

Pontificia Universidad Católica del Perú

ESCUELA DE POSGRADO



**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**

**Autora
Clarisa Cecilia La Cruz Dávila**

**Asesor
Guillermo Boza Pró**

**Jurado
Sergio Quiñones Infante
Guillermo Boza Pró
Ernesto Aguinaga Meza**

**Lima-Perú
2014**



A mis padres, por el amor incondicional,
los consejos de vida y el interminable
apoyo.

Índice

	Pág.
Introducción	5
Capítulo I: Marco Teórico y Delimitación del Objeto de la Investigación	8
1.1. Trabajo decente en referencia al trabajo del hogar	9
1.2. El Trabajo del Hogar en la actualidad	12
1.3. Derechos Laborales y Trabajo del Hogar	17
1.4. Problemas generales que se presentan en el Régimen del Trabajo del Hogar.	18
1.5. Delimitación del Objeto de la Investigación	23
1.6. Principales problemas en las condiciones del Trabajo del Hogar a nivel nacional, respecto de la relación individual del trabajo.	25
1.7. Conclusiones Preliminares	39
Capítulo II: Características y regulación normativa del trabajo del hogar	41
2.1. Trabajo del Hogar como Régimen Especial.	43
2.2. Protección Internacional de los Derechos Laborales	46
2.3. Evolución del Trabajo del Hogar a nivel nacional	48
2.4. Características del Trabajo del Hogar	52
2.5. Análisis normativo de los problemas presentados en el Trabajo del Hogar	56
2.5.1. Alimentación y Vivienda	56
2.5.2. Tiempo de Trabajo	61
2.5.3. Remuneración	64
2.5.4. Registro	68
2.5.5. Acceso a la Educación	71
2.5.6. Discriminación	73
2.5.7. Abuso (sexual, físico y psicológico)	76
2.6. Conclusiones del Capítulo II	78

Capítulo III: Mecanismos de Protección del Trabajo del Hogar	82
3..1. Necesidad de adoptar medidas de protección	83
3.1.1. Modificación legislativa	84
3.1.2. Ratificación del Convenio 189	87
3.1.3. Difusión y sensibilización de los actores sociales	91
3.1.4. Diálogo social	92
3.2. Mecanismos adoptados a nivel nacional	96
3.2.1. A nivel estatal	97
3.2.2. Organizaciones sindicales	99
3.3.3. Demás organizaciones	100
3.3. La inspección laboral – Consideraciones generales	103
3.3.1. Respeto de la creación de la SUNAFIL	105
3.3.2. Convenios de la OIT respecto a la inspección laboral	108
3.4. La inspección laboral en el régimen del trabajo del hogar.	111
3.5. Ponderación de derechos involucrados	117
3.5.1. Derechos del trabajador	120
3.5.2. Derecho del empleador	126
3.5.3. Aplicación del test de proporcionalidad	128
3.6. Conclusiones del Capítulo III	137
Reflexión Final	139
Anexo N° 1	142
Bibliografía	150

INTRODUCCIÓN

El Trabajo del Hogar denominado también Trabajo Doméstico Remunerado ha sido regulado como un Régimen Especial Laboral en nuestra legislación, en dicho sentido encontramos la Ley de los Trabajadores del Hogar, Ley N° 27986 y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 015-2003-TR, ambos aprobados durante el año 2003. Asimismo, a lo largo del tiempo se ha venido creando una normativa específica dirigida a dicho sector, como es el Decreto Supremo N° 004-2009-TR que precisa actos de discriminación contra los trabajadores del hogar y la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que acoge de manera específica a los trabajadores del hogar, en su Décima Segunda Disposición Final y Complementaria¹ y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.

En el Perú existen 416,151 trabajadores del hogar (2011), lo que constituye el 2.7% de la Población Económicamente Activa – PEA ocupada², de los cuales 95.9% son mujeres y 4.1 % son hombres³. De acuerdo al análisis efectuado por María Bastidas Aliaga:

¹ Décimo Segunda.- Trabajadores del Hogar

Los Trabajadores del Hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho acogerse a las acciones establecidas en la presente Ley, en el capítulo pertinente a los servidores del sector privado.

² Fuente: INEI: Encuesta Nacional de Hogares – ENAHO 2011

³ Fuente: INEI (2009)

(...) se encuentra que la mayoría son mujeres jóvenes de 14 y 29 años (67,8%), provenientes del interior del país, con estudios básico regular y hasta secundario (85,4%), solteras (60,2%), jefas de hogar con uno y dos hijos a su cargo (68.1%). Así también se destaca que el peso de las trabajadoras jóvenes rurales no ha disminuido aunque su perfil educativo ha mejorado. En suma el trabajo doméstico remunerado sigue siendo una ocupación con alta proporción de mujeres migrantes provenientes de familias en situación de pobreza.⁴

En ese sentido, el trabajo doméstico viene constituyendo parte del trabajo invisible y no valorado de las mujeres, ello puede ser debido a que no se ha considerado como un trabajo productivo, sin el cual las economías de las sociedades no podrían funcionar, ya que al crecer el ingreso femenino en los mercados de trabajo, crece también el trabajo doméstico remunerado, encargándose el trabajo perteneciente al hogar a terceras personas. Sin embargo, si bien el trabajo doméstico en la actualidad se realiza en cambio de una remuneración o contraprestación, y se encuentra reconocido por las legislaciones, en su mayoría como régimen laboral especial, diversos estudios aseguran que se trata de un sector laboral que admite alto grado de discriminación, explotación o informalidad⁵.

El presente trabajo de investigación, pretende plantear soluciones efectivas a los problemas que se vienen presentando en el trabajo del hogar a nivel nacional, a fin de velar por los derechos laborales y demás derechos fundamentales de este grupo de trabajadores. Por ello, se evalúa de manera general los problemas que existen en las relaciones del trabajo doméstico remunerado, para aterrizar en las relaciones individuales del trabajo y las condiciones laborales que se presentan.

⁴ BASTIDAS ALIAGA, María. Protección Social y Trabajadoras del Hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas. Centro Internacional de Formación de la OIT. 2012. p. 77.

⁵ Cf. FUERTES MEDINA, Patricia. Trabajo Doméstico Remunerado en el Perú. Organización Internacional del Trabajo. 2013. p. 26

Cabe precisar, que, en primer lugar, se efectuará un análisis basado en datos estadísticos a fin de determinar la realidad nacional en este sector; en segundo lugar, se efectuará un análisis normativo de los principales problemas detectados, a fin de determinar el origen de los mismos y, finalmente, se plantearán remedios, mediante medidas conducentes a la implementación de la inspección laboral.



CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO Y DELIMITACION DEL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

Las personas que prestan servicios sujetas al régimen laboral del trabajo del hogar, se encuentran ante una situación de vulnerabilidad, la misma que no solo se presenta a nivel nacional, si no que se viene presentado a lo largo del tiempo alrededor del mundo, es por ello que la Organización Internacional del Trabajo – OIT, ha venido realizando diversas investigaciones, a fin de determinar la necesidad de que se actúe de forma inmediata sobre esta población. En este sentido, en el Resumen Ejecutivo del 9 de enero de 2013⁶, se precisó que únicamente el 10% de todos los trabajadores domésticos (a nivel mundial) se encuentra cubierto por la legislación laboral general al mismo nivel que los demás trabajadores; en cambio, aproximadamente una tercera parte (29.9%) están excluidos por completo del alcance de la legislación laboral de los países, y claro, entre ambos extremos existen situaciones intermedias de coberturas parciales de éste ámbito de trabajadores. Determinando como puntos importantes a tratar: el tiempo de trabajo, el salario mínimo y la protección de la maternidad.

Esta desprotección proviene del poco reconocimiento que se brinda al trabajo del hogar, como un trabajo productivo, ya que se considera que se ha trasladado el trabajo del cuidado que las mujeres (madres de familia) realizaban en su hogar a

⁶ Cf. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT. *Resumen Ejecutivo 9 de enero de 2013. Los Trabajadores domésticos en el mundo*. En: www.ilo.org.

este grupo de trabajadores, al ser este trabajo, dentro del ambiente familiar, gratuito o no remunerado, se considera que no existe una justificación razonable para la valorización del mismo⁷.

1.1. Trabajo Decente en referencia al Trabajo del Hogar.

Uno de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, es conseguir un trabajo decente para todos los sectores laborales, el mismo que ha sido conceptualizado por dicha Organización por primera vez en el año 1999 y en la Memoria de la 87° Conferencia Internacional del Trabajo, donde se precisó que “la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Tal es la finalidad principal de la Organización hoy en día. El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; crear empleo; la protección social y el diálogo social. Esto debe orientar las decisiones de la Organización y definir su cometido internacional en los próximos años”. Más adelante se señala que no basta con la creación de mayores puestos de trabajo, sino que estos deberían tener una calidad aceptable, cada sociedad tiene su propia idea de lo que es un trabajo decente. Esta definición presentada por la OIT, en primer lugar y de acuerdo a Oscar Ermida, fue visto como un concepto carente de contenido específico⁸, debido a que no se detallaba con exactitud qué circunstancias o cuál era el contenido de un trabajo calificado como decente.

El concepto de trabajo decente se puede relacionar directamente con el respeto a la dignidad humana, siendo posible en ese sentido afirmar que éste implica acceder a un empleo en condiciones de libertad, de reconocimiento de

⁷ Cf. RODGERS, Janine. “Cambios en el servicio doméstico en América Latina”. En ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Trabajo Doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: María Elena Valenzuela y Claudia Mora Editoras, 2009, p. 73.

⁸ Citado por: CORNEJO VARGAS, Carlos. “*Expresiones del trabajo decente en la legislación laboral peruana*”. En *Ius et Veritas*. N° 37. Año 18. 2008. Pp. 133-134.

derechos básicos al trabajo, que garanticen que no haya discriminación ni hostigamiento, que se reciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades básicas económicas, sociales y familiares, y que se logre un nivel de protección social para el trabajador y su familia⁹.

Asimismo René Ofreneo indica que:

(...) el trabajo decente tiene lugar cuando se respetan los derechos laborales básicos, cuando se pagan remuneraciones que garantizan la subsistencia, cuando de (sic) brindan condiciones humanas de trabajo, y cuando se garantiza a los que ocupan los puestos de trabajo estabilidad social y económica tanto presente como futura.¹⁰

De la misma manera, de conformidad con Gerry Rodgers:

La noción de trabajo decente es un intento de capturar, en un lenguaje cotidiano, esta integración de objetivos sociales y económicos. Reúne al empleo, a los derechos laborales, a la seguridad y a la representación en una unidad con coherencia interna y que tiene sentido cuando se le considera en su totalidad. Proveer el empleo sin considerar su calidad y contenido no conduce hacia el progreso. Proveer derechos en el trabajo sin preocuparse por el hecho de que existan o no trabajos para quienes los requieran es igual de infructífero (...) ¹¹.

En ese sentido, el trabajo calificado como decente, debe ser aquel que respete los derechos fundamentales del ser humano, y no únicamente los derechos laborales reconocidos por la legislación de la materia; debe de contener un estándar mínimo que procure para todo trabajador y su familia una vida digna

⁹ Cf. Ídem, p. 134.

