



Actitudes y comportamientos de mujeres de clase alta limeña sobre el trabajo doméstico en el contexto de la pandemia de COVID-19

LIUBA KOGAN
Universidad del Pacífico
kogan_l@up.edu.pe

Resumen. La pandemia de COVID-19 generó cambios en los comportamientos y las actitudes de 17 empleadoras (casadas, en sus cincuentas y sesentas) de clase alta limeña entrevistadas, cuando se vieron en la necesidad de prescindir de trabajadoras del hogar por miedo al contagio. Argumentamos que las empleadoras se adaptaron a los cambios de modo positivo porque desarrollaron estrategias para liberarse del trabajo repetitivo y duro que realizaban las trabajadoras del hogar antes de la pandemia. Encontramos actitudes diversas sobre el trabajo doméstico como categoría ocupacional, las labores del hogar y quienes las ejecutan: las empleadoras, sus esposos y las trabajadoras del hogar.

Palabras clave. Empleadora del hogar, trabajadora del hogar, pandemia de COVID 19, clase alta, género, Perú.

Attitudes and Behaviors of Upper-Class Limean Women Regarding Domestic Work in the Context of the COVID-19 Pandemic

Abstract. The COVID-19 pandemic prompted changes in the behaviors and attitudes of the 17 upper-class Lima employers (married, in their 50s and 60s) that we interviewed, who opted to dispense with their domestic workers due to fear of infection. We argue that these employers adapted to the changes in a positive way by developing strategies to free themselves from the repetitive and hard work that domestic workers carried out before the pandemic. We found wide-ranging attitudes about domestic work as an occupational category, household chores, and those who perform them: the employers, their husbands, and the domestic workers.

Keywords. Domestic employer, domestic worker, COVID-19 pandemic, upper-class, gender, Peru.

1. Introducción

La pandemia de COVID-19 llevó a que se decretara en el Perú –el país con mayor tasa de mortalidad del mundo (Worldmeters, 2021)– un aislamiento social obligatorio entre los días 15 de marzo y 1 de julio de 2020. Durante esos meses, un gran número de empleadoras de clase alta limeña prescindió de una o más trabajadoras del hogar por temor al contagio del SARS-CoV-2. El 86% de las trabajadoras del hogar en Lima perdieron su empleo (Pérez & Gandolfi, 2020b), y 7 de cada 10 a nivel nacional desde inicios del cuarto trimestre de 2019 hasta finales del segundo trimestre de 2020 (OIT, 2021). Sin embargo, carecemos de información sobre lo que significó ese nuevo escenario para las familias de clase alta limeña, de quienes depende en gran medida el acceso a los derechos laborales de las trabajadoras del hogar. En ese sentido, la investigación que realizamos busca contribuir con el corpus de investigaciones académicas sobre el trabajo doméstico remunerado en el Perú (Pérez & Llanos, 2017; Calderón *et al.*, 2020) y adelanta conclusiones para el análisis de las reconfiguraciones de la sociedad peruana pospandemia.

La ausencia repentina de trabajadoras domésticas en hogares de clase alta limeña como producto de la pandemia, permitió diseñar un experimento natural. Así, desde la perspectiva de las entrevistadas –empleadoras en sus cincuentas y sesentas de clase alta limeña–, analizamos las formas en que afrontaron las labores domésticas y las actitudes que sobre ellas se formaron durante el confinamiento social obligatorio. El propósito de este texto es evidenciar los impactos de la pandemia de COVID-19 en los ámbitos doméstico y familiar de quienes constituyen los principales empleadores de trabajadoras del hogar de Lima (INEI, 2017). Consideramos como hipótesis de trabajo que las actitudes de las empleadoras sobre las labores del hogar, el trabajo doméstico como categoría ocupacional y las trabajadoras del hogar, difieren entre sí.

La investigación que llevamos a cabo forma parte del corpus de trabajos sobre las relaciones entre empleadoras y trabajadoras del hogar, particularmente en América Latina, pues nos permite comprender las actitudes y comportamientos de las empleadoras. La indagación sobre las relaciones entre trabajadoras del hogar y empleadoras cobró interés académico en la década de 1980 como parte del influjo de los estudios de género. De un lado, se han descrito las características de dichas relaciones en distintos contextos, sociales y culturales y, de otro, se ha rastreado el origen histórico de la neocolonialidad del trabajo doméstico contemporáneo. Señalemos los principales hallazgos académicos sobre dichas relaciones.

Es de consenso el reconocimiento de que las empleadoras y las trabajadoras del hogar comparten tiempo y espacio en la clausura del hogar y que

en él ambas suelen desarrollar complejos vínculos emocionales y relaciones tanto de complicidad como de antagonismo (Rollins, 1985; Chaney & García Castro, 1989). Por un lado, pueden unir las preocupaciones comunes sobre las relaciones afectivas; por otro lado, las confrontan experiencias de clase, raza, etnia y nacionalidad (Rollins, 1985; Jokela, 2015). Valdez (2018) encuentra, sin embargo, a trabajadoras del hogar especializadas y a empleadoras que solo buscan que las tareas se cumplan de manera eficiente, por lo que no establecen vínculos afectivos. A pesar de ello, en todos los casos, las diferencias mencionadas entre empleadoras y trabajadoras del hogar tienden a reforzar los estereotipos negativos que sostienen mutuamente (Brites, 2014; Martí & Poveda, 2009; Näre, 2014; Toledo, 2013). Aun así, las empleadoras manifiestan la necesidad de contar con una trabajadora del hogar para poder llevar a cabo las tareas del hogar o del cuidado de los hijos. De manera que la trabajadora del hogar representa una posibilidad liberadora, ya que no solo las empleadoras se descargan de trabajos pesados y rutinarios, sino que ello les permite laborar fuera del hogar y realizarse profesionalmente (Cutuli & Pérez, 2011; Brites, 2013; Chaney & García Castro, 1989). Además, la trabajadora del hogar representa un símbolo de estatus para las familias de clase media y alta; no es en vano el interés en el uso del uniforme de trabajo en el espacio público (Rollins, 1985; Romero, 2002; Casanova, 2013; Gorbán & Tizziani, 2014). No es de extrañar, pues, que, cuando las personas cuentan con recursos económicos, contraten a trabajadoras del hogar (Davis & Greenstein, 2013; Rollins, 1985; Baxter *et al.*, 2008; Gorbán & Tizziani, 2014; Moras, 2016), y que encuentren más facilidad para su contratación cuando la desigualdad de ingresos en la sociedad es mayor (Jokela, 2015).

En lo que se puede tildar de ideología del servicio, Chaney y García Castro (1989) proponen que, a partir de la tensión entre la identidad personal y el antagonismo, y en el entorno de la desigualdad estructural y la jerarquía, se entretienen las interacciones cotidianas entre empleadoras y trabajadoras del hogar. Así, resalta el caso de empleadoras que buscan que la trabajadora del hogar se comprometa con su punto de vista y que la sostenga emocionalmente (Moras, 2013). Mientras que las trabajadoras del hogar se adjudican como tarea atender a las necesidades psicológicas de las empleadoras, a la vez que se ven obligadas a estar permanentemente a su disposición (Romero, 2002; Valdez, 2018). También, se halla a empleadoras que asumen una suerte de maternalidad en tanto brindan a la trabajadora del hogar consejos no solicitados sobre salud, educación de los hijos o moda, entre otros (Rollins, 1985; Valdez, 2018). En ese caso, se observa a empleadoras que tienden a hacerse responsables de sus trabajadoras y a colocarlas,

por tanto, en una situación de dependencia (Pereira de Melo, 1989; Gálvez & Todaro, 1989; Valdez, 2018). A su vez, las empleadoras imponen una suerte de asistencialismo en tanto brindan a la trabajadora del hogar, de manera unilateral, servicios u objetos que no siempre son deseados o no son de su agrado como, por ejemplo, la atención del médico de la familia, ropa o alimentos (Rollins, 1985; Hondagneu-Sotelo, 2007; Valdez, 2018). Esto es, las empleadoras actúan al margen de lo que las trabajadoras del hogar desean o necesitan, lo que cimienta las relaciones jerárquicas que se establecen entre ellas (Rollins, 1985; Hondagneu-Sotelo, 2007; Valdez, 2018).

