

**Pontificia Universidad Católica del
Perú Facultad de Derecho**



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

La libertad contractual en el régimen de las trabajadoras del hogar: un enfoque al libre acuerdo remunerativo

Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

AUTOR

Isaac Joel Carrillo Marmolejo

ASESOR:

Luis Mendoza Legoas

CÓDIGO DEL ALUMNO:

20098002

2019

Título: La libertad contractual en el régimen de las trabajadoras del hogar: un enfoque al libre acuerdo remunerativo

Contenido

RESUMEN:	2
1. INTRODUCCIÓN	3
2. LEY N° 27986: EL ANTES DEL CONVENIO 189 OIT	4
2.1. Origen del régimen: debate y deber (ausente) del Estado	5
2.2. Régimen de la trabajadora del hogar: epicentro de la vulneración	8
2.2.1. Acuerdo libre remunerativo: libertad excesiva.....	9
2.2.1.1. Libertad contractual y necesidad económica.....	11
2.2.1.2. ¿Igualdad entre las partes?.....	12
2.2.2. La remuneración: un derecho incompleto	13
2.2.2.1. Remuneración mínima vital.....	14
2.2.2.2. Dependencia remunerativa: otros derechos vulnerados	16
3. MODIFICACIÓN PENDIENTE: UNA NUEVA MIRADA DESDE EL COVENIO 189 OIT	17
3.1. Las trabajadoras del hogar en Latinoamérica	18
3.2. Propuestas legislativas: ¿límite a la libertad contractual?	19
4. CONCLUSIONES:	21
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	23

RESUMEN:

El presente trabajo realizará el análisis del aspecto remunerativo en el régimen de las trabajadoras del hogar, enfocándonos en el libre acuerdo entre las partes para establecer el monto de la contraprestación por el servicio brindado. En primer lugar, explicaremos cómo se da el incumplimiento del rol protector del Estado al legislar los derechos de estas trabajadoras, tal como la de acceso a una remuneración justa y equitativa, pese a contar con los elementos para aplicar dicha obligación; tomando como referencia que no existe la necesidad del Convenio 189 OIT para garantizarlos. En ese sentido, verificaremos que la libertad contractual de las partes contraviene a la condición de trabajo decente, en específico, el de la remuneración, debido a la relación asimétrica imperante entre empleador y trabajadora. Asimismo, constataremos que, ante la ineficacia del Estado para garantizar un derecho como la remuneración, otros derechos vinculados se verán afectados y, en consecuencia, colaborará para fijar un escenario de vulneración a la vida digna de las trabajadoras del hogar. Cabe agregar que, haremos un recuento de otros países de similar realidad social y normativa cumplen con la finalidad de establecer un avance gradual de protección a este grupo. Por último, revisaremos cómo las nuevas propuestas legislativas tendrán que asimilar el contenido del Convenio 189 para sustentar la exigibilidad de proteger los derechos de las trabajadoras del hogar, aun cuando no era necesario recurrir a una norma internacional.

1. INTRODUCCIÓN

En el presente artículo se analizará el régimen de las trabajadoras del hogar contenido en la Ley N° 27986 y su reglamento; en el que plantearemos la existencia de falencias normativas generadoras de vulneraciones de derechos fundamentales como la remuneración, seguridad social, dignidad y desarrollo integral de la persona por parte del empleador al ejercer otro derecho fundamental como el de la libertad contractual. Para ello, planteamos dos ejes esenciales desde el punto de vista previo y actual de la vigencia y ratificación del Convenio 189 OIT en nuestro país.

En primer lugar, partiendo del escenario previo a la vigencia del Convenio, detallaremos cómo el Estado desarrolla su rol tuitivo y/o protector frente al grupo de las trabajadoras del hogar. Para ello, será pertinente revisar los mecanismos que se emplea para salvaguardar el bienestar de éstas trabajadoras; de manera específica, en el aspecto remunerativo. Por lo que, repasaremos el origen del régimen que las regula, desde los debates congresales y si era necesario la exigibilidad de un cuerpo normativo internacional para brindar las condiciones mínimas para la protección de sus derechos.

A continuación, en el mismo punto, tras verificar el rol del Estado frente a las trabajadoras del hogar, pasaremos a una crítica a la normativa del régimen en cuestión enfocados en el libre acuerdo de las partes para fijar el monto remunerativo, el que podrá ser menor al mínimo vital. Para ello, será importante evaluar si hay igualdad entre las partes al momento de negociar y los factores que influyen durante ella; tales como, la libertad contractual ilimitada establecida por el legislador en el régimen y la necesidad económica de subsistencia de las trabajadoras. En consecuencia, podremos ver que la suma de factores propiciará la vulneración de los derechos mencionados en el primer párrafo.

Luego, en el segundo punto plantearemos el escenario peruano tras la ratificación del Convenio 189 OIT. Por ello, evaluaremos los efectos de esta normativa en los países latinoamericanos, precisando las mejorías y características. Tras esto, volveremos a revisar el desempeño del Estado frente a las trabajadoras y sus reacciones desde la ratificación a través de las propuestas legislativas. En ese sentido, veremos si el concepto de trabajo decente en las trabajadoras del hogar está en camino a consagrarse en una nueva legislación o si a la existente solo es necesario modificar y agregar las pautas esenciales que ordena el Convenio 189 OIT.

Por último, las conclusiones serán el término del análisis y crítica de un régimen relegado por el legislador y estableceremos los puntos importantes para confirmar nuestra hipótesis sobre un cuerpo normativo vulnerador de derechos fundamentales.

2. LEY N° 27986: EL ANTES DEL CONVENIO 189 OIT

Como bien se hizo mención en la introducción, en este punto se busca verificar el origen de la normativa que regula la labor de las trabajadoras del hogar antes de la entrada en vigencia y ratificación por nuestro país del Convenio 189 OIT. Para ello, debemos partir del conocimiento del contenido de dicho convenio y los conceptos que aplica; tal como, el de trabajo decente.

