

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA DE DERECHO**



**LOS TRABAJADORES DEL HOGAR Y LOS MECANISMOS PARA  
SU PROTECCIÓN, DESDE UNA VISIÓN LEGISLATIVA Y SOCIAL  
EN CHICLAYO**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE**

**ABOGADO**

**GARCIA CARHUATANTA FABIOLA STEFANNY**

**Chiclayo, 26 de noviembre de 2018**

**LOS TRABAJADORES DEL HOGAR Y LOS MECANISMOS  
PARA SU PROTECCIÓN, DESDE UNA VISIÓN  
LEGISLATIVA Y SOCIAL EN CHICLAYO**

**POR:**

**FABIOLA STEFANNY GARCIA CARHUATANTA**

**Presentada a la Facultad de Derecho de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de  
ABOGADO  
APROBADO POR:**

---

**Mtro. Manuel Francisco Porro Rivadeneira**

**PRESIDENTE**

---

**Dra. Diana Berlyne Anacleto Silva**

**SECRETARIO**

---

**Mtro. Javier Hildebrando Espinoza  
Escobar**

**ASESOR**

**Chiclayo, 26 de noviembre de 2018**

**DEDICATORIA**

A Dios, por permitirme crecer como persona y profesional, por permitirme culminar este trabajo de investigación, y por haberme hecho conocer a personas maravillosas en mi vida, que me han ayudado a lograr mis objetivos.

A todos los trabajadores del hogar, que son pieza fundamental en las familias, dignos merecedores de una justa protección de sus derechos laborales a nivel nacional e internacional.

**AGRADECIMIENTO**

A mis padres Carlos García Hoyos y Lilia Carhuatanta Padilla, por brindarme su plena confianza y permitirme culminar esta etapa de mi vida.

A mi asesor temático Javier Espinoza Escobar, por su tiempo, guía, paciencia y amistad, sin el cual no hubiera sido posible culminar el presente trabajo de investigación.

A Rodrigo Bräuer por su gran amor, apoyo, confianza y amistad desde el inicio de mi carrera hasta la actualidad.

**RESUMEN**

En el Perú se ha regulado una Ley especial para los trabajadores del hogar, la cual en su intento de protegerlos, les ha recortado derechos laborales importantes.

Por lo tanto, si nuestro Estado ampara la igualdad ante la ley y la no discriminación por cualquier motivo, y si se tiene en cuenta la situación de especial vulnerabilidad en la que se encuentra este colectivo de trabajadores, será necesario que nuestro ordenamiento jurídico modifique la Ley N° 27986 y se establezcan mayores garantías de protección sobre el cumplimiento de la normativa especial, que contribuya a cambiar la situación actual de los trabajadores del hogar y se logre proteger a este sector de manera justa mediante su legislación.

**Palabras clave:** trabajadores, hogar, protección, vulnerabilidad, ley.

**ABSTRACT**

In Peru a special law has been regulated for domestic workers, which in their attempt to protect them, it has reduced important labor rights for them.

Therefore, if our State protects equality before the law and non-discrimination for any reason, and if we consider the situation of special vulnerability in which this group of workers are, it will be necessary that our legal system modifies the Law N° 27986 and establishes mayor guarantees of protection about the accomplishment of special regulations, which contribute to change the current situation of domestic workers and to protect this sector in a fair manner through its legislation.

**Keywords:** workers, home, protection, vulnerability, law

**ÍNDICE**

<b>DEDICATORIA</b>	III
<b>AGRADECIMIENTO</b>	IV
<b>RESUMEN</b>	V
<b>ABSTRACT</b>	VI
<b>ÍNDICE</b>	VII
<b>INTRODUCCIÓN</b>	IX
<b>CAPÍTULO 1: LOS TRABAJADORES DEL HOGAR EN EL PERÚ Y EN LAMBAYEQUE</b>	11
1.1. El trabajo doméstico en la historia mundial	11
1.2. Antecedentes legislativos del trabajo doméstico en el Perú	15
1.3. Visión actual de los trabajadores del hogar a nivel nacional y Lambayecano	20
1.4. La realidad frente a la regulación especial actual	29
<b>CAPÍTULO 2: RÉGIMEN ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR: A LA LUZ DE LA DOCTRINA Y LEGISLACIÓN</b>	34
2.1. Análisis de la Ley de los trabajadores del hogar	34
2.1.1. Diferencias entre la Ley N° 27986 de los trabajadores del hogar y el régimen general laboral	36
2.2. Aplicación de principios del Derecho del Trabajo en el régimen laboral especial de los trabajadores del hogar	41
2.2.1. La constitucionalidad del régimen laboral especial de los trabajadores del hogar	44
2.2.2. Principio protector	48
2.2.3. Principio de igualdad	50

<b>CAPÍTULO 3: MECANISMOS DE PROTECCIÓN Y PROPUESTA LEGISLATIVA</b>	54
3.1. El servicio doméstico en el ámbito internacional	54
3.1.1. Marco internacional sobre el trabajo doméstico	54
3.1.2. Regulación en Ecuador y Colombia	65
3.2. Mecanismos de protección para la garantía de los derechos y normas laborales	71
3.2.1. Inspección del Trabajo	71
3.3. Propuesta de modificación a la Ley de los Trabajadores del Hogar	75
3.3.1. Exposición de motivos	75
3.3.2. Análisis Costo - Beneficio	80
3.3.3. Parte resolutive	80
<b>CONCLUSIONES</b>	84
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	86



## **INTRODUCCIÓN**

Al igual que en el resto del mundo, en el Perú se ha requerido siempre de personas que realicen labores propias del hogar, el cuidado de los menores y otros familiares.

Esta, que es una realidad innegable, ha merecido una respuesta del derecho a través de la regulación del trabajo del hogar, tal como se verifica a nivel internacional con el Convenio 189 de la OIT y con legislaciones especiales en los países del mundo.

En el Perú, en el año 2003, entran en vigor la Ley N° 27986 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 015-2003-TR, los cuales fueron dictados con la finalidad de regular las relaciones laborales de los trabajadores del hogar, así como las formalidades que deben cumplir los empleadores para la contratación y el pago de beneficios.

Si bien en su momento esta regulación constituyó un avance importante en el reconocimiento de los derechos laborales y sociales de los trabajadores del hogar, hoy este logro resulta insuficiente debido a que existe un reconocimiento parcial de los derechos que les corresponden – tales como CTS, gratificaciones, vacaciones y la remuneración a discrecionalidad de las partes – y porque no existen mecanismos suficientes para garantizar su cumplimiento.

Atendiendo a lo anterior, nuestro problema de investigación será: ¿Qué modificaciones se deberán implementar en la legislación especial sobre los

trabajadores del hogar para garantizar los derechos laborales de este grupo vulnerable?

Si consideramos el principio de igualdad ante la ley, el cual es principio rector del Derecho del Trabajo, si analizamos la realidad actual de los trabajadores del hogar en el Perú, y si además tenemos en cuenta la situación de especial vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores del hogar entonces se deberán modificar diversos artículos de la legislación especial de los trabajadores del hogar, tales como los artículos referidos a la remuneración, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, así como las gratificaciones por navidad y fiestas patrias.

El objetivo general de este trabajo de investigación es proponer modificaciones en la legislación especial de los trabajadores del hogar para garantizar una justa protección de los derechos laborales de este grupo vulnerable. Y los objetivos específicos son contrastar la realidad legislativa y la situación fáctica de los trabajadores del hogar, en la provincia de Chiclayo para conocer las falencias que existen en su regulación, analizar la doctrina y legislación nacional e internacional sobre los trabajadores del hogar para comprender su especial vulnerabilidad y formular modificaciones en la legislación especial de los trabajadores del hogar para brindar protección hacia este sector.

En el primer capítulo se explicará la realidad actual de los trabajadores del hogar desde los inicios de esta labor en la historia mundial hasta su evolución en el Perú.

En el segundo capítulo se analizará la regulación nacional e internacional de este sector, señalando las diferencias entre la ley que rige a los trabajadores del hogar y el régimen general laboral, así como la constitucionalidad del régimen especial y la aplicación de los principios rectores del Derecho del Trabajo.

Y por último, en el tercer capítulo, se propondrá la modificatoria a diversos artículos de la ley N° 27986, que rige el sector doméstico, tomando como referencia países vecinos andinos como Ecuador y Colombia.

## **CAPÍTULO 1:**

### **LOS TRABAJADORES DEL HOGAR EN EL PERÚ Y LAMBAYEQUE.**

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas del mundo y con mayor importancia para las familias, ya que este sector se encarga del cuidado del hogar y de las personas que lo conforman, existiendo entre ambas partes un estrecho vínculo de confianza.

Desde las épocas de la esclavitud hasta la actualidad, la labor realizada por personas dedicadas al cuidado del hogar y de la familia tiene una gran relevancia jurídica, económica y social.

En ese sentido, en el presente capítulo se desarrollará la situación actual de este sector, partiendo desde los antecedentes; es decir, desde los inicios del trabajo doméstico a nivel universal, los antecedentes legislativos en el Perú y luego se desarrollará un análisis estadístico de este colectivo sobre la realidad en nuestro país.

De esta manera, se tendrá una primera perspectiva del tema de investigación que, posteriormente, dará lugar al análisis de la ley que regula el trabajo doméstico.

#### **1.1. El trabajo doméstico en la historia mundial**

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas e importantes desempeñadas en su mayoría por muchas mujeres en numerosos países.

Los trabajadores domésticos constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables. Trabajan para hogares privados, con frecuencia sin condiciones de

empleo claras, sin estar registrados, y excluidos del alcance de la legislación laboral.

Inicialmente, el servicio doméstico se sirvió de un sistema de aprendices y permitía a los trabajadores un avance a través de los rangos jerárquicos. Sin embargo, también era arriesgado, en especial para las mujeres, ya que no existía protección de los empleadores poco escrupulosos y otros miembros de la familia, en especial porque eran víctimas de explotación sexual<sup>1</sup>.

Esta actividad, en el transcurso de su evolución, adquirió determinadas peculiaridades conforme al contexto. Carente de los más elementales derechos, a merced de los caprichos y malos tratos de los empleadores y de otros miembros de la familia contratante, esta labor llega hasta los momentos actuales, todavía como una ocupación marginada y desvalorizada, sobre todo en los países subdesarrollados.

El origen de la servidumbre, conforme lo señala LARRA<sup>2</sup>, se funda en la relación del siervo y el señor feudal. Siervo era aquel trabajador agrícola que, sometido a cierta especie de dependencia, prestaba servicios al señor feudal a cambio del usufructo de sus tierras. El siervo no es considerado esclavo, sino un “servidor” que recibe como jornal el usufructo de la tierra a cambio de la prestación de servicios laborales. Este intercambio entre amo y siervo tiene como base la tierra, pues en una sociedad eminentemente agrícola se carecía aún de las relaciones laborales típicas de la economía industrial. De esta manera, el siervo era parte esencial del suelo, al estar sometido a la tierra, por lo que no era sujeto sino objeto de derecho, pues carecía de completa libertad.

Es indudable que esta jerarquía se apoyaba en una jerarquía de clases, que suponía que el derecho sobre el siervo proviene de la gracia del señor feudal. En consecuencia, el siervo dependía en casi todo del señor feudal, prestaba servicios

---

<sup>1</sup> Cfr. DÍAZ SIMÓN, Luis. *El servicio doméstico: vector de la inmigración femenina a Madrid*, 2013, [ubicado el 26.IV.2017] Obtenido en [http://www.academia.edu/25345469/El\\_servicio\\_dom%C3%A9stico\\_vector\\_de\\_la\\_inmigraci%C3%B3n\\_femenina\\_a\\_Madrid\\_1900-1930](http://www.academia.edu/25345469/El_servicio_dom%C3%A9stico_vector_de_la_inmigraci%C3%B3n_femenina_a_Madrid_1900-1930)

<sup>2</sup> Cfr. LARRA FIAGA, Eduardo. *Del servicio doméstico o de la domesticación del servicio*, [ubicado el 26.IV.2017] Obtenido en <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/30/33-02>

en la casa del señor, en las tierras de labranza y se le “concedía” el derecho al matrimonio.

En el Perú, “la historia del servicio doméstico empieza con los conquistadores españoles, quienes trajeron de Europa sus prácticas feudales y las implementaron en América. Principalmente, los conquistadores usaron el sistema de encomiendas para dividir la tierra y gobernar a la población. Las encomiendas eran parcelas de tierra que la corona española les regalaba a oficiales militares e incluían también a las comunidades que habitaban en ellas. Es así que la población indígena pasaba a una condición de servidumbre. Estas encomiendas eran hereditarias, fortaleciendo un ciclo de esclavitud que era prácticamente inevitable”<sup>3</sup>.

Asimismo, en el Perú, el servicio doméstico surgió para cubrir el vacío dejado por los negros libertos o manumisos. Se heredaron rasgos de esclavismo y se reprodujo en la vida cotidiana las relaciones que existían en las haciendas andinas y también del *pongaje*, caracterizado por ser un trabajo obligatorio y gratuito de un menor de edad para un artesano de la casa o hacienda, quien le enseñaba el oficio. Se caracterizaba por una combinación entre violencia y paternalismo. Buscaba imposibilitar cualquier movilidad geográfica o social, y así mantener las jerarquías inalterables<sup>4</sup>.

Posteriormente, durante la colonia, los “indígenas fueron el único grupo de la sociedad colonial al que se podía obligar regularmente a cumplir tareas que nadie quería hacer, a realizar trabajos físicos pesados para otros”<sup>5</sup>. Eran los trabajadores serviles de la colonia, los peones de la hacienda, los trabajadores no calificados en las minas, y el sirviente o pongo del español.

---

<sup>3</sup> ASOCIACIÓN GRUPO DE TRABAJO REDES, *Trabajo en servicio doméstico: capacitación laboral y agencias de empleo*, Lima, AGTR, 2010, p.15 [ubicado el 18.X.2016] Obtenido en: <http://gruporedes.org/wp-content/uploads/2014/07/TH-Capacitaci%C3%B3n-laboral-y-agencias-de-empleo-2010.pdf>

<sup>4</sup> Cfr. FLORES GALINDO, Alberto. “La tradición autoritaria. Violencia y democracia en el Perú” en *Sombras coloniales y globalización en el Perú de hoy*, Lima, 2013, Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú, pp. 43-44.

<sup>5</sup> Cfr. BARRIG, Maruja. *El mundo al revés: imágenes de la Mujer Indígena*, Buenos Aires, 2001, p. 34 [ubicado el 26.IV.2017] Obtenido en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/becas/20110131063508/barrig.pdf>

Según RUIZ, “el patrón les daba a los colonos una porción de tierra - que sería trabajada por el colono y su familia - a cambio de que ellos laboraran para él, tanto en las actividades agrícolas y en el cuidado del rebaño como en las tareas vinculadas con la producción y explotación de lana y fibra. Adicionalmente, los miembros de la familia del campesino, especialmente las mujeres - esposas e hijas del colono -, tenían que cumplir turnos en la casa del patrón. Dichos turnos, conocidos como mita, implicaban realizar tareas domésticas diversas, tales como preparación de la comida, limpieza y arreglo de la casa hacienda, costura, lavado”<sup>6</sup>.

Las mujeres indígenas que trabajaban en las casas de los encomenderos se convirtieron prácticamente en propiedad personal de sus señores, por lo que se puede afirmar que las mujeres indígenas experimentaron lo peor de la servidumbre colonial.

Asimismo, esta labor está vinculada a la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre. Por ejemplo en Roma, la prestación de servicios domésticos tuvo una gran importancia para los ciudadanos romanos, considerándose por éstos como una forma de esclavitud<sup>7</sup>. En sus manifestaciones contemporáneas, es un fenómeno mundial que perpetúa las jerarquías basadas en la raza, el origen étnico, la pertenencia a un grupo autóctono, la casta y la nacionalidad<sup>8</sup>.

Es decir, desde sus inicios, se han conservado “categorías” fundadas en el origen cultural, social y económico de este sector, las cuales se mantienen hasta la actualidad, sin tener en cuenta que los quehaceres domésticos son indispensables para el funcionamiento de la economía fuera del hogar.

Según PÉREZ, “a diferencia de lo ocurrido en otras latitudes, en América Latina el servicio doméstico representó la principal ocupación femenina a lo largo de todo el

---

<sup>6</sup> RUIZ BRAVO, Patricia. “Andinas y criollas. Relaciones de género en el medio rural peruano”, en *Jerarquías en jaque. Estudios de género en el área andina*, Lima, Editorial Red para el desarrollo de las C.c. Ss. en el Perú, 2004, p.287.

<sup>7</sup> Cfr. ARIAS RAMOS, Jorge y ARIAS BONET, J. *Derecho Romano*, Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado, 1991, p.3.

<sup>8</sup> Cfr. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Ginebra, OIT. 2009, p.5.

siglo XX<sup>9</sup>. Además de ser la ocupación más feminizada, la labor doméstica presenta, en términos generales, condiciones de trabajo más precarias que las de cualquier otro empleo, con legislaciones laborales que la excluyen de los derechos que se garantizan a otros trabajadores, altos niveles de informalidad y bajas remuneraciones.

La OIT establece que “el número de trabajadoras domésticas en el mundo ha aumentado a más de 100 millones, de los cuales cerca de 14 millones son mujeres latinoamericanas, y se proyecta que esta tendencia seguirá aumentando en el futuro. Los empleados que caben en la categoría de trabajadores domésticos son mayoritariamente mujeres, sus condiciones de trabajo están entre las más precarias y sufren serios déficit de trabajo decente”<sup>10</sup>. Ello demuestra que, a través de la historia, cada vez aumenta más la demanda de personas que se encargan de realizar las labores del hogar.

Determinados procesos históricos, sociales, económicos y culturales moldearon y moldean lo que hoy se conoce como trabajo doméstico, entre los cuales encontramos a los antecedentes de colonización, discriminación y patriarcado; la intensa urbanización que vive la sociedad peruana en sus distintos dominios geográficos; el empoderamiento de las mujeres; la expansión económica y la integración a la economía global intensificada en la última década<sup>11</sup>.

Ello demuestra la necesidad del servicio doméstico que existió y existe hasta la actualidad, por lo que es importante tener una visión del desarrollo de este sector a través de los años, referida a la labor que han desempeñado y desempeñan hasta el día de hoy.

---

<sup>9</sup> PÉREZ, Inés. *Historias del servicio doméstico: trabajo doméstico remunerado en Argentina y Chile en la segunda mitad del siglo XX*, 2013 [ubicado el 26.IV.2017] Obtenido en <https://nuevomundo.revues.org/65165>

<sup>10</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, 2009, p.9 [ubicado el 26.IV.2017] Obtenido en [http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_180549.pdf](http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_180549.pdf)

<sup>11</sup> Cfr. FUERTES MEDINA, Patricia. *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*, Lima, Organización Internacional del Trabajo, 2013, p.29 [ubicado el 19.X.2016] Obtenido en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_213173.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_213173.pdf)

## 1.2. Antecedentes legislativos del Trabajo doméstico en el Perú

Según el Instituto Interamericano De Derechos Humanos, “la vulnerabilidad en que se encuentran las trabajadoras del hogar para la defensa de sus derechos laborales se debe principalmente a su situación de triple discriminación: por ser mujeres, por ser migrantes y por ser indígenas – en su mayoría -. (...)”<sup>12</sup>. Es decir, el trabajo doméstico siempre ha sido poco valorado, no prestándose la atención debida a las condiciones de vulnerabilidad en la que este sector se encuentra y que merecen una atención especial y prioritaria del Estado.

Actualmente, el régimen laboral especial de los trabajadores del hogar se regula por la Ley N° 27986 y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 015-2003-TR, en los cuales se señalan los derechos y obligaciones que poseen los trabajadores y empleadores sujetos a este tipo de relación laboral.

La evolución que ha tenido este tipo de trabajo en nuestro país, data desde el año 1901, lo que a todas luces demuestra que le ha llevado más de un siglo a la sociedad peruana reconocer el trabajo doméstico mediante una ley especial. Ello se explica en el siguiente cuadro elaborado tomando como referencia a FUERTES<sup>13</sup>, el cual permite visualizar los avances que la sociedad peruana ha atravesado a lo largo de los años y que hoy en día todavía se observa una situación de desigualdad.