¹⁰ OFRENEO, René. "Trabajo decente para los trabajadores del medio". En: Relaciones laborales en el mundo. 43 estudios en homenaje al profesor Luis Aparicio Valdez. Lima: Grijley, 2008, pp.49-50.

¹¹ RODGERS, Gerry. "El trabajo dente una meta para la economía global". *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*. Montevideo: CINTERFOR, 2002, N° 153, p. 9.

en sociedad, que le permita cubrir sus necesidades básicas, y contener condiciones de trabajo respetables, con respeto a la dignidad e integridad personal, así como defensa y el respeto de los intereses patrimoniales, sociales, culturales e ideológicos de todo trabajador, respeto al derecho de libre desarrollo de la personalidad, entre otros.

Cabe indicar que de acuerdo a la OIT, el trabajo decente tiene cuatro componentes principales, los cuales son: a) Oportunidades de empleo, b) Goce pleno de derechos laborales, c) Protección social y d) Organización y sindicalización¹².

Si bien el trabajo decente, puede contener un amplio significado¹³, el mismo que muchas veces tiene origen en la misma persona, la perspectiva que cada una mantiene sobre qué es trabajo decente, cuáles son las condiciones de vida que cada uno anhela obtener, factores culturales, educativos, entre otros; es importante que se cree un parámetro que sirva como indicador de qué significa trabajar bajo estas condiciones, precisando pisos mínimos que generen bienestar en los trabajadores. De acuerdo a ello, como ya se ha señalado líneas arriba, la OIT ha considerado que: “la explotación y el abuso que sufre buena parte del personal del servicio doméstico tienen su origen en la falta de reconocimiento de esta actividad como un trabajo, el carácter privado e inaccesible del lugar de trabajo y la índole informal de la relación laboral. En el caso del personal femenino del servicio doméstico, la raíz es la discriminación por razón de sexo, pues esta ocupación sustituye de hecho al trabajo no remunerado que la mujer realiza en el hogar. La tendencia a infravalorar el trabajo realizado por las mujeres se acentúa en el caso del servicio doméstico,

¹² FUERTES MEDINA, Patricia. Op. Cit. pp. 33-34

¹³ Por este motivo, no es materia de la presente investigación crear una conceptualización definitiva de lo que significa trabajo decente, sin embargo, es importante mencionarlo debido a que se considera un parámetro para evaluar las condiciones laborales en materia de trabajo doméstico remunerado

pues se le sitúa en una categoría social baja, y por el mito de que no se requiere ninguna formación ni calificación especial para realizarlo”¹⁴.

El trabajo del hogar es una labor que viene siendo poco valorada por la sociedad, no obstante que, este tipo de empleo es crucial para una mayor participación de la mujer en el mercado laboral; además ha permitido a los ancianos mantener su independencia y recibir cuidados en su hogar¹⁵, asimismo, cabe señalar que el trabajo doméstico remunerado, también permite el acceso a la educación a más mujeres; antes las mujeres debían mantenerse en su hogar con la finalidad de mantener los cuidados del mismo, sin embargo, hoy es posible que dicha labor sea realizada por una tercera persona. Es importante señalar, que esta labor está incluida (por ser la mayoría de trabajadores domésticos de sexo femenino) y al mismo tiempo contribuye con la equidad e igualdad de género, que en la actualidad es uno de los objetivos del Estado Peruano¹⁶, creándose políticas a nivel nacional para garantizar la igualdad en el acceso de oportunidades entre hombres y mujeres en los ámbitos de educación, salud, empleo, entre otros.

1.2. El Trabajo del Hogar en la actualidad.

Como se ha indicado, los trabajadores del hogar constituyen una población vulnerable, motivo por el cual ha sido necesaria la creación de distintos medios de protección y de políticas nacionales a fin de protegerlos, así como la creación de normativa internacional que permite el reconocimiento y valoración a la importancia del trabajo doméstico remunerado y su aporte a las economías nacionales.

¹⁴ D'SOUZA, Asha. *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo – Oficina para la Igualdad de Género. 2010. p. 1.

¹⁵ SIMONOVSKY, Yaila y Luebker, Malte. “Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional”. *Trabajo Doméstico. Nota de Información N° 4*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo – OIT.

¹⁶ De acuerdo al Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, cuyo objetivo es transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas del Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno.

Cabe precisar, que si bien existen avances en materia de trabajo del hogar como es la evolución normativa, al ingresar a los trabajadores del hogar en el ámbito de lo laboral, la creación del Centro de Capacitación de Trabajadoras del Hogar, como una organización no gubernamental, la creación de los sindicatos de trabajadores del hogar¹⁷; aún existen temas pendientes en diversos ámbitos como en el caso de las condiciones de trabajo a nivel individual, trabajo infantil doméstico, trabajo forzoso, entre otros.

Al respecto, con fecha 29 noviembre de 2013, se ha aprobado, con eficacia anticipada al mes de marzo de 2013, el Plan de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores del hogar, mediante la Resolución Ministerial N° 221-2013-TR, el mismo que cuenta con 5 objetivos específicos, basados en: 1) orientación y difusión, 2) fiscalización, 3) trabajo infantil, 4) trabajo forzoso y 5) sindicalización. Es importante señalar que dicho Plan de Acción ha sido el resultado de una Mesa de Trabajo compuesta por representantes del Estado, a través del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (mediante la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo), Sindicatos de Trabajadores del Hogar y organizaciones representativas sobre esta materia, como la “Casa de Panchita” y “Aurora Vivar”, el mismo que tenía por finalidad garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos de los trabajadores del hogar¹⁸.

Asimismo, mediante la Resolución Ministerial N° 173-2014-TR, de fecha 22 de agosto de 2014, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Trabajo y la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo, ha publicado la “Directiva que establece precisiones sobre las obligaciones laborales establecidas en el Régimen Especial de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar”, a través de la cual se pretende establecer, de manera general, algunos pisos mínimos para las condiciones de trabajo en la

¹⁷ FUERTES MEDINA, Patricia. Op. Cit. p. 11.

¹⁸ LA CRUZ DÁVILA, Clarisa Cecilia. 2013. *Dirección de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del MINTRA*. Entrevista del día 30 de setiembre a Edgardo Sergio Balbín Torres - Director.

modalidad cama adentro, como es la obligación del empleador de otorgar alimentación y hospedaje sin costo, que la habitación debe garantizar privacidad al trabajador del hogar, y el descanso fuera de la jornada de trabajo; asimismo se han prohibido conductas conducentes a afectar la dignidad del trabajador del hogar, como es el uso de uniformes o distintivos en espacios públicos. Además de ello, se ha precisado que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL debe expedir las normas de gestión que permitan la recolección y evaluación adecuada de los indicios sobre la existencia de una relación laboral. Por último se indicó que la Autoridad Administrativa de Trabajo implementa un servicio de patrocinio judicial gratuito, así como un servicio gratuito de asesoría y atención de consultas de los trabajadores del hogar.

Cabe indicar, que a través de ambas Resoluciones Ministeriales, señaladas líneas arriba, se puede determinar que el Sector Trabajo ha iniciado con políticas públicas conducentes al reconocimiento y valoración del trabajo del hogar a nivel nacional.

Sin embargo, la situación precaria del trabajo del hogar, no se presenta únicamente en el Perú si no que se repite en otros países, es importante señalar que según la OIT hay 100 millones de personas que trabajan en el servicio doméstico a nivel mundial, indicando que aunque los trabajadores del hogar existen hace siglos sólo hace algunas décadas la demanda de los trabajadores del hogar empezó a crecer en todas partes; ello debido a la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, el envejecimiento de las sociedades, la intensificación del trabajo y los problemas a la hora de conciliar la vida laboral con la familiar¹⁹.

En virtud a todo lo expuesto, en el año 2008 en la OIT se tomó la decisión respecto a la inclusión del trabajo decente para los trabajadores domésticos en

¹⁹ CSI: Plan de Acción, *Trabajo decente, vida decente para los trabajadores y trabajadoras del hogar*. Noviembre 2010, p. 15.

la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo - CIT para el año 2010²⁰, luego de investigaciones de las legislaciones y prácticas nacionales en relación al trabajo doméstico, y la celebración de consultas y debates entre los mandantes tripartitos de la OIT, es decir, los representantes de los gobiernos y de las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores, es que en la 100ª reunión celebrada en junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos y una Recomendación con el mismo título, que lo complementa, estos instrumentos son el Convenio N° 189 y la Recomendación N° 201 (que se encuentran vigentes desde octubre de 2013 y a la fecha no ha sido ratificado por el Perú)²¹. De acuerdo a lo precisado por la OIT, estos instrumentos constituyen “un sólido reconocimiento del valor económico y social que tiene el trabajo doméstico y un llamado a la acción para poner fin a las exclusiones de que son objeto las trabajadoras y trabajadores domésticos en los ámbitos de la protección laboral y la protección social”²².

El Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, ha sido ratificado a la fecha por los siguientes países²³:

País	Fecha de ratificación
Alemania	20 de setiembre de 2013
Argentina	24 de marzo de 2014
Bolivia	15 de abril de 2013
Costa Rica	20 de enero de 2014
Ecuador	18 de diciembre de 2013

²⁰ D'SOUZA, Asha. Op. Cit. p. v

²¹ Organización Internacional del Trabajo. *Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos. C189 & R201 en pocas palabras*. Francia: Organización Internacional del Trabajo. 2011. p. 2.

²² *Ibidem*.

²³ Organización Internacional del Trabajo. Ratificación del C189- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011). Consulta 19 de abril de 2014. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0:NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460:NO>

Filipinas	5 de setiembre de 2012
Guyana	9 de agosto de 2013
Italia	22 de enero de 2013
Mauricio	13 de setiembre de 2012
Nicaragua	10 de enero de 2013
Paraguay	7 de mayo de 2013
Sudáfrica	20 de junio de 2013
Uruguay	14 de junio de 2012

De acuerdo a ello y a lo ya mencionado líneas arriba, el Convenio N° 189 no ha sido ratificado por el Perú, no obstante ello, cabe precisar que en la Declaración de Filadelfia de 1944 se establece la obligación de los Estados Miembros, tanto si han ratificado o no los convenios, de respetar, promover y hacer realidad de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios²⁴.

Asimismo, todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, dentro de los cuales se encuentra el Perú, se encuentran sujetos a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la que fue adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su octogésima sexta reunión en Ginebra el 18 de junio de 1998, en dicha Conferencia se declaró que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

(a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

²⁴ Cf. TREILOCK, Anne. "Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento". *Las normas internacionales del trabajo un enfoque global*. OIT, Ginebra, 2001, p. 19.

- (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En este orden de ideas, el Convenio N° 189, sobre trabajadoras y trabajadores del hogar, al contener derechos fundamentales del trabajo establecidos en la Declaración precisada, debe ser observado a nivel nacional como lineamientos para el tratamiento del régimen especial del trabajo del hogar.

1.3. Derechos laborales y trabajo del hogar

En concordancia con el artículo 3° de la Constitución Política del Perú que indica que la enumeración de los derechos efectuados no excluye a los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre; y a la Cuarta Disposición Final y Transitoria que indica que “las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”, la declaración de la OIT mencionada debe ser respetada con la finalidad de cumplir con los objetivos relativos a los cuatro derechos fundamentales precisados por la OIT.

