



WILLI-EICHLER-
AKADEMIE e.V.

La Academia Willi-Eichler

Buscamos el diálogo con todos aquellos que conducen un discurso político en línea con nuestros valores básicos y que ven el compromiso político como un pilar importante de nuestro orden democrático. Ofrecemos programas y capacitaciones, que posibilitan la participación en la formación democrática de opinión y que apoyan a las personas que quieren comprometerse social- y políticamente. Analizamos las tendencias actuales y los desarrollos sostenibles con un enfoque en el voluntariado político local.

Como parte de sus propios proyectos o por orden, la Academia Willi Eichler ofrece una estructura sólida para una discusión calificada de temas.

Nos vemos como una red y reunimos desarrollos, temas y personas dentro de la región. Buscamos la cooperación con otras instituciones educativas en Renania del Norte-Westfalia y socios que estén interesados en temas similares. Ofrecemos nuestros servicios y buscamos el intercambio de ideas. Las discusiones de fondo y los eventos para estavlecer redes brindan espacio para discusiones y encuentros. Brindamos información sobre las tendencias actuales en el campo de los asuntos públicos, la comunicación política y las campañas políticas. Esto se hace a través de eventos, publicaciones, nuestro boletín y servicios en línea.

Aviso legal

Willi-Eichler-Akademie e.V.
Venloer Wall 15, 50672 Köln
Vorsitzender: Martin Schilling

Maquetación e impresión:
graphik und druck, Dieter Lippmann, Köln

Derechos de las fotos:
© FENTTRAHOP, © PLADES, © Oliver Kepka, © Europa-SPD, © Photocase

IMPULSE

Who cares?

ENERO 2021

WWW.WEB-KOELN.DE

11

Los derechos de las mujeres son globales. Los derechos de las mujeres son indivisibles.

Estimado lector, estimada lectora,
»En el contexto de la situación actual, el tema del trabajo de cuidados está recibiendo al fin más atención en nuestra sociedad«. Muchas veces oímos esta oración en los primeros meses de la pandemia de COVID-19. Nosotros también la escribimos. Y ahora, en medio del segundo confinamiento, nos preguntamos en qué momento exacto volvió a desaparecer este tema de los medios y de la atención social general.

Por supuesto es algo positivo que la pandemia de COVID-19 haya sacado a la luz la situación precaria del trabajo de cuidados remunerado y que se haya discutido y se discuta públicamente, y que también se haya dirigido la atención hacia la distribución injusta del trabajo de cuidados no remunerado entre las mujeres¹ y los hombres. Sin embargo, tenemos la impresión de que no ha cambiado realmente la forma de pensar. Al personal de cuidados lo despacharon con una bonificación y los grandes programas de ayuda del Gobierno están beneficiando sobre todo a las grandes empresas.

Las medidas y ayudas acordadas en el área de los cuidados en el hogar son solo puntuales y de corta vista. Ellas no prevén cambios estructurales ni regulaciones legales y, por lo tanto, ninguna de las mejoras reales de las condiciones generales que estos cambios conllevarían.

Pero el objetivo tiene que ser poner la llamada economía de cuidados en el centro de nuestra economía, pues sin la economía de cuidados —que incluye tanto



el sector de los cuidados remunerados como el trabajo de cuidados y de reproducción no remunerado y casi siempre invisible— no podría subsistir nuestro sistema económico capitalista actual.

Y no se trata solo de la situación aquí en Alemania o en la UE, sino también del trabajo de cuidados globalizado, porque de las decisiones políticas e individuales sobre el trabajo de cuidados que se toman aquí dependen también de los trabajadores y trabajadoras de países del Sur Global a través de las llamadas cadenas globales de cuidados. Mientras no se deconstruyan fundamentalmente los roles tradicionales (los hombres se encargan del trabajo remunerado y las mujeres del trabajo de reproducción), será difícil lograr una sociedad igualitaria donde no haya condiciones de trabajo precarias y donde la reproducción tenga tanto valor como la producción, o incluso más. Actualmente, las estructuras de poder específicas de género y el des-

balance de poder tradicional entre el Sur Global y el Norte Global² se apoyan mutuamente.

Necesitamos leyes y regulaciones a nivel de la UE e internacional que impongan condiciones de trabajo adecuadas y justas para el trabajo de cuidados, así como que el trabajo de cuidados remunerado en todo el mundo se realice exclusivamente dentro de relaciones contractuales oficiales para garantizar los derechos humanos y laborales de las personas. Necesitamos un cambio en la forma de pensar de la sociedad para darle al trabajo de reproducción y de cuidados no remunerado el valor que se merece en la sociedad. Necesitamos una educación política que contribuya a este cambio social a través de la educación preescolar, escolar y extraescolar.

Necesitamos una sociedad civil fuerte que alce la voz ante las injusticias sociales, exija cambios y trabaje en las soluciones, pero también necesitamos políticos y políticas que defiendan este tema contra otros intereses políticos e introduzcan las exigencias del tema en los procesos políticos de toma de decisiones para lograr avances no solo a nivel individual, sino también a nivel estructural.

Para enfatizar esta cuestión debidamente, decidimos dedicar un número de *Impulse* por completo al tema del trabajo de cuidados desde los diferentes puntos de

vista de distintas contrapartes y amigos y amigas de la Academia Willi Eichler.

Que el tema del trabajo de cuidados fuera a recibir tanta atención en los medios y en la sociedad en el año 2020 no lo teníamos claro a mediados de 2019, cuando decidimos apoyar el trabajo de la iniciativa *Equal Care Day*[®] y dedicarnos a este nuevo tema. Como institución educativa de tradición socialdemócrata es natural que nos importen mucho los temas como la justicia social, la igualdad de derechos y las condiciones de trabajo justas, así que aprovechamos con mucho gusto la oportunidad para cooperar con la iniciativa *Equal Care Day*[®].