Concepto	1901	1957	1970	2003
Tipo de Norma	Secundaria	Secundaria	Secundaria	Primaria
Rango de Normatividad	Decreto Sub Prefectural	Decreto Supremo	Decreto Supremo	Ley N° 27986

<sup>12</sup> INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS. *VI Curso Interamericano Sociedad Civil y Derechos Humanos. Protección de los derechos económicos, sociales y culturales: de la norma a la realidad*, San José, IIDH, 2009, p. 409.

<sup>13</sup> Op. Cit. FUERTES MEDINA, Patricia. *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*, pp.38-39.



<b>Estatus del trabajador</b>	Sirviente	Sirviente	Trabajador doméstico	Trabajador
<b>Entidades que supervisaban y regulaban</b>	Prefectura. Sección de Vigilancia de la Oficina Central de la Policía.	Autoridad de Trabajo y Policía Nacional.	Autoridad de Trabajo y Policía Nacional.	Ministerio de Trabajo y Poder Judicial, MIMDES (Código del Niño y adolescente, maltrato y discriminación), Defensoría del Pueblo y municipalidades.
<b>Beneficios sociales</b>	Sin beneficios	CTS, vacaciones, movilidad, Seguro Social.	CTS, vacaciones, Seguro Social.	Beneficios laborales: CTS, gratificaciones, vacaciones trucas, seguridad social (salud y previsión social), gratificaciones, indemnización por despido intempestivo.
<b>Trabajo infantil</b>	Admitido	Admitido	Admitido	Admitido con autorización de los padres o tutores.

En primer lugar, se encuentra el Decreto Subprefectural del 7 de mayo de 1901, el cual marca el inicio de la protección del servicio doméstico. Este Decreto en su artículo 1º señalaba que el contrato de locación de servicios, de naturaleza civil, puede celebrarse directamente entre el patrón y el sirviente. En su artículo 12º disponía que los sirvientes están obligados a obedecer y respetar a sus patrones y a hacer los servicios para los que han sido contratados. Es decir, se consideraba al trabajador como sirviente y al empleador como patrón, mostrando a todas luces una diferencia social entre ambos.

En relación con este Decreto Subprefectural, se debe tener en cuenta las características propias de una relación laboral. Según NEVES<sup>14</sup>, el Derecho del Trabajo no regula toda forma de prestación de servicios, sino una de manera muy particular, aquella realizada por el hombre con una finalidad productiva, por cuenta ajena, libre y subordinada.

Por trabajo libre se entiende que la prestación del servicio debe originarse en un acuerdo de voluntades, con libre consentimiento de las partes. Es decir, tanto la decisión del trabajador como la actividad a desarrollar y para quien se origina el servicio, debe ser una decisión voluntaria aceptada por las partes, pero al ser el trabajador considerado sirviente en este Decreto Subprefectural, no se reconoce aún una relación laboral entre ambos.

No obstante, debe hacerse mención a un beneficio que este sector poseía con la vigencia de este Decreto, ya que en el caso de que el contrato sea por uno o por más años, debía celebrarse por escrito, debiendo los contratantes hacerlo registrar en la Sección de Vigilancia de la Oficina Central de Policía, para que quede perfeccionado el contrato (Art. 2º), esta exigencia de un contrato escrito constituía un intento para dotar de protección a dichos sirvientes.

Asimismo, este Decreto Subprefectural señalaba que los domésticos podían ser despedidos en cualquier momento, bastando un aviso previo de quince días (Art. 5º); es decir, no existía estabilidad laboral. Según ARIAS<sup>15</sup>, el sentido de la estabilidad laboral es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios, ya que se pretende limitar la libertad incondicional del empleador, evitando despidos arbitrarios que provoquen inseguridades y problemas al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

Por último, en este Decreto se establecía que todo patrón que tome un sirviente de la Agencia, tiene derecho a exigir que se le cambie o reemplace durante los treinta primeros días, sin pagar por ello una nueva comisión (Art. 19º), por lo que se deduce

---

<sup>14</sup> Cfr. NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*, Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2000, p.15.

<sup>15</sup> Cfr. ARIAS B., Ramiro. *La estabilidad laboral*, Correo Legal Legislación al día, [ubicado el 16.V.2017] Obtenido en <http://www.correolegal.com.ec/bdcs/tsm93/tl000016.pdf>

que el sirviente era considerado un objeto dispuesto a ser intercambiado sin mayor justificación.

Posteriormente, entra en vigor el Decreto Supremo N° 23 D.T. del 30 de abril de 1957, el cual prescribe que los servidores domésticos tendrán derecho a seis días de vacaciones pagadas, por cada año de servicios<sup>16</sup>, así como también se les otorga un descanso de 12 horas semanales<sup>17</sup>. Ello demuestra un avance desde la dación del decreto subprefectural de 1901, el cual no consideraba beneficio alguno para este sector.

El antecedente inmediato de la actual Ley de los Trabajadores del Hogar data del año 1970, esto es, el Decreto Supremo N° 002-TR, en el que se les otorga ya no una semana de vacaciones como lo hacía el Decreto Supremo de 1957; sino, 15 días de vacaciones<sup>18</sup>, así como 24 horas de descanso semanal.

Atendiendo a lo anterior, en el siguiente cuadro elaborado teniendo en cuenta a de LA CRUZ, se señala que la modificación normativa ha sido positiva, ya que a través de la Ley N° 27986 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 015-2003-TR, se han reconocido mayores derechos laborales a los trabajadores domésticos en comparación con la normativa anterior<sup>19</sup>, de acuerdo al siguiente detalle:

---

<sup>16</sup> Artículo 3º: “Los servidores domésticos, después de un año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrón, tendrán derecho a seis (6) días de vacaciones pagadas”.

<sup>17</sup> Artículo 4º: “Los servidores domésticos gozarán semanalmente de doce horas continuas de descanso remunerado. El patrón fijará la oportunidad del descanso”.

<sup>18</sup> Artículo 2º: “Después de un año de trabajo continuo al servicio de un mismo empleador, los trabajadores domésticos tendrán derecho a 15 días de vacaciones pagadas con el equivalente a los salarios que perciben en dinero, los que serán abonados al momento de iniciarse el descanso vacacional”.

<sup>19</sup> LA CRUZ DÁVILA, Clarisa Cecilia. *Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro*, Tesis para optar el Grado de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2014, p. 50 [ubicado el 5.IX 2016].  
Obtenido en [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5821/LA\\_CRUZ\\_DAVILA\\_CLARIS\\_A\\_PROTECCION\\_TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5821/LA_CRUZ_DAVILA_CLARIS_A_PROTECCION_TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

<b>Derecho-Beneficio</b>	<b>D.S. N° 002-TR (1970) y R.S. N° 400-71-TR</b>	<b>Ley N° 27986 (2003) y D.S N° 015-2003-TR</b>
Contrato de Trabajo	No se indica	Verbal o escrito
Remuneración	No se indica	Acordada por las partes
Alimentación y/o alojamiento adecuado	No se indica	Sí
Terminación de Contrato	No se indica	Preaviso: 15 días. Si no hay preaviso: indemnización equivalente a 15 días
Descanso Semanal	24 horas	24 horas
Jornada de Trabajo	No se indica	8 horas diarias y 48 horas semanales
Descanso nocturno	8 horas diarias	No se indica
Feriatos	1 de mayo, 28 de julio y 25 de diciembre	Los mismos que gozan los del régimen laboral de la actividad privada
Vacaciones	15 días al año	15 días al año
Gratificaciones	No se indica	2 veces al año, sobre la base del 50%
CTS	15 días de remuneración por año	15 días de remuneración por año.
Seguro de Salud	Seguro Social Obrero	EsSalud
Pensiones	No se indica	AFP u ONP

A pesar del avance que significó para este sector la entrada en vigor de la Ley de los Trabajadores del Hogar y su Reglamento en el año 2003, no se ha dotado de protección suficiente a este colectivo, ya que su actual regulación – conforme se demostrará - recorta derechos de los cuales sí gozan los trabajadores sujetos al régimen general.

En relación con este recorte de derechos de la Ley de los Trabajadores del Hogar, LOYO y VELÁSQUEZ, señalan que, “el análisis realizado a las legislaciones de los países de América Latina permite constatar que las condiciones laborales de los trabajadores domésticos son objeto de protección jurídica dispar. (...). El trabajo doméstico impone, para quien lo desempeña, condiciones particulares de compromiso, dedicación de tiempo y relaciones de subordinación, que exceden a las que se imponen en las empresas, lo que hace aún más urgente la aplicación de derechos laborales reconocidos por estándares generales a otros trabajadores”<sup>20</sup>.

Por tanto, si bien hubo un avance, este no es suficiente, ya que se conserva una clara diferenciación de trato a nivel legislativo, lo que ocasiona que se encuentren en una situación aún más vulnerable, ya que tal y como lo señala la OIT<sup>21</sup>, “los trabajadores domésticos constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables”.

### **1.3. Visión actual de los trabajadores del hogar a nivel nacional y Lambayecano**

El trabajo doméstico consiste en actividades destinadas a la conservación y el desenvolvimiento de la vida de un hogar, las cuales son necesarias para el bienestar de sus miembros. A manera de ejemplo, el aseo de la casa, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y choferes son actividades que podría desarrollar un trabajador del hogar. Pueden desarrollarse otro tipo de actividades,

---

<sup>20</sup> LOYO, María Gabriel y VELASQUEZ, Mario. “Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado en América Latina” en *Trabajo Doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago de Chile, María Elena Valenzuela y Claudia Mora Editoras, 2009, p.68.

<sup>21</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *¿Quiénes son los trabajadores domésticos?*, Ginebra, OIT, [ubicado el 03.V.2018] Obtenido en: <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--es/index.htm>

sin embargo, lo indispensable para ser considerado como tal es que la prestación de servicios esté destinada a la subsistencia y desarrollo del hogar.

Esta labor contribuye a la reproducción social y al mantenimiento de la fuerza de trabajo del país, constituyéndose en un punto clave para el funcionamiento de la sociedad y las economías nacionales.

Sin embargo, según señala VALENZUELA, “a pesar de su importancia, el trabajo doméstico remunerado ha sido tradicionalmente subvalorado e insuficientemente regulado, lo que ha llevado a instalarlo como uno de los trabajos con mayor déficit de trabajo decente”<sup>22</sup>.

Según el MTPE<sup>23</sup>, “en el año 2014, el número de trabajadoras y trabajadores del hogar representó el 2,3% del total de la población económicamente activa ocupada en el Perú”. Asimismo, al tomar en cuenta las cifras correspondientes a los años 2010 y 2014, se advierte que se ha producido un descenso en el número de personas que se dedican a esta labor, pasando de ser 475,810 a 357,141, sin embargo el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar en el Perú<sup>24</sup> señala que la cifra real de trabajadores sería aproximadamente de 700,000.

Otro aspecto fundamental a tener en cuenta es que esta labor, tradicionalmente subvalorada e insuficientemente regulada, es realizada casi exclusivamente por mujeres (95,8%), mientras que los hombres que se dedican a esta labor solo representa el 4,2 % del total de este sector.

---

<sup>22</sup> VALENZUELA, María Elena. *Trabajo doméstico remunerado en América Latina*, p. 1. [ubicado el 3.XI.16]. Obtenido en:

[http://www.trabajo.gob.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales2/trabajo\\_domestico\\_ma-elena-valenzuela.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales2/trabajo_domestico_ma-elena-valenzuela.pdf)

<sup>23</sup> Cfr. DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú, Balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales*, Serie Informes de Adjuntía – Informe N° 001-2016-DP/ADM, Lima, Defensoría del Pueblo, 2016, p.9. [ubicado el 2.XI.2016] Obtenido en <http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2016/Informe-001-2016-DP-ADM--Las-trabajadoras-del-hogar-en-el-Peru.pdf>

<sup>24</sup> BASTIDAS, María y Edgardo BALBÍN. *Las mujeres y trabajo decente en el Perú*, Lima, Asociación de Desarrollo Comunal, 2011, p. 123.

Por ello, es necesario mostrar los datos estadísticos del año 2015 elaborados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sobre los trabajadores del hogar que corroboran lo explicado anteriormente.

En el cuadro 1, se muestra el promedio del ingreso mensual de la población económicamente activa según sexo y grupo ocupacional en el Perú en el año 2015.

Sin embargo, se advierte que del resto de ocupaciones, la labor doméstica es la penúltima en la lista, ya que a diferencia de los profesionales, empleados de oficina, agricultores, artesanos, obreros, conductores, etc., en los que su ingreso es aproximadamente de S/.1100.00 Soles a más, un trabajador doméstico en el Perú percibe un promedio de S/.844.00 Soles mensuales, lo cual demuestra que a pesar de la gran importancia que estos tienen para las familias, el servicio doméstico es poco valorado.

También se advierte una clara diferenciación no solo entre los grupos ocupacionales y el trabajo doméstico, sino también en la labor propia del hogar, ya que al disgregar por sexo, se observa que los hombres dedicados a esta labor perciben un monto mensual de S/. 1122.00 Soles a diferencia de las mujeres que perciben un monto mensual de S/. 826.00 Soles.

Es decir, las mujeres que ejercen el trabajo doméstico, se encuentran en una situación de doble vulneración, no solo por la labor que desempeñan que de por sí se encuentra infravalorada, sino también por su calidad de mujeres.

Esto es así, porque las familias, por sus características de intimidad y privacidad, pueden constituirse en organizaciones con alto riesgo de prácticas violentas, ya que al interior de esta se establecen relaciones de poder basadas en diferencias de género que muchas veces se constituyen en entornos violentos que afectan gravemente el desarrollo y calidad de vida de sus miembros principalmente de niños, niñas, mujeres y las personas adultas mayores<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Cfr. MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES. *Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021*, Lima, MIMP, 2016, p.41 [ubicado el 30.VI.2016] Obtenido en: <http://www.mimp.gob.pe/files/planes/PLANFAM-2016-2021.pdf>

Tal y como lo señala la OIT<sup>26</sup>, millones de mujeres trabajan remuneradamente realizando un conjunto de actividades para el buen funcionamiento de un hogar y el cuidado de sus miembros y aún cuando estas tareas requieren de múltiples talentos, muchas veces se piensa que es un trabajo sencillo, que no requiere de competencias especiales, sino solo habilidades innatas en las mujeres.

Por ello, precisamente es que las mujeres perciben menor remuneración que los hombres tal como se observa en el cuadro 1, ya que la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, es un fenómeno que pone de manifiesto que la situación de las mujeres en el mercado laboral viene caracterizada por la existencia de discriminación por razón de sexo, que traen consigo un empeoramiento de sus condiciones de trabajo, menor seguridad y pérdida de derechos<sup>27</sup>.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental, un aspecto relacionado a la justicia social, donde se debe promover la igualdad en todos los ámbitos, sobre todo en el ámbito salarial, que es donde se manifiesta la situación de discriminación hacia la mujer en el mercado laboral, donde los puestos tradicionalmente ocupados por mujeres, están peor retribuidos que los desempeñados por hombres.

En el cuadro 2, se tiene el porcentaje de la población económicamente activa según grupo ocupacional en el año 2015, en el cual se observa en total que en el departamento de Lambayeque la cantidad de personas encargadas del trabajo doméstico es de un 3.3%.

Teniendo en cuenta estos datos, se advierte que en Lambayeque existe una mayor demanda de personas que brindan el servicio doméstico, ubicándose inmediatamente después de la Provincia Constitucional del Callao y Lima.

---

<sup>26</sup> Op. Cit. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente*, p.8.

<sup>27</sup> SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER, "Estrategias sindicales para la introducción de una perspectiva de género en la negociación colectiva" en *La nueva función de la negociación colectiva y los Acuerdos Interconfederales sobre el empleo*, X Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva, Madrid, 1998, pp. 63-69.



En el cuadro 3, se ha obtenido el porcentaje del ingreso laboral mensual de la población económicamente activa ocupada, según grupo ocupacional, en el que se observa que en el año 2015 los trabajadores del hogar a nivel del país, percibían S/.844.00 Soles mensuales.

Sin embargo, al circunscribirnos al departamento de Lambayeque, se ve que el ingreso mensual es de S/.642.00 Soles, lo que demuestra una diferenciación respecto de otros departamentos, como Madre de Dios donde los trabajadores del hogar perciben S/.1051.00 Soles mensuales, o Lima, donde se percibe S/.1033.00 Soles mensuales.

**PERÚ: INGRESO LABORAL PROMEDIO MENSUAL DE LA PEA OCUPADA, SEGÚN SEXO Y GRUPO OCUPACIONAL, 2004 - 2015**  
**CUADRO 1 (En Soles)**

Sexo / Grupo ocupacional	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Perú total</b>												
<b>Total</b>	<b>677</b>	<b>676</b>	<b>727</b>	<b>814</b>	<b>895</b>	<b>966</b>	<b>988</b>	<b>1,070</b>	<b>1,156</b>	<b>1,186</b>	<b>1,240</b>	<b>1,305</b>
Profesional, técnico, gerente, administrador y funcionario	1,528	1,509	1,598	1,743	1,906	2,023	2,027	2,073	2,195	2,231	2,346	2,593
Empleado de oficina	1,252	1,114	1,318	1,549	1,415	1,604	1,480	1,559	1,686	1,737	1,884	1,802
Vendedor	540	584	565	641	687	743	789	884	896	914	918	1,007
Agricultor, ganadero y pescador	297	286	310	343	416	471	502	562	569	588	601	633
Minero y cantero 1/	1,175	1,528	1,254	1,253	1,631	1,422	1,333	1,616	1,866	1,786	2,031	1,870
Artesano y operario	551	573	634	673	719	796	817	925	973	1,029	1,108	1,191
Obrero, jornalero	553	524	570	645	734	824	849	942	1,052	1,055	1,166	1,185
Conductor	742	718	777	809	948	942	1,089	1,131	1,231	1,271	1,282	1,354
Trabajador de los servicios	606	612	711	706	808	795	835	885	1,031	1,055	1,097	1,157
<b>Trabajador del hogar</b>	<b>429</b>	<b>431</b>	<b>485</b>	<b>498</b>	<b>515</b>	<b>586</b>	<b>611</b>	<b>656</b>	<b>738</b>	<b>767</b>	<b>784</b>	<b>844</b>
<b>Hombre</b>												
<b>Total</b>	<b>771</b>	<b>752</b>	<b>821</b>	<b>918</b>	<b>1,040</b>	<b>1,116</b>	<b>1,158</b>	<b>1,242</b>	<b>1,329</b>	<b>1,358</b>	<b>1,416</b>	<b>1,475</b>
Profesional, técnico, gerente, administrador y funcionario	1,840	1,761	1,820	2,000	2,219	2,335	2,377	2,423	2,555	2,547	2,727	3,007
Empleado de oficina	1,355	1,231	1,404	1,671	1,607	1,857	1,619	1,788	1,885	1,948	2,108	1,990
Vendedor	780	772	822	895	1,091	1,170	1,226	1,401	1,337	1,363	1,344	1,464
Agricultor, ganadero y pescador	321	312	342	385	466	531	573	624	638	664	674	712
Minero y cantero 1/	1,218	1,554	1,294	1,291	1,680	1,451	1,372	1,657	1,884	1,804	2,057	1,943
Artesano y operario	646	691	770	835	876	984	1,006	1,117	1,159	1,235	1,318	1,400
Obrero, jornalero	560	530	579	660	746	834	866	954	1,070	1,068	1,183	1,196
Conductor	745	720	779	805	947	944	1,092	1,133	1,229	1,275	1,283	1,348
Trabajador de los servicios	772	745	908	904	1,072	1,018	1,100	1,175	1,363	1,328	1,424	1,470
<b>Trabajador del hogar 2/</b>	<b>514</b>	<b>521</b>	<b>596</b>	<b>615</b>	<b>647</b>	<b>773</b>	<b>734</b>	<b>775</b>	<b>750</b>	<b>929</b>	<b>996</b>	<b>1,122</b>
<b>Mujer</b>												
<b>Total</b>	<b>523</b>	<b>551</b>	<b>577</b>	<b>656</b>	<b>674</b>	<b>741</b>	<b>738</b>	<b>819</b>	<b>903</b>	<b>935</b>	<b>985</b>	<b>1,053</b>
Profesional, técnico, gerente, administrador y funcionario	1,058	1,142	1,261	1,396	1,474	1,600	1,510	1,610	1,715	1,798	1,874	2,083
Empleado de oficina	1,126	987	1,219	1,418	1,198	1,347	1,348	1,347	1,498	1,532	1,673	1,633
Vendedor	426	486	440	525	526	553	599	668	717	727	749	828
Agricultor, ganadero y pescador	197	181	183	186	238	266	275	356	349	349	372	381
Minero y cantero 3/	283	257	290	346	673	508	572	447	1,113	1,294	1,298	887
Artesano y operario	283	276	289	295	356	333	364	449	501	545	559	613
Obrero, jornalero	355	284	293	379	481	543	566	672	682	744	776	804
Conductor 4/	507	550	417	2,043	1,041	647	790	883	1,431	838	1,119	1,835
Trabajador de los servicios	414	452	485	483	527	584	604	637	730	799	809	876
<b>Trabajador del hogar</b>	<b>423</b>	<b>425</b>	<b>479</b>	<b>491</b>	<b>508</b>	<b>577</b>	<b>605</b>	<b>651</b>	<b>738</b>	<b>760</b>	<b>775</b>	<b>826</b>

**Notas:** Bases de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Para el cálculo de los ingresos se excluye a los trabajadores familiares no remunerados y a la PEA ocupada sin ingresos.