Como señalamos líneas arriba, la empleadora espera de la trabajadora del hogar un fuerte compromiso y que realice las labores domésticas con entrega. Y, a su vez, la empleadora aprecia formas de respeto y signos de subordinación que se desprenden del hecho de que ambas provengan de contextos raciales, culturales y socioeconómicos marcados por la inequidad y las jerarquías (Rollins, 1985; Gorbán & Tizziani, 2014; Martí & Poveda, 2009). En ese contexto, es importante referirnos a la deferencia asimétrica que se establece entre las empleadoras y las trabajadoras del hogar (Goffman, 1956); esto es, los rituales de respeto que merece la señora, o la falta de respeto hacia la trabajadora del hogar (Colen, 1989). En primer lugar, resulta relevante notar la dimensión lingüística, que se manifiesta principalmente cuando se llama a la trabajadora del hogar por su nombre de pila sin anteponer su condición de señorita o señora, cosa que se espera para la empleadora. Esto se puede ver aún más cuando se infantiliza a la trabajadora llamándola «niña» o «chica» o, de manera posesiva, «mi chica» (Rollins, 1985; Moras, 2013; Romero, 2002; Colen, 1989). Una segunda forma de respeto asimétrico es el gestual, que consiste en que la trabajadora del hogar no fije la mirada por un buen tiempo, se mantenga con la cabeza ligeramente gacha o las manos entrelazadas en señal de subordinación (Rollins, 1985).

Además, el uso del espacio permite comprender formas tanto de respeto como de deferencia, y signos de subordinación como el control del espacio de la casa, en el que los límites se hallan por lo general delimitados. Por ello, es bastante frecuente que las trabajadoras del hogar no ingieran alimentos en la misma mesa o al mismo tiempo que los empleadores (Colen, 1989). Tampoco se considera apropiado que las trabajadoras del hogar tomen asiento en espacios que no sean los de la cocina. Por otra parte, las empleadas no tienen derecho a acercarse al cuerpo su empleadora, lo que sí sucede al revés, en la forma de palmadas en el hombro, por ejemplo. Es en ambos sentidos, espacio y cuerpo, en que es posible referirse a un régimen paralelo; esto es, como una presencia confinada a ciertos espacios marginados del hogar (Rollins, 1985). Así, el espacio del contacto o *contact space*

(Näre, 2014) resulta uno en el que personas de distintos contextos sociales, económicos y culturales entran en contacto, pero en el que las empleadoras son quienes definen las distancias, los límites de la intimidad y la decencia. En estos procesos de la apropiación diferenciada del espacio físico, son las clases altas las que tienen la potestad de ordenar, organizar y controlar la *performance*, las rutinas y la vida cotidiana de sus subordinadas.

En síntesis, podríamos señalar que el trabajo doméstico remunerado es algo más que un trabajo, pero menos que un empleo (Martí & Poveda, 2009). El trabajo doméstico se trata de algo más que un trabajo porque se sustenta primordialmente en contratos informales de trabajo que se celebran en el interior de la clausura del hogar y es sostenido por relaciones emocionales entre empleadoras y trabajadoras. Pero es menos que un empleo porque esos vínculos implican menoscabo de derechos, dependencia asimétrica e inequidad.

Para comprender el modelo de relación jerárquico, desigual y discriminatorio del trabajo doméstico en América Latina es necesario señalar su impronta colonial (Kuznesof, 1989; Pérez, 2021; Pérez & Llanos, 2017; Garavito, 2018b). Es posible rastrear el carácter femenino e indígena del trabajo doméstico contemporáneo –y afrodescendiente, como en el caso de Colombia y Brasil (Posso, 2008; Brites, 2014)– hasta los siglos XVI y XVII, en los que las sirvientas indias eran mayoría en casa de españoles; y afirmar su condición de migrantes de zonas rurales hacia los siglos XVIII y XIX (Kuznesof, 1989). Para el caso peruano, Garavito (2018b) compara los datos censales peruanos de 1876 y de 1940. En su investigación, encuentra que las mujeres pasaron de ser casi el 50% de los trabajadores del hogar al 75%, debido a que los hombres encontraban alternativas de trabajo a medida que se producía la urbanización del país, mientras que las mujeres –debido a su bajo nivel educativo– se desempeñaban como trabajadoras domésticas. A su vez, nota la lenta sustitución de las trabajadoras afrodescendientes en beneficio de las trabajadoras nativas, al parecer por el rechazo a contratar a mujeres afrodescendientes y a vivir con ellas, producto del racismo. Según la misma investigadora, las características del trabajo esclavo doméstico de las mujeres afrodescendientes y el servil de las trabajadoras del hogar nativas durante el siglo XIX persistieron hasta mediados del siglo XX a causa del racismo y a la falta de alternativas laborales remuneradas para mujeres pobres con bajo nivel educativo. En esa dirección, Pérez (2019) y Pérez & Freier (2020a) encuentran que, en el Perú contemporáneo, se reconfigura el sistema de esclavitud colonial en términos de padrinazgo y de tráfico de personas. Desde mediados del siglo XX, en América Latina, la entrada de las mujeres de clase media y alta al mercado laboral favorece la demanda de

trabajadoras del hogar, quienes provienen de las clases bajas de la sociedad (Cutuli & Pérez, 2011; Chaney & García Castro, 1989; Brites, 1993).

Por lo expuesto en el párrafo anterior, la relación entre empleadoras y trabajadoras del hogar resulta, pues, de la interseccionalidad del género, la etnicidad, la ruralidad y el clasismo producto de fenómenos sociales que se cimentan a lo largo de la historia (Pérez, 2021). Cabe preguntarse si la crisis sanitaria, económica y social producto de la pandemia de COVID-19 introducirá cambios significativos en las relaciones entre trabajadoras del hogar y empleadoras. Esta investigación adelanta algunas hipótesis al respecto.

2. La situación de las trabajadoras del hogar en el Perú en el contexto de la pandemia

Aquellas trabajadoras del hogar que no pudieron seguir laborando en el Perú a pedido de las empleadoras, por opción personal o por las condiciones sanitarias que les impidieron hacerlo, enfrentaron situaciones dramáticas. El 72,1% de las trabajadoras del hogar en el Perú perdió el empleo desde inicios del cuarto trimestre de 2019 hasta finales del segundo trimestre de 2020, mientras que, en el caso de los trabajadores no domésticos, lo perdió un 39,1% (OIT, 2021). El caso peruano fue el peor en América Latina y el Caribe, pues la pérdida de empleo de las trabajadoras del hogar en la región fluctuó entre el 25% y el 50% (OIT, 2021). A las trabajadoras del hogar en el Perú no solo les fue complicado encontrar nuevos trabajos, sino que, debido a la informalidad del empleo mayor del 90% (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2018), no accedieron a un fondo de desempleo y difícilmente pudieron hacerse acreedoras de los bonos que el Gobierno destinó para la población vulnerable o para los trabajadores formales: el 82% no fue merecedora de ayuda del Estado (Pérez & Gandolfi, 2020b).