Y aprovechamos la ocasión para enfocarnos más en el tema del trabajo de cuidados. Por eso comenzamos nuestro primer pequeño proyecto internacional en el marco de nuestra membresía en SOLIDAR junto con nuestras contrapartes peruanas PLADES (Programa Laboral de Desarrollo) y FENTTRAHOP (Federación de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú). El objetivo de este proyecto era fortalecer la organización de trabajadoras del hogar del Perú para el cumplimiento del Convenio 189 de la OIT («Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos») en el Perú y la protección social en el contexto de la pandemia del COVID-19. Lograr una nueva Ley era una tarea clave para este sector ¡Y se alcanzó en septiembre de 2020!

¹ La brecha de género en los cuidados resulta de un desbalance de poder específico de género que se deriva en primer lugar de un sistema binario y heteronormativo. ¡Pero las personas inter, trans y no binarias también realizan trabajos de cuidados con y sin remuneración!

² El concepto de Sur Global describe una posición social, política y económica desprivilegiada en el sistema global. El concepto de Norte Global, por el contrario, describe una posición privilegiada, que ofrece ventajas. Esta clasificación se refiere a las diferentes experiencias vividas por los países debido al colonialismo y la explotación, o sea a los beneficiarios y a los explotados; véase *glokal* e.V.: «Mit kolonialen Grüßen», 2012.

En esta edición les cedemos la palabra a una sindicalista y una especialista laboral del Perú para que hablen de su trabajo y su éxito político.

Además, echamos una mirada a la UE y las regulaciones vigentes, así como a las medidas que, entre otros y otras, exige Maria Noichl, Miembro del Parlamento Europeo, en su artículo para abordar la brecha de género en los cuidados.

La iniciadora y el iniciador de la iniciativa *Equal Care Day*® (día de acción internacional el 29 de febrero y el 1 de marzo), Almut Schnerring y Sascha Verlan, muestran en su artículo vías hacia una democracia considerada e insertan el tema en un contexto internacional.

¡Le deseamos una lectura inspiradora!

Berit Kreutz

Colaboradora pedagógica
Willi-Eichler-Akademie e.V.

No está pasando solo desde la pandemia: el trabajo de cuidado ha recaído siempre sobre los hombros de las mujeres

Consolar a su hijo tras un mal día en la escuela. Preparar la cena y llevar rápidamente una ración a su suegra, que vive sola desde hace mucho tiempo. Justo antes de irse a dormir, con mucho sueño, limpiar el baño y preparar la ropa para el día siguiente. Y también durante el teletrabajo tiene que estar pendiente de la familia, las tareas domésticas y los deberes.

Si pensamos en todas estas tareas, ¿a quién vemos? La mayoría de nosotros piensa automáticamente en una madre. Y, lamentablemente, lo que en principio puede parecer un simple estereotipo es la cruda realidad, como lo ha sido siempre. En la UE, y también en todo el mundo, las tareas de asistencia y cuidados siguen siendo cosa de mujeres. Las cifras nos muestran que los hombres dedican más tiempo a la semana al trabajo remunerado que las mujeres: 41 horas en comparación con 34 horas. En ese tiempo, y también durante muchas más horas, las mujeres realizan trabajos de cuidado no remunerados, lo cual, a su vez, repercute negativamente en sus sueldos, sus pensiones y su bienestar psicológico, ya que el llamado trabajo de cuida-

Informaciones sobre PLADES y FENTTRAHOP:

<https://www.plades.org.pe/>;
<https://twitter.com/fenttrahop>

Informaciones sobre SOLIDAR:

<https://www.solidar.org>

Informaciones sobre Equal Care Day:

<https://equalcareday.de/>

Artículo de blog de Rocío Campana Campos:

<https://equalcareday.de/die-prekaeren-arbeitsbedingungen-der-hausangestellten-in-peru/>

Video:

<https://vimeo.com/466592202>

En calidad de institución educativa contribuimos al cumplimiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU:



dos no es solo trabajo físico, sino también emocional. Por ello, no debe subestimarse el efecto que tiene este trabajo en la persona que lo desempeña. La conciliación de la vida familiar y la vida profesional, que es un asunto primordial desde hace años y un objetivo que debe alcanzarse, es un concepto muy lejano para muchas mujeres. Los estereotipos y las ideas de roles, con respecto tanto a la masculinidad como a la maternidad y la feminidad, siguen originando en la actualidad una persistente división que no beneficia ni a las mujeres ni a los hombres, ya que, a fin de cuentas, el hombre normalmente desea poder estar más tiempo con su familia y la mujer, en la carrera contrarreloj del día a día, se siente dividida entre el trabajo de cuidados y el trabajo remunerado, no puede corresponder a nadie y al final asume ella sola las consecuencias económicas. Por tanto, el objetivo debe ser lograr un reparto equitativo del trabajo de cuidados y el trabajo remunerado, siguiendo completamente el llamado modelo «equal earner – equal carer», un modelo en el que ambos sexos tienen la misma remuneración y se reparten el trabajo doméstico de forma equitativa. Así, ambas partes tendrán más tiempo para aquello que hasta ahora casi no pueden hacer. De este modo se puede imponer la igualdad de género de forma efectiva. Pero, ¿cómo puede alcanzarse este objetivo?



- Eliminar los estereotipos desde el principio: los padres de hoy en día deciden no solo cómo debe ser el reparto, sino también qué ideas deben tener sus hijos sobre el reparto equitativo
- Trabajo en estereotipos sobre la masculinidad y la feminidad en la educación temprana: en la UE también se debe ayudar a las escuelas a discutir y desterrar los estereotipos con el fin de permitir que los niños puedan decidir sobre sus vidas con libertad, con plena libertad
- Repartir la paternidad y la maternidad de forma equitativa: la directiva de la UE sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional fue un primer paso en esta dirección. Debe revisarse inmediatamente la implementación de esta directiva en los Estados miembros con el fin de que se puedan proponer más medidas para mejorar la conciliación del trabajo y la familia para ambos sexos
- Eliminar la discriminación: debe ponerse fin a todo tipo de discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral o en la vida privada para que las mujeres puedan decidir libremente sobre su propia vida sin presiones sociales y para que reciban una remuneración equitativa. Por ello, a nivel europeo se está trabajando en este momento en una directiva de transparencia basada en las directivas contra la discriminación ya existentes y que tiene como objetivo

que las mujeres tengan una visión más clara de los sueldos de sus compañeros. Además, debemos garantizar que los sectores en los que trabajan principalmente mujeres sean considerados esenciales no solo en tiempos del coronavirus. Asimismo, las mujeres deben recibir el reconocimiento económico que les corresponde

Solo un reparto verdaderamente equitativo de las tareas domésticas conducirá a una participación realmente igualitaria en todos los sectores de la esfera pública. También está en manos de la política europea lograr las condiciones básicas adecuadas para garantizar la igualdad y la independencia económica a todas las mujeres de la UE, así como para ofrecer a todos los hombres la posibilidad de ser parejas y padres activos. ■

Autora:

Maria Noichl,
Miembro del Parlamento Europeo



¿Qué dice la UE sobre el tema «cuidados»?