Se considera los ingresos totales por trabajo de la ocupación principal y secundaria del trabajador.

Clasificación basada en el "Código de Ocupaciones" (Adaptación de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Revisada: CIUO - 88).

1/ Cifra referencial para el año 2004.

2/ Cifras referenciales para los años 2006, 2009, 2010 y 2011.

3/ Cifras referenciales para todos los años a excepción del año 2015.

4/ Cifras referenciales a excepción del año 2014.

**Fuente:** INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2004 - 2015. Metodología actualizada.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

**PERÚ: DISTRIBUCIÓN DE LA PEA OCUPADA POR GRUPO OCUPACIONAL, SEGÚN DEPARTAMENTO, 2015**  
**CUADRO 2 (Porcentaje)**

Departamento	Profesional, técnico, gerente, administrador y funcionario 1/	Empleado de oficina 2/	Vendedor 3/	Agricultor, ganadero, pescador, minero y cantero 4/	Artesano y operario 5/	Obrero, jornalero 6/	Conductor 7/	Trabajador de los servicios 8/	Trabajador del hogar 9/	Total relativo	PEA ocupada (Miles de personas)
<b>Perú</b>	<b>12.9</b>	<b>6.8</b>	<b>15.6</b>	<b>25.8</b>	<b>10.9</b>	<b>4.1</b>	<b>6.8</b>	<b>14.6</b>	<b>2.5</b>	<b>100.0</b>	<b>15,918.9</b>
Amazonas	8.0	3.1	9.3	61.1	4.5	3.2	3.1	6.4	1.3	100.0	226.4
Áncash	9.6	3.9	13.7	38.3	8.7	4.0	6.7	13.7	1.4	100.0	608.8
Apurímac	8.9	2.2	9.6	58.2	3.4	6.2	3.0	7.8	0.8	100.0	263.8
Arequipa	14.0	7.7	16.1	17.4	12.4	5.0	9.1	16.6	1.7	100.0	666.0
Ayacucho	7.7	3.7	14.0	50.5	5.7	5.4	4.3	7.6	1.1	100.0	351.0
Cajamarca	7.8	2.1	11.1	56.0	8.0	3.8	5.0	5.6	0.6	100.0	801.4
Prov. Const. del Callao	14.1	13.9	15.0	0.8	17.8	4.0	8.3	22.7	3.5	100.0	512.1
Cusco	9.0	5.0	15.3	42.3	8.0	5.3	4.7	9.5	0.9	100.0	752.9
Huancavelica	5.3	2.5	8.9	67.5	3.1	3.9	1.9	5.7	1.0	100.0	256.1
Huánuco	8.3	3.6	12.1	51.0	6.9	3.2	4.5	9.1	1.3	100.0	458.6
Ica	11.9	7.2	19.0	18.4	10.0	5.8	9.1	17.2	1.5	100.0	389.7
Junín	12.4	3.9	13.6	39.2	9.1	4.0	5.5	11.5	0.9	100.0	698.1
La Libertad	11.8	4.8	17.1	25.3	12.2	3.6	7.0	15.2	3.0	100.0	918.7
<b>Lambayeque</b>	<b>11.8</b>	<b>5.3</b>	<b>19.5</b>	<b>21.4</b>	<b>10.6</b>	<b>6.7</b>	<b>8.4</b>	<b>13.0</b>	<b>3.3</b>	<b>100.0</b>	<b>615.7</b>
Lima	19.1	10.8	17.4	3.7	14.9	2.9	7.8	19.3	4.2	100.0	4,925.3
Loreto	10.8	5.0	17.9	29.5	7.5	3.9	6.5	16.6	2.3	100.0	495.4
Madre de Dios	10.1	5.0	19.4	22.3	10.2	6.1	9.0	17.1	0.7	100.0	79.0
Moquegua	13.8	8.3	13.1	24.7	10.4	5.9	8.8	14.2	0.8	100.0	99.7
Pasco	9.3	3.6	9.8	47.9	6.9	4.7	6.6	10.2	1.0	100.0	152.8
Piura	8.4	4.4	17.3	30.7	9.6	5.0	7.4	15.0	2.2	100.0	887.5
Puno	6.7	3.8	13.3	47.5	8.6	6.1	4.3	8.8	0.9	100.0	775.9
San Martín	10.4	4.0	10.6	47.8	4.9	5.1	4.5	10.2	2.6	100.0	418.9
Tacna	15.8	8.0	19.7	15.8	12.0	3.9	7.5	15.2	2.1	100.0	173.3
Tumbes	12.9	7.0	16.8	14.4	8.0	6.1	12.2	20.7	2.0	100.0	124.7
Ucayali	10.4	5.2	18.6	24.4	8.9	4.8	9.6	16.8	1.3	100.0	267.2

**Notas:** Bases de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Clasificación basada en el "Código de Ocupaciones" (Adaptación de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Revisada: CIUO - 88).

La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

1/ Cifras referenciales para los departamentos de Apurímac, Cajamarca, Huancavelica, Madre de Dios y Puno.

2/ Cifras referenciales a excepción de Perú, de la Prov. Const. del Callao y de los departamentos de Arequipa, Ica, Junín, Lambayeque, Lima, Loreto, Moquegua, Piura, Tacna y Ucayali.

3/ Cifra referencial para el departamento de Huancavelica.

4/ Cifra referencial para la Prov. Const. del Callao.

5/ Cifras referenciales para los departamentos de Apurímac, Ayacucho, Huancavelica y Madre de Dios.

6/ Cifras referenciales a excepción de Perú y para los departamentos de Apurímac, Arequipa, Cusco, Ica, Junín, Lambayeque, Lima y Piura.

7/ Cifras referenciales para los departamentos de Amazonas, Apurímac, Ayacucho, Cajamarca, Cusco, Huancavelica, Madre de Dios, Pasco, Puno y San Martín.

8/ Cifra referencial para el departamento de Huancavelica.

9/ Cifras referenciales a excepción de Perú, y del departamento de Lima.

**PERÚ: INGRESO LABORAL PROMEDIO MENSUAL DE LA PEA OCUPADA POR GRUPO OCUPACIONAL, SEGÚN DEPARTAMENTO, 2015**  
**CUADRO 3 (En soles)**

Departamento	Profesional, técnico, gerente, administrador y funcionario 1/	Empleado de oficina 2/	Vendedor 3/	Agricultor, ganadero, pescador, minero y cantero 4/	Artesano y operario 5/	Obrero, jornalero 6/	Conductor 7/	Trabajador de los servicios 7/	Trabajador del hogar 8/	Total
<b>Perú</b>	<b>2,593</b>	<b>1,802</b>	<b>1,007</b>	<b>678</b>	<b>1,191</b>	<b>1,185</b>	<b>1,354</b>	<b>1,157</b>	<b>844</b>	<b>1,305</b>
Amazonas	2,174	2,175	1,056	577	1,218	1,309	1,019	757	469	939
Áncash	1,754	1,818	756	657	1,070	1,008	1,373	960	655	1,014
Apurímac	2,337	1,574	622	584	825	1,001	1,565	727	340	926
Arequipa	2,356	1,613	888	1,271	1,419	1,456	1,853	1,159	771	1,457
Ayacucho	2,979	1,499	673	479	820	934	1,123	837	390	905
Cajamarca	2,137	1,417	693	474	637	957	1,274	1,046	575	828
Prov. Const. del Callao	2,141	1,728	1,185	2,124	1,409	1,717	1,703	1,306	858	1,528
Cusco	1,949	1,376	1,015	594	973	1,316	1,104	1,007	543	1,026
Huancavelica	1,832	1,337	441	520	800	897	896	831	641	720
Huánuco	2,454	1,632	690	536	895	1,297	1,064	915	385	924
Ica	1,934	1,728	1,015	1,109	1,296	1,208	1,263	1,114	647	1,278
Junín	2,194	1,338	832	725	1,119	1,071	1,470	1,101	764	1,139
La Libertad	2,112	1,641	973	629	1,058	1,040	1,267	1,136	548	1,129
<b>Lambayeque</b>	<b>1,972</b>	<b>1,404</b>	<b>793</b>	<b>703</b>	<b>810</b>	<b>1,060</b>	<b>1,028</b>	<b>834</b>	<b>642</b>	<b>1,000</b>
Lima	3,125	1,982	1,261	1,064	1,364	1,404	1,507	1,356	1,033	1,753
Loreto	2,644	1,902	986	559	976	760	928	924	614	1,108
Madre de Dios	3,189	1,568	1,667	1,382	1,539	1,445	1,546	1,222	1,051	1,656
Moquegua	2,716	2,172	1,299	976	2,676	1,499	2,253	1,391	976	1,791
Pasco	1,656	1,326	578	628	1,042	906	1,313	846	356	892
Piura	1,770	1,413	738	688	847	1,024	984	947	790	935
Puno	1,738	1,705	681	496	731	1,089	993	768	421	799
San Martín	2,533	2,024	971	743	1,392	991	774	974	525	1,099
Tacna	2,258	1,552	932	1,258	1,132	1,274	1,422	912	635	1,323
Tumbes	2,124	1,880	770	987	1,152	932	1,092	914	560	1,165
Ucayali	2,019	1,841	972	897	981	1,216	1,197	983	748	1,166

**Notas:** Bases de datos con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Para el cálculo de los ingresos se excluye a los trabajadores familiares no remunerados y a la PEA ocupada sin ingresos.

Se considera los ingresos totales por trabajo de la ocupación principal y secundaria del trabajador.

Clasificación basada en el "Código de Ocupaciones" (Adaptación de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Revisada: CIUO - 88).

1/ Cifra referencial para el departamento de Ayacucho.

2/ Cifras referenciales para los departamentos de Cajamarca y Moquegua.

3/ Cifras referenciales para los departamentos de Apurímac, Madre de Dios, Moquegua y Pasco.

4/ Cifra referencial para la Prov. Const. Del Callao.

5/ Cifras referenciales para los departamentos de Amazonas, Apurímac, Cajamarca, Huancavelica, Moquegua y San Martín.

6/ Cifras referenciales para el departamento de Huánuco.

7/ Cifra referenciales para el departamento de Cajamarca.

8/ Cifras referenciales para los departamentos de Apurímac, Cusco, Huánuco, Madre de Dios, Moquegua y Tacna.

**Fuente:** INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2015. Metodología actualizada.

**Elaboración:** MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

#### **1.4. La realidad frente a la regulación especial actual**

Se ha regulado un régimen especial para los trabajadores del hogar precisamente por su especial situación de vulnerabilidad, no existiendo algún tipo de crítica respecto al hecho del necesario recogimiento en una ley especial para este sector.

Sin embargo, este régimen especial – como se explicará en el próximo capítulo -, no ha considerado causas objetivas que sustenten su regulación, ya que en la realidad, no proporciona la protección adecuada que necesita este sector vulnerable. Ello se vislumbra en las distintas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional.

Un claro ejemplo de lo anteriormente dicho lo encontramos en la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 5 de noviembre de 2012, en la que se demuestra y se comprueba, esta falta de protección.

Se trata de un Recurso de Agravio Constitucional interpuesto por la trabajadora del hogar María Graciela Elina Arrieta Coronel Zegarra contra la resolución expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró improcedente la demanda de autos.

La trabajadora interpuso demanda de amparo contra la Oficina de Normalización Previsional (ONP), indicando que la Resolución 42199-2005-ONP/DC/DL19990 le niega indebidamente su derecho al acceso a una pensión de jubilación especial, por lo que recurrió a esta vía a efectos de que se disponga el otorgamiento de dicha pensión.

Sin embargo, la ONP contesta la demanda solicitando que se declare infundada porque la trabajadora no presentó documentación idónea que acredite de manera fehaciente e indubitable las alegadas aportaciones.

Finalmente, el Tribunal Constitucional resuelve declarando INFUNDADA la demanda, argumentando que la demandante no ha logrado probar con documentación fehaciente que reúne los años de aportaciones suficientes para acceder a una pensión de jubilación con arreglo al Decreto Ley N° 19990; por lo

que su pretensión no puede ser estimada por no haberse acreditado la vulneración del derecho a la pensión. Asimismo el Tribunal se amparó del fundamento 26. f de la STC 4762-2007-PA/TC, que establece que:

*“f. (...) se considera como una demanda manifiestamente infundada, aquella en la que se advierta que el demandante solicita el reconocimiento de años de aportaciones y no ha cumplido con presentar prueba alguna que sustente su pretensión; cuando de la valoración conjunta de los medios probatorios aportados se llega a la convicción de que no acreditan el mínimo de años de aportaciones para acceder a una pensión de jubilación; o cuando se presentan certificados de trabajo que no han sido expedidos por los ex empleadores sino por terceras personas”.*

Después de la breve descripción de la sentencia del Tribunal Constitucional, se extrae un aspecto importante. Esta trabajadora no reúne los medios probatorios que sustenten su petición, ¿por qué?, porque no obtuvo un contrato de trabajo al no ser obligatoria su suscripción, no acreditándose así una vulneración a su derecho a la pensión.

Este tipo de problemas son los que día a día enfrenta este sector. Debido a una deficiente protección de sus derechos laborales, fue que esta trabajadora no pudo acceder a una pensión de jubilación, lo que nos muestra a todas luces una necesaria modificación a su ley especial.

Por lo tanto, si bien es cierto en el régimen general se contempla la posibilidad de que el contrato sea escrito o verbal, se considera que en el caso de los trabajadores del hogar atendiendo a su situación especial de vulnerabilidad, debería ser exigible la suscripción de un contrato escrito, de manera que se vean garantizados sus derechos, como en este caso, su derecho a una pensión de jubilación.

En relación con ello, AGUINAGA<sup>28</sup>, señala que la inexistencia de un contrato de trabajo escrito implica una serie de obstáculos que tienen que atravesar aquellos trabajadores que necesitan probar la existencia de su relación laboral al iniciar

---

<sup>28</sup> Cfr. AGUINAGA SAAVEDRA, Jesús Enrique. “Los trabajadores del hogar en el Perú. Breve repaso crítico de un sector vulnerable” en *El derecho del trabajo y los colectivos vulnerables. Un estudio desde las dos orillas*, Madrid, Editorial DYKINSON, 2017, pp. 21-42.

demandas por pagos de aquellos derechos que no han sido cancelados por su empleador; y, en ese sentido, la libertad de forma contractual fomenta el incumplimiento del pago de las obligaciones laborales, lo que resulta contrario al segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución Política del Perú, el cual dispone que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

Por lo tanto, la forma escrita del contrato sirve para promover que los trabajadores del hogar conozcan sus derechos<sup>29</sup>, ya que al no existir un contrato escrito, se ocasionan serios problemas y trabas para que este sector pueda probar la existencia de la relación laboral o de sus años de aporte, como en la sentencia del Tribunal Constitucional.

Otro ejemplo que demuestra que la regulación especial no proporciona la protección adecuada a este colectivo, es el caso de la Parroquia Juan Bautista - Sentencia del Tribunal Constitucional<sup>30</sup>-, en la que existe una evidente vulneración del Derecho al Trabajo y una incorrecta aplicación de la Ley de Trabajadores del Hogar.

La trabajadora María Asunción Santos Chero interpuso un Recurso de agravio constitucional contra la sentencia expedida por la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura, que declaró infundada la demanda de amparo de autos.

María Santos demandó a la Parroquia “San Juan Bautista de Catacaos” solicitando su reposición laboral por haber sido indebidamente despedida de manera incausada, vulnerándose sus derechos a la libertad de trabajo y al debido proceso. Sostiene que trabajó como obrera cocinera desde hace más de 8 años, percibiendo una remuneración mensual y realizando labores de limpieza, lavado y cocina en la casa parroquial, desempeñándose en una relación de subordinación y dependencia, por lo que no podía ser separada de su cargo sino sólo por causa

---

<sup>29</sup> Cfr. Informe N° 1221-2016-MTPE/4/8, del 01 de abril de 2016, de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, p. 1.

<sup>30</sup> STC del 30 de noviembre de 2010, Exp. N° 2643-2010-PC/TC, (Caso Parroquia San Juan Bautista).

fundada en su capacidad o su conducta y debidamente demostrada en un procedimiento con todas las garantías.

La parroquia contesta la demanda señalando que la demandante realizaba labores de servicio doméstico y que se encontraba dentro de los alcances de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del hogar.

Cabe mencionar que en el expediente – según señala la Sentencia – obra un Acta de Verificación de Despido Arbitrario, emitida por la autoridad de trabajo, en donde se constató que la demandante se desempeñaba como empleada de servicios domésticos.

Finalmente el Tribunal Constitucional considera que la demandante se desempeñaba como trabajadora del hogar, por lo que sus labores se regían por la Ley N° 27986, la cual en su artículo 7° establece expresamente la posibilidad del empleador de prescindir de los servicios de la demandante sin expresión de causa, por lo que declara infundada la demanda, vulnerándose así el Derecho al Trabajo de esta trabajadora.

Respecto a ello, está claro que la trabajadora no se encontraba sujeta al régimen especial de los trabajadores del hogar y por tanto estaba sujeta a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, debido a que no cumplía con el requisito primordial y esencial que señala la Ley de Trabajadores del Hogar, esto es que la labor se preste en el hogar residencia o casa habitación del empleador y que éste además sea una persona natural, más no una institución religiosa como en este caso.

Sin embargo, lo que personalmente salta más a la vista, es el escaso conocimiento por parte de los magistrados para declarar infundada la demanda, sin siquiera tomarse el tiempo para leer la Ley en cuestión, esto es la Ley N° 27986, ya que su fallo solo se fundamentó en las labores de aseo y cocina que la trabajadora realizaba, sin analizar si se cumplían o no los elementos que configuran el servicio doméstico.



En consecuencia, si los mayores intérpretes de la Constitución desconocen la Ley de los Trabajadores del Hogar y la aplican sin mayor análisis, demostrando su escaso interés, es clara la poca promoción de la protección de sus derechos labores de este sector.

Asimismo, otro aspecto que llama la atención, es el siguiente: si la trabajadora no cumplía con los mencionados requisitos básicos, ¿Cómo fue posible que la Autoridad del Trabajo emita un acta considerándola como empleada del servicio doméstico?. Ello demuestra un urgente y necesario fomento de la importancia que tiene esta labor en las familias y por lo tanto, en la sociedad.

## **CAPÍTULO 2:**

### **RÉGIMEN ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR:** **A LA LUZ DE LA DOCTRINA Y LEGISLACIÓN**

Al hablar de los trabajadores del hogar, necesariamente se debe abordar su regulación en la actualidad, para así poder entender la situación de especial vulnerabilidad en la que se encuentran.

En ese sentido, en el presente capítulo se desarrollará la figura en mención, partiendo desde un análisis tanto legislativo como doctrinario sobre este colectivo. Posteriormente se analizará el régimen especial de los trabajadores del hogar a la luz de los principios del Derecho del Trabajo.

Siendo así, quedará analizada la legislación, el régimen especial y los principios sobre los cuales se basa la Ley de los trabajadores del hogar y con ello, se dará sustento a la propuesta modificatoria.