Seis meses antes del aislamiento social obligatorio decretado por el Gobierno peruano, se promulgó la Ley N.º 31047 de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, de conformidad con la Convención de los Trabajadores del Hogar 189 de la Organización Internacional del Trabajo, y se reglamentó en abril de 2021. Dicha ley otorga a las trabajadoras y trabajadores del hogar los mismos derechos que los de los trabajadores dependientes del país. Principalmente, el derecho a un contrato formal de trabajo, a un sueldo mínimo, a un fondo de desempleo, a la seguridad social y a una pensión. Sin embargo, resulta difícil que las trabajadoras del hogar hagan valer sus derechos; entre otras razones, porque les es difícil asociarse, por la incapacidad del Estado para la fiscalización y debido a la reticencia de las empleadoras a cumplir con las leyes (Pérez & Llanos, 2015; Calderón

et al., 2020). Para ejemplificar esto, señalemos que, si bien la anterior ley de Trabajadores del Hogar, N.º 27986, estipulaba la obligatoriedad de que los empleadores afilien a la trabajadora a un sistema de pensiones y a un seguro de desempleo, en el año 2019, apenas el 15% de las trabajadoras del hogar se encontraba afiliada a un sistema de pensiones y apenas el 1% tenía un seguro de desempleo (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2019). Además, resulta compleja la implementación de un sistema de fiscalización del cumplimiento de la Ley N.º 31047 de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar dado el carácter privado del vínculo laboral.

3. Metodología

El aislamiento social obligatorio de tres meses y medio decretado el 15 de marzo de 2020 permitió realizar un experimento natural, pues fue posible describir y analizar –desde la perspectiva de las entrevistadas de clase alta limeña– un antes y un después de sus comportamientos y de sus actitudes ante la ausencia de las trabajadoras del hogar. Esto es, para la elección de las entrevistadas se consideró como condición necesaria que, a raíz de la pandemia de COVID-19, hubieran dejado de contar con trabajadoras del hogar por lo menos durante los tres meses y medio del aislamiento social obligatorio.

Las entrevistas se llevaron a cabo entre noviembre y finales de diciembre del año 2020 –cinco meses después de la finalización del aislamiento social obligatorio y con una población con gran temor al contagio del virus SARS-CoV2, pues recién en el mes de febrero de 2021 llegaron al país las primeras vacunas destinadas al personal de salud.

En la investigación que realizamos se describe, desde la perspectiva de un grupo de empleadoras de la clase alta limeña en sus cincuentas y sesentas, la manera en que afrontan las labores domésticas y sus actitudes en tanto creencias y sentimientos (Ajzen & Fishbein, 1977) de cara a dichas actividades en el contexto de la pandemia de COVID-19. La finalidad de la investigación fue mostrar los impactos de la ausencia de la trabajadora del hogar producto de la pandemia de COVID-19 en los ámbitos doméstico y familiar de los hogares que constituyen los principales empleadores de trabajadoras del hogar de Lima en el contexto de la pandemia de COVID-19; mientras que la hipótesis de investigación fue que las actitudes de las empleadoras sobre las labores del hogar, el trabajo doméstico como categoría ocupacional y las trabajadoras del hogar, difieren entre sí.

Elegimos como unidades de análisis a empleadoras de clase alta en sus cincuentas y sesentas porque se trata de mujeres en cuyos hogares de origen se contaba con trabajadoras del hogar, entre ellas, cama adentro –lo que

disminuyó en las cohortes siguientes (Garavito, 2018a)—, por lo que no fue usual que desarrollaran las tareas del hogar (Kogan, 2009); y porque, al ser profesionales de clase alta, contaron con trabajadoras del hogar para realizar las labores del hogar y el cuidado de los hijos mientras trabajaban (Berlanga *et al.*, 2021). Esto es, se trata de mujeres que en su experiencia de vida no se involucraron mayormente con las labores domésticas. Sostuvimos 17 entrevistas semiestructuradas con mujeres limeñas de clase alta, profesionales, unidas en matrimonios heterosexuales y con hijos mayores de edad que podían o no convivir con ellas. Un grupo de entrevistadas no se encontraba laborando en el momento de la entrevista debido a que se habían jubilado, a que colaboraban con los hijos en sus empresas o porque decidieron dedicarse a sus intereses personales. En entrevistas exploratorias, encontramos que las empleadoras jóvenes menores de 50 años buscaban mantener a las trabajadoras del hogar o nanas bajo la modalidad de cama adentro durante el aislamiento social obligatorio. Es frecuente que las mujeres de clase alta cuenten con empleadas o nanas dedicadas al cuidado de los niños. El estudio de las empleadoras con hijos pequeños representa un eje de investigación que merece abordarse en investigaciones futuras, ya que el trabajo de la casa cambia con el ciclo de vida de las mujeres en cantidad e intensidad, y es mayor cuando se tienen hijos pequeños (Eichler & Albanese, 2007).

Esta investigación se centra en un caso particular, el de las empleadoras de clase alta limeña, que caracterizamos a partir de sus capitales social, económico y cultural (Bourdieu, 2006), en tanto sus miembros frecuentan las mismas escuelas, clubes y lugares de esparcimiento y residen en los mismos distritos (Kogan, 2009, 2020; Reátegui *et al.*, 2022) en una sociedad tremendamente fragmentada en la que no existen puentes que acerquen fácilmente a los limeños y limeñas de diferentes sectores sociales (Díaz-Albertini, 2010).

Entrevistamos a empleadoras cuyas edades fluctuaron entre los 51 y 69 años de edad hasta saturar la muestra. Esta se obtuvo a través de la técnica de bola de nieve; esto es, unas entrevistadas refirieron a otras. Las primeras dos entrevistadas fueron mujeres sugeridas por un familiar de la investigadora y una tercera, por una colega. En todos los casos, cumplían con los siguientes criterios: que la empleadora o sus hijos hubieran estudiado en un colegio considerado de clase alta y que la empleadora viviera en uno de los cinco distritos de mayor porcentaje de clase alta de Lima. Las entrevistas se sostuvieron a través de la herramienta Zoom, previa coordinación telefónica. Los nombres de las entrevistadas se mantienen en el anonimato; los que utilizamos en el texto son seudónimos.

Se explicó a las entrevistadas acerca de los alcances de la investigación, luego de lo cual dieron su consentimiento informado para asegurar su par-

ticipación. La investigación se llevó a cabo siguiendo el Código de Ética del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

4. Resultados

4.1 Inicio de la pandemia: las actitudes de las empleadoras sobre las trabajadoras del hogar y sobre las labores del hogar al inicio de la pandemia

Las empleadoras señalaron que desde siempre contaron con trabajadoras del hogar en sus familias de origen, lo mismo que en sus hogares actuales. Pero, como consecuencia del aislamiento social obligatorio, se vieron de un momento a otro sin trabajadoras del hogar encargadas de las tareas domésticas. A pesar de dicha ausencia, las entrevistadas, incluso las que consideran que viven en viviendas medianas o grandes, que requieren mucho trabajo de mantenimiento, o las que pensaban que era casi imposible vivir sin la presencia de una trabajadora del hogar («soy capaz de trabajar solo para pagar a una empleada»), se adaptan a los tiempos. La mayoría de las empleadoras minimiza los aspectos arduos del trabajo del hogar, organizándolo y repartiéndolo entre los miembros de la familia, se liberan de las tareas pesadas o repetitivas a través de nuevos aparatos para el hogar, y bajan sus estándares de limpieza para trabajar lo menos posible. No se trata de una situación idílica; las entrevistadas señalan que deben afrontar dificultades y retos. Aun así, las mujeres rescatan aspectos positivos, sobre todo los que se producen en el encuentro afectivo de los miembros de la familia en la clausura del hogar.

4.2 La reorganización del trabajo doméstico, los *e-robots* y los parámetros de limpieza

Las empleadoras se ven en la necesidad de reorganizar la forma de llevar a cabo las labores de la casa en ausencia de las trabajadoras del hogar; deben enfrentar la vida cotidiana de diferente manera. Esto es, sustituir las labores de las que se encargaba la trabajadora del hogar entre los miembros de la familia. Resaltan, en particular, las actitudes de las mujeres sobre la participación de sus esposos.