En la Unión Europea, la previsión de salud, y con ella los cuidados, es cosa de los Estados miembros. Pero algunos de los aspectos del trabajo de cuidados se rigen por el derecho europeo.

En primer lugar el derecho al acceso en cualquier Estado miembro a prestaciones de salud y al reembolso en su país de origen de los costos asumidos por una atención médica recibida en el extranjero. Este derecho se deriva de las cuatro libertades básicas del mercado interno europeo: libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales.

En el mismo principio se basa el derecho de los ciudadanos y las ciudadanas de la UE de ejercer su profesión en cualquier Estado miembro de la Unión Europea. Esto conlleva el reconocimiento mutuo de las formaciones profesionales, en el caso del tema en cuestión: las profesiones de cuidados. Si una persona absuelve una formación profesional de cuidados en un Estado miembro de la UE o del Espacio Económico Europeo (EEE), normalmente se le reconoce su automáticamente su calificación profesional en los otros Estados miembros. Sin embargo, esta persona deberá contar con conocimientos lingüísticos adecuados. Las personas que deseen trabajar en un país que no sea su país de origen tienen que contar con los conocimientos del idioma del país de acogida requeridos para ejercer una profesión, por lo general el nivel B1 o B2. A esto se le suma que dentro de la UE, aparte de la profesión de cuidados generales de enfermería, no existe ninguna formación profesional uniforme en el área de las profesiones de salud. Por eso, para garantizar la seguridad de los y las pacientes, a menudo es necesario comprobar el contenido de la calificación profesional, además de los otros requisitos habituales requeridos para ejercer una profesión.

Esto se aplica también a los casos de personas que entran a la UE provenientes de Estados no miembros. En Alemania, por ejemplo, se puede conceder una visa de, por lo general, hasta 18 meses para adquirir las calificaciones que faltan para homologar una calificación profesional extranjera. Esto abarca todas las medidas educativas a tener en cuenta dentro de un proceso de homologación, como cursos de adaptación, cursos preparatorios para los exámenes, cursos de idiomas o ca-

pacitaciones empresariales. Además, los candidatos y las candidatas pueden trabajar como asistentes de cuidados y ganar dinero durante las medidas de adaptación en Alemania. Una vez concluido con éxito el proceso de homologación se puede prorrogar el permiso de residencia hasta un año para encontrar un empleo como personal calificado de cuidados.

Pero otro aspecto del trabajo de cuidados relevante para la UE es el trato del personal de cuidados que trabaja sin seguridad social en el sector informal o ilegal. Este aspecto está inseparablemente ligado a la brecha de género en los cuidados.

El 28 de abril de 2016, el Parlamento Europeo aprobó un informe sobre las trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la UE (2015/2094(INI)).³ En este informe se pide a la Comisión que tome medidas para proteger a estos grupos de trabajadoras. En aquel momento, había cerca de 2,5 millones de trabajadoras del hogar en la UE.

Un informe por iniciativa propia pide a la Comisión Europea que presente una propuesta legislativa sobre un tema determinado. En este informe se incluyeron muchas ideas de la sociedad civil, entre otras, de sindicatos, asociaciones sociales, etc. Este tipo de informe no es parte del proceso formal de toma de decisiones de la Unión Europea, pero puede ser un precursor de un procedimiento legislativo. El informe aprobado se envía a la Comisión, la cual está obligada a comunicar al Parlamento si presentará una propuesta legislativa o no.

El informe pide también a los Estados miembros, entre otras cosas, que creen mecanismos de queja eficaces y accesibles, y recursos para garantizar el cumplimiento de los reglamentos jurídicos nacionales de protección de las trabajadoras y los trabajadores del hogar de acuerdo con el artículo 17 del Convenio 189 de la OIT. Asimismo, pide a los Estados miembros que elaboren e implementen medidas de control del trabajo, consecución y sanción teniendo en cuenta las características especiales del trabajo del hogar y en concordancia con las leyes y reglamentos nacionales. El Convenio 189 de la OIT ha sido ratificado hasta ahora por los siguientes de los 27 Estados miembros de la UE: Alemania, Bélgica, Finlandia, Irlanda, Italia, Portugal y Suecia.⁴

En relación con la notoria doble carga de las mujeres en el trabajo de cuidados, la Unión Europea cuenta también con competencias propias. Desde 1957 está establecido en los contratos de la Unión Europea el principio de que los hombres y las mujeres deberían recibir la misma remuneración por el mismo trabajo (actualmente: artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)). Según el artículo 153 del TFUE, la UE puede actuar en el área de la igualdad de oportunidades y el trato igualitario en el empleo.⁵

Además, sobre la base del artículo 157 del TFUE se pueden implementar medidas positivas para fortalecer el papel de la mujer en la sociedad. Asimismo, según el artículo 19 del TFUE, la UE puede decretar regulaciones legales para combatir cualquier forma de discriminación, entre otros motivos a causa del género. Sobre la base de los artículos 79 y 83 del TFUE se acordaron regulaciones legales para combatir la trata de personas, en particular la trata de mujeres y menores, y, con base al artículo 168 del TFUE, se financian, entre otras, medidas para combatir la violencia contra las mujeres. La presente propuesta de directiva pretende abordar la conciliación de la vida laboral y la vida privada, y la subrepresentación de las mujeres en la vida laboral y mejorar sus posibilidades profesionales a través de la creación de mejores condiciones. De esta manera se pretende garantizar la igualdad de oportunidades y el trato igualitario, fomentar la no discriminación y contribuir a la igualdad de género en el mercado laboral.⁶