El trabajo decente se puede definir como aquel ejercicio o labor que se realice bajo condiciones que respeten los derechos a la dignidad y desarrollo como persona, de quien brinda el servicio. En esa misma línea la Organización Internacional del Trabajo lo define de la siguiente manera:

“(…) es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.” (2019)

El Estado peruano entiende el mencionado concepto y sigue la misma línea de ideas de la OIT; esto se confirma cuando el Tribunal Constitucional, en su sentencia 4635-2004-AA/TC, lo define:

“(…) el concepto de trabajo decente adoptado por la Organización Internacional del Trabajo desde hace varios años y que, en palabras de su Director General, consiste en promover oportunidades para que las mujeres y los hombres obtengan el trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humanas. Por ello, las normas, principios y derechos fundamentales del trabajo establecen criterios que definen elementos esenciales del trabajo decente” (2006)

A partir de lo mencionado, se entiende que, bajo los parámetros del trabajo decente, todo aquel que se encuentre prestando algún servicio debe contar con las condiciones mínimas para que no vea vulnerada su dignidad como persona. El término dignidad tiene una acepción muy amplia, pero podemos entender que su contenido alberga un pago justo, acceso a los servicios que brinda el Estado en su condición de

trabajador y el respeto a la condición de ser humano. En síntesis, es la obligación del Estado velar por los derechos de los trabajadores a través de mecanismos implementados por éste y de su cumplimiento.

Ahora bien, el trabajo decente puede concebirse como un término nuevo en el ámbito laboral; sin embargo, su contenido no es novedoso. La condición de trabajador y la imperante necesidad de desempeñar dicho rol bajo circunstancias que garanticen su calidad como persona no son ajenas en el tiempo; puesto que, esto se viene manejando desde la revuelta de Haymarket y los mártires de Chicago en su lucha por la jornada laboral de 8 horas.

Debemos entender que el trabajo decente es el epítome de una lucha constante por los trabajadores y sus derechos frente al empleador; sin menoscabo, de la aparición de nuevos escenarios en las que se tenga la necesidad de exigir el rol tuitivo del Estado para una mayor y mejor protección frente a cualquier abuso. Por ende, el objetivo del régimen de trabajadores del hogar es asegurar las pautas mínimas que se les deberá garantizar; no obstante, esto no ha sido entendido de la manera idónea por el legislador y así lo podremos corroborar en el siguiente apartado.

2.1. Origen del régimen: debate y deber (ausente) del Estado

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, el trabajo decente no surge a partir de la adopción del Convenio 189 por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Sino que, el contenido de dicho concepto proviene del propio derecho al trabajo.

El Estado peruano es una república democrática, social, independiente y soberana, según el artículo 43 de la Constitución. Al ser un Estado social involucrará diversas obligaciones, tal como, la incorporación de derechos fundamentales dirigidos a determinados sectores sociales postergados y/o vulnerables. (Blancas Bustamante, 2011)

Al respecto, los sectores postergados y/o vulnerables a los que se hace referencia no solo involucra al propio trabajador, en razón a su condición asimétrica frente al empleador; sino, a la condición de mujer. Sobre ello, aplicándolo al ámbito laboral, tenemos la persistente existencia de la brecha entre hombres y mujeres para conseguir empleo; siendo la desproporcionada carga que asumen las mujeres en las tareas de cuidado de la familia, una de las razones que colaboran con dicho menester. (OIT, 2013). Asimismo, según la Defensoría y en la actualidad, en el Perú existen alrededor de 357

mil mujeres que laboran en casas, de dicha cantidad, cerca del 98% corresponde a mujeres desde los 14 años hasta los 58 años o más (2017).

Además, de establecer que este régimen es casi albergado por mujeres y que la denominación de “trabajadoras del hogar” se adapta mejor a la realidad, debemos agregarle que un gran porcentaje de éstas trabajadoras son de origen indígena o afrodescendiente. Para ello, una precisión, las mujeres indígenas y afrodescendientes enfrentan mayores dificultades que los hombres para su inserción en el mercado de trabajo y, en ambos casos, el trabajo doméstico es la más asidua profesión individualmente considerada. (OIT, 2013)

Entonces, conociendo que las trabajadoras del hogar son un grupo vulnerable por varios aspectos, es el Estado el responsable de establecer las condiciones para que puedan ejercer su labor bajo el concepto de trabajo decente. Es por eso que, en su calidad de Estado Social, podemos encontrar uno de los mecanismos de protección, lo que la doctrina en derecho constitucional llama el “contrato normado”. Al respecto, el profesor Blancas Bustamante (2011) precisa:

“(…) Esta intervención (del Estado al mercado de trabajo) se tradujo en la drástica limitación de la libertad de contratación en materia laboral, en particular respecto de la capacidad de los contratantes para establecer libremente el contenido del contrato”

De lo citado, al afirmar que el contrato de trabajo es de tipo normado quiere inferir que éste debe contener condiciones mínimas, entre ellas se encuentra percibir una remuneración justa para un trabajo de la misma naturaleza, de las cuales las partes deben partir para establecer un acuerdo sobre la entrega de un servicio. Entonces, el legislador peruano se vio en la obligación de regular el régimen de las trabajadoras del hogar contando con estos conceptos ya mencionados. Para confirmar esto será pertinente revisar los debates congresales sobre las propuestas legislativas previas a la dación de la Ley N° 27986, enfocándonos en el aspecto remunerativo:

- **Proyecto de Ley N° 1437** presentado por el congresista Javier Diez Canseco el 15 agosto de 2001:

Artículo 06°. - La remuneración de los(as) trabajadores del hogar, por jornada completa de trabajo, no será inferior menor al salario mínimo legal vigente para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

- **Proyecto de Ley Nº 3017** presentado por la congresista Judith De la Mata el 28 de mayo de 2002 referido al trabajo doméstico de los adolescentes:

Artículo 7º.- La remuneración mensual para los trabajadores del hogar entre 14 y 17 años de edad, en ningún caso puede ser inferior al equivalente a la remuneración mínima vital.