#### **2.1. Análisis de la Ley de los trabajadores del hogar**

Según la OIT<sup>31</sup>, en la actualidad, los trabajadores domésticos con frecuencia reciben salarios muy bajos, tienen jornadas de trabajo muy largas, no tienen garantizado un día de descanso semanal y, algunas veces, están expuestos a abusos físicos, mentales y sexuales o a restricciones de la libertad de movimiento. La explotación de los trabajadores domésticos puede ser, en parte, atribuida a los déficits en la legislación nacional del trabajo y del empleo, y con frecuencia refleja discriminación en relación al sexo, raza y casta.

---

<sup>31</sup> Op. Cit. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *¿Quiénes son los trabajadores domésticos?*.

En mayo de 2003, durante el gobierno de Alejandro Toledo, se aprobó en el Perú la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar.

Puede considerarse a esta ley como el resultado de décadas de esfuerzos de parte de los mismos trabajadoras del hogar, así como de otras personas e instituciones. Fue crucial el hecho que, desde 1999, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) hubiera empezado a abordar el tema del trabajo doméstico<sup>32</sup>.

Sin embargo, la Ley N° 27986 todavía coloca a quienes trabajan en servicio doméstico, en una situación de desigualdad y desventaja laboral, lo cual se analizará más adelante.

La Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del hogar, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 015-2003-TR, considera como trabajadores del hogar a aquellos sujetos que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás labores propias de la conservación de una residencia o casa-habitación, y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, siempre que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familias.

Cabe resaltar que pueden desarrollarse otro tipo de actividades; sin embargo, lo indispensable para ser considerado como trabajador del hogar, es que la prestación de servicios esté destinada a la conservación y el desenvolvimiento de la vida de un hogar<sup>33</sup>.

La exclusión referida al lucro o beneficio económico que puede obtener el empleador, obedece a que los trabajadores del hogar no gozan de los mismos derechos laborales que los trabajadores del régimen general del sector privado, por lo que resultaría irrazonable e ilegal que un trabajador realice las labores de limpieza para una empresa y su tratamiento laboral sea bajo el régimen de los trabajadores del hogar, dado que esta empresa obtendría un lucro o beneficio de

---

<sup>32</sup> Op. Cit. ASOCIACIÓN GRUPO DE TRABAJO REDES, *Trabajo en servicio doméstico: capacitación laboral y agencias de empleo*, p.18.

<sup>33</sup> Cfr. ALARCÓN SALAS, Magaly; ALDONATE PINTO, Grecia y otros. *Manual de reclamos y procedimientos laborales*, Lima, Gaceta Jurídica S.A., 2015, p. 202.

menor costo laboral, “en estos casos se desnaturalizaría la propia relación laboral, y se enmarcaría como una relación de trabajo bajo régimen general laboral”<sup>34</sup>.

### **2.1.1. Diferencias entre la Ley N° 27986 de los trabajadores del hogar y el régimen general laboral.**

Hace quince años se aprobó en nuestro país la primera norma con rango de ley que regula específicamente el trabajo del hogar: la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, publicada el 3 de junio del año 2003, cuyo contenido y alcances se desarrollará a continuación, comparándola con el régimen general laboral.

Respecto al contrato de trabajo, la prestación de servicios de un trabajador del hogar no está sujeto a formalidad alguna; es decir, puede celebrarse de forma verbal o escrita. A diferencia del régimen general en el que un contrato individual puede celebrarse por tiempo indeterminado de manera verbal o escrita y un contrato a tiempo parcial o sujeto a modalidad deben necesariamente ser escritos.

Asimismo, “el empleador puede contratar a un trabajador del hogar de manera directa o por medio de agencias de colocación, privadas o estatales, este tiene la opción de suscribir un contrato de trabajo por escrito o solamente verbal”<sup>35</sup>.

En consecuencia, la contratación de estos trabajadores no está sujeta a formalidad alguna, salvo en el caso de que el empleador contrate un trabajador adolescente para que se desempeñe como trabajador del hogar, en este caso, se observarán las formalidades previstas en el Código de Niños y de Adolescentes.

En otras palabras, el empleador puede optar por alguna de las formas de contratación al trabajador del hogar, situación en la que mayormente opta por el contrato verbal, ocasionando que para el trabajador sea difícil poder probar su relación laboral, situación explicada en el capítulo I, en la Sentencia del Tribunal Constitucional 4762-2007-PA/TC.

---

<sup>34</sup> JIMÉNEZ CORONADO, Ludmin; HURTADO CRUZ, Graciela y otros. *Manual de los regímenes laborales especiales: normativa y asesoría aplicada*, Lima, Instituto Pacífico, 2014, p. 10.

<sup>35</sup> VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis Ricardo. *Régimen laboral explicado*, Lima, Gaceta Jurídica, 2015, p. 289.

Sobre la remuneración, es necesario hacer referencia a su nivel constitucional, ya que es un derecho reconocido en nuestra carta magna en el artículo 24º: *“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. (...)”*.

Si se parte de la idea de que la remuneración es el medio de vida básico - a menudo único de los trabajadores por cuenta ajena y sus familias -, esta se transforma en la clave para impulsar la tan ansiada igualdad de oportunidades en la sociedad capitalista contemporánea<sup>36</sup>.

En ese sentido, MASCARO señala que la consideración alimentaria de la remuneración obtiene una gran relevancia, en tanto gran parte de la población económicamente activa de un país está constituida por trabajadores que se valen de una remuneración para la materialización de la mejora en la calidad material de su vida y la de su familia<sup>37</sup>.

Frente a ello, se puede afirmar que la remuneración, es de gran importancia en el desarrollo de un trabajador. Sin embargo, al hablar de los trabajadores del hogar, su ley especial regula que la remuneración se debe pactar entre las partes, es decir, no se reconoce el derecho a la remuneración mínima vital. A diferencia de los trabajadores del régimen general laboral a los que sí se les reconoce el pago del mínimo vital.

Por tanto, si bien es una diferencia significativa la que existe entre ambos regímenes, y por la cual se lucha para que la Ley de Trabajadores del Hogar se modifique y así regule la remuneración mínima vital para este sector, se considera que esta debe atender a factores como la región y el ingreso de cada familia lo cual se explicará en el próximo capítulo.

Respecto a las vacaciones, los trabajadores del hogar cuentan con 15 días de vacaciones pagadas por cada año de servicios, mientras que los trabajadores del

---

<sup>36</sup> Cfr. ARCE ORTIZ, Elmer. *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*, Lima, Palestra Editores, 2008, pp. 346 y 347.

<sup>37</sup> Cfr. MASCARO NASCIMENTO, Amauri, “Lineamientos del concepto de salario, en *El Salario, Estudios en Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*, Montevideo, Ediciones Jurídicas Amalio Fernandez, 2008, p.57.

régimen general cuentan con 30 días de vacaciones pagadas por cada año de servicios. Esta diferenciación no tiene sustento razonable por parte del legislador.

Sobre el pago por trabajo en feriados, si bien los trabajadores del hogar tienen el descanso remunerado al igual que los del régimen general, la diferencia radica en que los trabajadores sujetos a este régimen especial, si laboran el día feriado, no se les pagará la remuneración diaria por haber trabajado; sino, que se le pagará solo el 50% de la remuneración correspondiente a un día. En cambio, los trabajadores del régimen general reciben el 100% del salario correspondiente a un día de trabajo.

Por otro lado, tenemos a la compensación por tiempo de servicios, la CTS de los trabajadores del hogar se determina a partir del 50% de su remuneración mensual, mientras que para los trabajadores del régimen general se considera el 100% de su remuneración mensual.

Las trabajadoras del hogar reciben en períodos de Fiestas Patrias y Navidad sólo el 50% como gratificación de su remuneración mensual, mientras que los trabajadores del régimen general reciben como gratificaciones el 100% de su remuneración mensual.

Siguiendo con la descripción de ambas regulaciones, si bien existen marcadas diferencias -que considero son injustificadas-, existe un punto en el que concuerdo con lo señalado por la ley de los trabajadores del hogar, lo referido al despido sin causa justificada por considerarse cargo de confianza. Los trabajadores del hogar pueden ser despedidos por el empleador sin mediar causa con un preaviso de 15 días o una indemnización correspondiente, mientras que los trabajadores en cargos de confianza del régimen general gozan de un período de prueba hasta de seis meses a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Esta diferencia tiene su razón de ser en la naturaleza de confianza que implica para el empleador dejar el cuidado de su hogar a un trabajador, por esa relación estrecha que los une.

Los trabajadores del hogar tienen el deber de guardar reserva sobre lo acontecido en el hogar donde prestan sus servicios, en relación a ello, VALENZUELA sostiene que el lugar de labores de una trabajadora doméstica coincide con el hogar de su empleador o empleadora y tiene, por consiguiente, el carácter de un espacio privado y la garantía de la inviolabilidad de domicilio<sup>38</sup>. De ahí que el Derecho tenga el importante desafío de regular mecanismos de articulación que permitan armonizar los derechos a la privacidad y a la inviolabilidad de domicilio del empleador y la protección de los derechos básicos de las trabajadoras del hogar.

La DEFENSORÍA DEL PUEBLO señala que, “si bien no se puede negar que la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar, significó en su momento un avance hacia el reconocimiento de una serie de derechos que antes no eran expresamente reconocidos a favor de este sector de la población, es indudable que aún existen una serie de diferencias entre dicho régimen especial y el régimen laboral de la actividad privada, que sitúan a las/os trabajadoras/es del hogar en una situación de clara desventaja frente a los demás trabajadores, sin existir justificación para dicha diferencia, vulnerándose de esta manera su derecho fundamental a la igualdad y no discriminación”<sup>39</sup>.

Respecto a la regulación en España, la autora MOLINA, define al trabajo doméstico como: “tal relación que vincula al titular de un hogar familiar (...) con la persona que de forma dependiente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar, el cuidado de quienes en él viven, así como la ejecución de tareas complementarias como guardería, jardinería, conducción de vehículos y otras análogas, siempre que estas últimas se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas”<sup>40</sup>.

---

<sup>38</sup> Cfr. VALENZUELA, María Elena. *Trabajo doméstico remunerado en América Latina*, p. 20. [ubicado el 3.XI.16]. Obtenido en: [http://www.trabajo.gob.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales2/trabajo\\_domestico\\_ma-elena-valenzuela.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales2/trabajo_domestico_ma-elena-valenzuela.pdf)

<sup>39</sup> DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú, Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*, Serie Informes de Adjuntía, Informe N° 007-2013-DP/ADM, Lima, Defensoría del Pueblo, 2013, p.60 [ubicado el 2.XI.2016] Obtenido en: <http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/variados/2013/IA-Trabajadoras-del-Hogar-N-007-2013.pdf>

<sup>40</sup> MOLINA GONZÁLEZ-PUMAREGIA, Rocio. *Extinción de las relaciones laborales especiales*, Pamplona, Thomson Civitas, 2007, pp. 63-64.

En ese sentido, la autora hace una definición desde una perspectiva bilateral, es decir, relaciona al empleador y al trabajador señalando que los trabajadores del hogar son aquellos que desempeñen funciones propias del hogar, así como labores complementarias, lo cual se asemeja a lo señalado en nuestra Ley de Trabajadores del Hogar<sup>41</sup>.

Asimismo encontramos a CUEVA, que en su libro *La relación laboral especial de los empleados del hogar*, señala que existen tres modalidades de tareas domésticas: los servicios relativos al hogar, como la dirección y cuidado del hogar en su conjunto o de alguna de sus partes donde se agrupa a todas aquellas tareas domésticas que tienen por objeto la casa; los servicios personales de naturaleza doméstica, como las referidas al cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, es decir todas aquellas tareas domésticas cuyo objeto son las personas que viven en la casa, bien sean estos miembros de una familia, bien sean solo convivientes en el domicilio y la tercera modalidad que son los servicios domésticos por extensión, referidos a los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, acogiendo una serie de tareas cuyo denominador común es realizarse en el exterior de la casa y que, por esa razón presentan una menos neta domesticidad<sup>42</sup>.

Por otro lado, MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, señala que el contrato de trabajo de servicio del hogar familiar posee tres rasgos exclusivos y definidores: el primero es el lugar de prestación de servicios (el hogar familiar), donde no se exige que la residencia en el mismo sea continuada, pudiendo serlo la casa que sea habitada solamente en temporadas o períodos de descanso; el segundo rasgo es el empleador doméstico (el titular del hogar familiar), que se entiende tanto el que lo sea efectivamente como el simple titular del domicilio, o lugar de residencia en el que se presta el servicio doméstico enfatizando que para que exista la relación laboral especial es necesario que el empleador sea destinatario de la prestación de

---

<sup>41</sup> Artículo 2.- "Son trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares".

<sup>42</sup> Cfr. CUEVA PUENTE, María del Carmen. *La relación laboral especial de los empleados de Hogar*, 1ª ed., Valladolid, LEX NOVA, 2005, pp. 169-177.



servicios, no siendo suficiente la mera ostentación de la titularidad del local; y por último, el objeto de la prestación (los servicios domésticos), que son los servicios que se prestan en/o para la casa en cuyo seno se realizan, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de alguna de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, así como los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas<sup>43</sup>.

Por otro lado, en la legislación española, de acuerdo con el art. 4.1 RD 1424/1985, el contrato de trabajo presenta una amplia libertad de forma. Puede celebrarse “cualesquiera sean su modalidad o duración, por escrito o de palabra”. Y aunque no se dice nada al respecto, también es admisible la forma tácita, por lo que se presume existente entre todo el que presta un servicio doméstico y el que lo recibe. Ello se debe, quizás, al propósito de facilitar al máximo la contratación de los trabajadores domésticos, ante la ausencia de una organización empresarial por parte del empleador<sup>44</sup>.

Podemos afirmar entonces que en relación a nuestra legislación nacional sobre trabajadores del hogar, la ley española regula de igual forma la modalidad de celebración del contrato (en forma verbal o escrita).

## **2.2. Aplicación de principios del Derecho del Trabajo en el régimen laboral especial de los trabajadores del hogar**

Es necesario e importante analizar el régimen laboral especial de los trabajadores del hogar, para posteriormente verificar si responde a la Constitución y a los principios rectores del Derecho Laboral.

---

<sup>43</sup> Cfr. MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, Lourdes. “La relación laboral especial del personal al servicio del hogar familiar” en *El contrato de trabajo: relaciones de trabajo especiales y contratos con particularidades*, Madrid, Editorial Thomson Reuters, 2011, pp. 133-139.

<sup>44</sup> GARCÍA VIÑA, José. *Aspectos laborales de salud laboral y de seguridad social de los empleados del hogar*, Madrid, Comares, 2009, p.72.

El trabajo es objeto de atención preferente por parte del Estado en sus diversas modalidades, en concordancia con lo precisado en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú.

En ese sentido, el Estado protege el trabajo de la persona sin importar la modalidad en la que se preste, sea de forma dependiente, independiente, con contrato sujeto a modalidad o a plazo indeterminado, así como que sea proveniente del empleo público, del régimen laboral de la actividad privada o de algún régimen laboral especial, como es el régimen de los trabajadores del hogar.

Si bien el artículo 23° de la Constitución menciona que se protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan, no se trata de una protección exclusiva a dichos sujetos; si no, que es una protección preferente, que implica tener un especial cuidado o tener el énfasis en la protección de ciertas categorías de trabajadores<sup>45</sup>, sin excluir a otros tipos de trabajadores.

En referencia al trabajo del hogar, nos encontramos ante un régimen laboral especial, - que casi en su totalidad es desempeñado por mujeres que se encuentran en una situación de vulnerabilidad -, el cual se encuentra protegido dentro del artículo 23° de la Constitución, precisándose que el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado. Por tanto, corresponde analizar si el legislador ha brindado una correcta protección, con la regulación de este régimen especial.

Los regímenes laborales especiales, encuentran su fundamento en el artículo 103° de la Constitución Política del Perú en el que se señala: “Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas (...)”.

En ese sentido, un régimen especial se crea en base a la naturaleza de la actividad, ámbito de ejecución, prestación del servicio, condiciones especiales que se

---

<sup>45</sup> Cfr. BOZA PRÓ, Guillermo. “La Madre Trabajadora como sujeto laboral especialmente protegido en el Ordenamiento Peruano” en *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*, 2ª ed., Lima, Grijley, 2009, p. 71.

presenten; no en todos los casos concurren de forma conjunta, por lo que cada régimen debe ser analizado para determinar si es un régimen especial o no<sup>46</sup>.

Cabe precisar, que se debe garantizar la vigencia de los derechos fundamentales en cualquier régimen de trabajo.

En lo que se refiere al régimen del trabajo del hogar, ULLOA sostiene que el fundamento básico de la especialidad se encuentra en el ámbito en el que se desarrolla el trabajo, el hogar familiar, y las relaciones de convivencia y confianza que se crean, las cuales resultan determinantes para la regulación de este régimen<sup>47</sup>.

Sin embargo, discrepando lo mencionado por el autor, el fundamento básico que hace especial esta relación, no solo es el ámbito en el que se desarrolla esta actividad, ni los lazos de confianza que se originan en el entorno familiar. Lo que le agrega mayor necesidad y relevancia para que se regule una ley especial para este sector, es la vulnerabilidad en la que se encuentra este sector, ello porque, en su mayoría, son mujeres, analfabetas, quechua hablantes, menores de edad, etc.

En ese sentido, se encuentra fundamento al elaborarse un régimen especial para este colectivo de trabajadores, lo que ha sido precisado también por la OIT, al indicar que en el caso del trabajo en el servicio doméstico, las relaciones entre el empleador y el trabajador son intrínsecamente distintas de las que se establecen en otras ocupaciones y exigen un reglamento que se adapte a su especificidad.

La Comisión de Expertos de la OIT la ha calificado como “una relación laboral atípica y ha recomendado precaución para que no se perjudique a las mujeres en el mercado de trabajo”<sup>48</sup>.

---

<sup>46</sup> Cfr. ROSA CAMPOS, Sara. “¿Cuándo estamos ante un régimen laboral especial?” en *Retos del derecho del trabajo peruano: nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo*, Lima, Sociedad Peruana de Trabajo y Seguridad Social – Congreso Nacional de la SPTSS, 2010, p. 700.

<sup>47</sup> Cfr. ULLOA MILLARES, Daniel. “Una regulación de servicios laborales que debe corregirse: la aplicable a los trabajadores del hogar” en *Retos del Derecho del Trabajo peruano: nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo*, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2010, p. 836.

<sup>48</sup> D’SOUZA, Asha. *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT*, Francia, Organización Internacional del Trabajo, 2010, p.20.

### **2.2.1. La constitucionalidad del régimen laboral especial de los trabajadores del hogar.**

La presencia de los regímenes laborales especiales son parte de la naturaleza del Derecho Laboral, en donde existen supuestos en los que es indispensable la creación de una regulación diferenciada y específica, a efectos de otorgar las herramientas necesarias para la ejecución adecuada de las relaciones laborales<sup>49</sup>.

Existen relaciones laborales que poseen características tan especiales que requieren un tratamiento diferenciado precisamente sobre esos aspectos particulares. Tal es el caso del sector doméstico, que es grupo vulnerable, debido a múltiples motivos, tales como: sexo (en su mayoría con mujeres), edad (en algunos casos inician las labores desde la niñez), educación, provienen de sectores rurales y de la sierra, idioma (quechua hablantes), entorno en el que se desarrolla su labor (dentro del hogar, dando paso a violaciones), entre otros.

Por lo tanto, se hace imprescindible la creación de regímenes que regulen esas condiciones particulares a efectos de que la regulación laboral sea eficiente, de allí el origen de los regímenes especiales.

En relación a ello, CAVAS sostiene que “el legislador ha decidido sustraer del régimen laboral general, algunas relaciones de trabajo específicas, las cuales contienen particularidades de tal naturaleza que la aplicación del régimen general laboral no sería suficiente”<sup>50</sup>.

La aplicación de un régimen especial podrá ser integral o podrá permitir la aplicación supletoria del régimen general en lo que no se oponga o no afecte su naturaleza. El único camino para su aplicación es que el tipo de relaciones laborales que pretenda regular ostenten una singularidad o diferencia objetiva sustancial que impida o dificulte la aplicación de la regulación laboral<sup>51</sup>.