En 2015, la tasa de empleo de las mujeres (de entre 20 y 64 años) ascendió al 64,3%, frente a una tasa de empleo de los hombres del 75,9%. La diferencia específica de género en el empleo más marcada se aprecia entre los padres y madres, y otras personas con otras obligaciones de cuidados. La tasa de empleo de las mujeres con un hijo o hija menor de 6 años ascendió en 2015 como promedio a casi un 9% menos que la

de mujeres sin hijos o hijas de esta edad. En algunos países, esta diferencia rebasó incluso el 30%.⁷

Las mujeres también asumen el papel de cuidadora informal de familiares mayores o necesitados de cuidado con mucha más frecuencia que los hombres. Además, es mucho más probable que las mujeres tengan un empleo a media jornada a causa de sus obligaciones de cuidados. Esto contribuye considerablemente a la brecha salarial específica de género (que en algunos Estados miembros alcanza hasta el 28%), que, a lo largo de toda la vida laboral, se acumula en una brecha específica de género en las pensiones (del 40% como promedio en la UE), por lo cual sobre todo las mujeres están más amenazadas por la pobreza y la marginación social en la vejez.⁸

Según los pronósticos que parten de este escenario base, estos retos no se podrán vencer sin la intervención activa de la UE. Se prevé que para 2055 la diferencia específica de género en el empleo ascienda todavía al 9%.⁹

La propuesta de directiva del Parlamento y del Consejo Europeo para la conciliación de la vida laboral y la vida privada de padres y madres, y familiares cuidadores, y para la derogación de la Directiva 2010/18/UE del Consejo COM(2017) 253 final fue presentada, como corresponde, al Consejo Federal alemán para su ratificación.

El Consejo Federal acordó en su sesión número 959 del 7 de julio de 2017 tomar nota de la propuesta de acuerdo con los artículos 3 y 5 de la Ley de cooperación entre la Federación y los Estados federados en asuntos relacionados con la Unión Europea (EUZBLG por sus siglas en alemán).¹⁰ ■

⁴ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/PV-8-2016-04-28-ITM-004-67_DE.html

⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460

⁶ https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/de/FTU_2.3.8.pdf

⁷ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1&format=PDF

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=LV>

⁹ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1&format=PDF

¹⁰ [https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2017/0301-0400/351-17\(B\).pdf?__blob=publicationFile&v=5](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2017/0301-0400/351-17(B).pdf?__blob=publicationFile&v=5)

Hacia una democracia cuidadosa

Perspectiva internacional de los cuidados equitativos

En 2016 afirmamos simplemente que el 29 de febrero era el «Equal Care Day». Y el eco medial y político dejó claro lo importante que sería emprender una iniciativa de esta índole. Las numerosas reacciones, tanto de afectados como de la investigación científica y las asociaciones de intereses, implantaron de inmediato este día de acción. Desde 2016 pues, el día del año bisiesto es realmente el «Equal Care Day». Y de una idea casual surgió una iniciativa de la sociedad civil que une a muchas personas en toda Alemania, y entretanto a nivel internacional, que abogan por una mayor valoración, una mayor visibilidad y una distribución justa del trabajo de cuidados.

Con el segundo informe de igualdad del gobierno alemán, de 2017, se impuso finalmente el tema del «Gender Care Gap», o sea la brecha de género en los cuidados, en el discurso oficial. A este informe le siguió un estudio científico de dos años de duración iniciado por el Ministerio Federal de Familia (BMFSFJ, por sus siglas en alemán) y financiado por la UE para investigar las causas de la distribución desigual del trabajo de cuidados entre los géneros y desarrollar enfoques para soluciones. Como proyecto sucesor se formó en el otoño de 2020 la alianza «Compartir el trabajo de cuidados de forma justa» («Sorgearbeit fair teilen»), auspiciada por el Consejo Alemán de Mujeres (Deutscher Frauenrat).

Ambas iniciativas del BMFSFJ abordan la cuestión de la brecha de género en los cuidados a nivel privado. Y está claro que una repartición justa del trabajo de cuidados en las familias, las viviendas compartidas y las relaciones de pareja es una condición previa importante para lograr una sociedad igualitaria. Sin embargo, la organización actual del empleo y la vida laboral exige de muchas personas que externalicen gran parte de su responsabilidad por los cuidados a otras personas: a (otras) mujeres. Esta brecha de cuidados a nivel privado está estrechamente relacionada con la brecha de género en los cuidados que existe en la vida profesional y la economía informal y, por lo tanto, no debería estudiarse de manera aislada.

„Care Chains“: la dimensión internacional de la brecha de cuidados

La externalización del trabajo de cuidados tiene sentido

desde el punto de vista económico solo porque el trabajo de cuidados es mucho peor pagado que otras formas de empleo. Esto conduce a la extrema escasez de personal especializado en los sectores de los cuidados y la educación que sufrimos desde hace años y que ha provocado movimientos migratorios hacia la economía informal o financiados por el Estado. En última instancia externalizamos nuestros problemas al extranjero, a países ya de por sí menos privilegiados que Alemania y el mundo occidental. La insuficiente remuneración en el sector de los cuidados es necesaria para mantener en pie un sistema que no asume su responsabilidad, sino que la externaliza. Y, por cierto, esto no se aplica solo al sector de los cuidados, sino también a la protección del medioambiente.

En el marco de la «Acción concertada pro cuidados» («konzertierte Aktion Pflege») en verano de 2019, el ministro de salud, Jens Spahn, anunció que Alemania pretendía reclutar personal médico especializado y de cuidados de México, Kosovo y Filipinas. Por la vía más bien informal de los «Cuidados en casa las 24h» («24h Inhouse-Pflege») vienen a Alemania mujeres de Polonia y otros países de Europa del Este para ocuparse de personas necesitadas de ayuda y cuidados, un trabajo para el cual muchas veces están insuficientemente calificadas. Y, a pesar de que la República Federal de Alemania ratificó el Convenio 189 de la OIT («Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos») ya en 2013, las condiciones laborales para el trabajo doméstico en Alemania siguen siendo precarias y, a menudo, dudosas desde el punto de vista del derecho laboral.