- **Proyecto de Ley Nº 3994** presentado por el congresista Carlos Almerí el 24 de setiembre de 2002

Artículo 7º.- El trabajador del hogar percibirá cuando menos una remuneración no menor a la remuneración mínima vital por ocho horas de trabajo diario o cuarentiocho semanales, o la suma proporcional al tiempo de trabajo diario o semanal si fuera menor a ocho y cuarentiocho, respectivamente.

- **Proyecto de Ley Nº 4396** presentado por el congresista Jorge Mera el 29 de octubre de 2002

Artículo 5º. - De la Remuneración

El (la) **Trabajador (a) Doméstico (a) o Trabajador (a) del Hogar** tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que la procuren el bienestar material y espiritual, la que en ningún caso sería menor al salario mínimo vital siempre que cumpla una jornada de ocho (08) horas diarias. (Congreso de la República, 2001 - 2006)

Ahora bien, para establecer el régimen de trabajadoras del hogar se presentaron doce proyectos de ley, con los cuales se abrió debate para lo que hoy llamamos Ley de las trabajadoras del hogar. De todos ellos, solo cuatro exigen la remuneración mínima vital, dichos proyectos son los que hemos citado líneas arriba. Adicionalmente, se vieron acompañadas por el sustento de los legisladores, entre los que destacó el del congresista Lescano:

“(…) creo que en el artículo 6º, referido al pago de la remuneración, hay un problema de carácter constitucional cuando se deja al acuerdo de las partes el establecer el monto. La Constitución del Estado, en su artículo 24º, establece que “las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”. Por lo tanto, no se puede dejar al arbitrio de las partes la fijación de la remuneración porque estaríamos yendo en contra del artículo 24º de la Constitución del Estado. Creo que en ese aspecto la ley también tendría que

corregirse, porque entraríamos en una contradicción evidente con la Constitución, que establece que de todas maneras debe haber una remuneración mínima. ¿Con qué objeto? Con el de evitar la explotación. En todos los casos no se dará, pero en algunos sí puede haber una explotación del trabajador al establecerse una remuneración mínima. Creo que aquí hay una infracción de carácter constitucional.” (Congreso de la República, 2003)

Si bien dichos proyectos y sustento citado se condicen con lo estipulado por nuestra Constitución y reafirma la doctrina del “contrato normado” al establecer un mínimo sobre la remuneración; esto no se vio reflejado al momento que el legislador emitió la ley de trabajadoras del hogar. Por lo mencionado, se da por entendido que el rol tuitivo del Estado no se vio concretado en la normativa; y esto lo detallaremos en los siguientes apartados.

2.2. Régimen de la trabajadora del hogar: epicentro de la vulneración

En este apartado nos adentraremos en el régimen en sí, enfocándonos en la remuneración y del procedimiento con que se acuerda. Es así que, un régimen como éste se plantea o regula en razón a lo especial del tipo de servicio; sin embargo, esto se debe hacer respetando las condiciones mínimas que todo trabajador merece y tiene derecho, como ya lo hemos explicado anteriormente.

Sobre ello, también verificamos que el Estado no ha garantizado que la trabajadora del hogar perciba una remuneración justa por las labores que desempeña; convirtiendo este régimen en el único en que la remuneración mínima vital no es exigible y se deja al libre albedrío de las partes establecer el monto. Así tenemos redacción del artículo 5° del régimen en cuestión:

“Artículo 5.- Monto de la remuneración

El monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en cualquiera de sus modalidades será la señalada por acuerdo libre de las partes”

Esto nos da un punto de partida para discutir sobre el rol que desempeña cada parte al momento de negociar el monto remunerativo. Por consiguiente, precisaremos cómo la libertad contractual consagrada en dicho artículo va a generar la vulneración de un grupo de derechos fundamentales. Cabe recordar que, la posición asimétrica prevaleciente entre trabajadora del hogar y el empleador propicia que no se obtenga una negociación justa; a ello le

agregamos, la necesidad económica para subsistir de la trabajadora y obtenemos un régimen sin garantías.

Asimismo, mediante estadísticas analizaremos el porcentaje existente de trabajadoras del hogar que perciben o no la remuneración mínima vital y cómo ello perjudica el desarrollo de la persona al afectar otros derechos vinculados a lo que se perciba por la labor prestada.

2.2.1. Acuerdo libre remunerativo: libertad excesiva

El acuerdo libre de las partes que se configura en este régimen encuentra sustento en un derecho reconocido constitucionalmente como el de la libertad contractual. Dicho derecho afirma que las partes podrán dar contenido al contrato; ya sea, la vigencia, cumplimiento, sanciones e, incluso, sobre el aspecto remunerativo.

Es necesario conocer el concepto asumido en nuestro país y de su relevancia frente a otros derechos también consagrados en nuestra Constitución. Así tenemos que, el Tribunal Constitucional (2009) precisa lo siguiente:

“Fundamento 4.- Conforme a lo anterior, y teniendo en consideración lo establecido en la STC No 7339-2006-AA/TC: el derecho a la libertad contractual garantiza la autodeterminación de las partes para decidir la celebración de un contrato, así como la potestad de elegir al cocelebrante y la autodeterminación para decidir de común acuerdo, la materia objeto de regulación contractual”

Además, cabe precisar, este goza del reconocimiento como derecho fundamental. Al respecto, el profesor Landa Arroyo (2014) a nos explica:

“Si bien, como hemos indicado al inicio, el derecho a la libertad contractual no es propio de la primera hora del constitucionalismo, podemos señalar que es parte de los llamados “derechos económicos”, entre los que se encuentran los clásicos derechos fundamentales (...). Sin embargo, por su configuración, el derecho fundamental a la libertad contractual se asemeja más a los llamados “derechos de la libertad”, pues si bien exigen un nivel de promoción por parte del Estado, principalmente exigen que éste se abstenga de intervenir. (...)”