Los derechos laborales son derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Política del Perú, en concordancia con lo señalado por Carlos Blancas Bustamante:

El efecto de esta función conformadora del derecho del trabajo que cumple la Constitución supone, necesariamente, que las relaciones laborales (...) queden enmarcadas ‘constitucionalmente’, esto es, que solo puedan constituirse y, sobre todo, desenvolverse en el marco de los derechos laborales reconocidos como derechos fundamentales por aquella. De esta suerte, la autonomía privada

resulta limitada por las normas laborales, las cuales, incluso las de rango infraconstitucional, se encuentran a su vez encuadradas por las normas y los derechos laborales contenidos en la Constitución (...).²⁵

En dicho sentido, las normas de trabajo de nivel infraconstitucional, como es la Ley N° 27986 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 015-2003-TR, al ser normas de menor jerarquía deben observar los derechos establecidos en la Constitución.

1.4. Problemas generales que se presentan en el régimen del trabajo del hogar.

El trabajo del hogar ha conseguido a lo largo del tiempo mayor reconocimiento a nivel legal, ya que, a la fecha, se les considera como trabajadores y las prestaciones que realizan son parte de una relación laboral reconocida, además de ello, a nivel nacional, se ha pretendido otorgar mayores beneficios a los trabajadores del hogar a través de la Ley N° 27986 y su Reglamento, en comparación con la normativa anterior que data de los años 70, la misma que fue aprobada a través del Decreto Supremo N° 002-TR y su Reglamento aprobado por Resolución Suprema N° 400-71-TR, en donde se otorgaban derechos menores²⁶ de los que actualmente debe disfrutar un trabajador del hogar²⁷.

Sin embargo, pese a los cambios normativos, no solo a nivel nacional si no también a los esfuerzos efectuados por instancias internacionales, tal como se señaló en el punto 1.2. precedente, dentro de este universo de trabajadores se

²⁵ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007, p. 80.

²⁶ De forma general se otorgaba los siguientes derechos: i) 8 horas diarias de descanso nocturno, ii) 24 horas continuas de descanso semanal, iii) descanso los días 1 de mayo, 28 de julio y 25 de diciembre, iv) 15 días de vacaciones pagadas al año, v) 15 días de remuneración como compensación por año de servicios, vi) asegurados obligatorios al seguro social obrero.

²⁷ Los derechos y obligaciones que tienen ambas partes de la relación laboral en la actualidad, serán mencionados en el siguiente capítulo.

encuentran problemas de distinta índole, ya que esta ocupación es una de las que presenta los más bajos niveles de remuneración y protección social; cabe indicar que, en la mayoría de países latinoamericanos, los trabajadores al servicio doméstico se encuentran sujetos a regímenes especiales que los pone en desigualdad de condiciones en comparación con los trabajadores de otros sectores, a esto se le suma la difícil fiscalización del cumplimiento de los derechos reconocidos y las limitadas oportunidades de organización²⁸.

De conformidad con lo mencionado por la Confederación Sindical Internacional - CSI hay tres inquietudes fundamentales con relación al trabajo del hogar: la invisibilidad del trabajo (el hecho que los trabajadores no sean reconocidos ni respetados), la falta de aplicación de la legislación y la sindicalización de los trabajadores del hogar²⁹.

Asimismo, conforme lo ha revelado por la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar en la Conferencia Internacional del Trabajo de Ginebra en Junio de 2010³⁰, las principales debilidades presentadas para este sector de trabajadores, en lo que respecta a las normas laborales básicas, serían las siguientes:

- El derecho a la libertad sindical: Las organizaciones ya conformadas por trabajadores del hogar requieren reconocimiento oficial para entablar negociaciones con organizaciones públicas, con entidades públicas y con organizaciones de empleadores.
- El derecho a la negociación colectiva: Falta establecer mecanismos de negociación colectiva que hagan posible la misma, ya que actualmente

²⁸ Cf. VALENZUELA, Maria Elena y MORA, Claudia. *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: OIT. p. 9.

²⁹ CSI. Op. Cit. p. 18

³⁰ Cf. RED INTERNACIONAL DEL TRABAJADORAS DEL HOGAR. *Plataforma de Reivindicaciones*, Conferencia Internacional del Trabajo, 99° Sesión, Ginebra , Junio de 2010.

gran cantidad de leyes nacionales la imposibilitan para el régimen del trabajo del hogar.

- Esclavitud o trabajo forzoso: El trabajo del hogar constituye una de las principales áreas de esclavitud y trabajo forzoso en el mundo. Asimismo de acuerdo a la OIT³¹ el trabajo del hogar se convierte en forzoso cuando se presenta los siguientes casos: a) engaño y falsas promesas relacionadas a las condiciones de trabajo, b) falta de libertad para cambiar de empleador, c) maltrato físico o abuso sexual, d) servidumbre por deudas, e) confiscación de documentos, f) impago del sueldo, g) confinamiento físico, y, h) amenazas de denuncia o deportación.

De la misma manera, de acuerdo a Rocío Campana³², a nivel nacional se presenta con frecuencia la figura del “padrinazgo – madrinazgo”, la que se refiere a que una persona en la capital o en una ciudad distinta a la originaria del trabajador del hogar, acoge a la persona (en su mayoría menores de edad) en su casa, a fin de que efectúe labores propias del mantenimiento de la casa habitación, a cambio de un “justiprecio” o de pago en especie a la familia de forma periódica, sin que se le brinde al trabajador alguna retribución a cambio de ello, si no que se le brinda únicamente alojamiento, comida y en algunas ocasiones se les otorga oportunidades para que asistan a la escuela; todo ello se debe al nivel de vulnerabilidad en que se encuentran las personas, al insertarse en una familia desconocida y la carencia de oportunidades que se presentan para ella.

Cabe indicar, que de acuerdo al Plan Nacional para la Lucha Contra el Trabajo Forzoso, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 009-2007-TR, el trabajo forzoso es el estado de afectación a la libertad de trabajo,

³¹ D'SOUZA, Asha. Op. Cit. p. 32

³² LA CRUZ DÁVILA, Clarisa Cecilia. *PLADES*. Entrevista efectuada el día 18 de setiembre de 2013 a Rocío Campana – Asesora Legal de Plades (encargada de los temas de trabajo doméstico remunerado)

el mismo que se origina por la existencia de una persona que trabaja o presta servicios en un escenario de restricción ilícita de su capacidad de elegir si labora o no, con quién, dónde, y en qué condiciones. En concordancia con el Convenio 29 de la OIT, el trabajo forzoso es “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.

El trabajo forzoso, de forma general es un problema que se presenta a nivel nacional e internacional, se encuentra la trata de personas, la esclavitud, la explotación sexual, entre otros; se presenta en diversas modalidades y es una grave situación que debe ser erradicada. A nivel nacional se han tomado medidas con la finalidad de detectar y eliminar cualquier forma de trabajo forzoso, sin embargo, es claro que los objetivos son a largo plazo por la complejidad de la situación.

- El trabajo infantil en las tareas del hogar: Hay muchos niños que trabajan en los hogares de otros, muchas veces la labor de los trabajadores del hogar no es reconocida como trabajo, por ese motivo, es que los empleadores pueden afirmar que se encuentran encargados del cuidado de los niños, cuando en realidad los están empleando. Los trabajadores del hogar menores de edad corren el riesgo de abuso sexual y explotación, se trafican niños de comunidades pobres para tareas domésticas.

En lo que respecta al Perú, los patrones culturales vigentes, que mantienen un pasado que admiten relaciones serviles, de racismo y machismo, permite que se incorporen formas de provisión de mano de obra como el trabajo de niños, niñas y la trata de personas. Muchas veces el padrinazgo, es vista como la única posibilidad de ascenso social y mejora para la calidad de vida para la población campesina rural en situaciones de extrema pobreza, a través del cual se brinda la mano de

obra a cambio de alimentación, acceso a la educación y un lugar donde habitar, mientras logran incorporarse a la vida y el mundo urbano que representa la modernidad y el progreso³³.

El trabajo infantil es también un problema de gran envergadura, a nivel nacional contamos con el Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil – CIPETI el cual es una instancia de coordinación Multisectorial de Instituciones Públicas y Privadas sin fines de lucro que viene trabajando intensamente en actividades a favor de la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas; dicho comité fue creado mediante Resolución Suprema N° 018-2003-TR.

- Igualdad y no discriminación en el empleo: Existen muchos factores de discriminación para este sector, los principales son por razones de género, raza y condición económica.

De acuerdo a María Bastidas Aliaga: “Los derechos a la no discriminación, a la igualdad ante la ley y a su protección equitativa, constituyen principios básicos y generales que establecen la obligación para los Estados de respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, el mismo reconocimiento y protección a los derechos fundamentales³⁴”.

En dicho sentido, de acuerdo a lo mencionado por la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar, este grupo de trabajadores solicitan el cumplimiento de sus derechos y que se establezcan términos justos de empleo, comprendiendo:

- Contrato de trabajo, el que deberá ser obligatoriamente por escrito.
- Remuneración digna.

³³ FUERTES MEDINA, Patricia. Op. Cit. pp. 27-28.

³⁴ BASTIDAS ALIAGA, María. Op. Cit. p. 60.

- Horario de trabajo, periodo de descanso diario, semanal y vacaciones anuales.
- Seguridad y protección de la persona, que abarca los temas de protección contra el abuso y el acoso, y, salud y seguridad ocupacional.
- Acceso a la seguridad social y servicios médicos.
- Lugar de alojamiento y libertad de movimiento.
- Derecho a la documentación propia.
- Educación.

Como se puede apreciar, en este régimen laboral especial se presentan diversos problemas, que pueden reflejarse en una escasa regulación normativa, así como en el incumplimiento de las normas existentes y el poco respeto por los derechos fundamentales de las personas involucradas, en actuaciones de abuso, explotación, y condiciones de trabajo precarias.

1.5. Delimitación del Objeto de la Investigación.

La presente investigación pretende plantear soluciones que logren proteger a los trabajadores del hogar de los abusos que se presentan en la realidad. Los problemas que se investigarán se referirán a los que se encuentran cuando la prestación se efectúa en la modalidad “cama adentro”, ya que se considera que puede existir una acentuación a la vulneración de derechos cuando la prestación del servicio es de dicha forma.

Al respecto, Janine Rodgers, ha indicado en referencia a la modalidad “cama adentro”, denominada en este caso “puertas adentro”, lo siguiente:

Las empleadas puertas adentro viven en hogares de clase alta y media alta y trabajan exclusivamente para el hogar que las acogen. Este status es preferido por las mujeres que migran a la ciudad solas. Las ventajas son la seguridad de alojamiento y comidas y la

protección de un hogar. Las desventajas son un riesgo mayor de explotación: largas horas de trabajo, sobrecarga de tareas, tiempo para descanso y relajación limitados, mal alojamiento, malas comidas, falta de independencia, aislamiento social y emocional, insultos, mal trato y aún acoso sexual (...). En general los espacios privados reservados para las empleadas son reducidos y muchas denuncian la interferencia de los patrones en sus asuntos personales³⁵.

De acuerdo a ello, los empleados que prestan su servicio “cama adentro” se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad que permite que se cometan abusos y no se respeten sus derechos.