---

<sup>49</sup> Cfr. ÁGREDA ALIAGA, Jorge. “Algunas reflexiones sobre las condiciones necesarias para considerar válido un régimen laboral especial” en *Retos del derecho del trabajo peruano: nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo*, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2010, pp. 633 – 645.

<sup>50</sup> CAVAS MARTÍNEZ, Faustino. “Diversificación versus uniformidad en el Derecho Español de Trabajo” en *Revista Española de Derecho del Trabajo* N° 63, 1994, p. 77.

<sup>51</sup> *Ibíd*em, p. 76.

Es decir, el régimen general laboral tiene un ámbito de aplicación mucho más amplio, por lo que se requiere el régimen especial para atender dichas particularidades de sectores laborales que así lo requieran, como es el caso de los trabajadores del hogar.

Según ÁGREDA, “la validez de un régimen laboral especial depende de la concurrencia de las siguientes condiciones:

**a) Objetividad**

Es la primera condición que se debe cumplir a efectos de determinar la viabilidad de la creación del régimen. Supone el análisis de la relación de trabajo que pretende ser calificada como especial. Es decir, se debe revisar de qué manera se han configurado los elementos esenciales pero adicionalmente como se presentan esos rasgos sustancialmente diferentes, a efectos de determinar el grado de especialidad de dicha relación.

Evidentemente, no basta que concurren únicamente elementos simplemente distintos (por ejemplo, jornadas acumulativas o naturaleza temporal del contrato), ya que estos supuestos se encuentran debidamente regulados por el régimen general. Es necesario pues que se encuentren circunstancias esencialmente especiales, tales como peligrosidad en la ejecución, necesidad de uso de esfuerzo físico importante, grado de confianza en la prestación de servicios, entre otras.

Si se llegase a verificar que estos elementos especiales requieren un tratamiento diferenciado (superior o inferior al régimen laboral general), se podrá seguir adelante con la creación del régimen laboral especial.

**b) Necesidad**

Esta condición presupone que la creación del régimen especial es realmente la mejor o única alternativa para regular eficientemente un determinado tipo de relaciones laborales.

Supone pues un examen previo de la eventual aplicación del régimen laboral general a este tipo de relaciones a efectos de determinar si dicha aplicación

resultaría suficiente y eficiente o si sucede lo contrario. Si la respuesta es negativa el legislador deberá proceder a crear el régimen laboral especial.

Por ejemplo, la existencia de riesgos especiales o el importante desgaste físico (como sucede en las labores de construcción civil) o el nivel de confianza derivado de los servicios de un trabajador (personal de dirección) si justificarían la creación de un régimen laboral especial, ya que el régimen general no satisface todas las implicancias propias de estas labores, ya que en algún supuesto no otorgarían la protección necesaria o quizá en otro otorgarían una protección excesiva.

### **c) Razonabilidad y Proporcionalidad**

Si la anterior condición suponía realizar un examen sobre la eventual aplicación del régimen general sobre las relaciones laborales atípicas, en este supuesto se requiere un examen de la eventual aplicación del nuevo régimen laboral especial y determinar si este es el adecuado para cumplir los fines para los cuales fue creado.

Así, en la medida de que un régimen laboral especial puede reconocer mayores o menores derechos a los trabajadores, dependiendo de la especialidad, se hace necesario que ese incremento o disminución de derechos deba ser razonable y proporcional en relación con los objetivos planteados. Es decir, la regulación no debe ser arbitraria.

Se debe pues respetar el núcleo fundamental de los derechos que se regulan de una manera diferenciada. Quizá la reducción o variación de los derechos sea necesaria, pero ello no debe suponer un mero desconocimiento o una simple reducción de los mismos, ya que si no estaríamos cayendo nuevamente en una figura desreguladora.

### **d) Vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores**

La existencia de un régimen laboral especial no debe ni puede suponer el desconocimiento o restricción de los derechos fundamentales de los trabajadores. Ya sea que hablemos de los derechos fundamentales en su

condición de ser humano o de los derechos fundamentales en su condición de trabajador.

Por lo tanto, no se puede desconocer derechos tales como la libertad sindical, a la libertad de trabajo, a la remuneración mínima vital, a la jornada máxima, a los descansos remunerados, a la estabilidad en el trabajo, a la seguridad social, entre otros.

Ahora, es necesario también determinar cuál es el núcleo inalterable de dichos derechos fundamentales. Así, los límites aplicables a eventuales reducciones de derechos derivados de aquellos derechos fundamentales reconocidos serían los que se encuentran contenidos en nuestra Constitución o en los Tratados Internacionales debidamente ratificados por nuestro país.

Por ejemplo, el establecimiento de menores días de descanso no afectaría este derecho fundamental, siempre y cuando sean superiores a los seis (6) días naturales establecidos en el Convenio N° 52 de la OIT. Aunque, ciertamente, podría cuestionarse la validez de un régimen especial que disminuya los treinta (30) días establecidos por la legislación peruana de menos rango sin tener una justificación objetiva para ello, pero no por afectar dicho derecho, sino por afectar el derecho a la igualdad<sup>52</sup>.

Por lo tanto, un régimen laboral especial deberá tener en consideración las condiciones antes mencionadas, ya que si faltara alguna de ellas, se estaría atentando contra los derechos de los trabajadores.

En el caso de los trabajadores del hogar, se puede observar que sí concurren dos de las cuatro condiciones para la validez de su régimen especial. Estas condiciones presentes son la objetividad y la necesidad, ello debido a que se presentan circunstancias especiales que ameritan una especial regulación (vulnerabilidad de los trabajadores, sexo, entorno laboral, etc.) y debido a que aplicando hipotéticamente el régimen general en la relación empleador – trabajador del hogar,

---

<sup>52</sup> Op. Cit. ÁGREDA ALIAGA, Jorge. “Algunas reflexiones sobre las condiciones necesarias para considerar válido un régimen laboral especial” en *Retos del derecho del trabajo peruano: nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo*, pp. 633-644.

no se satisfacen todas las implicancias propias de esta labor, ya que no se otorgaría la protección necesaria que se requiere.

Sin embargo, no se configuran las otras dos condiciones de validez, esto es la razonabilidad y proporcionalidad y la vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores. Ello debido a que la reducción de derechos tales como la remuneración mínima vital, el pago de la CTS, vacaciones, entre otros, no guardan relación con el objetivo de la regulación especial, que es regular las particularidades de este sector para brindarles una correcta protección de sus derechos.

En consecuencia, teniendo en cuenta que los regímenes laborales especiales, encuentran su fundamento en el artículo 103° de la Constitución Política del Perú en el que se señala: “Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas (...)”, se puede afirmar que no se existe armonía entre la ley especial de los trabajadores del hogar y lo estipulado por la Constitución Política del Perú.

### **2.2.2. Principio protector**

Se debe tener en cuenta que este principio es aquel que ampara al trabajador, y en función a esa búsqueda de protección, es que se buscó regular una legislación especial para los trabajadores del hogar.

Para PLÁ RODRÍGUEZ, el significado del principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. Mientras que en el derecho común, una preocupación constante parece ser la que asegura la paridad jurídica entre los contratantes, en el derecho laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes para lograr, a través de esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes<sup>53</sup>.

---

<sup>53</sup> Cfr. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del trabajo*, 2.' ed., Buenos Aires, 1978, pág. 25.



Asimismo, se debe considerar además que, “el principio protector encarna el carácter tuitivo que amerita la relación laboral por su propia naturaleza”<sup>54</sup>; en tal sentido, tiene como objetivo fundamental establecer una protección preferente al trabajador para compensar su desigualdad como sujeto débil de la relación jurídica laboral y su desigualdad económica.

Por otro lado, haciendo referencia al Tribunal español, PACHECO señala que en el caso de las relaciones laborales especiales se puede afirmar que el legislador se ha apoyado sobre una diferencia material o sustancial previa, que se aprecia bien por la cualidad de las personas que lo prestan, bien por la sede donde se realiza el trabajo, bien por el tipo de funciones que se realizan<sup>55</sup>.

Por lo tanto, la necesidad de especial protección a este colectivo vulnerable, se incrementa debido a la cualidad de las personas que lo prestan, que son en su mayoría mujeres, quechua hablantes, analfabetas, etc., y debido a la sede donde se realiza el trabajo, esto es en el hogar, ese ámbito de estrecha confianza, dando lugar a probables violaciones de derechos fundamentales.

En consecuencia, este principio se aplica para todas las relaciones laborales en general, es uno de los fundamentos que explica la regulación especial de los trabajadores del hogar al otorgarles protección, ello debido a la situación de desventaja que enfrenta este sector.

Se debe dejar claro que, si bien el principio protector rige todo el Derecho Laboral y es fundamento de la regulación especial del sector doméstico, en la especial situación de los trabajadores del hogar, no se ha tenido en cuenta el respeto y la exigencia de dicho principio, ya que al regularse la Ley N° 27986, debieron reforzarse sus derechos y otorgárseles mayor protección; sin embargo, los artículos de la mencionada ley no garantizan los derechos de este sector, en consecuencia

---

<sup>54</sup> DÍAZ AROCO, Teófila y BENAVIDES DÍAZ, César. *Derecho individual del trabajo: Nuevas tendencias en el Proceso de Globalización de la economía*, Lima, Grijley, 2013, p.161.

<sup>55</sup> Cfr. PACHECO ZERGA, Luz. “La legitimidad constitucional de los regímenes laborales especiales” en *Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo Proceso Laboral, Regímenes especiales y Seguridad y salud en el trabajo*, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2010, pp.803-816.

la Ley recorta derechos provocando que miles de trabajadores del hogar sean tratados de manera diferente.

### **2.2.3. Principio de igualdad**

La constitución peruana señala en su artículo 26° los principios que regulan la relación laboral, entre los cuales se encuentra el de igualdad de oportunidades sin discriminación.

Este principio hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral. En puridad, plantea la plasmación de la isonomía en el trato previsto implícitamente en el numeral 2) del artículo 2° de la Constitución; el cual específicamente hace referencia al derecho de igualdad ante la ley<sup>56</sup>.

La regla de no discriminación en materia laboral asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo. Tal como ha precisado NEVES y ARCE anteriormente, la isonomía entre las personas se manifiesta en dos planos: La igualdad ante la ley y la igualdad de trato.

La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia. Al respecto, el artículo 103° de la Constitución compromete al Estado a no dictar leyes por razón de las personas, sino por la naturaleza de las cosas. Dentro de este plano se incluye la actuación del Estado en todas sus manifestaciones, es decir, en el ejercicio de la función legislativa, judicial y administrativa, que le faculta a expedir leyes, aplicarlas o interpretarlas.

A su vez, la igualdad de trato obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y por ende, arbitraria<sup>57</sup>. “Se presenta en las relaciones privadas, en el marco en el que se desarrollan las relaciones que entablan los particulares entre sí, y donde la actuación del Estado se restringe a garantizar que estas relaciones se

---

<sup>56</sup> Cfr. NEVES MUJICA, Javier y ARCE ORTIZ, Elmer. *Código de Derecho Laboral: estudio preliminar, legislación, jurisprudencia e índices*, Lima, Palestra Editores, 2011, p.47.

<sup>57</sup> Cfr. ANACLETO GUERRERO, Víctor. *Manual de Derecho del Trabajo*, Lima. Grijley, 2012, p. 78.

desarrollen dentro del marco de la ley, obligando así a los particulares a no diferenciar a las personas, salvo que exista una razón válida”<sup>58</sup>.

Asimismo, CASTILLO y otros<sup>59</sup>, señalan que la Igualdad ante la ley (o igualdad formal) es un principio, que está positivizado en nuestra Constitución como un derecho, en el artículo 2°, inciso 2. Gracias a este, los ciudadanos podemos exigirle al Estado, que ante un trato diferenciado que realice dentro de su discrecionalidad, exista una causa objetiva y razonable para dicha diferenciación. La igualdad de trato en cambio, se vincula a la autonomía privada en todos los ámbitos tanto normativos como no normativos. Es decir que este principio se aplicará tanto a un contrato de trabajo como a un convenio colectivo.

Por otro lado, la igualdad de oportunidades (o igualdad material), se encuentra positivizado como tal, en el artículo 26°, inciso 1 de nuestra Constitución. Se relaciona con la discriminación. Esta consiste en la aplicación de una medida neutra a todos, pero a pesar de esto, se afecta a un grupo determinado sin que medie alguna causa justificada para la utilización de dicha medida neutra<sup>60</sup>.

El Tribunal Constitucional Peruano se ha pronunciado sobre la aplicación de este principio en su sentencia emitida sobre el régimen especial agrario, en la acción de inconstitucionalidad planteada por el Colegio de Abogados de Ica, contra el Título II de la Ley N° 27360, que establece un régimen laboral especial para el sector agrario.

El Tribunal aclara que el respeto al principio de igualdad proscribire todo trato discriminatorio, pero no así el tratamiento diferenciado, “que bajo ciertos esquemas y parámetros es permitido, pues no se debe perder de vista que no todo trato diferente ostenta la característica de ser discriminatorio. La discriminación se produce cuando ese trato diferente carece de razones que lo justifiquen”<sup>61</sup>.

---

<sup>58</sup> AMPUERO DE FUERTES, Victoria. “Discriminación e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo” en *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*, 2da ed., Lima, Grijley, 2009, p. 755.

<sup>59</sup> Cfr. CASTILLO GUZMÁN, Jorge; BELLEZA SALAZAR, Mariela y otros. *Compendio de Derecho Laboral Peruano*, Lima, Ediciones Caballero Bustamante, 2010, p. 44.

<sup>60</sup> Cfr. SÁENZ LARA, Carmen. “Mujeres y mercado de trabajo” en *Materiales de enseñanza de Derecho Laboral General*, Madrid, 1994, p.159.

<sup>61</sup> STC del 21 de noviembre de 2007, Exp. N° 0027-2006-PI, (Caso Régimen Agrario).

Señala además cuatro criterios que justifican la existencia del régimen agrario, aún cuando objetivamente otorga menores derechos a los trabajadores agrícolas, dentro de los cuales resaltan dos: La Ley N° 27360 tiene una vocación de temporalidad que no se debe perder de vista, su extinción está prevista para el año 2021 y el régimen agrario puede tener como punto de partida un piso menor al del régimen general, pero con la tendencia a lograr una equiparación en las condiciones económicas y de régimen de descanso, que permita alcanzar un trabajo cada vez más “decente”.

Tomando como referencia, lo anterior, se puede afirmar entonces que los regímenes especiales laborales son compatibles con la Constitución cuando se respetan los derechos fundamentales, es el requisito *sine qua non* para su vigencia.

Y tal y como lo señala PACHECO, “en el caso que un régimen especial otorgue menores derechos que los reconocidos al resto de los trabajadores esas disposiciones sólo serán válidas en la medida en que sean temporales y se ordenen a lograr la plena equiparación de derechos en el futuro”<sup>62</sup>.

Sin embargo, tomando en cuenta el análisis antes efectuado de la ley de trabajadores del hogar, Ley N° 27986, y el análisis del régimen especial y sus condiciones de validez, se puede afirmar que se ha vulnerado el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, ya que se ha violado el derecho de igualdad ante la ley previsto en el artículo 2º numeral 2 de la Constitución Política del Perú, ello al no existir motivos o razones que justifiquen la distinción de derechos y beneficios laborales hacia este colectivo vulnerable.

El plano vulnerado es el de igualdad ante la ley previsto en el artículo 103º de la Constitución, ya que no se ha respetado el límite constitucional en la actuación del legislador, ya que como se sabe este no podrá, como pauta general, aprobar leyes cuyo contenido contravenga el principio de igualdad de trato al que tienen derecho todas las personas.

---

<sup>62</sup> Op. Cit. PACHECO ZERGA, Luz. “La legitimidad constitucional de los regímenes laborales especiales” en *Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo Proceso Laboral, Regímenes especiales y Seguridad y salud en el trabajo*, p.815.

Referencialmente, resulta necesario mencionar criterios establecidos por el Tribunal Constitucional español que habilitan bajo ciertos supuestos un trato desigual, y a los que el tratadista García Morillo<sup>63</sup> señala:

- a) “Que los ciudadanos colectivos se encuentren efectivamente en distinta situación de hecho,
- b) Que el trato desigual sea razonable, vale decir, admisible desde la perspectiva de los preceptos, valores y principios constitucionales,
- c) Que dicha finalidad sea razonable, vale decir, admisible desde la perspectiva de los preceptos, valores y principios constitucionales,
- d) Que la diferencia de situación, la finalidad que se persigue y el trato desigual que se otorguen guarden coherencia entre sí, y; finalmente,
- e) Que la razonabilidad sea proporcionada de suerte que, el trato desigual, no guarde una desproporción absoluta con las circunstancias de hecho y la finalidad que la justifica”.

De concurrir las circunstancias antes descritas, el trato diferenciado será admisible y, por ello, constitutivo de una diferenciación constitucionalmente legítima, de no ser así, el otorgar un trato desigual, constituirá una discriminación.

---

<sup>63</sup> GARCÍA MORILLO, Joaquín. “La cláusula general de igualdad”, en *Derecho Constitucional*, Valencia, 1991, p. 151.

## **CAPÍTULO 3:**

### **MECANISMOS DE PROTECCIÓN Y PROPUESTA LEGISLATIVA**

Los trabajadores del hogar enfrentan una realidad que no se ajusta a su ley especial, esta tampoco les ofrece la protección necesaria y suficiente para el justo y adecuado ejercicio de sus derechos laborales.

A diferencia de otros países vecinos, como Colombia y Ecuador que a pesar de tener una realidad muy similar a la nuestra, sí muestran un avance jurisprudencial y normativo en bienestar de este grupo doméstico. En el Perú no se ha visto avances significativos que mejoren la situación de especial vulnerabilidad que enfrenta este sector.

En ese sentido, en el presente capítulo se abordará la regulación del servicio doméstico en el ámbito internacional; es decir, desde la OIT, hasta la regulación en países andinos como Colombia y Ecuador; posteriormente, se desarrollarán los mecanismos de protección hacia este sector para proponer modificaciones a la Ley de los Trabajadores del Hogar.

De esta manera, se beneficiará a los trabajadores del hogar brindando posibles soluciones para una justa protección que tanto tiempo se ha visto expuesto a situaciones de discriminación y trato diferenciado.

#### **3.1. El servicio doméstico en la normativa de la OIT**

##### **3.1.1. Marco internacional sobre el trabajo doméstico**

En la esfera internacional, el servicio doméstico fue discutido en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en su centésima reunión realizada en Ginebra Suiza, en junio de 2011. De ahí surgieron significativos adelantos en cuanto al reconocimiento de esta importante labor que carecía de la

más mínima protección estatal en muchos países, siendo según este organismo, una actividad de contribución significativa a la economía mundial<sup>64</sup>.

La OIT aprobó el Convenio 189 en Ginebra el 16 junio de 2011, sobre el trabajo decente para las trabajadoras del hogar. Esta es la única norma internacional que regula específicamente su situación. Sus principales disposiciones son las siguientes:

- a) Promoción y protección de los derechos humanos de los trabajadores domésticos (artículo 3).
- b) Promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- c) Respeto de la edad mínima de los trabajadores domésticos y en caso de menores de 18 años que no se les prive de la escolaridad obligatoria, ni sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional (artículo 4).
- d) Adopción de medidas contra toda forma de abuso, acoso y violencia (artículo 5).
- e) Promoción de condiciones de empleo equitativas y decentes (artículo 6).
- f) Obligación del Estado a informar sobre las condiciones de empleo mediante contratos escritos (artículo 7).
- g) Protección de los derechos de los trabajadores domésticos migrantes (artículo 8).
- h) Igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación con las horas de trabajo, compensación de las horas extraordinarias, períodos de descanso diarios y semanales y vacaciones anuales pagadas (artículo 10).
- i) Salario mínimo y sin discriminación por motivo de sexo (artículo 11).
- j) Entorno de trabajo seguro y saludable (artículo 13).
- k) Protección de la seguridad social y maternidad en igualdad de condiciones que los trabajadores en general (artículo 14).

---

<sup>64</sup>Cfr. GEOBEL E. PALLARES Oliver. “*Todo sobre los derechos de las empleadas domésticas*”, 2015. [ubicado el 08.VIII.2017] Obtenido en: <http://www.araujoysegovia.com/blog/derechos-de-las-empleadas-domesticas/>

- l) Protección frente a prácticas abusivas de las agencias de empleo (artículo 15).
- m) Acceso a recursos efectivos en tribunales y otros mecanismos de resolución de conflictos (artículo 16).