En ambos casos, Alemania, en su condición de país rico, es el primer eslabón de una llamada cadena de cuidados (Care Chain). Pues todas estas mujeres abandonan a sus familias, hijos e hijas, nietos y nietas, y familiares necesitados/as de cuidados, cuyos cuidados ellas externalizan a otras mujeres de otros países menos privilegiados aún, que, a su vez, abandonan a sus propias familias. Hasta que en algún momento se rompe la cadena y las personas menos privilegiadas quedan sin cuidados. Pero como esto sucede muy lejos de aquí, nadie se entera y queda invisible, como todo el trabajo de cuidados en general.

Más que solo la barriga llena y la sábana limpia

La comunicación y el debate sobre el trabajo de cuidados fracasa muchas veces a causa de que demasiados hombres no son conscientes de lo que significa y de



todo lo que abarca el trabajo de cuidados porque nunca lo aprendieron/no tuvieron que aprenderlo de niños, a diferencia de sus hermanas. Para algunos, el trabajo de cuidados se sobrentiende tanto y para otros es algo tan ajeno que apenas llegan a ser conscientes del alcance y la dimensión del trabajo de cuidados, por lo que para ellos no es un tema. Así, por ejemplo, en los debates y las investigaciones se omite casi por completo el tema de la llamada carga mental, o sea la carga de tener la responsabilidad. Este es un factor difícilmente medible y, por lo tanto, solo se menciona al margen en el segundo informe de igualdad del gobierno alemán o en estudios comparables. Sin embargo, más aún que la medible limitación de tiempo, es esa carga mental no tematizada la que les dificulta o hasta les impide a los afectados y afectadas participar activamente en otras áreas de la vida social, ya sea en la política, la cultura y la ciencia, como en el plano profesional y económico.

La carga mental es la suma de todas las tareas que una persona asume para administrar en la memoria todas esas cosas invisibles que hay que hacer. Se trata de gestionar las relaciones y las emociones dentro de un grupo, un equipo o una familia, y de la coordinación, administración y conservación de procesos y tareas, una responsabilidad subestimada y pasada por alto que, en grupos de trabajo, pero más en las familias, es impuesta sobre todo a las mujeres. Y como esta responsabilidad no cuenta como trabajo y nunca ha sido

asumida por muchas personas, a menudo se pasa por alto y, por lo tanto, no se aprecia.

En el marco de la iniciativa Equal Care Day nosotros desarrollamos, junto con Johanna Lücke, el test de carga mental (Mental Load-Test), un cuestionario concebido para determinar de forma rápida y sencilla como es realmente la distribución del trabajo de cuidados en la propia familia, así como en viviendas compartidas y otras comunidades de responsabilidades. La catedrática Zuhail Gündüz de la TED University de Ankara y directora del Center for Gender Studies está traduciendo con su equipo el test al turco y al árabe y adaptándolo a las condiciones de vida de Turquía. A partir de enero de 2021 pretenden introducir el test en el trabajo científico para determinar cifras válidas más allá de los estudios que solo se dedican a determinar cómo se emplea el tiempo.

El objetivo a largo plazo es perfeccionar el test de carga mental para aplicarlo en diferentes sociedades y situaciones de vida, y ampliar su contenido para describir y evaluar las relaciones entre países.

Un test de carga mental para las relaciones internacionales

La solícita y raras veces cuestionada externalización de la responsabilidad por los cuidados hace evidente el poco valor que se le da a esta, tanto desde el punto de vista financiero como ideal. Esto empieza en el núcleo familiar y se extiende a todos los niveles de la sociedad



ción. Quien externaliza su responsabilidad por los cuidados o hasta la niega, actúa de manera desconsiderada, no de por sí, pero sí dentro de un sistema que menosprecia sobremanera el trabajo de cuidados y lo castiga, tanto desde el punto de vista financiero como ideal. Y esto tanto a pequeña escala, en el núcleo familiar, como a gran escala, en las relaciones entre países.

Las limitaciones resultantes de las medidas para contener la pandemia de coronavirus y los efectos cada vez más evidentes del cambio climático muestran claramente cuán necesario es un cambio de sistema, un orden económico y un concepto de economía consciente del sentido original de la palabra griega oikonomia (administración del hogar) a fin de producir, distribuir y usar o consumir de la manera más sensata los medios necesarios para satisfacer las necesidades básicas del ser humano.

Ya se trate de los cuidados, la protección del medioambiente o la producción de alimentos, ropa (y equipos de protección en tiempos de pandemia), la externalización del trabajo de cuidados y la responsabilidad por los cuidados refuerza las desigualdades a nivel económico, político y social entre las personas de diferente origen, clase y género, pero también, a nivel global, entre Oriente y Occidente, y Norte y Sur. Una distribución justa del trabajo de cuidados y de la responsabilidad por los cuidados es la clave para lograr relaciones igualitarias y la justicia individual y global. Cualquier otra cosa es una desconsideración abierta o encubierta. ■

Autoras:
Almut Schnerring y Sascha Verlan,
iniciadoras de la iniciativa Equal Care Day®



hasta el cálculo del producto interno bruto (PIB). Si bien el PIB se considera un indicador del bienestar de una sociedad, este ignora por completo el trabajo de cuidados realizado a nivel privado y no remunerado, como si el sistema económico de un país pudiera funcionar sin el trabajo de cuidados. La ayuda de parto, el cuidado y la educación de los niños y niñas, y el trabajo social, las miles de tareas cotidianas del hogar, la alimentación y tantas otras tareas de cuidados no remuneradas son, más bien, la base de toda economía. Y la distribución justa del trabajo de cuidados es la condición básica de una sociedad igualitaria.