Doce empleadoras consideran que sus cónyuges realizaban motivados las tareas domésticas –incluso en lo que la literatura caracteriza como labores femeninas–, mientras que una comenta con cierta resignación que su esposo hacía las tareas domésticas, aunque no le nacía hacerlas. De otro lado, a pesar del interés de sus cónyuges por efectuar tareas del hogar, un par de entrevistadas comentan con cierto desdén que les pedían que no las efectuaran, pues no cumplían con los estándares que ellas esperaban. Por

otro lado, una entrevistada consideraba a su esposo ajeno a lo mundano, por lo que no creía pertinente que se involucrara en labores domésticas. De modo general, pues, desde la perspectiva de las empleadoras, los hombres estuvieron motivados a realizar diversas tareas domésticas, aun cuando antes de la pandemia prácticamente ninguno lo hacía, a excepción de cocinar como pasatiempo o ir de compras. En 12 hogares, las entrevistadas se consideraban las organizadoras del hogar, recalcando que las tareas que hacían sus esposos resultaban de una negociación que respondía a los tiempos libres que les dejaba a ambos el trabajo remoto (en caso lo hicieran), a sus condiciones físicas y a sus preferencias.

Como contraparte, de los 15 hogares en los que marido y mujer realizaban tareas domésticas, 10 entrevistadas consideraron a sus esposos más compañeros que ayudantes, aunque dos terceras partes consideraron que efectuaban más trabajo que sus esposos. Este resulta un asunto relevante, pues podría llevarnos a pensar en una reconfiguración de las relaciones de género desde la perspectiva de las mujeres, quienes, a pesar de realizar más trabajo, colocan a sus esposos como compañeros y no como ayudantes. De hecho, los roles que cumplen ambos no guardan un patrón por género. Esto es, tanto mujeres como hombres limpian baños, cocinan, barren, trapean, lavan ropa, etc. Esto muestra un cambio importante en los patrones de comportamiento respecto de los hombres de clase alta limeña de hace tres décadas. Kogan (2009) encontró en un estudio cualitativo a inicios de la década de 1990 que el hombre de clase alta limeña se definía como tal, entre otros aspectos, por no realizar labores domésticas, ya que consideraba que la casa era el reino de la mujer. La imagen de conjunto sobre el mundo de las mujeres y de los hombres era el de dos ámbitos totalmente separados. Después de tres décadas, la imagen aparece distinta.

La experiencia de compartir tiempo con el esposo y los hijos permite, según las mujeres, consolidar sus vínculos afectivos familiares, pues tienen la oportunidad de aprender unos de otros, de conversar y de realizar actividades conjuntas. «Para nosotros, realmente ha sido tal vez la mejor época de nuestra vida de pareja. Y nos entretenemos cualquier cantidad, cada uno hace sus cosas, limpiamos y en las noches vemos películas», comenta Eva con orgullo. Dina valora el estrechamiento de los lazos afectivos entre su esposo y su hijo, a quien le enseña a cocinar. De hecho, la cocina ocupó un lugar especial en la experiencia de vida de las familias durante la cuarentena, tanto por la preparación de alimentos, como por la posibilidad de compartir el momento del comer. Es frecuente que se intercambien recetas de cocina y repostería con amigas, que se cocine entre los miembros de la familia y que se descubran talentos para la cocina. Pero las oportunidades de socialización,

creatividad y trabajo en equipo no implican que las entrevistadas piensen en cocinar rutinariamente como como solución al problema de la cocina, ya que la consideran una actividad agotadora. Por ello, desarrollan varias estrategias: solicitar comida rápida o *gourmet* a domicilio, cocinar en familia o elaborar comida sencilla de rápida preparación. Cada pareja o familia, según sus gustos, tiempos y habilidades, decide la forma de alimentarse, lo que por lo general es una combinación de diferentes alternativas disponibles. Lo que sí es común es que se relacione la comida elaborada, que requiere tiempo de preparación, con la actividad usual de la trabajadora del hogar. En ese sentido, Nora comenta que «nos habíamos mal acostumbrado a depender de otras personas, que uno también puede darse un tiempo para comer más sano. Hemos migrado a lo orgánico, más ensalada, más cosas a la plancha, al horno». A pesar de que para la clase alta peruana la cocina sea una experiencia de sofisticación y de distinción social, su práctica cotidiana muestra aquello que la gran mayoría de empleadoras no están dispuestas a hacer: cocinar cuando no se quiere o cuando representa sacrificio. Les costó afrontar la limpieza de la casa tanto como la cocina. En ese sentido, para aliviar la dureza y el tedio del trabajo de limpieza, algunas empleadoras adquieren diversos accesorios de cocina y limpieza, electrodomésticos como el lavavajillas y, como novedad, los robots de limpieza. «Mi nuevo amor es mi Roomba», sentencia Elvira. Pero no es la única entrevistada que se expresa con entusiasmo sobre sus nuevos robots, pues señalan que les resulta extenuante la limpieza de pisos y alfombras, ya «que nunca se acaba porque al día siguiente otra vez hay polvo» (Victoria).

La verdad, nos quitó un gran peso de encima, porque los fines de semana me la pasaba matada, a veces no tenía tiempo creo que ni de bañarme, era aspirar todo, limpiar los baños, la lavadora, planchar, y mi esposo hacía la cocina y regaba, pero eran horas, sacar a los perros; pero, la verdad, con el robot la limpieza no es todos los días, una vez a la semana, y ya. Terminábamos muertos. Es una casa grande, entonces, terminábamos muertos, la verdad. Ahora hacemos, pero ya menos, porque la máquina nos ayuda. (Dina)

Las entrevistadas comentan con humor que bautizan al robot aspirador con nombres de mayordomos o personajes de servicio femeninos de películas o series de televisión («Alfred», «Robotina»); y, en ese sentido, se lo convierte en el *alter ego* de la trabajadora del hogar. Se lo humaniza y, en ese sentido, se reconfiguran los lazos simbólicos de la desigualdad y la diferencia que unen a las trabajadoras del hogar y las empleadoras. Aún más, el robot como máquina está siempre disponible y dispuesto a obedecer las órdenes de la

empleadora, como se espera de la trabajadora del hogar. La asociación que se establece entre el robot y la trabajadora del hogar muestra las características que le atribuyen al trabajo doméstico y a las relaciones entre la empleadora y la trabajadora del hogar, tal como lo señalan Rollins (1985), Gorbán y Tizziani (2014), y Martí y Poveda (2009).

Una manera alternativa de liberarse de la pesadez del trabajo doméstico es la de reducir los estándares de limpieza. Así, 14 empleadoras señalan que ya no son tan quisquillosas con la limpieza, pues no valdría la pena darle tanta importancia, en la medida en que requiere demasiado esfuerzo y no es una necesidad. Ana comenta que sus estándares eran «recontra altos en cuanto a la limpieza cuando se los exigía a la empleada», pero ahora «no me voy a autoflagelar». El cuerpo de la trabajadora del hogar se asoma incansable o incapaz de dañarse. Las entrevistadas sopesan el nivel de limpieza que están dispuestas a conseguir respecto al daño o dolor corporal que les puede generar. Andrea comenta: «Pasaba un trapito por acá y por allá, pero ya después me fui relajando y dije: “¿Sabes qué?, mis manos valen más que el trapito, que el piso, que el polvo». La renuncia a los estándares de limpieza puede relacionarse con el hecho de que, dado el confinamiento y, en ausencia de la mirada del otro, la limpieza pierde valor como marcador de clase (Rollins, 1985; Romero, 2002; Casanova, 2013; Gorbán & Tizziani, 2014). Apenas tres entrevistadas, que eran amas de casa antes de la pandemia, mantenían sus estándares de limpieza y se dedicaban a ella hasta conseguir el nivel esperado.

El racismo, el clasismo y la discriminación de género se encuentran profundamente arraigados en la sociedad peruana y subyacen al vínculo entre empleadora y trabajadora del hogar (Pérez, 2021). El cuerpo de la trabajadora del hogar se supone hecho para el trabajo duro por ser pobre, racial y étnicamente diferente al de sus empleadores (Casanova, 2013); incluso cuando es menor de edad (Pérez, 2019). La trabajadora siempre es la otra, aunque se la considere parte de la familia (Romero, 2002). A contracara de ello, la mayoría de empleadoras entrevistadas propone de manera espontánea a lo largo de la entrevista que, a diferencia de otras casas, ellas tratan con consideración a las trabajadoras del hogar (les dan descansos, comen lo mismo que la familia o las atienden personalmente cuando se enferman, etc.). Es posible que ello vaya en la misma dirección de lo que sugiere Brites (2014) para Brasil, en tanto las clases altas tratarían de mejor modo a las trabajadoras del hogar. Ello se explicaría también por sus capitales social, económico y cultural, relacionados con valores burgueses y religiosidad católica conservadora (Kogan, 2009). Este es un asunto que merece ser estudiado con mayor profundidad.