Sin embargo, debido a la complejidad y alcance de los problemas detectados en el trabajo del hogar, los mismos que han sido señalados, de manera general en el punto 1.4., la presente investigación profundizará la relación laboral individual de este régimen laboral especial, centrándose en las condiciones de trabajo que se presentan en la realidad nacional peruana para este sector.

En ese sentido, sin mermar su importancia y necesidad de atención inmediata, se excluirá los derechos colectivos de los trabajadores del hogar, así como los problemas que genera el trabajo infantil doméstico y el trabajo forzoso, para centrarnos únicamente en la relación individual entre las partes y en las condiciones laborales que se presentan, cuando el servicio es prestado en la modalidad “cama adentro”.

Es decir que se estudiará el régimen laboral especial de los trabajadores del hogar, bajo el amparo de la norma, la Ley N° 27986 y su Reglamento, aplicable para trabajadores a partir de la edad permitida de empleo, 14 años, de acuerdo a lo establecido por el artículo 51° del Código de los Niños y Adolescentes, aprobado por la Ley N° 27337 y modificado por la Ley N° 27571.

³⁵ RODGERS, Janine. Op. cit. p. 95.

Es importante señalar, que el presente estudio se centra en la realidad nacional peruana, ya que su finalidad es buscar alternativas de solución a los conflictos y problemas que se presentan en la actualidad en el Régimen Laboral Especial del Trabajo del Hogar, no obstante ello, se citarán experiencias internacionales sobre la materia, con la finalidad de enriquecer el presente trabajo de investigación y plantear de manera adecuada las vías de solución para la protección del trabajo del hogar.

1.6. Principales problemas en las condiciones del Trabajo del Hogar a nivel nacional, respecto de la relación individual de trabajo.

Las condiciones de trabajo se encuentran ligadas a la satisfacción laboral del trabajador, que se reflejan en la calidad de vida del mismo. En el trabajo del hogar, dichas condiciones son especialmente importantes debido a la especialidad del régimen y la intimidad que se genera en la relación laboral, ya que tanto trabajadores como empleadores comparten la misma casa habitación, por ser el establecimiento donde se presta el servicio, además de la cercanía que se genera con la familia del empleador.

Cabe indicar que el trabajo del hogar se puede prestar bajo la modalidad cama adentro y bajo la modalidad cama afuera, la presente investigación se basa en la modalidad cama adentro, debido a que es en donde se puede apreciar con mayor detalle las aristas que se presentan en la relación laboral, por la especial cercanía que existe entre trabajador y empleador. De acuerdo a la CIF/OIT al 2011 existen en el Perú, 45.2% de trabajadores del hogar prestando servicios en la modalidad cama adentro y 54.8% de trabajadores, cama afuera.

En atención a ello, se ha podido determinar las principales debilidades en las condiciones del trabajo del hogar en el Perú, de acuerdo a la información

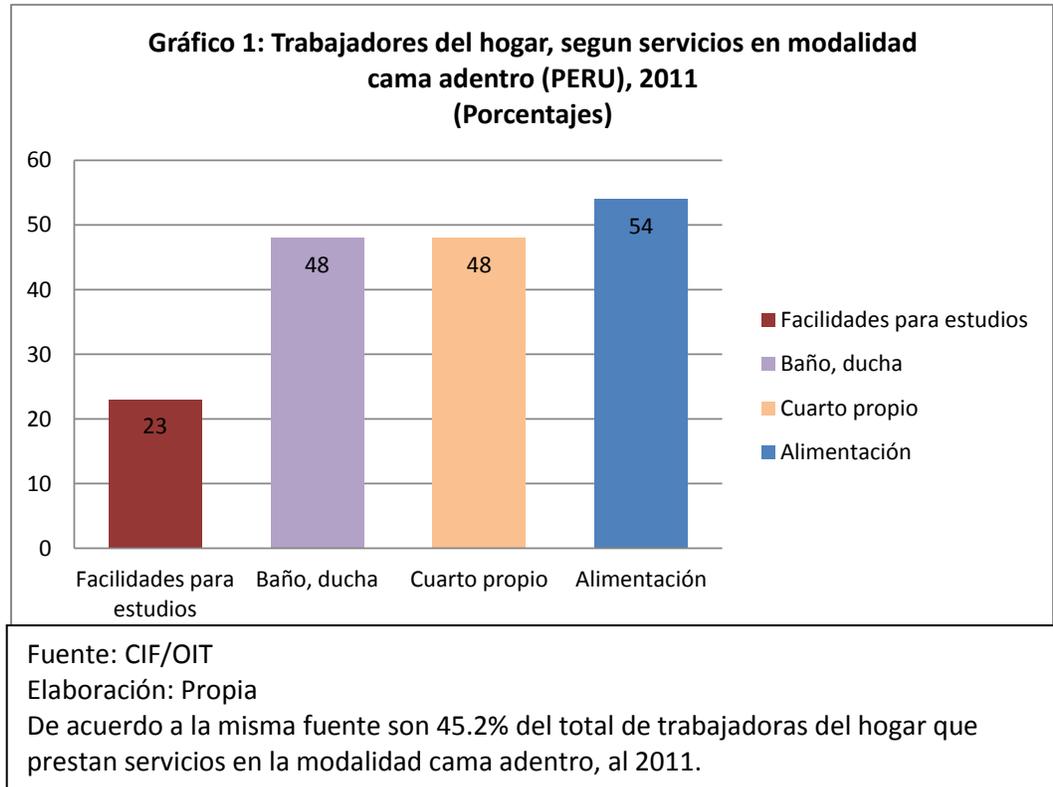
estadística recopilada, determinándose que las mismas serían las que se detallan a continuación:

a) Alimentación y vivienda.

Brindar alimentación y vivienda adecuada al nivel socioeconómico del empleador es una obligación de los empleadores determinada en la Ley N° 27986; sin embargo, como se demuestra en el gráfico 1, del universo de trabajadores del hogar que se encuentran contratados bajo la modalidad cama adentro, únicamente el 54% recibe alimentación de su empleador, el 48% tiene cuarto propio y un porcentaje similar cuenta con baño y ducha propia.

Además de ello, es importante señalar que la obligación de brindar alimentación al trabajador, se debe entender como alimentación adecuada para el correcto desempeño de sus funciones y para el desarrollo personal. Sin embargo, de acuerdo al testimonio de muchas mujeres trabajadoras del hogar y de acuerdo al estudio realizado por Keira Cohen y la Asociación Grupo Redes³⁶, en muchas oportunidades las trabajadoras no cuentan con una alimentación adecuada, debido a que deben esperar a que sus empleadores terminen de comer para ellas recién poder hacerlo, lo cual genera que no se alimenten a las horas debidas, pese a que está comprobado que los alimentos deben de consumirse cada 4 horas, asimismo, la calidad de la comida no siempre es la ideal ya que se les brinda muchas veces en pequeñas cantidades o comida poco nutritiva, dejando lo más nutritivo únicamente para la familia. En ese sentido, los empleados del hogar se encuentran expuestos a enfermedades producidas por la mala alimentación como gastritis, anemia o, incluso diabetes.

³⁶ COHEN, Keira. *La salud: derecho violado*. Lima: Asociación Grupo Redes, 2004, pp. 19 – 22.



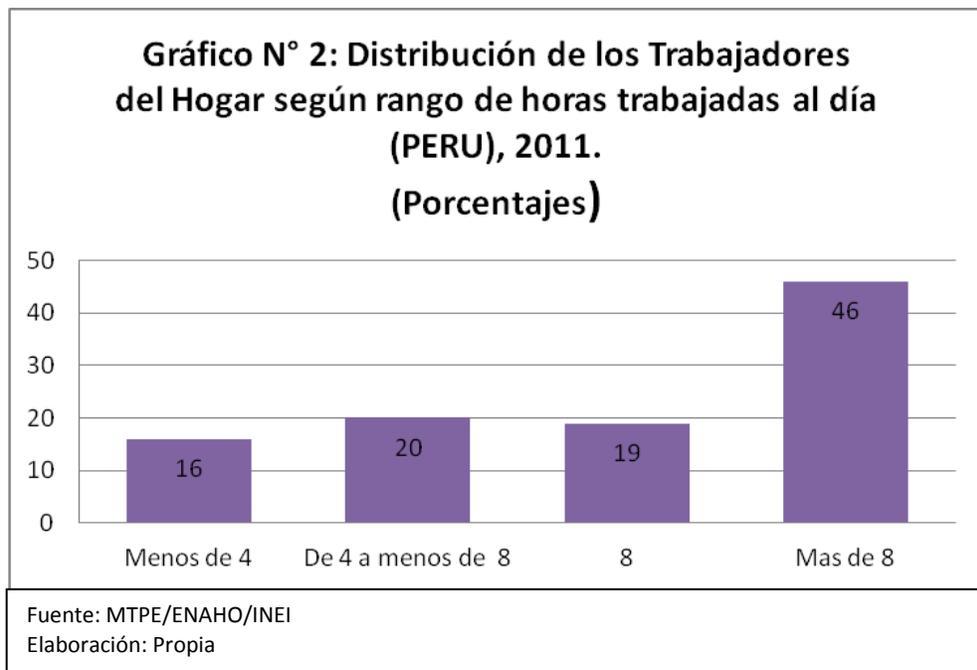
b) Tiempo de Trabajo.

De acuerdo a la legislación, los trabajadores del hogar se encuentran sujetos al tope máximo de 8 horas diarias y 48 horas semanales de trabajo, de conformidad con la Constitución Política del Perú.

En el Grafico 2 se aprecia que el 46% de trabajadores del hogar labora más de 8 horas diarias, este factor puede encontrarse principalmente cuando el servicio se presta en la modalidad cama adentro, debido a la disponibilidad a la que se encuentra el trabajador a efectuar las labores del hogar, ya que al residir en la casa habitación en la que presta el servicio permanece en su centro de labores las 24 horas del día.

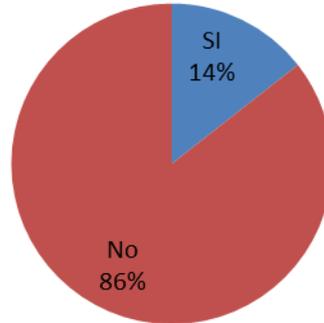
Además de ello, los trabajadores del hogar cuentan con el derecho a 24 horas continuas de descanso semanal y gozan del descanso remunerado los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al régimen de la

actividad privada³⁷. Sin embargo, existe aún un 14.4% que no gozan de descanso semanal obligatorio (gráfico 3). Sobre los descansos en días feriados, existe un 25.6% que siempre labora en dichas fechas, y un 46.3% que sólo a veces, contra un 28.1% que nunca realiza labores en días feriados (gráfico 4); de las personas que realizan trabajo en días feriados, únicamente el 37.8% recibe alguna compensación por horas extras (gráfico 5).