(subrayado es nuestro)

La libertad contractual se concreta al permitir que las partes, empleador y trabajadora en el régimen en cuestión, establezcan el monto remunerativo

por el servicio prestado. En esa línea, es pertinente precisar si el ejercicio de esta libertad no conlleva a la vulneración de otros derechos con la misma relevancia y si se encuentra exonerado de límites establecidos por el propio Tribunal Constitucional.

Entonces, pese a que el derecho a la libertad contractual tiene carácter fundamental, esto no relega la relevancia de otros derechos de tipo social, generando un choque entre los mencionados y la respectiva ponderación para establecer la necesidad de una especial protección. Así pues, si bien éste derecho permite establecer las condiciones contractuales, entre ellos, el aspecto remunerativo; no significa que su importancia sea absoluta, sino que, deba estructurarse de manera armónica en la convivencia con otros derechos.

Por consiguiente, como ya hemos mencionado, el derecho a la libertad contractual no está exonerada a ciertos límites en su ejercicio. Al respecto, Correa Henao (2003), explica cuándo es correcto limitar el derecho a la libertad:

“No se trata pues de una limitación que afecte el ejercicio del derecho (la libertad propiamente dicha) (...). Mucho más que eso, se trata de la definición que da vida o no a la libertad en cuanto tal, que excluye todo acto de autonomía por productivo, creativo o eficiente económicamente que se quiera, en tanto esté por fuera de lo que para el Derecho y para el Estado es el bien común”

La misma autora (2003), al precisar la aplicación del bien común frente a otro derecho fundamental, detalla los límites de la libertad:

“(...) el bien común y el interés general en principio no se pueden considerar por sí solos como finalidades legítimas para la limitación de la libertad económica o de empresa, sino como principios articuladores de la limitación del derecho, cuya consistencia jurídica debe lograrse a través de la apelación a valores, principios, derechos o instituciones del orden constitucional cuyos contornos y exigencias pueden apreciarse como causa eficiente y suficiente para reducir la libertad reconocida para actuar como empresario en el mercado”

De similar forma, el Tribunal Constitucional (2014) lo entiende así y explica los límites:

“Fundamento 7.- (...) los acuerdos contractuales, incluso los suscritos en ejercicio de la autonomía privada y la libertad contractual de los individuos, no pueden contravenir otros derechos fundamentales, puesto que, por otro lado, el ejercicio de la libertad contractual no puede considerarse como un derecho absoluto, y por otro todos los derechos fundamentales, en su conjunto, constituyen el orden material de valores en los cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico peruano”

Ahora bien, debemos explicar los motivos por los cuales los derechos de las trabajadoras del hogar no se ven garantizados ante el ejercicio de la libertad contractual establecida en el régimen que regula su labor. Para ello, hemos desarrollado dos sub puntos que nos muestran una perspectiva amplia desde el momento de la negociación entre las partes y factores adicionales que generan la situación de vulnerabilidad.

2.2.1.1. *Libertad contractual y necesidad económica:*

Para establecer el vínculo entre la libertad contractual que regula el régimen de las trabajadoras en el monto remunerativo y la necesidad económica de estas trabajadoras del hogar es necesario saber cuál es grupo de personas que cubre el concepto de trabajadora del hogar. Para ello, recurrimos a un informe elaborado por la OIT (2013) acerca del trabajo doméstico en el Perú, el mismo que cita a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), y revela lo siguiente:

“(...) este tipo de trabajo incluye tres categorías ocupacionales: a) profesionales y técnicos, que brindan servicios de cuidado profesional para niños, enfermos y ancianos; se trata de técnicas o técnicos principalmente de enfermería o damas de compañía y nanas especializadas; b) Trabajadores de servicios como jardineros, choferes, mayordomos; y c) Trabajadores del hogar que realizan labores de cocina, lavado, limpieza y/o cuidados no especializados.

Así, para los instrumentos oficiales en el Perú las trabajadoras del hogar son una categoría ocupacional dentro del grupo ocupacional trabajadores domésticos. La Ley N° 27986 sólo refiere a la categoría ocupacional Trabajadores del Hogar, de ahí que su nombre sea precisamente “Ley de los Trabajadores del Hogar”.

Es así que, se puede notar que en el mercado de trabajo doméstico existen muchas falencias como la no remuneración por la labor prestada, entre ellas, el denominado “padrinazgo”. Esto no solo involucra a la captación de personas migrantes y de otras con necesidades de subsistencia para

otorgarles educación, alimento y vestimenta a cambio de una jornada laboral excesiva y de labores desproporcionales a lo que reciben como contraprestación.

En consecuencia, evidenciamos a un grupo de personas calificadas como trabajadoras del hogar que no cuentan con una situación económica estable y, a partir de su búsqueda, aceptan condiciones de trabajo que vulneran su derecho al trabajo. Y eso se ve reflejado en la jornada y la remuneración que tienen; ya que, la libertad contractual con la que cuenta el empleador representa una ventaja al negociar, tal y como quedará evidenciado en el siguiente punto a desarrollar.

2.2.1.2. *¿Igualdad entre las partes?*

La trabajadora del hogar y el empleador son las partes llamadas a interactuar y negociar los servicios que se van a prestar, ya sea, el plazo del contrato, las condiciones de trabajo, y otros. Entre dichas condiciones se halla el aspecto remunerativo, el cual no responde a un mínimo fijado por la normativa que regula este régimen; sino que, se permite que las partes lo establezcan libremente. Ante ello, esta potestad otorgada por la legislación, aparentemente, no contendría problema detectable; sin embargo, habría que analizar si las partes negociantes se encuentran y tienen las mismas condiciones para un diálogo justo.