PAÍS	FECHA	ESTATUS
Argentina	24 Marzo de 2014	En vigor
Bolivia	15 Abril de 2013	En vigor
Chile	10 Junio de 2015	En vigor
Colombia	09 Mayo de 2014	En vigor
Ecuador	18 Diciembre de 2013	En vigor
Guyana	09 Agosto de 2013	En vigor
Paraguay	7 Mayo de 2013	En vigor
Uruguay	14 Junio de 2012	En vigor

FUENTE: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2017)

Su entrada en vigor se produjo el 5 de setiembre de 2013, habiendo sido ratificado hasta la actualidad por 24 de los 187 Estados miembros de la organización. Debe destacarse que la mayoría de los países que han ratificado este convenio pertenecen a nuestra región, como es el caso de Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, Guyana, Paraguay y Uruguay<sup>65</sup>.

Como se puede observar, “existe una clara necesidad de los países sudamericanos en ratificar dicho convenio en aras de proteger al sector doméstico, ello se debe a que hoy en día existe una mayor conciencia sobre la situación de vulnerabilidad que enfrenta este sector de la población, generada muchas veces por la discriminación múltiple de la que suelen ser víctimas por motivos de sexo, raza,

<sup>65</sup> Cfr. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS. *Informe sobre la Viabilidad de la Ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo por el Estado Peruano*, Lima, 2015, p.5.



condición económica y social, entre otros factores”<sup>66</sup>. A ello se suma que el espacio en el que se desarrolla esta labor es privado o doméstico, lo que limita la actuación y fiscalización a las autoridades, incrementando su desprotección.

En el Perú, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables se pronunció a favor de la ratificación del Convenio mediante los Informes N° 283-2011-MIMDES/OGAJ de fecha 28 de noviembre de 2011, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica y N° 072-2012-MIMP/DGIGND/DPPDM-MIEV de fecha 12 de octubre 2012, elaborado por la Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación.

Asimismo, la Defensoría del Pueblo también se ha pronunciado sobre la necesidad y conveniencia de la ratificación, mediante los Informes de Adjuntía N° 007-2013-DP/ADM y N° 001-2016-DP/ADM.

Actualmente, se ha dado inicio a un camino en búsqueda de la protección de los derechos del sector doméstico. El 14 de mayo de 2018, se aprobó el Convenio 189 de la OIT para los trabajadores del hogar en la Comisión de Relaciones Exteriores del Congreso de la República del Perú.

La presidenta de la Comisión de Relaciones Exteriores, indicó que se aprobó una resolución legislativa –enviada por el Ejecutivo- que busca el trabajo decente para los trabajadores domésticos (Convenio 189 de la OIT). Esto para establecer normas mínimas de protección para esta clase trabajadoras, sus condiciones de empleo, horas de trabajo, remuneración, seguridad social, agencias de empleo privadas y otros riesgos. Explicó que este convenio requeriría una modificación de la Ley de trabajadores del hogar, y como concierne a derechos humanos, debe pasar por el pleno del Congreso<sup>67</sup>.

---

<sup>66</sup> CHACARTEGUI JAVEGA, Consuelo. “Mujer, discriminación múltiple y exclusión social”. En: PÉREZ DE LA FUENTE, Oscar. (ed.) *Mujeres: Luchando por la igualdad, reivindicando la diferencia*. Madrid, Dykinson, 2010, p. 39.

<sup>67</sup>

[https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/05/24/normativa\\_madres\\_gestantes\\_lora\\_puntriano\\_cropped%20%281%29.pdf](https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/05/24/normativa_madres_gestantes_lora_puntriano_cropped%20%281%29.pdf)

Es necesario analizar los beneficios que traerá al sector doméstico peruano la ratificación del Convenio 189 de la OIT, para contribuir con la postura a favor de su suscripción y así brindarles una correcta protección.

Entre los beneficios se encuentra por ejemplo un régimen de salario mínimo y sin discriminación por motivo de sexo, un entorno de trabajo seguro y saludable, así como la protección de la seguridad social y maternidad en igualdad de condiciones que los trabajadores en general<sup>68</sup>.

El artículo 3º señala que los Estados miembros que lo ratifiquen deberán adoptar las medidas necesarias para asegurar la promoción y la protección efectiva de los derechos humanos de todas las trabajadoras y trabajadores domésticos. Además, establece el respeto y promoción de la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Por lo tanto, la ratificación del convenio, sería el punto de partida de las medidas legales y políticas para dotar de mayor protección a los trabajadores del hogar, quedando un largo camino por recorrer.

En el artículo 4º se hace mención a la escolaridad obligatoria para menores de 18 años. Si bien ya se encuentra regulada en la Ley de Trabajadores del Hogar, para que concretamente se ejecute este beneficio se requerirá de algún ente fiscalizador de esta actividad.

Respecto al Régimen de Salario Mínimo, este beneficio es uno de los más importantes que traería la ratificación del Convenio, y también uno de los más difíciles de establecer. Asegura que los trabajadores del hogar se beneficien de un régimen de salario mínimo siempre y cuando en el país que ratifique el Convenio, se encuentre previsto este mencionado régimen. En este caso, sí se aplica en el

---

<sup>68</sup> Op. Cit. DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*, p. 45.

Perú ya que sí existe la Remuneración Mínima Vital. Asimismo se menciona que la remuneración deberá ser establecida sin discriminación por motivo de sexo.

Por lo tanto, se está hablando de la posibilidad de que los trabajadores del hogar ¿perciban la remuneración mínima vital de S/.930.00 Soles?, o se refiere a que ¿pueden coexistir remuneraciones a la misma vez en el ordenamiento jurídico peruano?. Atendiendo a la Constitución<sup>69</sup>, la respuesta sería que se está hablando de la coexistencia de dos o más remuneraciones.

Al haberse entonces ratificado el Convenio de la OIT, debería modificarse la normativa interna reconociéndose expresamente el derecho de estos trabajadores a una remuneración mínima. Se debe precisar que el referido Convenio no exige establecer para los trabajadores del hogar la misma remuneración o salario mínimo establecido para los trabajadores pertenecientes al régimen general, por lo que se podría fijar un monto mínimo especial para este sector, siempre y cuando se respete el derecho de igualdad ante la ley reconocido constitucionalmente.

Por lo tanto, el establecimiento de remuneraciones mínimas diferenciadas debe basarse en condiciones objetivas que justifiquen de manera razonable y proporcional esta diferenciación, a efectos de evitar la posible afectación al principio y derecho material de igualdad<sup>70</sup>. Se ahondará más respecto a esto en el siguiente acápite.

El artículo 13º del Convenio se refiere al Trabajo Seguro y Saludable, mediante el cual todo miembro deberá adoptar medidas eficaces, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de este sector, las cuales podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores.

---

<sup>69</sup> Artículo 24º de la Constitución Política del Perú: "(...). Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores".

<sup>70</sup> Op. Cit. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS. *Informe sobre la Viabilidad de la Ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo por el Estado Peruano*, p. 24.

Sin embargo, no establece específicamente cuáles son estas medidas, por lo que se entiende que cada Estado Miembro deberá adoptar las que considere convenientes, teniendo en cuenta las características especiales de este tipo de trabajo y siempre en consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.

El convenio en su artículo 14<sup>o</sup> reconoce que los trabajadores domésticos tienen derecho a gozar de la protección de la seguridad social en las mismas condiciones aplicables a los trabajadores en general, inclusive en lo relativo a la maternidad, para lo cual deberán adoptarse progresivamente las medidas correspondientes.

Por lo tanto, el Convenio de la OIT promueve la igualdad en materia de seguridad social, igualdad que actualmente sí existe en lo que se refiere al sistema privado o público de pensiones y salud, debido a que tanto los trabajadores del hogar como los del régimen general deben aportar a algún sistema de pensiones y tienen derecho a que su empleador aporte a EsSalud, en este caso se pueden deducir como gasto las aportaciones al Seguro Social de Salud ESSALUD que se realicen por los trabajadores del hogar.

Según FUERTES<sup>71</sup>, su ratificación por parte del país aportaría avances concretos para la sociedad en su conjunto, favoreciendo el crecimiento y desarrollo económico, así como también la justicia social de una categoría de trabajadoras desfavorecidas y desvaloradas históricamente: *las trabajadoras del hogar*.

Además, su ratificación permitiría complementar la normatividad en materia de igualdad de oportunidades en el país y valorar definitivamente el trabajo del hogar, en tanto desarrolla actividades para la educación de niños y niñas, el cuidado de los adultos mayores y personas con discapacidad, atención de las necesidades de los miembros del hogar en general, etc.

---

<sup>71</sup> Op. Cit. FUERTES MEDINA, Patricia. *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*, p.50.

Asimismo, se aprobó la Recomendación 201<sup>72</sup> que complementa el Convenio 189. Plantea la protección de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; el derecho a la salud; reglamenta las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos menores de 18 años; protección frente al abuso, el acoso y la violencia; programas para la reubicación y la readaptación de los trabajadores domésticos; registro de las horas de trabajo realizadas, horas extraordinarias y períodos de disponibilidad laboral inmediata; medidas especiales para los trabajadores del hogar de horario nocturno; comodidad de las habitaciones e instalaciones sanitarias; promoción de buenas prácticas de las agencias de empleo privadas; fortalecimiento de oficinas nacionales de estadística para la recopilación de datos, entre otros temas.

Si el Perú ratifica este Convenio será necesario y urgente que se analice la normativa nacional vigente; es decir, la Ley y Reglamento de los trabajadores del Hogar, para así adecuarlos a lo dispuesto por el Convenio 189 y la Recomendación 201.

Respecto a lo anteriormente expuesto, AGUINAGA<sup>73</sup> expone en el siguiente cuadro las condiciones laborales que contiene el Convenio 189 de la OIT, en comparación con las condiciones laborales que regula el actual régimen especial de los trabajadores del hogar en el Perú y el régimen general.

<b>Derechos y Beneficios</b>	<b>Convenio N° 189 de la OIT</b>	<b>Régimen del Trabajo del Hogar (Ley N° 27986 y D.S. N° 015-2003-TR)</b>	<b>Régimen General</b>
<b>Salario Mínimo</b>	Salario mínimo (podría ser diferenciado)	Acuerdo libre entre las partes del contrato de trabajo.	Sí.

<sup>72</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Conferencia Internacional del Trabajo. Actas Provisionales 100.a reunión*, Ginebra, OIT, 2011, pp. 1-7 [ubicado el 1.X.16] Obtenido en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_157834.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157834.pdf)

<sup>73</sup> Op. Cit. AGUINAGA SAAVEDRA, Jesús Enrique. “Los trabajadores del hogar en el Perú. Breve repaso crítico de un sector vulnerable” en *El derecho del trabajo y los colectivos vulnerables: Un estudio desde las dos orillas*, pp. 33-34.

<b>Forma de pago</b>		Preferentemente dineraria, pero puede establecerse el pago en especie de cierto porcentaje de la remuneración.	Solo dineraria.	Dinero y especie.
<b>Beneficios sociales</b>	<b>Gratificaciones por fiestas patrias y navidad</b>	Se promueve la igualdad de los trabajadores del hogar con los del general.	Media remuneración por fiestas patrias y navidad (por cada una de ellas).	Una remuneración por fiestas patrias y navidad (por cada una de ellas).
	<b>CTS</b>		Les corresponde media remuneración.	Una remuneración más el porcentaje de las gratificaciones que se hayan percibido.
	<b>Descanso vacacional</b>		15 días.	30 días.
<b>Indemnización por despido arbitrario</b>		Se promueve la igualdad con los trabajadores del régimen general.	Si el empleador no da un preaviso con 15 días de anticipación, paga una indemnización equivalente al salario de 15 días.	Contrato a plazo indeterminado: una remuneración y media por cada año de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones.

				Contrato a plazo fijo: una remuneración y media por cada mes dejado de laborar.
<b>Trabajo realizado en días feriados</b>		Se promueve la igualdad con los trabajadores del régimen general.	La compensación es el equivalente al 50% de la remuneración diaria.	La compensación es el equivalente al 100% de la remuneración diaria.
<b>Seguridad Social</b>	<b>Salud</b>	Promueve la seguridad social	Solo para los trabajadores que laboren desde 4 horas diarias.	Todos los trabajadores tienen acceso a los servicios de salud.
	<b>Pensiones</b>		Los trabajadores deben aportar a algún sistema de pensiones.	Los trabajadores deben aportar a algún sistema previsional.
<b>Contrato de Trabajo</b>		Preferentemente escrito	Escrito o verbal.	Escrito o verbal.
<b>Normas de Inspección de Trabajo</b>		Todo miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección de trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones.	Se ve limitada por las restricciones de acceso a los domicilios y la falta de una norma para realizar las inspecciones en los domicilios.	Existen normas que regulan el procedimiento de inspección y sanciones bien definidas para los infractores.

<b>Trabajo infantil</b>	No inferior a la edad mínima desarrollada en cada legislación.	Edad mínima de 14 años, de acuerdo a la ratificación del Convenio N° 138 de la OIT.  No obstante, según el artículo 3 del Decreto Supremo N° 003-2010-MINDES, los niños y adolescentes no deberán desarrollar labores domésticas, ya que por su naturaleza y condiciones son peligrosas.	Edad mínima de 14 años, de acuerdo a la ratificación del Convenio N° 138 de la OIT.
-------------------------	--	--	---

FUENTE: AGUINAGA SAAVEDRA, JESÚS ENRIQUE (2017)

Se debe precisar que, en la medida que el Perú es miembro de la Organización Internacional del Trabajo, los instrumentos adoptados por su Conferencia (convenios o recomendaciones), tienen carácter de recomendación<sup>74</sup>. En tal sentido, el Perú debería realizar acciones que apunten al logro del trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos del país.

Resulta de gran importancia, señalar que, durante la elaboración del presente trabajo de investigación, nuestro país aprobó el Convenio 189 de la OIT, mediante Resolución Legislativa N° 30811, Resolución Legislativa que aprueba el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos<sup>75</sup>, de fecha 05 de julio de 2018, publicada el 07 de julio de 2018 en el Diario Oficial El

<sup>74</sup> Op. Cit. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS. *Informe sobre la Viabilidad de la Ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo por el Estado Peruano*, p. 12.

<sup>75</sup> Artículo único.- Aprobación del Convenio: "Apruébese el Convenio sobre el Trabajo Decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, adoptado el 16 de junio de 2011 en la ciudad de Ginebra, Confederación Suiza, durante la 100° Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)".



Peruano. Así como también se ratificó el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, mediante Decreto Supremo N° 030-2018-RE<sup>76</sup>, de fecha 13 de julio de 2018, publicada el 17 de julio de 2018 en el Diario Oficial El Peruano.

Con ello, conforme se señalaba anteriormente, se ha dado inicio a un arduo trabajo a fin de lograr que la Ley de Trabajadores del Hogar, Ley N° 27986 sea modificada, y así poder restituir los derechos que hace muchos años les fueron recortados a este sector, por lo que ya nos encontramos en el punto de partida hacia el camino de una correcta y justa legislación.

### **3.1.2. Regulación del trabajo doméstico en países andinos: el caso de Colombia y Ecuador.**

En Colombia, especialmente las mujeres que trabajan en el servicio doméstico, tienen unas particularidades que las identifican: la mayoría provienen de sectores populares, lo cual aumenta y potencia su subvaloración<sup>77</sup>. Ello también se aprecia en la realidad peruana, ya que la mayoría de personas que se dedican a esta importante labor, provienen de los sectores rurales y de la sierra.

La ley colombiana establece que las trabajadoras del servicio doméstico son aquellas personas que residiendo o no en el lugar de trabajo, ejecutan tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños, jardinería, cuidado de animales y demás tareas propias del hogar (Decreto 824 de 1988 Art. 1). Es decir, se trata de una persona natural que, a cambio de una remuneración, presta su servicio personal de manera directa, habitual y bajo subordinación o dependencia, para la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños y demás labores propias del hogar del empleador.

---

<sup>76</sup> Artículo 1°.- Ratifícase el “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos”, adoptado el 16 de junio de 2011 en la ciudad de Ginebra, Confederación Suiza, durante la 100° Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); y aprobado por Resolución Legislativa N° 30811, del 05 de julio de 2018.

<sup>77</sup> Cfr. BALANTA MORENO, Xiomara. “El trabajo en el servicio doméstico. Un análisis desde la legislación y la jurisprudencia colombiana” en *El derecho del trabajo y los colectivos vulnerables: Un estudio desde las dos orillas*, Madrid, DYKINSON, 2017, p.56.

En este ámbito, la norma colombiana se equipara a la legislación peruana, que tiene la misma finalidad, el cuidado del hogar y de sus miembros.

En Colombia, “solo las personas naturales pueden prestar este tipo de servicios y se entiende que solo se puede prestar directamente en los hogares o en las casas habitación, de manera que el empleador podrá ser únicamente persona natural por lo que no se puede considerar trabajadora del servicio doméstico a aquella persona que ejecute labores similares para entidades o personas jurídicas con o sin ánimo de lucro”<sup>78</sup>. Lo mismo sucede con Perú, en el que no se podrá considerar trabajador doméstico a aquel que preste servicios a empresas ya sea con o sin ánimo de lucro, tal y como se explicó con una sentencia en el capítulo I.

Como resultado de la reunión en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, se adoptó el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, el cual fue suscrito por Colombia, quien emitió la Ley 1595 de 2012<sup>79</sup>, dicha Ley fue revisada constitucionalmente por la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-616 de 2013<sup>80</sup>.

El Director de Asuntos Jurídicos Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores resalta que el Convenio analizado se enfoca en el propósito de la OIT de garantizar que grupos de trabajadores tradicionalmente sometidos a condiciones laborales desfavorables, como sucede con los trabajadores domésticos, les sean garantizados los estándares propios de los principios y derechos fundamentales del trabajo. Por ende, debe tenerse en cuenta que el instrumento internacional fue concebido “... en aras de generar un marco de protección para los trabajadores domésticos y con el fin de evitar condiciones inhumanas en el desarrollo del trabajo en el hogar, a saber: jornadas de trabajo nocturnas; tareas que exceden la capacidad física del ejecutante; salarios ínfimos; ausencia de cotización en los

---

<sup>78</sup> Ministerio del Trabajo Bogotá D. C. “Guía Laboral del Servicio Doméstico”, 1era ed., 2012.

<sup>79</sup> Ley 1595 de 2012. Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/LEY%201595%20DEL%2021%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202012.pdf>

<sup>80</sup> Corte Constitucional Colombiana, sentencia C-616 de 2013, Revisión de constitucionalidad de la Ley 1595 del 21 de diciembre de 2012, por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (Número 189)”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 16 de junio de 2011”, Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.

*sistemas de seguridad social; ausencia de protección en situaciones de indefensión; falta de control por parte de las autoridades laborales, entre otros.”* Por lo tanto, resulta claro que estos objetivos se ajustan por completo a las previsiones que sobre derecho de los trabajadores dispone la Constitución<sup>81</sup>.

A su vez, el Ministro de Trabajo, señala que era necesario ratificar el Convenio, puesto que sus prescripciones están dirigidas a proteger a los trabajadores y trabajadoras domésticos, los cuales conforman un grupo laboral tradicionalmente sometido a abusos y violaciones de sus derechos laborales. Agrega, en ese sentido, que el Estado colombiano es “... *conocedor de las dificultades y condiciones adversas que a nivel mundial enfrenta esta población, entendiendo que por décadas en muchos países han sido notorios los eventos de trato discriminatorio y de explotación hacia personas contratadas para cumplir labores domésticas como aseo, cocina, lavado y planchado de ropa y demás actividades propias de un hogar, que habían encontrado tradicional materialización, connivencia e indiferencia, en un rezago de la esclavitud y la servidumbre del pasado a través del mantenimiento de la segregación social y las diferencias en las condiciones laborales*”. En ese sentido, la ratificación del Convenio se muestra útil para insertar a dichos trabajadores en los estándares internacionales del trabajo decente. Esto, a su vez, tendría un impacto significativo en la población laboral colombiana, pues los trabajadores y trabajadoras domésticos ascienden a 500.000 personas en el país.

Este Convenio 189 ofrece protección específica a los trabajadores domésticos. Establece los derechos y principios básicos, y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadores domésticos.