Solo si el trabajo de cuidados se distribuye de forma justa entre los géneros, pero también entre ricos y pobres, nativos y emigrantes, solo entonces todas las personas tendrán las mismas oportunidades de participación en la sociedad, la política y la economía, la cultura y la ciencia, a nivel profesional y privado, y en todos los niveles y todas las jerarquías. Y esto no solo es válido dentro de una sociedad, sino que se puede aplicar también a las relaciones entre países: mientras las mujeres de Europa del Este abandonen a sus familias para cuidar a personas necesitadas en familias alemanas, mientras reclutemos a personal especializado en el extranjero y aprovechemos la formación profesional que disfrutaron en sus países y sus conocimientos para compensar la escasez de personal de cuidados en Alemania, mientras los temporeros de Europa del Este mantengan en pie la industria alimentaria alemana, mientras exportemos nuestra chatarra electrónica y nuestros desechos de plástico al Sur Global, etc., seguiremos reproduciendo las desigualdades y socavando el desarrollo social y económico independiente de estos países.

Hacia una democracia cuidadora

Lo contrario de atención y cuidado es desconsidera-

#SeráLey – #YaEsLey

Nuestras organizaciones contraparte PLADES (Programa Laboral de Desarrollo) y FENTTRAHOP (Federación de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú) han elaborado spots de vídeo y radio para informar a las trabajadoras y los trabajadores del hogar sobre sus derechos y sobre los riesgos y las medidas de protección contra el COVID-19. Además, han llamado a participar en la campaña para llevar a la práctica el Convenio 189 de la OIT («Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos»).

Pues el 70% de la población activa del Perú trabaja en el sector informal, como las trabajadoras y los trabajadores del hogar. Las cifras del Ministerio de Trabajo incluyen a cerca de 395.171 trabajadoras y trabajadores del hogar, de las cuales un 95% son mujeres.¹¹ A causa de la crisis, la mayoría de ellas y ellos está sin trabajo ni ingresos, lo cual empeora aún más su ya precaria situación económica. Y quienes pueden seguir trabajando, tienen que hacerlo sin medidas de protección, por lo cual se contagian más fácilmente. Y muchas

veces no registran el contagio por temor a su estigmatización y discriminación, de manera que su estado de salud queda oculto y pueden, a su vez, contagiar a otras personas. ¡Por eso, la realización práctica del Convenio 189 de la OIT es de enorme importancia para las trabajadoras y los trabajadores del hogar en el Perú! Este convenio fue ratificado ya en 2018. Desde entonces, FENTTRAHOP y otras organizaciones sindicales luchan sin descanso para que este convenio se transfiera al derecho nacional del país y se implemente correspondientemente.

El 5 de septiembre de 2020, el Congreso aprobó la nueva ley para mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores del hogar, y el 30 de septiembre la firmó y la promulgó el presidente Vizcarra.

Este éxito también es fruto a la incansable lucha de FENTTRAHOP, cuya secretaria general, Leddy Mozombite Linares, y la Consultora Socio Laboral y Género, Rocío Campana Campos, comentan aquí cómo valoran este éxito político y qué mejoras resultarán de la nueva ley. ■

ENTREVISTA A LEDDY MOZOMBITE LINARES – SECRETARIA GENERAL DE LA FENTTRAHOP

1. Actualmente aproximadamente el 70% de los trabajadores del hogar trabajan en la economía informal, y tanto los empleadores como la sociedad están muy acostumbrados a la informalidad laboral existente.

¿Comparten ustedes esa percepción?

Efectivamente la sociedad y los empleadores que son parte de la sociedad, tienen un código en su cerebro, el trabajo del cuidado que realizamos las trabajadoras y trabajadores del hogar no tiene un valor tanto económico ni social, por lo tanto han normalizado la explotación, haciéndonos trabajar más de 14 horas, sin cumplir con nuestros beneficios laborales pagándonos un sueldo menor a la remuneración mínima, sin acceso a la seguridad social y pensión, sin contrato por escrito. En la emergencia de la pandemia se ha puesto en evi-



dencia el grado de vulnerabilidad que nos encontramos las trabajadoras del hogar, hemos sido despedidas, algunas están trabajando con mucha sobrecarga laboral,

¹¹ <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/69391-mtpe-aprueba-plan-de-accion-a-favor-de-trabajadoras-y-trabajadores-del-hogar-2019-2022>

además sin salida desde que inició la pandemia, otras sin sueldo solo por casa y comida, muchas contagiadas por el COVID-19, algunas fallecieron esperando una cama UCI (Unidad de Cuidados Intensivos), justamente por falta de una Ley que realmente nos proteja y garantice nuestros derechos laborales y humanos.

En el Perú somos más de medio millón de trabajadoras y trabajadores del hogar, el 96% mujeres mayormente jefas de nuestros hogares, 92% trabajamos en condiciones informales. La nueva ley 31047, es un logro histórico para la clase trabajadora y las trabajadoras del hogar; somos parte de esta clase porque no solo es un logro sindical también es un logro político; organizadas en nuestra FENTTRAHOP hemos puesto en agenda nuestra problemática en el movimiento sindical y que nos reconozcan como clase trabajadora, políticamente porque va a cambiar la vida de miles de mujeres, que por décadas nos encontramos invisibles en condiciones de servidumbre y en la esclavitud moderna. Los empleadores creen que somos de su propiedad por eso deciden cuando vamos a descansar, o que alimentos es para nosotras, y que utensilios debemos usar, la nueva ley sincera la forma de contratación, desenmascara las taras que tiene la sociedad en cuanto a discriminación y explotación hacia las trabajadoras del hogar.

¿Qué alta es la probabilidad de que los empleadores cumplan realmente con la nueva ley?

El responsable de garantizar nuestros derechos fundamentales es el Gobierno realizando campañas de difusión de los formatos, de contrato, boletas de pago que contengan lo establecido por la Ley 31047 para sensibilizar a los empleadores y a la sociedad en general. También a las trabajadoras del hogar dando a conocer sus derechos que les garantiza la nueva ley; y en especial el Ministerio de Trabajo, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y los gobiernos regionales.

¿Existen mecanismos de sanción en funcionamiento si no se cumplen las leyes?

En la reglamentación de la nueva ley estamos pidiendo Protocolos de Inspección acorde a la nueva ley; también Protocolos especiales en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo.