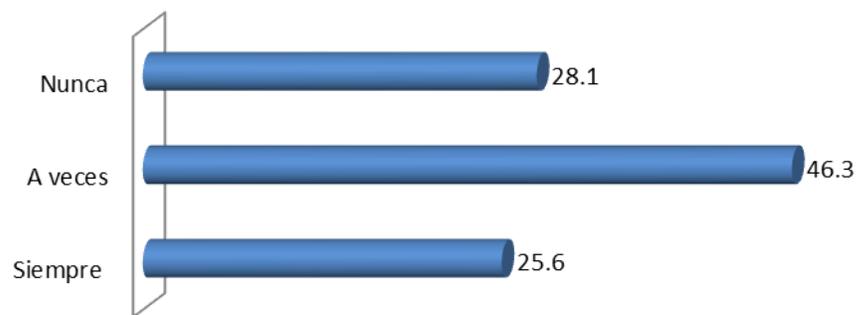
³⁷ De acuerdo a los artículo 10° y 11° de la Ley N° 27986

Gráfico N° 3: Trabajadores del Hogar que tienen derecho a descanso semanal (PERU) 2011 (Porcentaje)



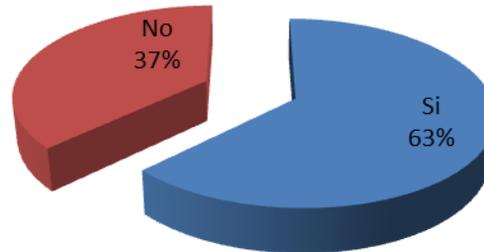
Fuente: CIF/OIT

Gráfico N° 4: Trabajadores del hogar según horas de trabajo (extras/feriados), (PERU), 2011 (Porcentaje)



Fuente: CIF/OIT

Gráfico N° 5: Trabajadores del hogar que reciben alguna compensación por horas extras de trabajo o feriado, 2011 (PERU) (Porcentajes)



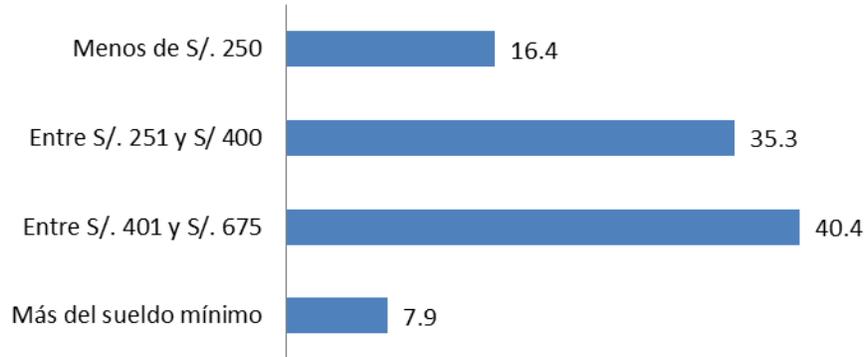
Fuente: CIF/OIT

Estas cifras son preocupantes, debido a que traen consigo diversos riesgos para la salud física y social, ya que los trabajadores del hogar no podrán contar con las horas de descanso adecuadas, lo cual es indispensable por la actividad física que realizan a diario, asimismo afecta la vida social debido a que únicamente pueden mantenerse en la casa donde prestan servicios durante todo el día, sin tener la posibilidad de tomar algún descanso y salir con sus amigos o amigas a dar un paseo o ir a ver algún espectáculo, o simplemente a charlar con ellos.

c) Remuneración

En cuanto a lo que perciben como contraprestación a sus servicios, los trabajadores del hogar, cuentan con remuneraciones muy por debajo de la remuneración mínima vital, debido principalmente a que la legislación nacional sobre la materia lo permite. Como es apreciable en el gráfico N° 6, únicamente el 7.9% percibe más del sueldo mínimo, mientras que el grupo restante se encuentra por debajo de dicho tope.

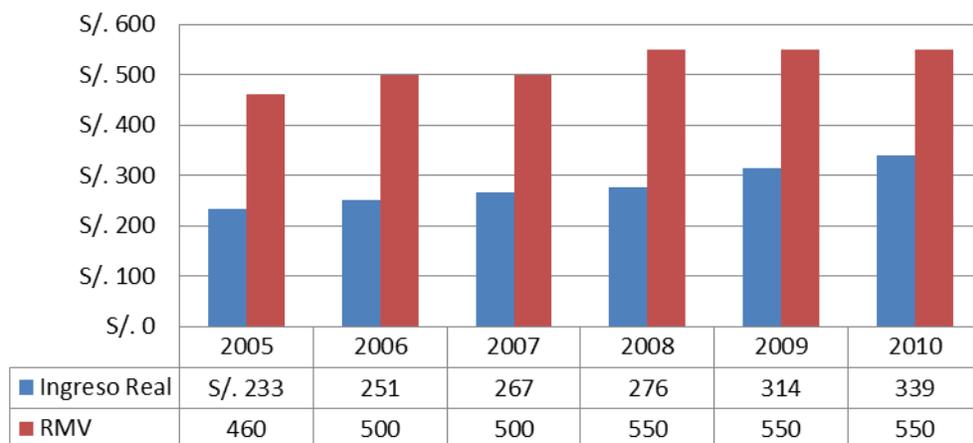
Gráfico 6: Trabajadores del hogar según ingreso mensual (PERU): 2011 (Porcentajes)



Fuente: CIF/OIT

En lo que respecta al promedio de ingresos de los trabajadores del hogar, al 2010 era de S/. 339.00 mientras que a Remuneración Mínima Vital era de S/. 550.00 para aquel entonces (grafico N° 7).

Gráfico 7: Ingreso monetario de las trabajadoras del hogar (PERU): 2005-2010

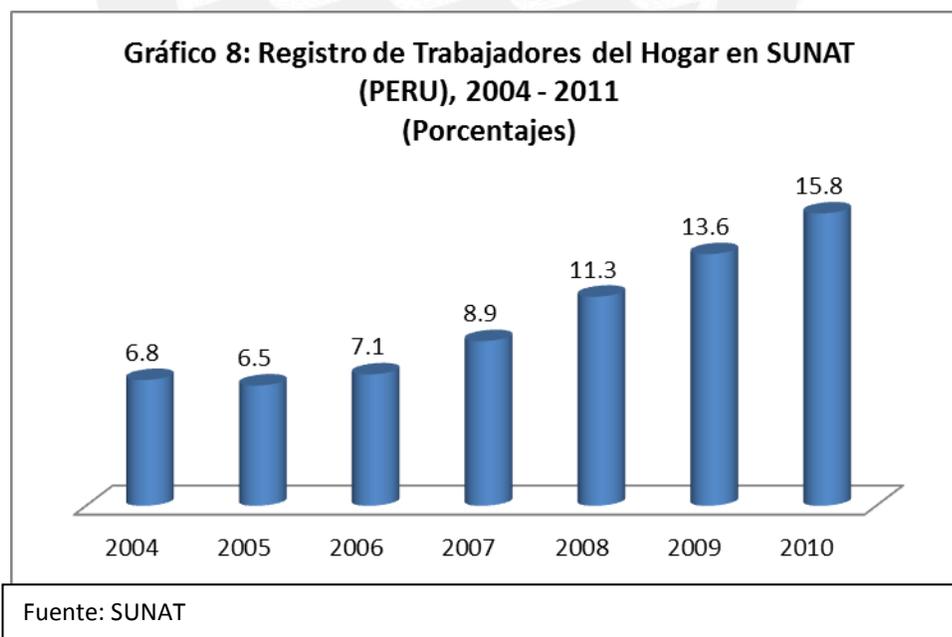


Fuente: ENAHO
Excluye pagos en especie (en la legislación nacional la vivienda y alimentación no pueden ser consideradas como parte de la remuneración)

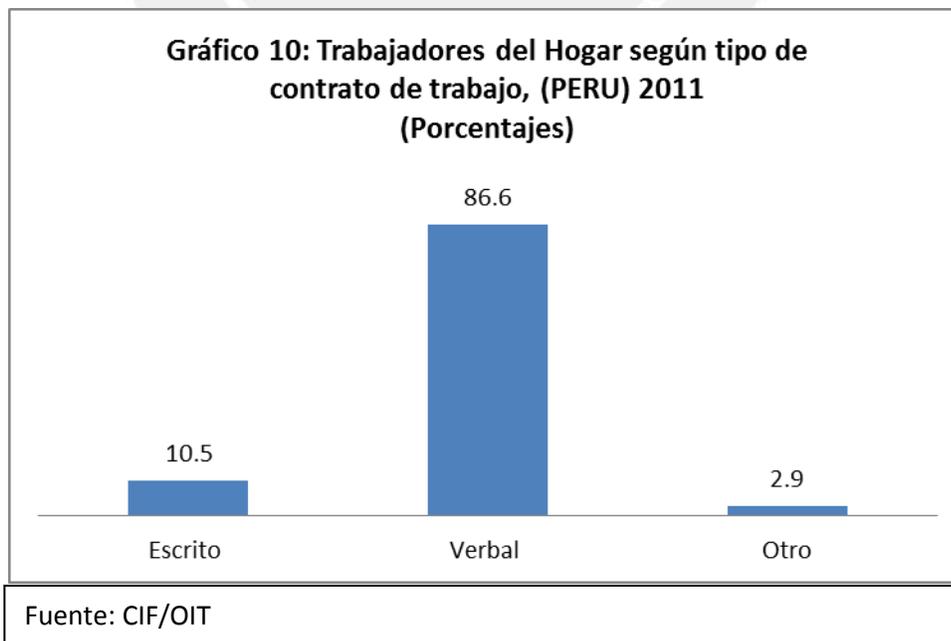
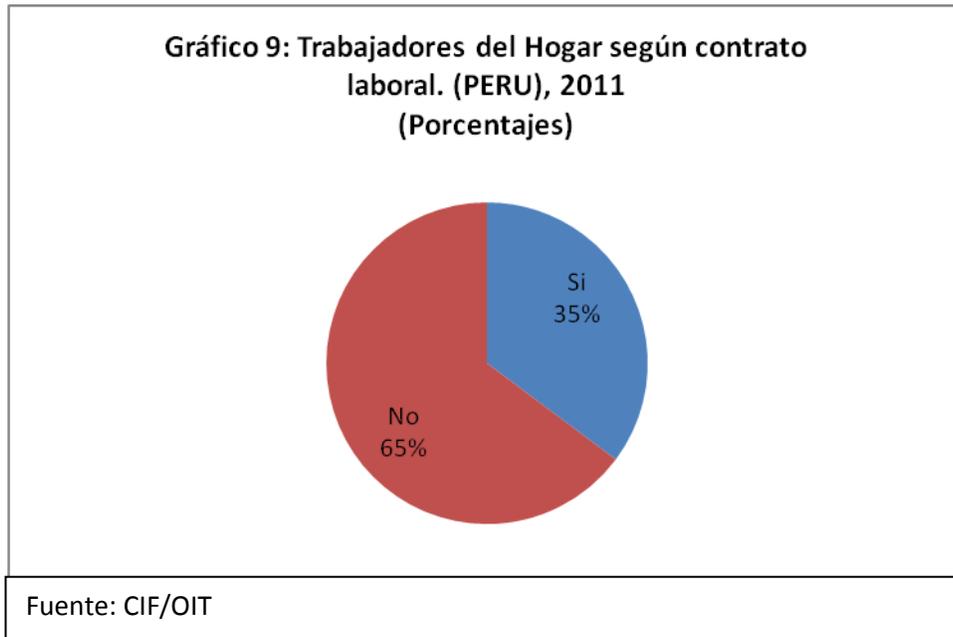
d) Registro

El registro de los trabajadores del hogar, actualmente se efectúa ante la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT, sin embargo existen muy pocos trabajadores registrados, lo que trae consigo, escasez de contratos escritos y la falta de afiliación al Sistema de Pensiones y a un Seguro de Salud.