En Colombia, la primera ley que reguló el tema es la Ley 11 de 1988, por la cual se consagran unas excepciones en el régimen del Seguro Social para los trabajadores del servicio doméstico; luego se aprobó el Decreto 824 de 1988 en el que los trabajadores quedan cubiertos contra los riesgos de Enfermedad General y

---

<sup>81</sup> Sentencia C-616/13, [ubicado el 09.VI.2018] Obtenido en <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/C-616-13.htm>

Maternidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e invalidez, vejez y muerte.

Posteriormente, la Ley 100 de 1993, crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Además de ello, se tiene el Decreto 721 de 2013, por medio del cual se reglamenta el numeral 4 artículo 7 de la Ley 21 de 1982 y se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar. En aspectos generales, el *corpus iuris* del trabajo en el servicio doméstico, se encuentra regulado por el Código Sustantivo del Trabajo, y los desarrollos jurisprudenciales que aportan y desarrollan las distintas temáticas.

En Colombia, se tiene prohibido a los menores de 18 años desempeñarse en cualquier forma de trabajo doméstico, ya que el Estado Colombiano lo considera como una de las peores formas de trabajo infantil<sup>82</sup>.

Ello implica un gran avance en la normativa colombiana, a diferencia de la peruana que sí permite que los adolescentes de 12 años a más realicen labores domésticas, con la debida autorización de los municipios distritales o provinciales, ello según el artículo 52<sup>o83</sup> del Código del Niño y del Adolescente.

Asimismo en Colombia, el salario no puede ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente, aunque el empleador puede cancelarlo no solo en dinero sino también una parte en dinero y otra en especie, otro aspecto que supera a la legislación peruana en la que no se aplica el pago de la remuneración mínima vital para el sector doméstico.

---

<sup>82</sup> Resolución 01677 de 2008 (mayo 16), por la cual se señalan las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad. Ver también: MINISTERIO DEL TRABAJO, *Guía Laboral del servicio Doméstico*, p. 12.

<sup>83</sup> Artículo 52°: Tienen competencia para inscribir, autorizar y supervisar el trabajo de los adolescentes que cuenten con las edades señaladas en el artículo precedente: a) El Sector Trabajo, para trabajos por cuenta ajena o que se presten en relación de dependencia; y b) Los municipios distritales y provinciales dentro de sus jurisdicciones, para trabajadores domésticos, por cuenta propia o que se realicen en forma independiente y dentro de su jurisdicción. En todas las modalidades de trabajo, la inscripción tendrá carácter gratuito.

Es de gran importancia que así como Colombia, Perú al ya haber ratificado el Convenio 189 recientemente, modifique la Ley de Trabajadores del hogar, para que así exista una mayor protección para este sector.

Por otro lado, en Ecuador los trabajadores domésticos están amparados en el Código del Trabajo y gozan de todos los derechos del mismo. Contempla al trabajo doméstico como una modalidad del trabajo, es decir su regulación se encuentra dentro de dicho Código.

En Ecuador, el Gobierno Central, desde el 2010, ha promovido incrementos en el salario mínimo de los trabajadores domésticos con el fin de que exista una equidad salarial. Sumado a ello, el Estado ha fomentado el cumplimiento de las obligaciones del empleador con los empleados domésticos e impulsado y fomentado en este grupo la exigencia de sus derechos tales como: la afiliación al seguro social IESS desde el primer día de labores, el goce de vacaciones, el pago de fondo de reserva a partir del segundo año de trabajo, el derecho a percibir el décimo tercero y décimo cuarto en las fechas determinadas, de recibir horas extras y suplementarias, en el caso que labore fuera de la jornada legal<sup>84</sup>.

Asimismo, según el Código del trabajo<sup>85</sup> el servicio doméstico es aquel que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

Lo más resaltante de la regulación del trabajo doméstico ecuatoriano se encuentra en el artículo 268<sup>o</sup> donde se señala que a los trabajadores domésticos se les garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas y los días sábados y domingos serán de descanso. Si en razón de las circunstancias, no

---

<sup>84</sup> Cfr. GUERRERO, Alicia. *El mercado de servicio doméstico en el Ecuador*, Foro Economía Ecuador, Guayaquil, 2015, [ubicado el 31.V.2018] Obtenido en: <http://foroeconomiaecuador.com/fee/servicio-domestico-ecuador/>

<sup>85</sup> Artículo 262<sup>o</sup> del Código del Trabajo de Ecuador.

podiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Es decir, los trabajadores del servicio doméstico en Ecuador, a pesar de no contar con una ley especial como en el caso de Perú, tienen los mismos derechos que los demás trabajadores, esto es 15 días de vacaciones anuales, el pago de la remuneración mínima vital que asciende a 386 dólares mensuales por 8 horas diarias laboradas, ello atendiendo al artículo 79º del Código del Trabajo que señala: “trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”.

El 18 de diciembre de 2013, el Gobierno de Ecuador depositó ante la Oficina Internacional del Trabajo el instrumento de ratificación del Convenio 189 sobre los trabajadores domésticos. De esta forma, Ecuador es el undécimo Estado miembro de la OIT y el quinto Estado miembro de América Latina en haber ratificado este Convenio que tiene por objeto mejorar las condiciones de vida y de trabajo de decenas de millones de trabajadores domésticos en el mundo.

La ratificación del Convenio 189 es un paso más tomado por el Gobierno de Ecuador en beneficio de los trabajadores domésticos y la protección de sus derechos, ya que se refuerzan las normas internas vigentes, citando como ejemplo el programa Empleo Doméstico Digno, que desde su implementación, en junio de 2010, ha permitido que este importante grupo de trabajadores reclamen sus derechos, como la afiliación obligatoria en el sistema de seguridad social.

Ecuador, demuestra al igual que Colombia la importancia que tiene la ratificación del Convenio 189 por parte de Perú, una manera de ofrecer protección legal a un importante grupo de trabajadores en todo el mundo, que en muchos casos son objetos de explotación.

## **3.2. Mecanismos de protección para la garantía de los derechos y normas laborales**

### **3.2.1. Inspección del Trabajo**

La Inspección del Trabajo es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo<sup>86</sup>.

CABANELLAS<sup>87</sup>, lo define como el “servicio oficial administrativo, encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público general de la producción y el equilibrio social”.

La labor de la inspección de trabajo es importante para verificar y concientizar a la población en el cumplimiento de las normas laborales, ya que por más que se reconozca gran cantidad de beneficios laborales a los trabajadores, estos no podrán ser ejercidos justamente sin un eficiente sistema inspectivo.

Respecto a lo anterior, la OIT señala que la normatividad es ineficaz si no existe inspección. De igual forma opina la Comisión de Expertos para la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, señala que “una legislación social, por muy avanzada que esta sea, corre el riesgo de convertirse en letra muerta si no existe en el país un sistema de inspección del trabajo encargado de controlar su aplicación”<sup>88</sup>.

---

<sup>86</sup> Artículo 1º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

<sup>87</sup> CABANELLAS, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. Tomo II, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, p. 755.

<sup>88</sup> VERDERA, Francisco. *El trabajo infantil en el Perú: Diagnóstico y propuestas para una política nacional*. 1ª ed., IEP/OIT, Lima, 1995, p. 133.

La Dirección de Inspección del Trabajo<sup>89</sup> tiene competencia para fiscalizar las condiciones de trabajo de grupos laborales considerados vulnerables tales como: adolescentes trabajadores, trabajadores con discapacidad y trabajadoras del hogar, entre otros.

Es decir, existe una clara competencia por parte de este ente fiscalizador, para atender las necesidades y velar por el correcto cumplimiento de los derechos laborales hacia el sector doméstico, el cual como ya se ha mencionado en capítulos anteriores, se encuentra en situación de especial vulnerabilidad.

Ello se corrobora con lo estipulado en el Artículo 4° de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806:

*“Ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo:*

*En el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en:*

*5. Los domicilios en los que presten servicios los trabajadores del hogar, con las limitaciones a la facultad de entrada libre de los inspectores, cuando se trate del domicilio del empleador”.*

La pregunta ahora sería ¿cómo se concretiza esta función fiscalizadora? Sabemos que el hogar es un lugar exclusivamente privado y personal, al cual no se puede acceder si no es porque el mismo empleador o dueño del hogar así lo autoricen o porque exista una orden judicial que permita el ingreso. Entonces, ¿qué pasa si no se permite el ingreso al hogar para que la autoridad fiscalizadora corrobore la posible vulneración a los derechos laborales de los trabajadores domésticos?

---

<sup>89</sup> Op. Cit. FUERTES MEDINA, Patricia. *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*, p.64.



Esta es una situación que parte no desde que el Inspector de Trabajo toca la puerta del hogar, sino desde que el trabajador del hogar acude a la Zona de Trabajo a interponer una denuncia o a solicitar una visita al lugar de trabajo.

Por ello, se debe partir desde la raíz, es decir, desde una perspectiva PREVENTIVA, porque para que se llegue al punto en el que acude el inspector al hogar a verificar el cumplimiento de los derechos laborales, es porque el trabajador acudió a denunciar cualquier tipo de vulneración a sus derechos laborales, lo cual es poco probable ya que no existe un correcto conocimiento por parte de este sector a cerca de todos los derechos que les corresponden.

Ante ello, VEGA<sup>90</sup> precisa que para que las inspecciones de trabajo cuenten con resultados positivos, es importante que los actores (trabajadores y empleadores) conozcan sus derechos y obligaciones; es por ello que se requiere de la educación de los actores sociales sobre las disposiciones legales y la necesidad de cumplirlas estrictamente, así como, sobre la prevención de los riesgos laborales que permita velar por la salud de los trabajadores, ya que con la participación de todos los involucrados de la relación laboral, las labores inspectivas adoptadas serán eficaces y las relaciones de trabajo se desarrollarán en condiciones óptimas.

No obstante, a pesar de ello, siempre se dará algún tipo de situación en la que haya una clara vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del hogar, por lo que sí se requerirá de las visitas de los Inspectores del Trabajo al hogar. Frente a ello, y teniendo el previo conocimiento de la negativa de los empleadores de dejar ingresar al hogar a los Inspectores, se deberá dar estricto cumplimiento a lo señalado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral<sup>91</sup>, ya que al calificar como infracción grave, la obstrucción de la labor inspectiva, el empleador recibirá una multa correspondiente. Ello en conformidad con el artículo 48.2 del Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR en el que se señala que:

---

<sup>90</sup> Cfr. VEGA RUIZ, María Luz. *Administración del trabajo: asegurar la gobernanza a través de la aplicación de la ley en América Latina*, Ginebra, OIT. 2009. p. 6.

<sup>91</sup> SUNAFIL. *Procedimiento sancionador, infracciones y multas*. [ubicado el 15.IX.2018] Obtenido en <https://www.sunafil.gob.pe/inspecciones-de-trabajo.html#iii-acta-de-infracci%C3%B3n>

“Para los casos de infracciones por incumplimiento de las normas del régimen especial de los trabajadores del hogar, **así como de las infracciones a la labor inspectiva, previstas en el Capítulo VIII del presente reglamento, en las que incurran los empleadores del hogar, se aplicarán las sanciones previstas en la siguiente tabla, debiendo considerarse una infracción por cada trabajador afectado**”:

<b>Empleador del Hogar</b>	
<b>Gravedad de la Infracción</b>	<b>Monto de la sanción</b>
Leve	0.05 UIT
Grave	0.13 UIT
Muy grave	0.25 UIT
<b>Muy grave (infracciones tipificadas en los numerales 25.7 y 25.18 del artículo 25)</b>	<b>4.50 UIT</b>

La inspección de trabajo pretende que todos los actores sociales puedan tener acceso a un trabajo decente, asimismo, cabe indicar, que las amenazas de sanciones o acciones legales brindan mayor credibilidad a las acciones inspectivas, y concientiza a los empleadores respecto del cumplimiento de las normas laborales, las mismas que son imperativas para todos y no permiten acomodarlas a situaciones particulares<sup>92</sup>.

De esta manera, la Inspección de trabajo cumple un rol fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores del hogar, al velar por el cumplimiento de la normativa vigente, brindando así seguridad a este sector.

<sup>92</sup> Cfr. Equipo de investigación de Soluciones Laborales. Aplicación de normas internacionales OIT en la fiscalización del trabajo. En: *Soluciones Laborales*. Año 5, N° 52. Lima: Gaceta Jurídica. 2012. p. 41.

Asimismo, no se debe olvidar la labor PREVENTIVA que deberá realizar el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, acudiendo a sectores donde se realizan las labores domésticas, y lugares comunes donde suelen acudir los trabajadores del hogar, tales como supermercados, bodegas, mercados mayoristas, parques (de preferencia en días domingos), etc. Esta labor deberá ser realizada conscientemente, mediante volanteo, módulos de información, propagandas televisivas en horarios oportunos, etc., el trabajo se deberá realizar conjuntamente con la SUNAFIL.

### **3.3. Propuesta de modificación a la Ley de los Trabajadores del Hogar**

#### **3.3.1. Exposición de motivos**

Los trabajadores del hogar tienen un rol importante para las familias que necesitan y requieren sus servicios domésticos, ya que sus labores y funciones se centran principalmente en el cuidado tanto del hogar y de los miembros que lo conforman, brindando un soporte sustancial a dichas familias.

El trabajo doméstico siempre ha sido poco valorado, no prestándose la atención debida a las condiciones de vulnerabilidad en la que este sector se encuentra y que merecen una atención especial y prioritaria del Estado.

En el Perú, los derechos individuales de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada están regulados principalmente por el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; sin embargo, no todas las relaciones laborales se regulan por la norma antes mencionada, “en ocasiones se presentan circunstancias especiales (características de la prestación de servicios o necesidad de promoción de un sector productivo) que justifican que determinados colectivos de trabajadores tengan un régimen laboral particular, haciéndose necesario que sus derechos se regulen de forma diferente a los del régimen general”<sup>93</sup>. Es por ello que se buscó regular de forma especial las condiciones laborales de los trabajadores del hogar.

Dentro del grupo de trabajadores en general, los trabajadores del hogar constituyen uno de los colectivos más vulnerables, ya que por su condición social suelen

---

<sup>93</sup> Op. Cit. ALARCÓN SALAS, Magaly; ALDONATE PINTO, Grecia y otros. *Manual de reclamos y procedimientos laborales*, p. 201.

aceptar cualquier tipo de trato o pacto con su empleador. Ello sumado a que el legislador, en su intento de brindarles una justa protección reguló una ley bajo el régimen especial, sin tener en cuenta su fundamento - el artículo 103° de la Constitución - el cual señala que: **“Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de la diferencia de las personas”**; trayendo como consecuencia su inconstitucionalidad, ya que la regulación de este régimen especial no cumple con las condiciones de validez que son la razonabilidad y proporcionalidad y vigencia de los derechos fundamentales.

Además, desde la dación de su ley en el 2003 hasta la fecha, la situación de este sector no ha cambiado, debido a que no existe un control adecuado que garantice sus derechos laborales. Así lo señala la Defensoría Del Pueblo: “A pesar de su contribución a la economía nacional y familiar, con demasiada frecuencia las personas que se dedican a esta labor se ven expuestas a abusos y al menoscabo de sus derechos”<sup>94</sup>.

Sobre la modificación al artículo 5° de la Ley de los Trabajadores del Hogar, es importante tener en consideración que la igualdad ante la ley no prescribe un trato idéntico, sino que exige, en ciertas circunstancias, un tratamiento diferenciado para quienes se encuentran objetivamente en un estatus desigual<sup>95</sup>, como es el caso de la situación socioeconómica de los empleadores de esta población trabajadora, quienes a diferencia de las diversas formas de sociedades reconocidas en la legislación nacional, no cuentan con un fin lucrativo, por lo que imponerles la obligación inmediata de otorgar un salario mínimo equivalente al general podría ser una carga difícil de cumplir y promovería de manera indirecta la informalidad, afectando también a los propios trabajadores del hogar.

---

<sup>94</sup> Op. Cit. DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Los trabajadores del hogar en el Perú, Balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales*, p.5.

<sup>95</sup> Corte Internacional de Justicia (CIJ), Casos de África Suroccidental, Segunda Fase, Informes de la CIJ, 18 de julio 1966, Opinión disidente Juez Tanaka, párr. 4.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos<sup>96</sup> las razones que hacen especial este tipo de relación laboral y que podrían justificar la diferenciación salarial son:

- La finalidad no lucrativa del empleador, que en este caso es una familia.
- Las posibilidades económicas reales de las familias peruanas para afrontar el costo de esta contratación (el ingreso laboral mensual promedio de los trabajadores asciende a S/. 1 185)<sup>97</sup>.
- El nivel remunerativo promedio del trabajo del hogar en la actualidad (S/. 502 si sólo se consideran los ingresos monetarios)<sup>98</sup>.

La Constitución otorga a la remuneración el carácter de derecho fundamental, el artículo 24, primer párrafo establece: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.

Es necesario precisar que “son dos las características esenciales que reconoce la Constitución al derecho fundamental a la remuneración; esto es, que debe ser “equitativa y suficiente”. En consecuencia, se producirá una vulneración del derecho a la remuneración en la medida que se afecten estas características”<sup>99</sup>.

Sobre el particular, ARCE<sup>100</sup> manifiesta que “el artículo 24° de la Constitución apunta a una doble banda para el legislador: de un lado, una de tipo estático, que consistiría en la implementación de una remuneración mínima vital”, que se ajusta al carácter suficiente del derecho a la remuneración. Por otro lado, “una de tipo

---

<sup>96</sup> Op. Cit. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS. *Informe sobre la Viabilidad de la Ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo por el Estado Peruano*, p. 26.

<sup>97</sup> Fuente: Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2013, Instituto Nacional de Estadística e Informática.

<sup>98</sup> Fuente: Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2013, Instituto Nacional de Estadística e Informática.

<sup>99</sup> ESPINOZA ESCOBAR, Javier y DELGADO PÉREZ, Giancarlo. “Sobre El Carácter Intangible De La Remuneración y los Límites a la Afectación de la Remuneración. A Propósito De La STC 00422-2013-PA/TC”, *Revista de Investigación Jurídica IUS*, 2015,p.5, [ubicado el 08.XI.2017] Obtenido en: <http://www.usat.edu.pe/files/revista/ius/2015-11/paper09.pdf>

<sup>100</sup> Op. Cit. ARCE ORTÍZ, Elmer, *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*, pp. 344 – 345.

dinámico que exige garantizar la inclusión social del trabajador y su familia”, que se ajusta al carácter equitativo del derecho a la remuneración.

SARZO<sup>101</sup> precisa que el derecho a una remuneración suficiente consiste en la existencia digna del trabajador y de su familia. Resultando esto acorde con las normas internacionales sobre la materia, que coinciden en afirmar que la remuneración del trabajador debe ser satisfactoria. En ese sentido, el derecho a una remuneración suficiente se define por su finalidad. En consecuencia, podemos afirmar que el derecho a una remuneración suficiente consiste en la protección del monto salarial en el contrato de trabajo.

Sin embargo, los diversos Proyectos de Ley a fin de modificar la Ley de Trabajadores del Hogar, presentados ante el Congreso de la República, han hecho una interpretación errónea sobre la suficiencia y equidad de la remuneración, considerando que se vulneraría el derecho a una remuneración suficiente y equitativa, si no se les otorga una remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar.

En primer lugar, el Proyecto de Ley N° 632-2016-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Frente Amplio por la Justicia, Vida y Libertad, a iniciativa del congresista Hernando Ismael Cevallos Flores ante el Congreso de la República el 15 de noviembre de 2016, propone la siguiente modificación:

*“Artículo 5.- Monto de la remuneración*

*El monto de la remuneración de los trabajadores del hogar no es inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV), cuando se trate de jornada laboral completa. La remuneración de los trabajos para labores específicas, por horas de trabajo o durante algunos días de la semana, toman como factor*

---

<sup>101</sup> Cfr. SARZO TAMAYO, Víctor Renato, *La Configuración Constitucional del Derecho a la Remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano*, Tesis para optar el Título de Abogado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2012, p.p. 63 – 64, [ubicado el 5.XI.17] Obtenido en: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1364/SARZO\\_TAMAYO\\_VICTOR\\_CONFIGURACION\\_DERECHO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1364/SARZO_TAMAYO_VICTOR_CONFIGURACION_DERECHO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

*de cálculo la Remuneración Mínima Vital (RMV), dividida por las horas efectivamente trabajadas. (...)*”.