Sí queda claro que las empleadoras muestran satisfacción al realizar algunas tareas domésticas porque descubren aspectos que no conocían de la casa o de sí mismas, lo que les brinda aplomo. Pero de ninguna manera consideran sus cuerpos como herramientas, sino como cuerpos que utilizan herramientas para que el trabajo doméstico sea liviano. Además, la situación de la pandemia no ubica a los cuerpos de las empleadoras en el lugar de la subordinación, sino, más bien, como una oportunidad para estrechar los vínculos afectivos entre y con los cuerpos de los miembros de la familia. Esto es interesante, pues las mujeres no se apropian del rol de la trabajadora del hogar o no permiten ser colocadas en ese rol como servidoras de la pareja o de los hijos.

4.3 La reapropiación de la casa: actitudes sobre el trabajo doméstico

Para las entrevistadas que se encontraban trabajando fuera del hogar antes de la pandemia, el aislamiento social obligatorio representa la posibilidad de reencontrarse con la casa y sus objetos. Ello debido a que con anterioridad pasaban poco tiempo en el hogar en razón de sus jornadas laborales. Valeria comentó con alegría: «Es como jugar la casita otra vez, recuperar tu casita [...] es esa sensación de recuperar nuestra casa, de recuperar nuestro espacio... era recuperar lo nuestro». Entre los objetos que se recuperan están los electrodomésticos de línea blanca, aquellos que usualmente no utilizaban o que incluso no sabían usar, para lo cual debieron consultar con parientes o amigas, o mirar tutoriales en internet.

La (re)apropiación de la casa y sus objetos permite a las mujeres construir relatos positivos de sí mismas. Varias entrevistadas señalaron que se volvieron personas más hábiles para afrontar la vida cotidiana, por lo que valoran su capacidad para adaptarse a los nuevos retos que les tocó enfrentar. En la medida en que las entrevistadas no cuentan con una empleada que se encargue de mantener sus propias cosas, una tercera parte de las empleadoras percibe que tener menos objetos es eficiente y, en ese sentido, señalan que se dan cuenta de que pueden vivir de un modo más sencillo. Por otra parte, reconocerse capaces de hacer trabajo doméstico y descubrir nuevas ocupaciones les brinda una sensación de autorrealización y satisfacción que valoran particularmente.

En realidad, sí ha sido superútil, y no ha sido tan traumático tampoco, porque yo nunca en mi vida me imaginé una cosa así; yo, siete meses sin empleada, no me lo imaginé nunca en mi vida, y ha funcionado perfecto. Es más, ahora tengo un huerto. Me dediqué un poco a las plantas y están mucho más bonitas, está muy bien. Mi casa sigue de arreglos florales y de adornos para mí, y mis velas prendidas y mis floreros, y todo. (Diana)

La casa o el departamento también representan un espacio físico que debe dividirse para el trabajo productivo. Las empleadoras, los esposos y los hijos toman como suyas ciertas partes de la vivienda para convertirlas en oficinas. A veces las familias o parejas encuentran cierta dificultad para trabajar en casa, no porque les faltaran espacio o habitaciones, sino por asuntos que están en condiciones de resolver. Es el caso de Daniela, quien considera que vive en un departamento grande, pero le molestaba la voz potente de su esposo: «Yo me quedé con el cuarto que era de mi hija y a él le arrimé las cosas, se mandó a traer la silla de la oficina, y ahí está hasta ahora». Los miembros de las familias encontraron diferentes espacios y alternativas para ubicar sus oficinas en casas o departamentos que consideraban medianos o grandes y que, como máximo, habitaban cuatro miembros. Solo tres viviendas se reportaron como pequeñas en términos de superficie. Las entrevistadas encontraron la forma de realizar trabajo remoto utilizando el espacio de la vivienda, negociando las tareas domésticas que realizaría cada miembro del hogar y los tiempos en los que se encargarían de ellas.

La nueva configuración del tiempo y del espacio que genera el aislamiento social lleva a que las entrevistadas –que consideraban incómoda la presencia de la trabajadora del hogar– valoren y disfruten de la casa como un espacio íntimo y privado. Ana comenta con entusiasmo que «si esta pandemia algo me ha dado, me ha devuelto mi total libertad, me siento libre como el viento [...] a veces me molesta hacer tantas cosas, pero el aire que respiro es otro». Este escenario dista del modelo más conservador de relaciones entre empleadoras y trabajadoras del hogar; esto es, de la empleadora madre y la trabajadora «cama adentro» sentimental (Valdez, 2018). Queda por averiguar si, luego de la pandemia, las empleadoras como Ana priorizarán los valores de la libertad y privacidad o volverán a contratar a una trabajadora del hogar, y en qué modalidad, en detrimento del nuevo estilo que conocieron durante el aislamiento social obligatorio.

Lo que debemos resaltar es que, en el momento de la pandemia que se vivió en el Perú, las empleadoras encontraron tres condiciones a favor para afrontar el impacto del confinamiento social obligatorio en los aspectos productivos y reproductivos: la clase social, el ciclo de vida y las relaciones de género. En primer lugar, contaron con recursos económicos para afrontar el confinamiento social obligatorio dada la formalidad de sus trabajos y que estos en su mayoría se podían realizar de manera remota desde casa. En segundo lugar, el hecho de que las entrevistadas no tuvieran hijos pequeños o no estuvieran al cuidado directo de familiares mayores, les dio tiempo para llevar a cabo sus labores profesionales sin afectar significativamente su productividad o bienestar personal. Y, en tercer lugar, compartir las tareas domésticas con esposos e hijos.

4.4 Durante y después de la pandemia: actitudes sobre la contratación y la remuneración

Cuando se anunció el aislamiento social obligatorio, este se fue extendiendo paulatinamente sin un horizonte temporal claro de finalización. En ese contexto, las empleadoras adoptaron diferentes esquemas de remuneración en la medida en que se dilataba el aislamiento y las trabajadoras del hogar no podían acudir a trabajar: se la despide, se le paga unos meses y luego se la despide, se le paga a cuenta de vacaciones y bonos, se le paga un porcentaje del sueldo al paso de los meses, o se le abona el sueldo completo con beneficios. Dos entrevistadas comentan que las trabajadoras del hogar les pidieron que no se les pague el sueldo porque no podían ir a trabajar.

En algunos casos, la culminación del vínculo laboral se tiñe de sentimientos de pena o incomodidad. Una entrevistada refiere que, luego de cinco meses de pago del sueldo completo a la trabajadora del hogar, le avisa que da por terminado el vínculo laboral. Ella señala que toma esa decisión porque la cuarentena era «como una cosa eterna». Y continúa: «Me produjo incomodidad porque era como un abandono, pero era una situación que yo no podía sostener; pero, nada, lo resolvimos» (Patricia). Por su parte, Carmen comenta que le proporcionó a la trabajadora de su hogar una ayuda durante dos meses, luego de lo cual «se le partió el alma», pero dio por acabado el vínculo laboral.

Por otro lado, nos topamos con situaciones como la que refiere Claudia, quien señala que la labor de las trabajadoras del hogar debe ser «como la de los mineros»; esto es, que puedan permanecer «internadas trabajando varios meses».