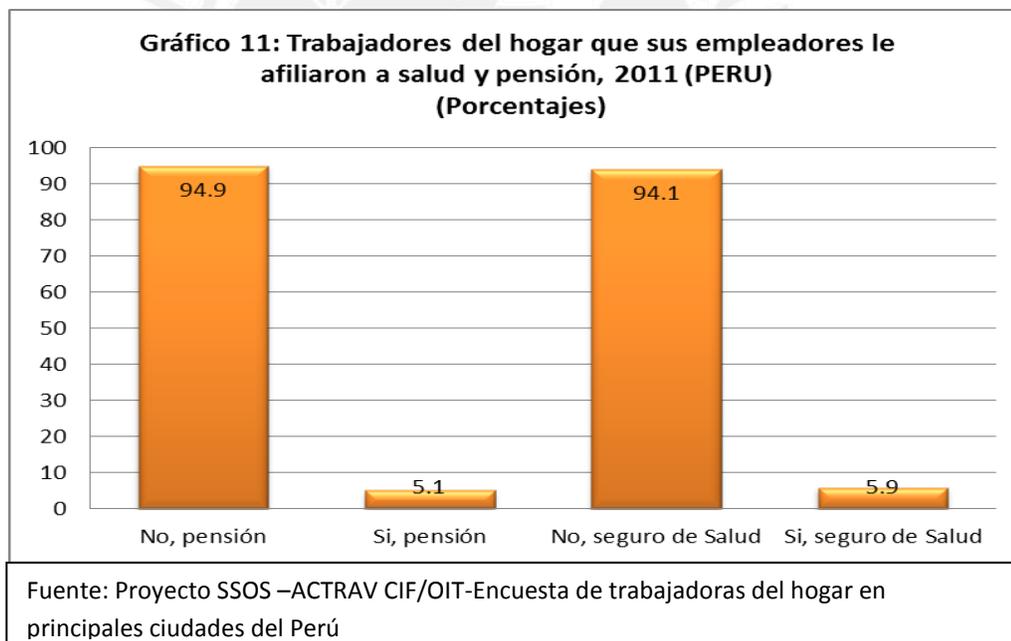
No obstante, una de las obligaciones del empleador es la referida a la formalización del empleo de los trabajadores del hogar. Para ello se ha impuesto la obligación de inscribir ante la SUNAT a su trabajador del hogar y a sus derechohabientes en el registro que se encuentra en la página web de la entidad. El empleador debe pagar los aportes que corresponde a EsSalud y retener las aportaciones del régimen pensionario (el cual será elegido por el trabajador), estas obligaciones no se cumplen, conforme se aprecia en el gráfico 8.



Asimismo, en el siguiente gráfico se puede apreciar que únicamente el 35% de los trabajadores del hogar cuentan con contrato de trabajo, y en el gráfico 10 se indica que el 86.6% de éste universo cuenta con contrato de trabajo celebrado de forma verbal.



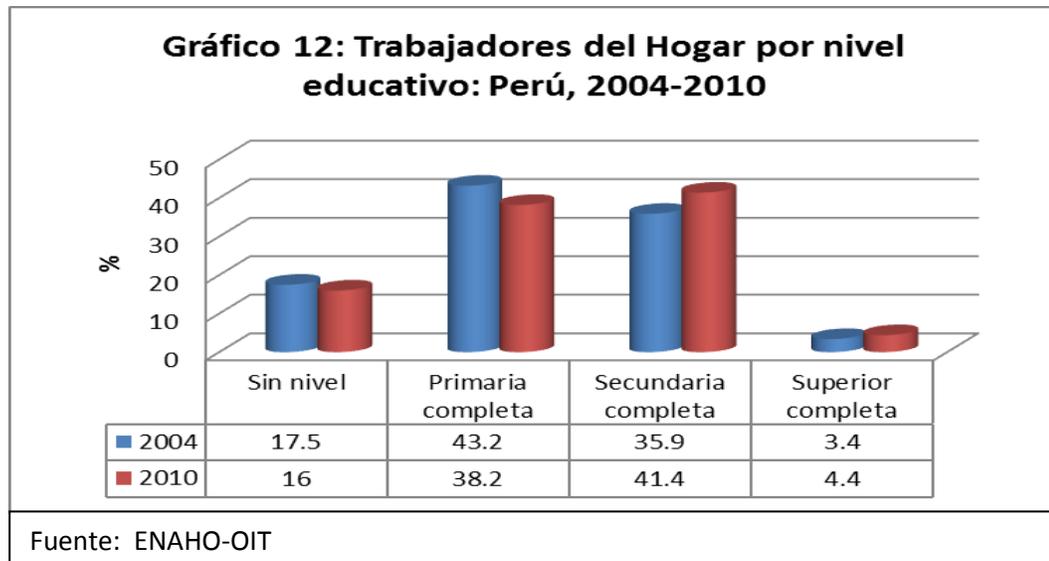
Esta falta del cumplimiento del registro y la poca posibilidad de que los trabajadores del hogar cuenten con un contrato por escrito en donde se mencionen sus derechos y obligaciones, trae consigo la carencia de afiliación tanto al sistema de salud (EsSalud) y al Sistema Pensionario de su preferencia (ONP o AFP), lo que genera preocupación puesto que en alguna contingencia de salud o algún accidente en el cumplimiento de sus funciones o fuera de el, los empleados al servicio doméstico no encuentran cubierta dicha atención, asimismo, no se observa “cultura de ahorro” para las contingencias de vejez o invalidez que cubriría el sistema pensionario correspondiente. En el Gráfico 11, se puede observar la poca incidencia de los trabajadores del hogar a la afiliación a los sistemas de salud y pensiones.



e) Acceso a la educación

En el tema de acceso a la educación se puede observar que existe una mejora significativa en lo que refiere a trabajadores del hogar que cuentan

con secundaria completa desde el año 2004 al 2010, conforme se aprecia en el Gráfico 12.



Si bien, se puede determinar que existe un mayor número de trabajadores del hogar que han tenido acceso a la educación en los últimos años; conforme se aprecia en el gráfico N° 1 únicamente el 23% considera que se le brindan facilidad para asistir a su centro de estudios.

Estas facilidades que deben ser brindadas a los trabajadores del hogar para que accedan a un centro de estudios, fuera de su jornada de trabajo, es importante debido a que la educación es un derecho de la persona reconocido en el artículo 13° de la Constitución Política del Perú, y que a su vez se encuentra relacionado con otros derechos fundamentales, ya que de acuerdo a Olivia Capcha Reymundo: “La educación es un proceso que persigue la formación integral del individuo. Asimismo está relacionada con el derecho al libre desarrollo de la personalidad, pues mediante la educación el hombre alcanza su realización personal”.³⁸

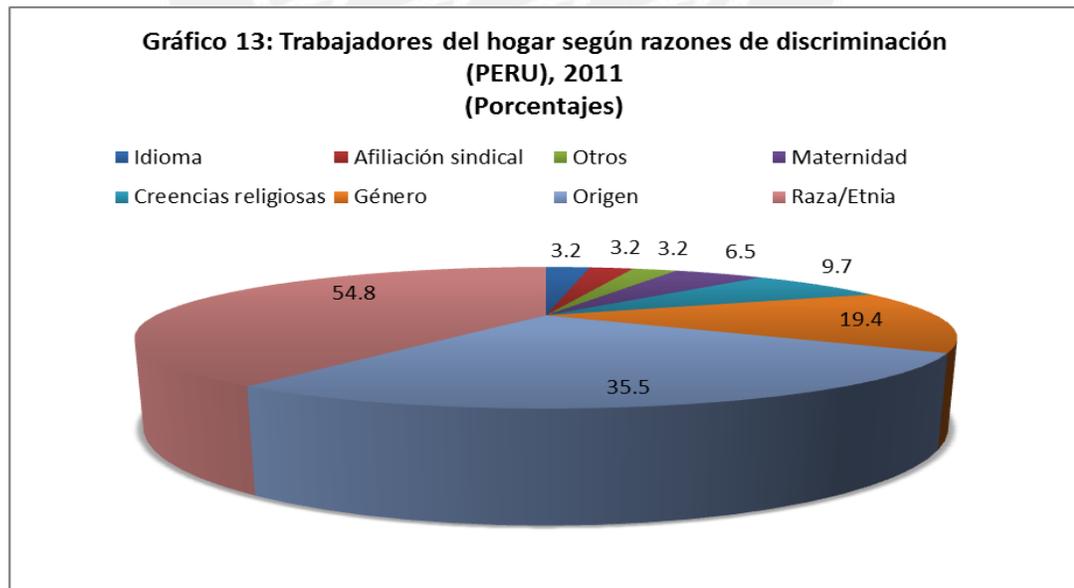
³⁸ CAPCHA REYMUNDO, Olivia Blanca. *La Constitución Comentada*. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica. Segunda Edición. 2013. p. 627

f) Discriminación

Como se puede apreciar del gráfico 13, 32.7% de los trabajadores del hogar manifiesta haber sido objeto de discriminación alguna vez en su vida, siendo las principales causas de ello la raza, el origen y el género.

En dicho sentido, es importante que se tomen acciones al respecto toda vez que existe una cifra bastante alarmante que afirma ser objeto de discriminación, la cual se ve reflejada en el ámbito laboral.

Cabe precisar que, al ser los trabajadores del hogar un grupo vulnerable, se encuentran expuestos a ser discriminados tanto en el acceso, durante y al finalizar la relación laboral. La discriminación se configura cuando existen desigualdades de trato no justificadas a los grupos considerados vulnerables (mujeres, niños, personas con discapacidad, entre otros); cabe indicar que los grupos mencionados se determinan históricamente, ya que a lo largo del tiempo presentan alguna desventaja frente a la colectividad.