En ese sentido, como se mencionó en el punto anterior, la mayoría de las trabajadoras del hogar se encuentran en un estado de necesidad, por el que aceptan las condiciones de trabajo que el mercado laboral ofrece. Ante ello, se propicia un estado vulnerable, ya que, estas trabajadoras se encontrarán obligadas a convivir con situaciones precarias de laboralidad y que no encajan en el concepto de trabajo decente. Mientras que, el empleador se encuentra en una situación distinta, ventajosa; puesto que, debido a su mejor posición puede optar por contratar a personal y pague por la labor que le preste. Es decir, existen escenarios y lugares distintos para las partes; una cuenta con una mejor perspectiva económica y, la otra, necesita de esa mejora económica para subsistir.

Entonces, tendremos el caso en el que el empleador ajustará el monto remunerativo a lo que consigne conveniente, lo cual, en muchas ocasiones, desproporcional al trabajo o servicio percibido. En consecuencia, es evidente

que, el empleador en su posición o rol de dominio en una relación de trabajo podrá imponer el monto remunerativo. A lo que, la trabajadora del hogar podrá negociar, pero, con la noción de que su aspiración a un monto proporcional al trabajo realizado será complicada de lograr.

En un informe de la Defensoría del Pueblo (2016), ha declarado que existe un 78% de trabajadoras del hogar que perciben menos de la remuneración mínima vital. Incluso, en el mismo informe se afirma que un 45% de trabajadoras del hogar realizan una labor superior a las 48 horas de trabajo. Es decir, la remuneración percibida por estas trabajadoras no es proporcional a la labor que efectivamente realizan.

No cabe duda de que la asimetría entre trabajador y empleador no hace una excepción en el régimen de las trabajadoras del hogar; todo lo contrario, se acentúa y sus consecuencias se tornan más evidentes y perjudiciales para ellas.

2.2.2. La remuneración: un derecho incompleto

Nuestra Constitución en su artículo 24 afirma que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente para su bienestar y el de su familia. Al respecto, el profesor Marcial Rubio (2009) afirma lo siguiente:

“El ser humano vive de su trabajo, lo que equivale a decir que debe ganar una remuneración que le alcance para satisfacer cuando menos sus necesidades básicas: alimentación, vestido, vivienda, educación, salud y descanso o recreación. (...) las necesidades básicas mencionadas son tales porque su satisfacción repone las energías gastadas durante el trabajo y colocan a la persona en situación de continuar rindiendo adecuadamente, es decir, sin disminuir su capacidad”

Es decir, entre la remuneración y la labor efectivamente realizada debe existir una proporcionalidad en el sentido de que la primera sea suficiente para el sustento no solo del trabajador, sino, el de su familia. Para ello, es de suma importancia establecer un mínimo remunerativo que garantice la calidad de vida digna de todo trabajador al percibir un monto justo que satisfaga sus necesidades.

Ahora bien, se entiende que la remuneración debe contar con dos características importantes, la de ser equitativa y suficiente. Ante ello, el Tribunal Constitucional (2014) cuenta con una definición:

“(la remuneración equitativa) no puede limitarse a garantizar el principio-derecho de igualdad por cuestión de género recogido en el artículo 2.2 de la Constitución, sino va más allá. Así, este Colegiado ha establecido que la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, no puede ser objeto de diferenciación, como, por ejemplo, otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo, quedando proscrito, en consecuencia, cualquier trato discriminatorio que, amparándose en causas prohibidas, afecte el derecho fundamental a la remuneración”

Mientras que, respecto a la remuneración suficiente explica a continuación (2014):

“La Constitución reconoce también que una remuneración, de acuerdo a la jornada de trabajo y labor realizada por el trabajador, debe ser "suficiente", concepto que en el ámbito internacional se ve reconocida bajo el término de "satisfactoria"

En ese sentido, como ya hemos demostrado en puntos anteriores, el régimen de la trabajadora del hogar contaría con muchos casos en el que la remuneración percibida por estas trabajadoras no es equitativa ni suficiente. Eso se debe a que no existe la exigencia de un monto mínimo remunerativo, y, en consecuencia, genera pagos inferiores incapaces de aliviar la subsistencia ya referida.

2.2.2.1. *La remuneración mínima vital*

La remuneración mínima vital representa el monto establecido por el Estado como la cifra suficiente para cubrir la canasta básica para subsistir. Asimismo, en la misma línea, el profesor Rubio trata sobre la remuneración mínima vital como extensión del derecho a la remuneración (2009):

“También se establece que las remuneraciones mínimas vitales, es decir, las que deben servir para pagar el precio de la fuerza de trabajo, se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores”

Así también, se entiende que un monto menor al citado, para una labor equivalente y meritoria de éste, podrá ser considerado desproporcionado y vulneratorio al derecho a la remuneración equitativa y suficiente.

Sobre ello, el Tribunal Constitucional lo entiende de similar forma y define lo siguiente acerca de los mínimos remunerativos (2014):

“La remuneración suficiente posee una estrecha relación con el concepto de "remuneración mínima". Al respecto, el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) expresa que la paz y armonía universales requieren de la garantía de un salario vital adecuado. Además, resulta de aplicación el artículo 2.1 del Convenio 131 de la OIT, que señala que los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza”

Adicionalmente, desde el punto de vista económico, Gamero Requena el establecimiento de una remuneración mínima vital cumple un rol distributivo y cumple con las necesidades básicas de las personas y familias (Bullard González, 2014) En ese punto, el Informe del Sector Trabajador ante la Comisión ad-hoc del Consejo Nacional del Trabajo (2007) lo explica de mejor manera:

“El objetivo primordial del establecimiento de la remuneración mínima fue “el mantenimiento de un estándar de vida mínimo necesario para la salud, eficiencia y el bienestar general de los trabajadores” y es considerado como un instrumento de política, tanto de carácter social como económico.”

De lo citado, afirma el papel de la remuneración mínima en cumplimiento de estándares mínimos para una vida digna. Además, en el mismo informe (Sector Trabajador ante la Comisión Ad - Hoc del Consejo Nacional del Trabajo, 2007) detalla:

“Desde el punto de vista económico, la presencia de una remuneración mínima estaría contribuyendo a que el capital humano no se vea afectado por el menor acceso a la educación y sería, por lo demás, un instrumento muy fuerte de mejoramiento de la distribución del ingreso con lo cual tendría impactos positivos en el aminoramiento de la desigualdad y, con ello, estaría afectando positivamente el crecimiento económico con el impulso que este tiene sobre el aumento del empleo y la disminución de la pobreza, especialmente en las regiones más deprimidas.”