La fuerza organizativa de la FENTTRAHOP será fundamental en este proceso, además la lucha cultural porque la sociedad tiene que cambiar su chip, entendiendo que el trabajo del cuidado remunerado y no remunerado es fundamental para la vida; en el caso de nosotras las trabajadoras del hogar es el trabajo del cuidado remunerado porque nosotras cuidamos vidas con nuestro trabajo, aportamos significativamente al



desarrollo social y económico de nuestro país, generamos trabajo para dos familias: para el medio millón de trabajadoras y trabajadores del hogar porque con nuestro trabajo solventamos nuestro hogar; y para la familia que nos contrata mientras nosotras estamos lavando, cocinando, cuidando a los niños, niñas, personas discapacitadas, adultos mayores, ellos salen a trabajar para su crecimiento económico y profesional.

2. FENTTRAHOP ha movilizado a un gran número de mujeres en los últimos años y especialmente en los últimos meses para defender sus derechos como trabajadoras del hogar. ¿Cómo se acercó exactamente a las mujeres y cómo las empoderó para levantar su voz?

Nuestra FENTTRAHOP agrupa 11 bases a nivel nacional en diferentes regiones, con dirigentas y afiliadas. Partimos que somos trabajadoras como cualquier otro trabajador o trabajadora, no somos parte de la familia del empleador, ni ayudantas, ni ahijadas, como nos querían hacer creer esta sociedad machista, discriminadora y explotadora que por ser mujeres, y de otra condición social es natural que debamos realizar todo lo quehaceres de la familia que nos contrata en condiciones precarias. La organización nos ha cambiado, ahora somos conscientes que la organización es el camino para defender, conquistar derechos, colectivamente somos más fuertes porque el trabajo que realizamos es trabajo y es para el bienestar social, cultural y eco-

nómico; no para empobrecernos más.

Nos acercamos a cada trabajadora del hogar contándole nuestras experiencias vividas trabajando en una casa de la familia que nos contrata; luego la invitamos para que se organice, le explicamos que es un sindicato y cuáles son sus beneficios. Luego seguimos un proceso de capacitación. No es tan fácil organizarnos, tampoco es imposible, ya que cada una estamos en diferentes familias trabajando.

Por acuerdo orgánico de la FENTTRAHOP realizamos campañas de afiliación 2 veces al año, es a nivel nacional, el mismo día realizamos las 11 bases, utilizamos algunas estrategias, en los mercados, o por perifoneo, en un carro recorremos los lugares de concentración de las trabajadoras del hogar, pueden ser parques o plazas, en fechas específicas, es decir; fechas de pago de beneficios laborales como gratificación (fiestas patrias o navidad) para que dicha campaña tenga un contenido. De igual manera nuestra capacitación es a través de nuestra Escuela Sindical "Forjando Justicia para las Trabajadoras del Hogar"

3. ¿Cómo continúa el proceso ahora? ¿De qué manera quiere asegurarse de que todos cumplan efectivamente la nueva ley y de que todas las trabajadoras del hogar estén adecuadamente informadas sobre sus nuevos derechos?

Estamos en un proceso de nuevas formas de afiliación y capacitación, con la emergencia de la pandemia nue-



stra estrategia debe cambiar, ahora es por plataformas del zoom esto es un nuevo desafío que estamos asumiendo. Venimos realizando talleres virtuales, hemos preparado folletos y graficas con textos que difunden los contenidos de la nueva Ley.

4. En la Región Andina: ¿Participan en alguna red regional de trabajadoras del hogar?

Nuestra Federación no es parte de ninguna red, pero si tenemos comunicación con sindicatos y algunas organizaciones de trabajadoras del hogar a nivel de la región Andina, alguna vez realizamos actividades conjuntas, participamos en Encuentros Regionales por la ratificación del Convenio 189(OIT). También en intercambios de experiencias de lucha.

¿Cómo se apoyan mutuamente?

FENTTRAHOP se vincula con algunos gremios, o de manera bilateral. Afiliada a la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP; los gremios afiliados a nuestra central se pronuncian cuando realizamos nuestras luchas o acciones públicas.

¿Qué vínculos hay con otras luchas sociales?

Vínculos de confraternidad con organizaciones de mujeres, estudiantes, algunas universidades, algunos sectores de mujeres feministas, además algunos medios alternativos de comunicación.

5. ¿Existe una red internacional sobre el tema? Qué falta de su opinión para establecer un movimiento global sobre el tema del trabajo de cuidados? ¿y qué podría lograr un movimiento internacional?

FENTTRAHOP es parte de la Federación Sindical Mundial (FSM), en estos años venimos trabajando para que las bases de FENTTRAHOP sean más sólidas y fuertes tanto orgánicamente y de sus afiliadas; pero no descartamos que puede existir un movimiento global que represente a las trabajadoras del hogar y que sirva para el fortalecimiento orgánico de nuestra luchas y para la eliminación de toda forma de discriminación, seamos reconocidas como ciudadanas y ciudadanos para ejercer nuestros derechos laborales, humanos, culturales, económicos con igualdad y equidad.

Lima – Perú, octubre 2020. ■



UNA NUEVA LEY: LA IGUALDAD DE DERECHOS LABORALES PARA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN PERÚ

A 02 meses de la promulgación de la Ley 31047 comparto algunas reflexiones sobre el impacto en la percepción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar del Perú. La nueva Ley No. 31047 está vigente desde el 02 de octubre del 2020; y se ha dispuesto que en 90 días deberá contar con su reglamentación.

Esta ley se rige por el reconocimiento del principio de igualdad y no discriminación estipulados en la Constitución Política del Perú¹², por eso protege a un grupo específico para lograr la igualdad real. Ello significa que las leyes reconozcan todos sus derechos laborales, de seguridad social y previsional en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras del país.

Un aspecto importante que la Ley 31047 aborda es la migración laboral porque establece que los estados y gobiernos garantizarán una migración protegida para evitar la explotación y trata laboral.

Rescatamos también que se ha otorgado rango de Ley a la declaración que el 30 de marzo es el Día de las trabajadoras y trabajadores del hogar, con satisfacción he sido partícipe de esa propuesta legislativa que hoy es realidad.