¿Cómo hago? Y dije: «Ya, Marthita [trabajadora del hogar], también tendrías que regresar». ¡Porque la gente necesita trabajar! Entonces, cómo hacemos, yo le estaba diciendo: «Mira, vienes, pero no te vas a poder ir a la semana, cuando vengas, te tienes que quedar un buen tiempo, digamos unos dos o tres meses». Yo, antes que se fuera, le dije: «Cuando ya las pruebas estén más accesibles, la idea va a ser esta, Marthita, yo te vuelvo a mandar un taxi como lo hice ahora, planeamos que día vas a venir, pasas tu prueba, te mantienes unos días o lo que sea necesario en cuarentena, y luego empezamos a trabajar, pero todo eso no lo vamos a hacer si tú te piensas ir a la semana, imposible, eso no funciona». Y mi esposo me decía: «Tiene que ser como la mina, que se van tres meses y toman quince días de vacaciones o de descanso».

Como muestra el testimonio anterior, las trabajadoras del hogar tuvieron que aceptar los términos de trabajo que les ofrecían las empleadoras ante la ausencia de alternativas para sobrevivir económicamente (Pérez & Gandolfi, 2020b). En otro testimonio, Victoria, comenta: «Yo veo cómo mis amigas con sus empleadas tienen el problema que las chicas ya están desesperadas y quieren salir, y algunas no les dan permiso y las tienen encerradas».

Mientras tanto, una entrevistada cumplió regularmente con el pago completo del sueldo y los beneficios laborales a las empleadas que trabajaban en su casa a pesar de que no laboraron en ella desde el inicio del aislamiento social obligatorio «Usted nos ha permitido que nos cuidemos». Es que le pago el taxi de ida y vuelta, su sueldo y todo lo demás». Otra entrevistada conviene en pagar el sueldo completo, pero no los beneficios, al menos no antes de que la trabajadora inicie sus labores con regularidad: «No sé qué va a pasar, lo que sí sé es que a ella yo le sigo pagando su sueldo; lo único que le dije fue: “Anita, lo que ya no te voy a pagar son las gratificaciones”».

La pandemia de COVID-19 pone en evidencia la porosidad de las dimensiones morales y legales de los relatos de las empleadoras cuando explican las decisiones que toman respecto a la culminación del vínculo laboral o de las características en caso de que continúen.

Después de la pandemia, las empleadoras pensaban reducir la modalidad o los días de trabajo de la empleada para realizar tareas en su hogar. Solo una empleadora pensaba mantener la modalidad «cama adentro» y dos, «cama afuera» la semana completa. Del resto, la mitad consideraba pasar de contratar de cinco o seis días a la semana a dos o tres días. Para ello, se considera la distribución del trabajo entre los miembros de la familia, la ayuda de los electrodomésticos y robots, y la tercerización de trabajos en términos de servicios como la limpieza de lunas, la limpieza profunda de la casa, el cuidado de jardines, el paseo de mascotas, la cocina a domicilio, etc. Algunas empleadoras pensaban en reducir los días de labor de la trabajadora del hogar, no solo debido al nuevo estilo de vida, sino para evitar el pago de los beneficios laborales que impone la reciente Ley N.º 31047, ya que estaban por jubilarse y consideraban reestructurar sus finanzas personales. Carmen pensaba contratar dos días a la semana a quien fuera su trabajadora del hogar cama afuera a tiempo completo, y su hijo, otros dos días, con el fin de que «Juana no cumpla con las horas requeridas en cada hogar para ser acreedora de los beneficios que manda la ley, y así nos evitamos problemas». Por su parte, Carmela considera dar tiempo a la trabajadora para que busque otro empleo. En varios casos, el hecho del aislamiento social obligatorio inicial en el que las familias reducen los gastos relativos al trabajo doméstico las lleva a tomar conciencia del monto de dinero que gastaban y piensan que

pueden usarlo de otra manera: «Nos dimos cuenta de cuánto podíamos ahorrar y tal vez usarlo para viajar» (Soledad). Sin embargo, cuando las empleadoras tienen casas muy grandes, prefieren retomar el anterior régimen de contratación cama adentro o eventualmente contratar a una trabajadora del hogar cama adentro y a otra trabajadora cama afuera.

Prácticamente todas las empleadoras tenían alguna información acerca de la nueva Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, aunque se trataba de información de oídas, poco precisa e incompleta. Pero la gran mayoría de las entrevistadas no estaba enterada de que se debía registrar el contrato de trabajo de la empleada del hogar en el Ministerio de Trabajo, según manda la nueva Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar N.º 31047. Sin embargo, todas lo consideraron un trámite engorroso al informarles sobre ello en el transcurso de la entrevista. El pequeño grupo de empleadoras que tenía conocimiento de dicha obligación, consideraba cumplirla, aunque para hacerlo les resultaba necesario consultar con un abogado o un contador. Ello indica la necesidad y responsabilidad del Estado de hacer llegar la información a las y los empleadores de manera clara y sin que parezca una tarea compleja que requiera especialistas. Tomemos en cuenta que en este caso se trata de empleadoras de clase alta con educación superior.

A partir de los testimonios, lo que se hace evidente es que la mayoría de las empleadoras no contemplaba pagar el sueldo completo a las trabajadoras mientras no laboraban debido a las condiciones que imponían el aislamiento social obligatorio y los meses posteriores a la pandemia. Pero todas señalaron, en el contexto de la entrevista, que cumplían con la Ley N.º 27986 referente a los trabajadores del hogar. Cabe resaltar que todas las mujeres de la muestra señalan que cumplen con las obligaciones laborales. Esto puede deberse a las condiciones de la entrevista o a las condiciones de la muestra. Solo dos empleadoras consideraron que la nueva Ley N.º 31047 era injusta porque no deberían recibir los mismos beneficios que los demás trabajadores dependientes.

La verdad, yo le pago bastante, mucho más que el sueldo mínimo; y a mí sí no me parece justo que le tenga que duplicar, o sea, darle, porque son tres sueldos más; dos gratificaciones más la CTS, porque yo a Juana [trabajadora del hogar] siempre le he pagado todo y le he pagado el seguro, y le pago la ONP, le pago todo, porque digo que prefiero yo pagarle, pero sí me parece un poco abusivo; de verdad, a veces dices: “Oye, mejor trabajo yo para que me paguen así a mí”. Me parece que se malearon; es más, yo quisiera saber si es que esos congresistas tienen así contratadas a sus empleadas; y te aseguro que no las tienen con todos esos beneficios. (Paula)

Las empleadoras destacan que es justo que las trabajadoras cuenten con derechos y no sean «como pongos de una hacienda», pero, además, algunas indican que el sobrecosto de las nuevas condiciones que señala la nueva ley no les representa mayor problema económico.

Yo he visto amigas que tienen una muy buena situación y que no les pagan bien o les hacen trabajar el doble. Como que los empleados tuvieran un menor valor como personas, y que el trabajo doméstico fuera menor. Un poco estoy pensando en los hacendados, en los peones, quizás porque mi madre lo fue.
(Dina)

Todas las empleadoras reconocen las dificultades y dureza del trabajo que realiza la trabajadora del hogar. Incluso, la mitad de ellas señala que, luego de la experiencia durante la pandemia, las valoran aún más. Cuando existen vínculos emocionales e incluso complicidad entre ellas, las empleadoras reafirman lo tanto que aprecian a las empleadas por la ayuda que les brindaron para realizarse como profesionales, cuidar a sus hijos con afecto y por haber sido fieles a su familia por generaciones (padres de las empleadoras y de sus hijos).

En todo caso, lo que llama la atención es la disonancia entre la valoración positiva de la trabajadora como persona y/o por el rol que realiza, y la falta de reconocimiento de sus derechos laborales. Ello muestra que la estructura patriarcal, étnico-racial y clasista que sustenta el trabajo doméstico remunerado sigue vigente. Si bien Zelizer (2000) propone que la racionalidad económica y la intimidad no tendrían por qué ser consideradas como mundos hostiles en el hogar, sino como esferas conectadas, ello no se aplica en el caso del trabajo doméstico remunerado, pues se trata de un vínculo jerárquico entre desiguales. Las trabajadoras del hogar tuvieron escasa o nula capacidad de negociación para la transferencia económica en términos de sueldos u otros derechos.