A partir de ello, se puede hablar de la existencia del derecho a la remuneración mínima vital y que éste tiene relevancia constitucional de manera que está estrechamente involucrada con el de una remuneración justa, equitativa y suficiente. Además, se encuentra estrechamente vinculado con el derecho al trabajo y a la labor del Estado para promover el progreso social y mejora económica en las relaciones laborales, sin que ello signifique limitar otros derechos constitucionales vinculados.

2.2.2.2. *Dependencia remunerativa: otros derechos vulnerados*

En el punto anterior hemos explicado la relevancia de la remuneración mínima vital, sino que, además, su importancia también se ve reflejada en la influencia en otros derechos constitucionales, tales como, la seguridad social, vida digna y al desarrollo pleno de la persona.

Entendemos que el derecho a la seguridad social es amplio y contiene el derecho de acceso a la atención médica y a una pensión; en consecuencia, todo aquello necesario para contar con una vida digna. Por ello, en el régimen de las trabajadoras del hogar, respecto al tema de salud, se tiene a la trabajadora como asegurada obligatoria y los aportes son a cuenta del empleador. En cambio, en la parte relativa al sistema previsional, habilita a la trabajadora a elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones; siendo ella la encargada de realizar los aportes.

Ahora bien, EsSalud establece como base a la mínima vital para el cálculo de los aportes, lo cual representa un gasto adicional para el empleador; partiendo del supuesto que éste remunere un monto menor a la trabajadora del hogar. En consecuencia, una gran mayoría de los empleadores optan por no cumplir con dicha obligación; es decir, al ser obligatorio el aporte al seguro de salud, prefieren no contar con dicha trabajadora de manera formal y, por consiguiente, no se realizarán los aportes necesarios para su atención médica. Así lo podemos evidenciar:

El empleador tiene que tomar la iniciativa de inscribir a su trabajadora del hogar, pero es muy fácil, negarse a cumplir con el seguro obligatorio, en el caso que no le esté pagando el sueldo mínimo (...) (Cohen, 2004, pág. 65)

Respecto al sistema previsional, según la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2013), las trabajadoras del hogar no realizan los aportes por

dos razones principales; la primera refiere a las bajas remuneraciones que no alcanzan a la mínima vital y representan una afectación directa a su economía. Mientras que, la otra razón es la poca valoración de largo plazo, priorizando el día a día y su autosustento temporal.

Adicionalmente, la edad promedio de estas trabajadoras ha ido en aumento. De acuerdo con un estudio en el año 2014, la mayoría de estas trabajadoras tienen entre 36 y 65 años (Pérez, 2016). La problemática en esta referencia es que gran parte se encuentra en un promedio de edad con necesidad de contar con un seguro de salud y cercana a la edad de jubilación. Esto hace que al no tener un régimen que le sea beneficioso para poder acceder a la protección de la seguridad social, vulneraría derechos como el de la salud, a la pensión y a una vida digna.

Por ende, si la finalidad de una relación laboral o del acceso a un puesto es obtener una vida digna, es imposible lograrla a través de unas condiciones que atenten a la propia dignidad de la persona, a partir de ello es que se genera la importancia de trabajo decente para una vida digna.

3. MODIFICACIÓN PENDIENTE: UNA NUEVA MIRADA DESDE EL COVENIO 189 OIT

A diferencia del punto anterior, en este punto analizaremos el régimen de las trabajadoras del hogar desde la perspectiva del Convenio 189 OIT. Es decir, desde la visión de trabajo decente en la labor de este tipo de trabajadoras.

Así pues, será pertinente introducirnos en esta temática desde la revisión de legislaciones de países sudamericanos, en razón a factores similares que influyen en sus regulaciones. Veremos que, en algunos ya presentaban mejoras antes de la ratificación del convenio y, en otros, las incorporarán a partir de éste. Con ello, apoyaremos nuestra hipótesis de que no existió motivación alguna para no establecer el goce de derechos inherentes como los de rango fundamental al no existir una norma internacional que la exija; y menos aún, cuando esta se torne de obligatorio cumplimiento al pasar a formar parte del bloque de constitucionalidad del país.

Posteriormente, tras certificar que no existe o existió motivo que haya propiciado la limitación de derechos en el régimen de las trabajadoras del hogar, nos

introduciremos a los avances que se hayan podido observar en nuestro país. Así tendremos, la evaluación de propuestas legislativas a partir de la ratificación del Convenio 189 OIT.

3.1. Las trabajadoras del hogar en Latinoamérica

Como bien mencionamos en la introducción de este punto, el objetivo de evaluar la situación de la trabajadora del hogar en Latinoamérica será corroborar que, pese a encontrar vivir en una realidad y contar con factores similares que determinan las regulaciones en los países de esta parte del mundo, el nuestro no optó por una normativa de respeto de derechos laborales fundamentales y otros vinculados del mismo rango.

Es así que, hemos verificado los países que han establecido un salario mínimo para las trabajadoras del hogar, sin enfocarnos en la ratificación del Convenio 189 OIT en dichos lugares. Esto, sin menoscabo, de la relevancia que haya podido presentar dicha norma internacional y de la adaptación que diferentes países latinoamericanos pudieran aplicar a su regulación en este régimen especial.

A partir del establecimiento de un mínimo en los cuerpos normativos se evidenciará que no existe ningún tipo de consecuencia perjudicial en cualquier ámbito de los países que lo establezcan. Incluso, y lo más importante, generará un nuevo enfoque en el respeto de los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar, en donde, el hecho de ser un régimen especial no significará la potestad de ser un limitante en el disfrute de éstos al brindar un servicio.