La violencia y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo afecta a las trabajadoras del hogar, permanece oculto e impune. En el marco de la implementación del Convenio 190 OIT¹³ y la Ley 31047, es importante aplicar los mecanismos legales existentes contra el acoso laboral para facilitar su denuncia y garantizar la protección de las afectadas.

Como podemos observar en el cuadro comparativo, se han igualado los derechos de las trabajadoras del hogar al régimen laboral común. El avance es importante respecto a la igualdad formal; queda avanzar en esa igualdad real para un sector marcado por la desvalorización del trabajo doméstico, la atención a la familia, niñez y tercera edad.

¹² Constitución Política del Perú, art.2 inc.2 y art.26.1993.

¹³ Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Ahora la tarea es la reglamentación de la norma, los 90 días están corriendo. La FENTTRAHOP (Federación Trabajadoras del Hogar Perú) con sus bases, manteniendo su perfil proactivo ha debatido y presentado una propuesta de Reglamento, que se resumen en: Definir con claridad conceptos que aborde el reglamento, para que su aplicación sea viable y sencilla. Algunos ejemplos:

- diferenciar que se entiende por labores del hogar y labores de cuidado
- tipos de jornada laboral (completa o parcial)
- tipos de prestación del servicio (con o sin residencia en el lugar de trabajo)
- que el formato de contrato recoja los aspectos que garanticen derechos adquiridos y prohíba su renuncia, fije las nuevas prestaciones/condiciones laborales
- precisar que actos son discriminatorios para evitar su realización
- formularse un protocolo de salud y seguridad laboral + bioseguridad
- la inspección laboral debe garantizar la protección y confidencialidad de la denunciante

Considero que es importante la difusión de la nueva Ley para comprender mejor su alcance, y los mecanismos que existen en el régimen laboral común; que se aplicarán supletoriamente para las trabajadoras del hogar. Esas disposiciones son lejanas y desconocidas para ellas, porque su relación laboral hasta la nueva Ley 31047 no se ha vinculado a ese marco legal general.

Además, la importancia de fortalecer los espacios de diálogo social permitirá una fiscalización efectiva, la implementación adecuada del Convenio 189 OIT y avanzar en trabajo digno y la igualdad real para miles de trabajadoras del hogar en Perú.

Lima – Perú, 30 de noviembre del 2020. ■



Autora:
Rocío Campana Campos,
Consultora Socio Laboral y
Género, Asociada de PLADES

¿Qué cambios legales se han producido con la Ley 31047?

Derechos	Trabajadoras del Hogar Ley No. 27986 ¹⁴	Régimen Privado D.Leg. 728 ¹⁵	Trabajadoras del Hogar Ley No. 31047 ¹⁶
Contrato	Verbal o escrito.	Escrito.	Formato de contrato escrito. Plazo de registro son 03 días.
Despido arbitrario	Indemnización: 1/2 remuneración x año.	Indemnización: 1 y 1/2 remuneración x año.	Se remite al régimen del D.Leg.728
Remuneración	Acuerdo de partes. Trabajadora debía emitir la constancia de pago.	Base salarial: Remuneración mínima vigente. Boleta de pago.	Igual o mayor a la Remuneración mínima vigente. Boleta de pago (formato)
Jornada de trabajo		8 horas - 48 semanales.	08 horas/48 semanales. Reconoce horas extras.
Descanso semanal	24 horas continuas.	24 horas a la semana.	01 día a la semana.
Descanso en días feriados	Solo estos feriados: 01 mayo, 28 de julio, 25 de diciembre.	Todos los feriados dispuestos por el gobierno. Pago extra si laboran esos días.	Todos los feriados que dispone el gobierno.Reconoce el pago extras si labora en feriados.
Vacaciones	15 días remunerados x año.	30 días remunerados por año de servicios.	30 días remunerados por año de servicios.
Gratificaciones Fiestas Patrias y Navidad	50% remuneración mensual en cada oportunidad.	100% remuneración mensual en cada oportunidad.	100% remuneración mensual cada oportunidad.
CTS	1/2 remuneración anual.	01 remuneración anual.	01 remuneración anual.
Jubilación	Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o Sistema Privado de Pensiones (SPP).	Elección libre al SNP o SPP. Derecho a una pensión jubilación.	Elección voluntaria al SNP o SPP. Goce de una pensión digna de jubilación. Hoy no es así.
Seguro de Salud	Asegurados obligatorios (no se cumplía).	Asegurados obligatorios (Seguro Social del Perú).	Asegurados obligatorios (Seguro Social del Perú).
Licencia maternidad	No se aplicaba, eran despedidas.	Derecho a la licencia remunerada y derechos colaterales a la maternidad, como hora de lactancia, subsidios. Nulo el despido por maternidad.	Derecho a la licencia remunerada y derechos colaterales a la maternidad, como hora de lactancia, subsidios. Nulo el despido por maternidad.

Seguridad y salud en el trabajo		Ley 29783 de Seguridad y Salud en el trabajo.	Amparadas por la Ley 29783. Derecho a trabajar en condiciones adecuadas y libres de todo tipo de riesgo. Medidas de bioseguridad
Derechos colectivos laborales	NO Sindicalización, Negociación Colectiva y Huelga.	SI derecho a sindicalizarse, negociación colectiva y ejercicio de la huelga.	SI derecho a sindicalizarse, negociación colectiva y ejercicio de la huelga. Registro de empleadores y trabajadoras del hogar.
Derecho a la educación	Tiene facilidades asistir a su centro de estudios fuera de su jornada laboral.	Acceso a la capacitación laboral.	Facilidades para que su jornada de trabajo permite su educación básica regular, técnica o profesional.
Protección administrativa y judicial	Dificultades de la inspección laboral para verificar los hechos denunciados, imposibilidad de ingresar a la vivienda del empleador que es el centro laboral de ellas.		Protección contra actos discriminatorios, violencia y acoso laboral, trabajo forzoso o infantil. Fortalece la función de inspección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Elaboración propia

¹⁴ Ley N° 27986 de trabajadoras del hogar del Perú, vigente hasta el 01/10/2020.

¹⁵ Decreto Legislativo 728.Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Régimen privado general.

¹⁶ Ley N° 31047 de trabajadoras del hogar del Perú, nueva norma vigente desde el 02/10/2020.