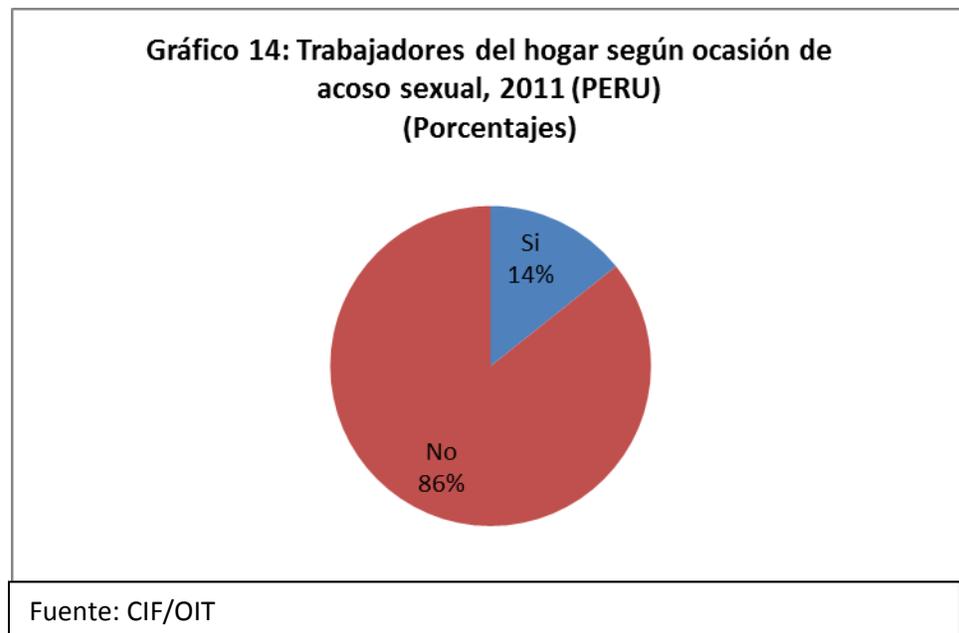


Fuente: CIF/OIT

*De la misma fuente: 32.7% del total manifiesta haber sido objeto de discriminación

g) Abuso (sexual, físico y psicológico)

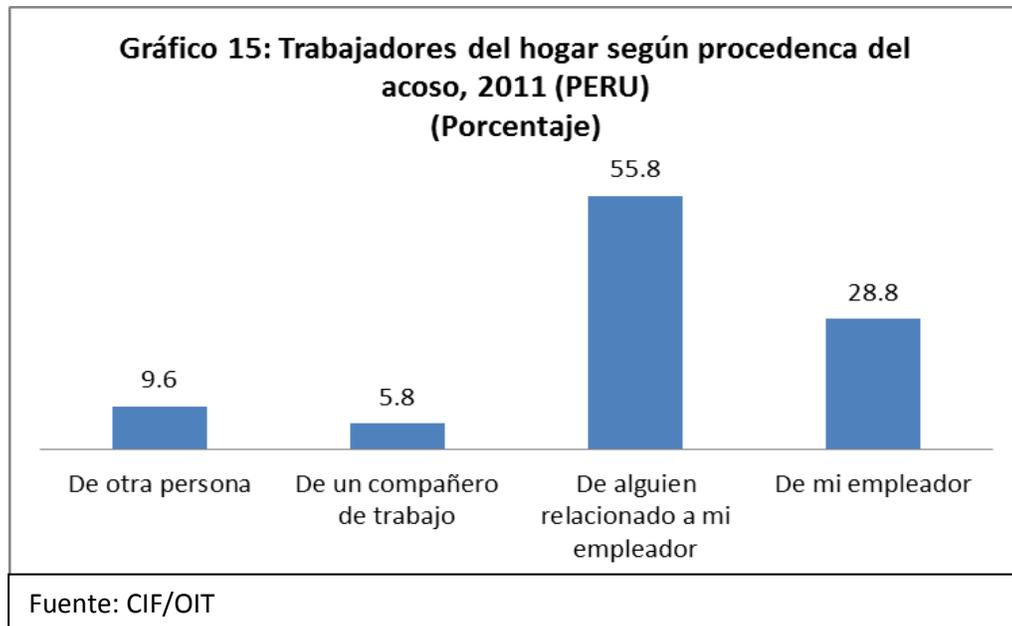
Existe una población de 14.3% que refiere haber sido víctima de abuso sexual, al 2011 de acuerdo al CIF/OIT, se debe luchar contra dicha cifra, debido a que por el nivel de vulnerabilidad que presentan los trabajadores del hogar son más propensos a ser víctimas de estas actuaciones.



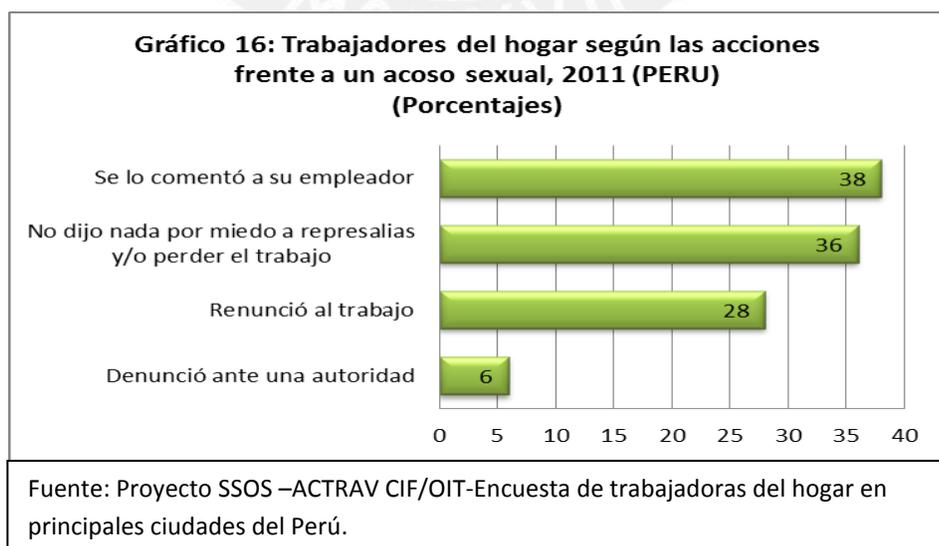
Asimismo, se observa que la procedencia del acoso es, en su mayoría, de alguna persona relacionada al empleador como un familiar o amigo o del mismo empleador (grafico 15), lo que comprueba que al encontrarse, los trabajadores del hogar, en la intimidad de la casa habitación y al no contar con espacios que sean suficientemente privados, estas actuaciones de acoso o violación sexual se presentan con gran incidencia dentro del espacio en donde se prestan los servicios.

Cabe precisar que en lo referente al abuso físico y psicológico, esto también se presenta en la relación del trabajo del hogar, mediante golpes o insultos

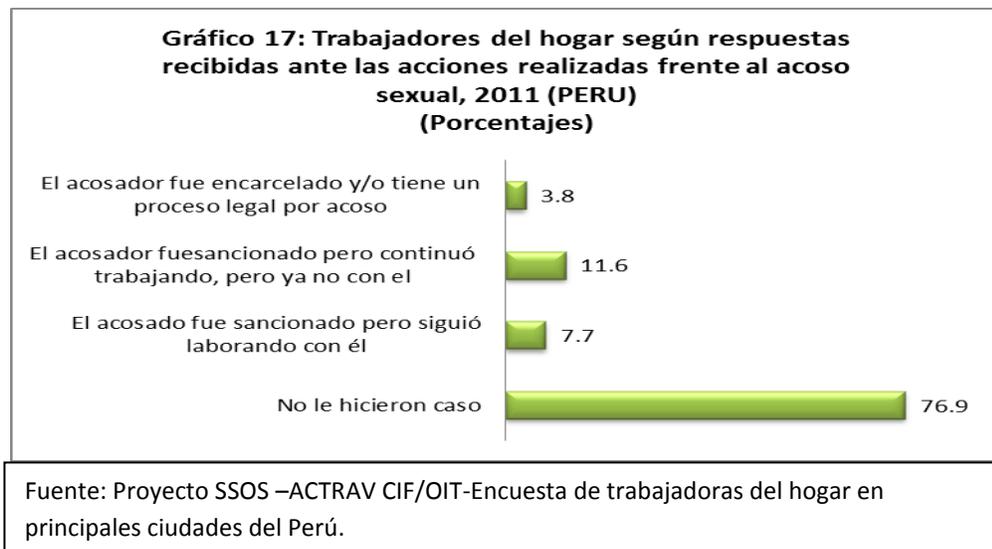
que los empleadores emplean para sus empleados, por no cumplir con una tarea dispuesta o por realizarla de forma errónea.



En los casos en que se presenta acoso sexual, existe un 36% que teme mencionarlo porque consideran que se pueden tomar represalias en su contra o ser despedidos del trabajo, pero el resto de los trabajadores toma acciones al respecto, conforme se aprecia en el gráfico 16.



Sin embargo, si bien la mayoría de trabajadores del hogar denuncia esta situación, resulta alarmante que frente a las acciones adoptadas por estos trabajadores, existe un 76.9% que manifiesta que ante la denuncia efectuada ante cualquier autoridad o persona no se efectuó ninguna acción al respecto (gráfico 17).



1.7. Conclusiones preliminares

De acuerdo a lo señalado en el presente Capítulo, se puede arribar a las siguientes conclusiones:

1.7.1. Los trabajadores del hogar representan un grupo vulnerable dentro de la sociedad, no solo a nivel nacional, sino también a nivel internacional. Ello se debe a la invisibilidad de este sector y a la poca consideración de que los servicios que prestan conformen un trabajo productivo, desde la óptica de que dicha labor no aporta a las economías nacionales. Sin embargo, la existencia del trabajo doméstico remunerado, permite la inclusión de un mayor número de personas (principalmente de sexo femenino), con carga familiar, al

mercado laboral, ya que las tareas propias del mantenimiento de la casa – habitación, así como el cuidado de niños o personas de la tercera edad, son encargadas a un tercero, el mismo que por dicha labor cuenta el derecho de percibir una remuneración que resulte suficiente para atender sus necesidades básicas y las de su familia.

- 1.7.2. Las principales debilidades en el trabajo al servicio doméstico, en lo que respecta a normas laborales básicas, se encuentran referidas al reconocimiento de los derechos colectivos de los trabajadores, debido a que no existen mecanismos suficientes que hagan posibles la negociación colectiva; a las prácticas que devienen en trabajo forzoso, constituyendo el trabajo del hogar una de las principales áreas de esclavitud; el trabajo infantil en las tareas del hogar, existen muchos menores de 14 años al servicio doméstico, e; igualdad y no discriminación en el empleo, los motivos principales de actos discriminatorios para este sector son por razones de género, raza y condición económica.

CAPÍTULO II

CARACTERÍSTICAS Y REGULACIÓN NORMATIVA DEL TRABAJO DEL HOGAR.

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona³⁹; reconocido como derecho fundamental por la Constitución Política del Perú de 1993 y por Tratados Internacionales de Derechos Humanos, entre los que se encuentra los tratados de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

Al ser el trabajo la base del bienestar social y el medio de realización de la persona, éste se encuentra ligado de manera directa a la dignidad humana, la que ha sido recogida por la Constitución, en su artículo 22°, como un principio y un derecho, determinándose en el artículo 23°, además, que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

El derecho al trabajo ha sido reconocido como un derecho fundamental, si bien no se encuentra explícito con todas sus acepciones, en el Capítulo I del Título I de la Constitución, denominado Derechos Fundamentales de la Persona, sino que ha sido considerado dentro del capítulo de los Derechos Sociales y Económicos; de

³⁹ Artículo 22° de la Constitución Política del Perú de 1993.

acuerdo al artículo 3° de nuestra Carta Magna, la enumeración de derechos establecidos en el capítulo I, no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre.

El hecho de que los derechos laborales hayan sido reconocidos por la Constitución, produce una identidad cualitativa entre los derechos de libertad (civiles y políticos) y los derechos sociales (derechos laborales, entre otros). Esta identidad se torna importante con relación a dos aspectos: i) la vinculación negativa del legislador frente a los derechos fundamentales laborales, los cuales gozan de particular resistencia frente a alguna medición legislativa que vulnere o desconozca el contenido esencial del derecho fundamental; y, ii) la utilización de mecanismos jurisdiccionales de garantía de los derechos fundamentales, es decir que los derechos laborales gozan de la misma protección que la Constitución atribuye a los demás derechos, mediante garantías constitucionales⁴⁰.