Asimismo, como ya mencionamos en el punto anterior sobre los derechos vinculados a la remuneración mínima, las bases de cálculo para los aportes al sistema de salud y previsional son similares en Latinoamérica; por lo que, es necesario anotar en qué países es exigible dicho monto mínimo. Cabe recordar que, el acceso a dicho sistema involucra la protección a los derechos como la salud, a la pensión y a la vida digna de los trabajadores del hogar. Así tenemos en la actualidad (Larraitz Lexartza & Carcedo., 2016, pág. 23):

Derecho	Condiciones	Países
---------	-------------	--------

Salario mínimo	Salario mínimo para el trabajo doméstico o se incluye al trabajo doméstico en el salario mínimo general	Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Guyana, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Trinidad y Tobago, Uruguay, Venezuela
	No se establece salario mínimo para el trabajo doméstico	El Salvador, Honduras, Perú, República Dominicana
	Se permite pago de una parte del salario en especie	Colombia, Costa Rica, EL Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú, República Dominicana y Uruguay

Del cuadro citado, se desprende que Perú es uno de los pocos países en que no se ha establecido el salario mínimo, lo cual ha generado perjuicios ya explicados en el punto anterior. Además, con dicho cuadro precisamos la relevancia de contar con una realidad similar a la nuestra y que esto no ha representado un limitante para que las trabajadoras del hogar puedan disfrutar de una remuneración justa por el trabajo brindado y no dejar al libre albedrío de la libertad contractual de las partes.

3.2. Propuestas legislativas: ¿límite a la libertad contractual?

El 26 de noviembre de 2018, Perú depositó la ratificación del Convenio 189 ante la Organización Internacional del Trabajo, acerca del trabajo decente para las trabajadoras del hogar. A partir de ello, se han propuesto medidas legislativas que pretenden modificar la actual ley y busca implementar derechos que eran exigibles desde antes de la ratificación.

Si bien, las propuestas no solo se enfocan en la materia remunerativa y se extienden en todos los aspectos vulneratorios del régimen; nuestra crítica se centrará en la reforma planteada en el salario y el pronunciamiento sobre ello en la propuesta legislativa.

El 17 de junio del presente año se dio cuenta del ingreso a la Comisión de la Mujer y Familia, por el periodo anual de sesiones 2018 – 2019, el dictamen que recoge seis propuestas legislativas de diferentes congresistas agrupados sobre la regulación de las trabajadoras del hogar. Así pues, en el mencionado dictamen (2019), refiere lo siguiente acerca de la remuneración mínima vital y su aplicación en este régimen:

“De acuerdo a lo reportado por la Defensoría del Pueblo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, reportó que en el año 2014 el 75% de la persona trabajadora del hogar percibía un sueldo inferior a la remuneración mínima vital, siendo el ingreso laboral nominal s/. 517 (quinientos diecisiete nuevos soles), lo que implica que este sector de la población no cuenta con un sueldo digno que permita cubrir sus necesidades básicas y de bienestar, sino que las mantiene en el círculo vicioso de la pobreza y la vulnerabilidad a este sector de la población lo que además va a tener repercusiones en el acceso a la seguridad social en salud y en el sistema de pensiones. La actual norma, la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, no reconoce a las trabajadoras y a los trabajadores el derecho a una remuneración mínima vital, sino que establece que el monto de la remuneración será pactado por acuerdo libre de las partes. Esta norma sin duda coloca a la persona trabajadora del hogar, que no se encuentra en igualdad de condición que la persona empleadora, de proponer un sueldo justo sino en aceptar lo que esta última le quiera pagar. El Convenio 189 de la OIT en su artículo 11° establece que las trabajadoras y los trabajadores del hogar se deben beneficiar de un régimen de salario mínimo vital. En este sentido, la propuesta formulada propone establecer un mínimo por debajo del cual no se pueda negociar, ante ello la fórmula legal propone que el monto de la remuneración será señalado por acuerdo libre de las partes, pero no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV) por jornada completa de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Al respecto la Defensoría del Pueblo, El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo han señalado encontrarse de acuerdo con esta propuesta.”

De lo expuesto, para los integrantes de la comisión de los congresistas autores de las propuestas, la remuneración mínima vital es de suma relevancia y exigencia en este régimen y que no sea obligatorio vulnera derechos vinculados como el de la seguridad social. Asimismo, reitera que no es aceptable que el monto salarial sea fijado por las partes en total goce de su libertad contractual; en razón a la asimetría existente entre trabajadora y empleador. Todo lo

mencionado, ha sido desarrollado en el presente trabajo, por lo cual, no entraremos a detalle en este punto.

Entonces, el nuevo contenido que regula la remuneración mínima vital en el régimen de las trabajadoras del hogar se encuentra establecido en el artículo 6 de la propuesta (2019):

“Artículo 6.- Monto de la remuneración El monto de la remuneración de la persona trabajadora del hogar, será establecido por acuerdo libre de las partes, pero no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV) por jornada completa de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. La persona trabajadora del hogar que labore por horas recibirá una remuneración proporcional. El pago por estas labores tendrá como unidad dineraria mínima la Remuneración Mínima Vital. El sobretiempo en el trabajo es voluntario y se remunera de acuerdo a las reglas establecidas para el régimen laboral general de la actividad privada. La parte empleadora se encuentra obligada a proporcionar alimentación básica y alojamiento adecuado a su nivel socioeconómico, de modo tal que asegure la dignidad de la persona trabajadora del hogar. Tales conceptos no serán considerados como parte integrante de la remuneración. Las condiciones de trabajo como uniformes, equipos de protección, herramientas para la ejecución del servicio no forman parte de la remuneración.”

Sobre este artículo, notamos que el planteamiento, el de establecer la remuneración mínima vital para que, a partir de ahí, se deje a las partes negociar, responde a la teoría del contrato de trabajo como uno normado. Es decir, como precisamos al inicio, vemos en concreto la fijación del límite a la libertad contractual y encuentra su fundamento en los mismos argumentos que hemos planteado en esta investigación.