En segundo lugar, el Proyecto de Ley N° 2884-2017-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Peruanos por el Kambio, a iniciativa de la congresista Janet Emilia Sánchez Alva ante el Congreso de la República el 17 de mayo de 2018, propone la siguiente modificación:

*“Artículo 5°.- Monto de la remuneración*

*El monto de la remuneración de los trabajadores del hogar, será la señalada por acuerdo libre de las partes no siendo menor a una remuneración mínima vital fijado por ley, cuando se trate de una jornada laboral completa y en forma proporcional cuando el trabajo sea por horas efectivamente trabajadas. (...)*”.

Ambos proyectos de ley, proponen que se les otorgue una remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar, sin considerar lo que sucedería con las familias que perciben -por ejemplo-, S/ 1500.00 - S/ 1800.00 soles mensuales, ¿cómo podrían pagar estas familias S/ 930.00 soles?, sería pagar más de la mitad de su sueldo, por lo que ocasionaría un efecto contrario al que se busca con la modificatoria, y seguiríamos cayendo en la informalidad, que es lo que se quiere erradicar.

Por tales razones, la finalidad es formular una propuesta de modificatoria de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del hogar, y proponer mecanismos de protección que garanticen los derechos y el cumplimiento de las normas laborales de este sector.

En consecuencia, si nuestro Estado ampara la igualdad ante la ley y la no discriminación por cualquier motivo, es necesario que nuestro ordenamiento jurídico modifique la Ley N° 27986 y se establezcan mayores garantías de protección sobre el cumplimiento de una normativa especial que no contribuya a seguir manteniendo en situación vulnerable a este colectivo de trabajadores.

### **3.3.2. Análisis costo – beneficio**

Esta modificación no tendrá costo alguno, pues solo se modificarán artículos a la Ley de los Trabajadores del Hogar en beneficio de una adecuada protección de sus derechos.

El beneficio será para aquellos trabajadores domésticos que actualmente se encuentran laborando sin un adecuado ejercicio de sus derechos. Accederán a una remuneración justa y suficiente, así como a los beneficios sociales iguales a los del régimen general.

Permitirá la formalidad del trabajo que realizan los trabajadores del hogar y con ello este sector podrá incorporarse en la economía, ello permitirá una adecuada recaudación tributaria y que estos trabajadores puedan tener acceso a créditos u otros beneficios al poder acreditar su condición laboral.

### **3.3.3. Parte resolutive**

## **LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 27986 DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR**

### **Artículo 1°.- Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene como objeto modificar la Ley N° 27986 de los trabajadores del hogar, con la finalidad de brindar una justa y razonable protección a este sector.

### **Artículo 2°.- Modificación**

Modificarse el Artículo 3°, 5°, 9°, 12°, 13°, 18° y la primera disposición final y complementaria de la Ley N° 27986, los que quedan redactados según el siguiente texto:

### **Artículo 3°.- Celebración del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo para la prestación de servicios en el hogar será celebrado obligatoriamente en forma escrita y por triplicado, el mismo que contendrá los elementos esenciales del contrato de trabajo.



El empleador al momento de inscribir al trabajador en el Registro del trabajador del hogar de la Sunat, está obligado a presentar, además de los requisitos ya establecidos, el contrato de trabajo suscrito por él y el trabajador.

#### **Artículo 5°.- Monto de la remuneración**

El monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en cualquiera de sus modalidades se establecerá por región en donde se desarrolla la actividad, debiéndose tener en cuenta al momento de fijarse el monto, los ingresos del empleador.

El empleador se encuentra en la obligación de proporcionar alimentación al trabajador del hogar cualquiera sea su modalidad y en el caso de los trabajadores modalidad cama adentro, se le proporcionará, además, alojamiento. Tales conceptos no serán considerados como parte integrante de la remuneración.

El empleador podrá cancelar no solo en dinero, sino también una parte en dinero y otra en especie, previo pacto entre el empleador y trabajador. El valor del salario en especie no podrá ser superior al 20% de la remuneración fijada de acuerdo a la región y lo puede constituir vestuario, calzado, víveres y/o recreo.

El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo estará obligado a fijar una remuneración diferenciada por cada región, la misma que deberá aprobarse por Decreto Supremo.

#### **Artículo 9°.- Compensación por Tiempo de Servicios**

La compensación por tiempo de servicios equivale a una (01) remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año; y será pagada semestralmente en los meses de mayo y noviembre a una cuenta de CTS, la cual servirá como fondo previsor en caso del cese del trabajador. Podrá pagarse el 50% de la CTS en especie. El valor del monto en especie lo puede constituir vestuario, calzado, víveres y/o recreo.

### **Artículo 12°.- Vacaciones**

Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de treinta días, luego de un año continuo de servicios.

El récord trunco será compensado a razón de tanto dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

### **Artículo 13°.-Gratificaciones**

Los trabajadores al servicio del hogar tienen derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y a otra por Navidad. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre. El monto de las mismas es equivalente al 100% de la remuneración mensual, pudiendo ser pagadas el 50% de estas, en especie. El valor del monto en especie lo puede constituir vestuario, calzado, víveres y/o recreo.

### **Artículo 18°.- Riesgos cubiertos**

Los trabajadores al servicio del hogar bajo relación de dependencia y que laboren una jornada mínima de cuatro horas diarias, están comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social como asegurados obligatorios, en cuanto concierne a todo tipo de prestaciones de salud. En cuanto a sus pensiones pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones. El empleador abonará el monto en proporción a la remuneración establecida por el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.

## **DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS**

### **Primera.- Trabajadores del hogar adolescentes**

Queda prohibido el trabajo doméstico de adolescentes menores de 18 años, al ser un sector vulnerable y en conformidad con el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

## **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

**Única.-** Deróguese toda normal legal que se oponga a lo dispuesto en la presente Ley.

## **CONCLUSIONES**

1. Es necesaria la modificación de la Ley de los Trabajadores del Hogar ya que, a pesar del avance que significó la entrada en vigor de la Ley de los Trabajadores del Hogar y su Reglamento en el año 2003, resulta ser mínima la protección hacia este colectivo, ya que su actual regulación recorta derechos de los cuales sí gozan los trabajadores sujetos al régimen general.
  
2. Al contrastar la realidad legislativa y fáctica de los trabajadores del Hogar, tomando como referencia la ciudad de Chiclayo, se concluye que sí existen falencias en su regulación, ya que al momento de regularse no se consideraron las condiciones necesarias para que este régimen sea constitucional, pues este no cumple con las condiciones de validez que son la razonabilidad y proporcionalidad y vigencia de los derechos fundamentales, por lo que la actual Ley N° 27986 vulnera los derechos laborales de este sector, al haber sido expedida por razón de la diferencia de las personas y no porque así lo exige la naturaleza de las cosas.
  
3. Al analizar tanto la doctrina, como la legislación nacional e internacional sobre los trabajadores del hogar, se concluye que los trabajadores del hogar se encuentran en situación de vulnerabilidad, la misma que se debe principalmente, a su situación de discriminación: por ser de zonas rurales en su mayoría, por el poco conocimiento de sus derechos y porque su misma ley los discrimina, ello sumado a que el trabajo doméstico siempre ha sido poco valorado, no prestándose la atención especial y prioritaria del Estado.

4. Dentro de todas las modificaciones a los diversos artículos propuestos, se considera que el más importante es el establecer el monto de la remuneración teniendo en cuenta la región donde se desarrolla la actividad y los ingresos del empleador, ya que de esta forma se evitará la situación e incremento de informalidad en el país. Asimismo, se deberá dar estricto cumplimiento a las multas establecidas a los empleadores cuando se obstruyan las visitas de los inspectores a los hogares, así como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo conjuntamente con la SUNAFIL, deberán ejecutar labores de carácter preventivo en zonas concurridas por los trabajadores del hogar.
  
5. Definitivamente, existe una necesidad de modificar diversos artículos de la Ley de los trabajadores del hogar, en conformidad con la ratificación del Convenio 189, para una correcta y justa protección de sus derechos laborales, empezando desde su remuneración hasta los beneficios sociales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### LIBROS

1. AGUINAGA SAAVEDRA, Jesús Enrique. “Los trabajadores del hogar en el Perú. Breve repaso crítico de un sector vulnerable” en *El derecho del trabajo y los colectivos vulnerables: Un estudio desde las dos orillas*, Madrid, 2017, Editorial DYKINSON.
2. ALARCÓN SALAS, Magaly; ALDONATE PINTO, Grecia y otros. *Manual de reclamos y procedimientos laborales*, Lima, Gaceta Jurídica S.A., 2015.
3. ANACLETO GUERRERO, Víctor. *Manual de Derecho del Trabajo*, Lima. Grijley, 2012.
4. ARCE ORTIZ, Elmer. *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*, Lima, Palestra Editores, 2008.
5. ARIAS RAMOS, Jorge y ARIAS BONET, J. *Derecho Romano*, Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado, 1991.
6. BALANTA MORENO, Xiomara. “El trabajo en el servicio doméstico. Un análisis desde la legislación y la jurisprudencia colombiana” en *El derecho del trabajo y los colectivos vulnerables: Un estudio desde las dos orillas*, Madrid, DYKINSON, 2017.

7. BASTIDAS, María y Edgardo BALBÍN. *Las mujeres y trabajo decente en el Perú*, Lima, Asociación de Desarrollo Comunal, 2011.
8. BOZA PRÓ, Guillermo. “La Madre Trabajadora como sujeto laboral especialmente protegido en el Ordenamiento Peruano” en *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*, 2ª ed., Lima, Grijley, 2009.
9. CABANELLAS, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. Tomo II, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires.
10. CHACARTEGUI JAVEGA, Consuelo. “Mujer, discriminación múltiple y exclusión social”. En: PÉREZ DE LA FUENTE, Oscar. (ed.) *Mujeres: Luchando por la igualdad, reivindicando la diferencia*. Madrid, Dykinson, 2010.
11. CAMPOS TORRES, Sara. *Regímenes laborales especiales*, Lima, Gaceta Jurídica, 2009.
12. CASTILLO GUZMÁN, Jorge; BELLEZA SALAZAR, Mariela y otros. *Compendio de Derecho Laboral Peruano*, Lima, Ediciones Caballero Bustamante, 2010.
13. CUEVA PUENTE, María del Carmen. *La relación laboral especial de los empleados de Hogar*, 1ª ed., Valladolid, LEX NOVA, 2005.
14. D´SOUZA, Asha. *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT*, Francia, Organización Internacional del Trabajo, 2010.

15. DÍAZ AROCO, Teófila y BENAVIDES DÍAZ, César. Derecho individual del trabajo: Nuevas tendencias en el Proceso de Globalización de la economía, Lima, Grijley, 2013.
16. FLORES GALINDO, Alberto. “La tradición autoritaria. Violencia y democracia en el Perú” en *Sombras coloniales y globalización en el Perú de hoy*, Lima, 2013, Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú.
17. GARCÍA VIÑA, José. Aspectos laborales de salud laboral y de seguridad social de los empleados del hogar, Madrid, Comares, 2009.
18. Informe N° 1221-2016-MTPE/4/8, del 01 de abril de 2016, de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
19. INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS. *VI Curso Interamericano Sociedad Civil y Derechos Humanos. Protección de los derechos económicos, sociales y culturales: de la norma a la realidad*, San José, IIDH, 2009.
20. JIMÉNEZ CORONADO, Ludmin; HURTADO CRUZ, Graciela y otros. *Manual de los regímenes laborales especiales: normativa y asesoría aplicada*, Lima, Instituto Pacífico, 2014.
21. LOYO, María Gabriel y VELASQUEZ, Mario. “Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado en América Latina” en *Trabajo Doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago de Chile, María Elena Valenzuela y Claudia Mora Editoras, 2009.
22. MASCARO NASCIMENTO, Amauri, “Lineamientos del concepto de salario, en *El Salario, Estudios en Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*, Montevideo, Ediciones Jurídicas Amalio Fernandez, 2008.



23. MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, Lourdes. “La relación laboral especial del personal al servicio del hogar familiar” en *El contrato de trabajo: relaciones de trabajo especiales y contratos con particularidades*, Madrid, Editorial Thomson Reuters, 2011.
24. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS. *Informe sobre la Viabilidad de la Ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo por el Estado Peruano*, Lima, 2015.
25. MOLINA GONZÁLEZ-PUMAREGIA, Rocío. *Extinción de las relaciones laborales especiales*, Pamplona, Thomson Civitas, 2007.
26. NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*, Lima, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2000.
27. NEVES MUJICA, Javier y ARCE ORTIZ, Elmer. *Código de Derecho Laboral: estudio preliminar, legislación, jurisprudencia e índices*, Lima, Palestra Editores, 2011.
28. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Ginebra, OIT. 2009.
29. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente” en *Notas OIT. El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina*. Oficina Internacional del Trabajo. Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo, 2010.
30. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del trabajo*, 2.ª ed., Buenos Aires, 1978.

31. ROSA CAMPOS, Sara. “¿Cuándo estamos ante un régimen laboral especial?” en *Retos del derecho del trabajo peruano: nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo*, Lima, Sociedad Peruana de Trabajo y Seguridad Social – Congreso Nacional de la SPTSS, 2010.
32. RUIZ BRAVO, Patricia. “Andinas y criollas. Relaciones de género en el medio rural peruano”, en *Jerarquías en jaque. Estudios de género en el área andina*, Lima, Editorial Red para el desarrollo de las C.c. Ss. en el Perú, 2004.
33. SÁENZ LARA, Carmen. “Mujeres y mercado de trabajo” en *Materiales de enseñanza de Derecho Laboral General*, Madrid, 1994.
34. SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER, “Estrategias sindicales para la introducción de una perspectiva de género en la negociación colectiva” en *La nueva función de la negociación colectiva y los Acuerdos Interconfederales sobre el empleo*, X Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva, Madrid, 1998.
35. ULLOA MILLARES, Daniel. “Una regulación de servicios laborales que debe corregirse: la aplicable a los trabajadores del hogar” en *Retos del derecho del trabajo peruano: nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo*, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2010.
36. VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis Ricardo. *Régimen laboral explicado*, Lima, Gaceta Jurídica, 2015.
37. VEGA RUIZ. María Luz. Administración del trabajo: asegurar la gobernanza a través de la aplicación de la ley en América Latina. Ginebra, OIT. 2009.
38. VERDERA, Francisco. *El trabajo infantil en el Perú: Diagnóstico y propuestas para una política nacional*. 1ª ed., IEP/OIT, Lima, 1995.

## TESIS

39. CRUZ DÁVILA, Clarisa Cecilia. *Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro*, Tesis para optar el Grado de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2014, p. 50 [ubicado el 5.IX 2016]. Obtenido en [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5821/LA\\_CRUZ\\_DAVILA\\_CLARISA\\_PROTECCION\\_TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5821/LA_CRUZ_DAVILA_CLARISA_PROTECCION_TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

## RECURSOS ELECTRÓNICOS

40. ARIAS B., Ramiro. *La estabilidad laboral*, Correo Legal Legislación al día, [ubicado el 16.V.2017] Obtenido en <http://www.correolegal.com.ec/bdcs/tsm93/tl000016.pdf>
41. ASOCIACIÓN GRUPO DE TRABAJO REDES, *Trabajo en servicio doméstico: capacitación laboral y agencias de empleo*, Lima, AGTR, 2010 [ubicado el 18.X.2016] Obtenido en: <http://gruporedes.org/wp-content/uploads/2014/07/TH-Capacitaci%C3%B3n-laboral-y-agencias-de-empleo-2010.pdf>
42. BARRIG, Maruja. *El mundo al revés: imágenes de la Mujer Indígena*, Buenos Aires, 2001 [ubicado el 26.IV.2017] Obtenido en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/becas/20110131063508/barrig.pdf>
43. DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú, Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*, Serie Informes de Adjuntía, Informe N° 007-2013-DP/ADM, Lima, Defensoría del Pueblo, 2013 [ubicado el 2.XI.2016] Obtenido en:

<http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2013/IA-Trabajadoras-del-Hogar-N-007-2013.pdf>

44. DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Los trabajadores del hogar en el Perú, Balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales*, Serie Informes de Adjuntía – Informe N° 001-2016-DP/ADM, Lima, Defensoría del Pueblo, 2016 [ubicado el 2.XI.2016] Obtenido en <http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2016/Informe-001-2016-DP-ADM--Las-trabajadoras-del-hogar-en-el-Peru.pdf>
45. DÍAZ SIMÓN, Luis. *El servicio doméstico: vector de la inmigración femenina a Madrid*, 2013, [ubicado el 26.IV.2017] Obtenido en [http://www.academia.edu/25345469/El\\_servicio\\_dom%C3%A9stico\\_vector\\_de\\_la\\_inmigraci%C3%B3n\\_femenina\\_a\\_Madrid\\_1900-1930](http://www.academia.edu/25345469/El_servicio_dom%C3%A9stico_vector_de_la_inmigraci%C3%B3n_femenina_a_Madrid_1900-1930)
46. ESPINOZA ESCOBAR, Javier y DELGADO PÉREZ, Giancarlo. Sobre El Carácter Intangible De La Remuneración y los Límites a la Afectación de la Remuneración. A Propósito De La STC 00422-2013-PA/TC, Revista de Investigación Jurídica IUS, 2015, Obtenido el [08.XI.2017], ubicado en: <http://www.usat.edu.pe/files/revista/ius/2015-II/paper09.pdf>
47. FUERTES MEDINA, Patricia. *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*, Lima, Organización Internacional del Trabajo, 2013 [ubicado el 19.X.2016] Obtenido en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_213173.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_213173.pdf)
48. GEOBEL E. PALLARES Oliver. “*Todo sobre los derechos de las empleadas domésticas*”, 2015. Obtenido el [08.VIII.2017] en: [www.araujoysegovia.com/blog/todo-sobre-los-derechos-de-las-empleadas-domesticas/](http://www.araujoysegovia.com/blog/todo-sobre-los-derechos-de-las-empleadas-domesticas/)

49. LARRA FIAGA, Eduardo. *Del servicio doméstico o de la domesticación del servicio*, [ubicado el 26.IV.2017] Obtenido en <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/30/33-02>
50. MINISTERIO DEL TRABAJO Bogotá D. C. "Guía Laboral del Servicio Doméstico", 1era ed., 2012.
51. MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES. *Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021*, Lima, MIMP, 2016 [ubicado el 30.VI.2016] Obtenido en: <http://www.mimp.gob.pe/files/planes/PLANFAM-2016-2021.pdf>
52. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, 2009 [ubicado el 26.IV.2017] Obtenido en [http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_180549.pdf](http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_180549.pdf)
53. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Conferencia Internacional del Trabajo. Actas Provisionales 100.a reunión*, Ginebra, OIT, 2011 [ubicado el 1.X.16] Obtenido en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_157834.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157834.pdf)
54. PÉREZ, Inés. *Historias del servicio doméstico: trabajo doméstico remunerado en Argentina y Chile en la segunda mitad del siglo XX*, 2013 [ubicado el 26.IV.2017] Obtenido en <https://nuevomundo.revues.org/65165>
55. SARZO TAMAYO, Víctor Renato, *La Configuración Constitucional del Derecho a la Remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano*, Tesis para optar el Título de Abogado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2012, Obtenido de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1364/SAR>

ZO TAMAYO VICTOR CONFIGURACION DERECHO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

56.SUNAFIL. *Procedimiento sancionador, infracciones y multas*. [ubicado el 15.IX.2018] Obtenido en <https://www.sunafil.gob.pe/inspecciones-de-trabajo.html#iii-acta-de-infracci%C3%B3n>

57.VALENZUELA, María Elena. *Trabajo doméstico remunerado en América Latina*, p. 1. [ubicado el 3.XI.16]. Obtenido en: [http://www.trabajo.gob.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales2/trabajo\\_domestico\\_ma-elena-valenzuela.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales2/trabajo_domestico_ma-elena-valenzuela.pdf)

## REVISTAS

58.Equipo de investigación de Soluciones Laborales. Aplicación de normas internacionales OIT en la fiscalización del trabajo. En: Soluciones Laborales. Año 5, N° 52. Lima: Gaceta Jurídica. 2012.