5. A modo de conclusión

El aislamiento social obligatorio de tres meses y medio, y cinco meses posteriores (ocho meses y medio en el momento de las entrevistas), marcó, según las entrevistadas, cambios importantes en la vida de sus familias y en las formas en que afrontaron el trabajo doméstico en ausencia de las trabajadoras del hogar. Los relatos de las mujeres evidencian el desdoblamiento del concepto de trabajo doméstico en tres aspectos: la categoría ocupacional, las labores domésticas y los actores sociales que ejecutan dichas tareas. De cara a ello, encontramos cambios y permanencias en las actitudes de las empleadoras sobre dichos aspectos.

La valoración de las empleadoras sobre el trabajo doméstico como categoría ocupacional no se transformó significativamente a pesar de constatar su naturaleza sacrificada y extenuante. Aunque las empleadoras señalan declarativamente que es justo que las trabajadoras del hogar se hagan acreedoras de los derechos laborales que les corresponden, dicha categoría ocupacional sigue asociada a una ideología del servicio (Chaney & García Castro, 1989; Kuznesof, 1989; Garavito, 2018b) en la que se establecen roles de deferencia asimétrica que las empleadoras no cuestionan (Goffman, 1956).

De otra parte, se evidenció una disonancia entre las actitudes cognitivas y/o afectivas de orden positivo de las empleadoras sobre la naturaleza del trabajo de la empleada del hogar y actitudes negativas asociadas a la materialidad de sus cuerpos. Por un lado, las empleadoras reconocen el valor de la trabajadora del hogar como proveedora de bienestar porque las exime de realizar trabajos pesados y repetitivos, por haberles permitido trabajar al haberse encargado de la casa y del cuidado de sus hijos pequeños (Cutuli & Pérez, 2011; Brites, 2013; Chaney & García Castro, 1989). Pero la jerarquía y la inequidad marcadas por barreras étnico-raciales y de clase evidencian actitudes negativas hacia el cuerpo de la trabajadora del hogar, colocándolo simbólica y materialmente en el lugar de la otredad. Dicho de otro modo, el cuerpo de la trabajadora del hogar como locus dinámico de relaciones de poder (Bordo, 1989) instaure desigualdades encarnadas (Casanova, 2013). A su vez, las entrevistadas se desmarcan simbólica y físicamente del lugar del cuerpo de la trabajadora del hogar porque se niegan a imaginar sus cuerpos como instrumentos de trabajo asociados al sacrificio, al dolor y al cansancio: se niegan a instrumentalizar sus cuerpos (Casanova, 2013); mientras que el cuerpo de la empleada se encuentra sujeto a políticas de minuciosidad de las prácticas y de la intensificación de disciplinas (Foucault, 2002). Dicha disonancia muestra la complejidad y ambigüedad de las actitudes de las empleadoras sobre las trabajadoras del hogar. Y, desde esa perspectiva, es posible entender la complicidad y el antagonismo entre trabajadoras y empleadoras (Rollins, 1985; Chaney & García Castro, 1989). Y, en ese sentido, es posible entender, por ejemplo, que la trabajadora sea considerada parte de la familia, pero a la vez una otra.

La experiencia de la pandemia permitió a las empleadoras revisar sus creencias y sentimientos sobre la posibilidad de prescindir de una trabajadora del hogar para organizar sus vidas. Esto es, de repensar el rol de los afectos y la estructura de sentimientos (Ray & Qayum, 2009) en términos de evitar la dependencia laboral y emocional de la trabajadora del hogar. La interrogante que de ello se deriva es si resulta suficiente para resquebrajar el orden de la cultura de la servidumbre basado en las

relaciones de subordinación, dependencia e inequidad que se performan en la clausura del hogar.

No podemos afirmar, sin embargo, que los cambios en las actitudes y prácticas de las empleadoras y sus esposos, se sostengan en el tiempo, aunque las épocas de crisis profundas pueden acelerar procesos de larga duración con relación al género. En todo caso, prestamos atención al ámbito del trabajo y del hogar en la clase alta limeña, quedando fuera muchas otras –el poder político, los medios de comunicación o la educación–, que, en su complejidad, deberían engarzarse.

Las empleadoras muestran cambios positivos en la actitud hacia las tareas domésticas que realizan, ya que las vinculan con emociones enlazadas con el trabajo en equipo con esposos e hijos. En segundo lugar, porque abordan las labores del hogar de un modo llevadero al utilizar electrodomésticos, al bajar sus estándares de limpieza y al contratar servicios para sustituir tareas que no desean hacer. Mientras tanto, las actitudes sobre las labores que realiza la trabajadora del hogar –aquellas duras y tediosas– siguen asociadas a la trabajadora; o, en su defecto, las labores que realiza la trabajadora tienden a menoscabarse.

Resulta significativo que los esposos de las empleadoras se hayan involucrado en las tareas del hogar de cara a que los hombres peruanos de mayor edad, de clase alta y de un alto nivel educativo participen menos que los otros hombres peruanos en las tareas del hogar (Beltrán & Lavado, 2014). Es posible que permanecer en el hogar en una coyuntura dramática como la que planteó la pandemia les haya permitido relacionarse de modo diverso con la vivienda y con las tareas del hogar. Dado lo anterior, se hace indispensable conocer la perspectiva de los hombres respecto al rol doméstico que desempeñaron como consecuencia de la pandemia: ¿cambiaron sus actitudes respecto al trabajo doméstico?, ¿qué beneficios prácticos y/o simbólicos encontraron con su participación durante la pandemia?, ¿querrán realizar labores domésticas luego de la pandemia, y en qué tareas?, ¿valoran el trabajo doméstico de diferente modo?, ¿cómo se sienten al respecto? Se hace necesario escuchar sus voces a partir de futuras investigaciones. Sin embargo, algunas circunstancias podrían indicarnos que los hombres seguirían involucrándose en las labores del hogar. En primer lugar, el deseo manifiesto de las empleadoras de mudarse a viviendas más pequeñas ante la independización de los hijos, lo que permitiría a la pareja encargarse de parte de las tareas sin que ello resulte arduo. Y, en segundo lugar, el interés de contar con menor presencia de trabajadoras del hogar a fin de ganar mayor privacidad, intimidad y ahorro. Lo que nos lleva a preguntarnos si la incursión de los hombres en el nuevo escenario doméstico implicaría el inicio

del resquebrajamiento del sistema heteropatriarcal desde el espacio íntimo del hogar y no desde la esfera pública. Es un asunto que debería observarse en diferentes grupos etarios y clases sociales en el contexto pospandemia.

Lo sí parece cierto es que las empleadoras desarrollaron relatos positivos sobre sí mismas al realizar tareas del hogar que implicaron retos que pusieron a prueba sus destrezas; afianzaron sus relaciones afectivas con sus hijos y esposos, y lograron negociar las relaciones de género a partir de la división del trabajo doméstico; y su nuevo estilo de vida les permitió sentirse modernas y contemporáneas. Mientras tanto, las trabajadoras del hogar experimentaron extrema vulnerabilidad social, económica y sanitaria. No exageramos al plantear que la pandemia configuró un mundo de ganadoras y de perdedoras