Adicionalmente, al final del artículo encontramos que se exige al empleador brindar condiciones de trabajo dignos y proporcionales a su nivel socioeconómico. Entonces, no solo se asegura que la libertad contractual sea absoluta; sino que, se busca tornar obligatorio que las condiciones se adapten al concepto de trabajo decente.

En ese sentido, creemos que el dictamen sobre las propuestas legislativas respecto al tema remunerativo representa un gran avance y que responde a la actualidad social, en donde, los derechos de las trabajadoras del hogar no deben seguir siendo postergados.

4. CONCLUSIONES:

- a) El concepto de trabajo decente revela la necesidad y exigencia de condiciones de trabajo adecuados para el ejercicio de la labor. Dicho concepto se encuentra aunado a lo establecido en nuestra constitución y especificado en el Convenio 189 OIT. No obstante, la ratificación del mencionado convenio no ha generado una reivindicación concreta
- b) El rol tuitivo del Estado social es la de velar por el cumplimiento de los derechos de todos los ciudadanos. Como parte de dicha doctrina es la de poner énfasis en los grupos más vulnerables, como el de las trabajadoras del hogar, ya sea por su condición como tal y por la de ser mujer en su gran mayoría. Sin embargo, este rol no se ha visto concretado en vista a las constantes violaciones de derechos.
- c) La teoría que precisa que el contrato de trabajo es de tipo normado, en donde éste debe contener condiciones mínimas, entre ellas la de percibir una remuneración justa para un trabajo de la misma naturaleza, se entiende que el legislador al regular el régimen de las trabajadoras del hogar debió establecer el salario mínimo con la finalidad de velar los derechos de este tipo de trabajadoras.
- d) El Estado no ha garantizado que la trabajadora del hogar perciba una remuneración justa por las labores que desempeñe; permitiendo que la libertad contractual de las partes sea la que disponga sobre este punto. A partir de ello, se deja constancia que al permitir que este derecho sea absoluto ocasionará una serie de vulneraciones de derechos vinculados a la remuneración, tales como, el de la seguridad social y al desarrollo integral de la persona.
- e) La situación de la trabajadora del hogar en Latinoamérica es distinta en cada país, pero presenta el salario mínimo como un aspecto en común. Así pues, pese a vivir en una realidad y contar con factores similares que determinan las regulaciones en los países de esta parte del mundo, el nuestro no optó por una normativa de respeto de derechos laborales fundamentales y otros vinculados del mismo rango.

- f) Las propuestas legislativas planteadas sobre la modificatoria del régimen de las trabajadoras del hogar, a partir de la ratificación del convenio en nuestro país, afirman que la remuneración mínima vital es de suma relevancia y exigencia y que no sea obligatorio vulnera derechos vinculados como el de la seguridad social. Asimismo, reitera que no es aceptable que el monto salarial sea fijado por las partes en total goce de su libertad contractual; en razón a la asimetría existente entre trabajadora y empleador.
- g) La exigencia al empleador para brindar condiciones de trabajo dignos y proporcionales a su nivel socioeconómico asegura que no solo la libertad contractual no sea absoluta; sino que, se torna obligatorio que las condiciones se adapten al concepto de trabajo decente.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Blancas Bustamante, C. (2011). *La cláusula de Estado Social en la Constitución*. Lima: Fondo editorial PUCP.
- Bullard González, A. (2014). La remuneración mínima vital y su impacto en los trabajadores. *Themis*.
- Cohen, K. (2004). *La salud: derecho violado: trabajadoras del hogar*. Lima: AGTR.
- Comisión de la Mujer y Familia del Congreso de la República. (2019). *Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar*. Lima.
- Congreso de la República. (2001 - 2006). *Proyectos de Ley n° 1437, 3017, 3994, 4396*. Obtenido de <http://www.congreso.gob.pe/proyectosdeley/>
- Congreso de la República. (6 de mayo de 2003). *Diario de los debates de la Segunda Legislatura Ordinaria de 2002 – 25ª Sesión del martes 6 de mayo de 2003*. Obtenido de <http://www.congreso.gob.pe/proyectosdeley/>
- Correa Henao, M. (2003). *Libertad de empresa en el Estado social de Derecho*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Defensoría del Pueblo. (2016). *Informe de Adjuntía N° 001-2016-DP/ADM*. Lima: Defensoría del Pueblo.
- Defensoría del Pueblo. (30 de marzo de 2017). *Derecho de las trabajadoras del hogar*. Obtenido de <https://youtu.be/EZazoGd28ok>

- Landa Arroyo, C. (2014). La constitucionalización del derecho civil: el derecho fundamental a la libertad contractual, sus alcances y sus límites. *Themis*, 315.
- Larraitz Lexartza, M. J., & Carcedo., A. (2016). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Lima: OIT.
- OIT. (2013). *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo*. OIT.
- OIT. (2013). *Trabajo doméstico remunerado en el Perú: situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*. Lima: OIT.
- OIT. (8 de octubre de 2019). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Pérez, L. (28 de Setiembre de 2016). *LAMULA.PE*. Obtenido de <https://ledaperez.lamula.pe/2016/09/28/trabajo-domestico-remunerado-en-el-peru-de-hoy-una-instantanea-de-la-situacion-actual/ledaperez/>
- Rubio Correa, M. (2009). *Para conocer la Constitución de 1993*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Sector Trabajador ante la Comisión Ad - Hoc del Consejo Nacional del Trabajo. (2007). *Remuneración Mínima y Canasta Básica de Consumo: recuperación de capacidad adquisitiva y equidad distributiva*. Lima.
- Sentencia , 4635-2004-AA/TC (Tribunal Constitucional 17 de abril de 2006).
- Sentencia, 01183-2008-PA/TC (Tribunal Constitucional 7 de octubre de 2009).
- Sentencia, 03682-2012 (Tribunal Constitucional 18 de Marzo de 2014).
- Sentencia, 0020-2012 PA/TC (Tribunal Constitucional 16 de Abril de 2014).