Referencias

- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84(5), 888.
- Apeim. (2020). *Niveles socioeconómicos 2020*. <http://apeim.com.pe/wp-content/uploads/2020/10/APEIM-NSE-2020.pdf>
- Baxter, J., Hewitt, B., & Haynes, M. (2008). Life course transitions and housework: Marriage, parenthood, and time on housework. *Journal of Marriage and Family*, 70(2), 259-272.
- Beltrán B., A., & Lavado, P. (2014). *El impacto del uso del tiempo de las mujeres en el Perú: un recurso escaso y poco valorado en la economía nacional*. Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Berlanga, D. S., Cerna, L. K., Miranda, J. E., Riofrío, S. E., & Sarmiento, A. E. (2021). *Nanitas SOS, propuesta de implementación de servicios de contratación de nanas, cuyo propósito es contribuir con la independencia económica de mujeres otorgando un puesto de trabajo digno y formal* (tesis de maestría). PUCP, CENTRUM, Lima.
- Bordo, S. (1989). Body and the reproduction of femininity: A feminist appropriation of Foucault. En A. M. Jaggar, S. R. Bordo & S. Bordo (Eds.). *Gender/body/knowledge: Feminist reconstructions of being and knowing*. Rutgers University Press.
- Bourdieu, P. (2006). *La distinción: criterios y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus.
- Brites, J. (2013). Domestic work: Issues, literature and policies. *Cadernos de Pesquisa*, 43, 422-451.
- Brites, J. (2014). Domestic service, affection and inequality: Elements of subalternity. *Women's Studies International Forum*, 46, 63-71.
- Calderón, A., Silva, S., & Rosadio, L. (2020). ¡Primeras en organizarse, últimas en la academia! Una aproximación bibliográfica a los sindicatos de trabajadoras del hogar en el Perú. *La Colmena*, (13), 18-29. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/lacolmena/article/view/23439>
- Casanova, E. M. (2013). Embodied inequality: The experience of domestic work in urban Ecuador. *Gender & Society*, 4(27), 561-585.
- Chaney, E., & García Castro, M. (Eds.). (1989). *Muchachas no more: Household workers in Latin America and the Caribbean*. Filadelfia: Temple University Press.
- Colen, S. (1989). «Just a little respect»: West Indian domestic workers in New York City. En E. Chaney & M. García Castro (Eds.). *Muchachas no more: Household workers in Latin America and the Caribbean* (pp. 171-194). Filadelfia: Temple University Press.
- Cutuli, R., & Pérez, I. (2011). *Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas. Mar del Plata, 2010-2011*. Recuperado de https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/masse/2011/categoriaa/a_cutuli-perez.pdf
- Davis, S., & Greenstein T. (2013). Why study housework? Cleaning as a window into power in couples. *Journal of Family Theory & Review*, 5(2), 63-71.
- Díaz-Albertini, J. (2010). *Redes cercanas: el capital social en Lima*. Lima: Universidad de Lima.
- Eichler, M., & Albanese, P. (2007). What is household work? A critique of assumptions underlying empirical studies of housework and an alternative approach. *The Canadian Journal of Sociology / Cahiers Canadiens de Sociologie*, 32(2), 227. <https://doi.org/10.2307/20460633>

- Foucault, M. (2002). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Gálvez, T., & Todaro R. (1989). Household for pay in Chile: Not just another job. En E. Chaney & M. García Castro (Eds.). *Muchachas no more: Household workers in Latin America and the Caribbean* (pp. 307-321). Filadelfia: Temple University Press.
- Garavito, C. (2018a). Demanda de trabajo del hogar remunerado en el Perú urbano. *Economía*, 41(82), 35-60.
- Garavito, C. (2018b). *Mercado de trabajo doméstico en los inicios de la República: 1876-1940*. Documento de Trabajo 455. Departamento de Economía <http://doi.org/10.18800/2079-8474.0455> <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/126784>
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine Press.
- Goffman, E. (1956). The nature of deference and demeanor. *American Anthropologist*, 58(3), 473-502.
- Gorbán, D., & Tizziani, A. (2014). Inferiorization and deference: The construction of social hierarchies in the context of paid domestic labor. *Women's Studies International Forum*, 46, 54-62.
- Hondagneu-Sotelo, P. (2007). *Doméstica: Immigrant workers cleaning and caring in the shadows of affluence*. Berkeley: University of California Press.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2017). Censos Nacionales de Población y Vivienda. <http://censo2017.inei.gob.pe/publicaciones/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2019). *Encuesta nacional de hogares sobre condiciones de vida y pobreza – 2018*. Recuperado de https://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/central/about
- Jokela, M. (2015). Macro-level determinants of paid domestic labour prevalence: A cross-national analysis of seventy-four countries. *Social Policy & Society*, 14(3), 385-405.
- Kogan, L. (2009). *Regias y conservadores. Mujeres y hombres de clase alta en la Lima de los noventa*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- Kogan, L. (2020). El cuerpo como enemigo: mujeres gordas, el ideal de la esbeltez y las operaciones de manga gástrica. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, 12(34), pp. 10-18.
- Kuznesof, E. (1989). A history of domestic service in Spanish America, 1492-1980. En E. Chaney & M. García Castro (Eds.). *Muchachas no more: Household workers in Latin America and the Caribbean* (pp. 245-267). Filadelfia: Temple University Press.
- Martí, A., & Poveda, M. (2009). El empleo de hogar: desigualdad y poder entre mujeres. *Asparkia. Investigación Feminista*, 20, 99-121.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2018). *Informe anual del empleo – 2018*. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/353779-informe-anual-del-empleo-2018>
- Moras, A. (2013). The role of maternalism in contemporary paid domestic work. *Sociology Mind*, 3(3), 248-256.
- Moras, A. (2016). «This should be my responsibility»: Gender, guilt, privilege and paid domestic work. *Gender Issues*, 34(1), 44-66.
- Näre, L. (2014). Moral encounters: Drawing boundaries of class, sexuality and migrancy in paid domestic work. *Ethnic and Racial Studies*, 37(2), 363-380.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_802551.pdf
- Pereira de Melo, H. (1989). Feminist and domestic workers in Rio de Janeiro. En E. Chaney & M. García Castro (Eds.), *Muchachas no more: Household workers in Latin America and the Caribbean* (pp. 245-267). Filadelfia: Temple University Press.
- Pérez, L. (2019). Low-income «employers» and adolescent domestic workers: A gendered chain of precarity in Lima's informal sector. *Labour, Capital and Society*, 49(2), 66-89.
- Pérez, L. (2021). On her shoulders: Unpacking domestic work, neo-kinship and social authoritarianism in Peru. *Gender, Place & Culture*, 28(1), 1-21.
- Pérez, L., & Freier, L. (2020a). Family bonds: Kinship reciprocity, female teenage trafficking and domestic labor exploitation in Peru. *Journal of Human Trafficking*, 9(2), 1-15.
- Pérez, L., & Gandolfi, A. (2020b). Vulnerable women in a pandemic: Paid domestic workers and COVID-19 in Peru. *Bulletin of Latin American Research*, 39(S1), 79-83.
- Pérez, L. M., & Llanos, P. (2015). *¿Al fondo del escalafón?: un estado de la cuestión sobre el trabajo doméstico remunerado en el Perú*. Documento de Discusión CIUP DD1501. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/963/DD1501.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Pérez, L., & Llanos, P. (2017). Vulnerable women in a thriving country: An analysis of twenty-first-century domestic workers in Peru and recommendations for future research. *Latin American Research Review*, 52(4), 552-570.
- Posso, J. (2008). Mecanismos de discriminación étnico-racial, clase social y género: la inserción laboral de mujeres negras en el servicio doméstico de Cali. En M del C. Zabala Argüelles (Ed.), *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe* (215-240). Clacso-CROP Series. Bogotá.
- Ray, R., & Qayum, S. (2009). *Cultures of servitude*. Stanford University Press.
- Reátegui, L., Grompone, A., & Rentería, M. (2022). *¿De qué colegio eres?: La reproducción de la clase alta en el Perú*. Instituto de Estudios Peruanos.
- Rollins, J. (1985). *Between women: Domestic workers and their employers*. Filadelfia: Temple University Press.
- Romero, M. (2002). *Maid in the U.S.A.* Nueva York: Routledge.
- Toledo, M. (2013). El papel de la confianza en los arreglos particulares del trabajo doméstico remunerado. *Trayectorias*, 15(36), 45-64.
- Valdez, B. (2018). *Revelando el secreto: relaciones de género entre empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro*. Lima: Siete Ensayos Ediciones.
- Worldmeters. (2021). *COVID-19 Coronavirus Pandemic*. <https://www.worldometers.info/coronavirus/>
- Zelizer, V. A. (2000). The purchase of intimacy. *Law & Social Inquiry*, 25(3), 817-848.