El trabajo se protege en dos esferas:

- a) La libertad de trabajo, regulado en el artículo 2° inciso 15 de la Constitución, de acuerdo a Sergio Quiñones: “La libertad de trabajo al momento de constitución de la relación laboral se configura como una libertad de entrada, protegiendo la voluntad de la persona – trabajador por cuenta propia o ajena, autónomo o subordinado – de decidir si va a trabajar o no, en qué actividad y si lo hará por cuenta propia o por cuenta ajena (...)”⁴¹.
- b) El derecho al trabajo, se manifiesta en el acceso, desarrollo y conservación del puesto del trabajo, en dicho sentido, de conformidad con Javier Neves Mujica: “(...) el derecho al trabajo tiene doble contenido: facilitar el acceso al empleo a quienes no lo tienen y permitirles conservarlo a quienes ya lo

⁴⁰ Cf. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007, pp. 82- 83

⁴¹ QUIÑONES INFANTE, Sergio. *La Libertad de Trabajo: vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007, p.235.

poseen”⁴². En dicho sentido, el derecho al trabajo procura la creación de políticas a nivel nacional para que la población acceda al trabajo, y, la creación de herramientas, principalmente legislativas, que otorguen estabilidad laboral a los trabajadores.

2.1. Trabajo del Hogar como régimen laboral especial.

El trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado, en sus diversas modalidades, en concordancia con lo precisado en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú. En dicho sentido, el Estado protege el trabajo de la persona sin que importe 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, que se ha regulado por norma específica.

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 trabajadores⁴³, sin excluir a otros tipos de trabajadores.

La atención prioritaria del trabajo ha aterrizado en el principio protector, que procura proteger los derechos involucrados en la relación laboral, debido a la asimetría entre las partes que se presenta, ya que el empleador cuenta con poder económico sobre el trabajador, y éste último se encuentra subordinado a aquel. El trabajo constituye un medio de bienestar, para que las personas se

⁴² NEVES MUJICA, Javier. *Derecho del Trabajo, Cuestiones Controversiales*. Lima: Ara Editores. 2010. p. 44.

⁴³ Cf. BOZA PRÓ, Guillermo. “La Madre Trabajadora como sujeto laboral especialmente protegido en el Ordenamiento Peruano”. *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima: Grijley. Segunda edición, 2009. P. 71.

realicen como tales, lo que incluye más que la riqueza económica, estando comprometido con éste la dignidad de la persona.

En referencia al trabajo del hogar, nos encontramos ante un régimen laboral especial, 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.

Los regímenes laborales especiales, encuentran su fundamento en el artículo 103° de la Constitución Política del Perú que señala que: “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 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 no⁴⁴. 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, el fundamento básico de la especialidad está precisamente según una sentencia del Tribunal Español (STC del 21 de octubre de 2008 - Aranzandi 5662), 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 éste régimen⁴⁵. En dicho sentido, se encuentra fundamento al elaborarse un régimen especial para este universo de trabajadores, lo que ha sido precisado también por la OIT, al indicar que en el caso del trabajo en el

⁴⁴ Cf. ROSA CAMPOS, Sara. “¿Cuándo estamos ante un régimen laboral especial?”. *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 (27-29 oct 2010). 2010, p. 700.

⁴⁵ Cf. 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*. Op. Cit. p. 836.

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. Aunque hay varios aspectos de interés a todo el personal de este sector, la especificidad es más marcada en el caso de quienes residen en el domicilio del empleador⁴⁶.

El trabajo del hogar ha sido reconocido formalmente como régimen laboral especial, a nivel nacional e internacional, de acuerdo a Loyo y Velásquez:

“Esta clasificación deviene de la propia distinción que emplea el legislador, que sitúa la regulación de esta forma de trabajo para señalar que rigen condiciones diferenciadas del régimen común aplicables al resto de los trabajadores. En América Latina, la mayoría de los códigos laborales que tratan el trabajo doméstico aluden directamente a la regulación especial de la actividad”⁴⁷.

Asimismo, la realización de los servicios en el trabajo del hogar impone una relación íntima y continuada con el empleador o los empleadores (entendiéndose empleadores a los miembros de la familia), ya que el trabajo siempre se encuentra limitado al espacio de la casa habitación, en especial cuando el servicio se presta en la modalidad cama adentro, dicha convivencia es el argumento más fuerte que justifica la regulación de un régimen especial para dicho sector⁴⁸.

Nos encontramos frente a un régimen especial y particular, por la naturaleza del servicio, del empleador, las características personales de los trabajadores,

⁴⁶ D'SOUZA, Asha. Op. Cit. p. 20.

⁴⁷ 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. pp. 23-24.

⁴⁸ Cf. Ídem. p. 24.

las cuales son en mayoría de sexo femenino y provienen del interior del país, con escasos niveles educativos.

2.2. Protección Internacional de los derechos laborales

El derecho del trabajo cuenta con protección a nivel internacional, siendo considerado éste como derecho fundamental, en especial por su estrecha vinculación con la dignidad humana.

En ese sentido, se ha mencionado el derecho del trabajo, en diversos tratados internacionales, que se detallan de manera general a continuación:

- En la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 23º) se ha precisado que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; así como a igual salario por trabajo igual, remuneración equitativa y satisfactoria, que asegure al trabajador y su familia una existencia conforme a la dignidad humana; así como el derecho a la formación de sindicatos y sindicarse.
- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo XIV, XV y XVI) se refiere al derecho al trabajo que tienen todas las personas en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, así como el derecho a percibir una remuneración, que asegure un nivel de vida conveniente para si y su familia. También se indica el derecho al descanso y a la seguridad social.
- De acuerdo al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el artículo 6º precisa que los estados parte reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo.

- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, adoptado por las Naciones Unidas en 1965, declara que los estados parte se comprometen a garantizar los derechos sociales y culturales, en particular, el derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria.
- Asimismo el Protocolo de San Salvador precisa en su artículo 6° que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.
- La Organización Internacional del Trabajo – OIT por excelencia emite Convenios Internacionales sobre derechos laborales. La OIT ha declarado como derechos fundamentales del trabajo los siguientes:
 - Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
 - La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - La abolición efectiva del trabajo infantil,
 - La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Cabe precisar, que esta Organización establece los lineamientos para el trabajo decente, las condiciones de empleo, entre otros. Los Convenios son considerados parte de nuestro ordenamiento jurídico una vez que es ratificado por el Perú, caso contrario tiene carácter de recomendación.

Sobre el tema que nos ocupa, en la Conferencia Internacional del Trabajo N° 100 llevada a cabo en Ginebra, se aprobó la adopción del Convenio

sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos y su Recomendación, los cuales entrarían en vigencia una vez que al menos dos estados lo ratifiquen, y se convertirían en el Convenio N° 189 y Recomendación N° 201. Cabe precisar que dicho convenio se encuentra vigente desde el mes de setiembre del año 2013.

Entre los temas principales dentro del texto del Convenio se encuentra la imposición de un salario mínimo, que deben tener condiciones laborales similares a los trabajadores comunes, gozando de los mismos derechos, la necesidad de asegurar un trabajo decente para las personas que realizan trabajo doméstico, deben ser parte de la seguridad social tanto en salud como en pensiones y la inspección de trabajo debe estar destinada al cumplimiento de la normativa y la imposición de sanciones.

2.3. Evolución del Trabajo del Hogar a nivel nacional

El régimen laboral de los trabajadores del hogar se regula por la Ley N° 27986 y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 015-2003-TR, en donde se especifican los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores y los empleadores. Cabe indicar, que en el caso de trabajadores adolescentes (desde los 14 hasta los 17 años) se debe aplicar las normas del Código de los Niños y Adolescentes.

Respecto al trabajo de adolescentes, es importante señalar que el Código de los Niños y Adolescentes, aprobado por la Ley N° 27337 y modificado por la Ley N° 27571, señala expresamente en su artículo 48° que los trabajadores al servicio doméstico se encuentran dentro del ámbito de regulación de dicha norma.

Para la prestación del servicio en dicho sector, se requiere principalmente autorización de los padres o de la persona que se encuentre a cargo del

menor, inscripción en la municipalidad distrital, exámenes médicos periódicos, asimismo, se indica que el trabajo del adolescente no puede interferir con su asistencia regular a la escuela.

En lo referente a la jornada de trabajo, a la edad de 14 años no puede exceder de 4 horas diarias y 24 horas semanales y de 15 a 17 años no puede exceder de 6 horas diarias y 36 horas semanales. Cabe precisar además, que la edad mínima permitida para acceder al trabajo es de 14 años, de conformidad con el artículo 51° del Código de los Niños y Adolescentes y el Convenio N° 138 de la OIT, sobre la edad mínima.

El trabajo del hogar en el Perú ha tenido una evolución normativa importante, desde los años 1900 hasta la última modificación que se efectuó en el año 2003, el cuadro que se presenta a continuación, elaborado por Patricia Fuertes⁴⁹, explica dicha evolución:

Concepto	1901	1957	1970	2003
Rango de Normatividad	Decreto Sub Prefectural	Decreto Supremo	Decreto Supremo 002-TR	Ley N° 27986
Estatus del trabajador	Sirviente	Sirviente	Trabajador	Trabajador
Entidades que supervisaban y regulaban	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, Defensoría del Pueblo y Municipalidades
Beneficios sociales	Sin beneficios	Beneficios	Beneficios	Beneficios laborales: CTS, vacaciones, seguridad social, gratificaciones, indemnización por

⁴⁹ Cf. FUERTES MEDINA, Patricia, Óp. Cit. p. 39.

				despido intempestivo
Trabajo infantil	Admitido	Admitido	Admitido	Admitido con autorización de los padres o tutores

Sobre el particular, es importante indicar que se ha incurrido en un avance significativo en el régimen del trabajo de hogar, el más resaltante es que se ha considerado como un trabajador y se ha otorgado el reconocimiento de los beneficios laborales que como tal le corresponde. Sin embargo, cabe indicar que dicho status de trabajador, a nivel nacional, ya había sido reconocido con el Decreto Supremo N° 002-TR, del año 1970, sobre beneficios sociales de los trabajadores domésticos y su Reglamento, la Resolución Suprema N° 400-71-TR.

Cabe precisar que la modificación normativa ha sido positiva, ya que se han reconocido mayores derechos laborales a los trabajadores domésticos, a través de la Ley N° 27986 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 015-2003-TR, en comparación a la normativa anterior, de acuerdo al siguiente detalle:

Derecho - Beneficio	Ley N° 27986 (2003) y D.S N° 015-2003-TR	D.S. N° 002-TR (1970) y R.S. N° 400-71-TR
Contrato de Trabajo	Verbal o escrito	No se indica
Remuneración	Acordada por las partes	No se indica
Alimentación y/o alojamiento adecuado	Si	No se indica
Terminación de Contrato	Preaviso: 15 días. Si no hay preaviso: indemnización equivalente a 15 días	No se indica
Descanso semanal	24 horas	24 horas
Jornada de Trabajo	8 horas diarias y 48 horas semanales	No se indica
Descanso nocturno	No se indica	8 horas diarias
Feridos	Los mismos que gozan los del	1 de mayo, 28 de julio y 25

	régimen laboral de la actividad privada.	de diciembre
Vacaciones	15 días al año	15 días al año
Gratificaciones	2 veces al año, sobre la base del 50%	No se indica
CTS	15 días de remuneración por año.	15 días de remuneración por año.
Seguro de Salud	EsSalud	Seguro Social Obrero
Pensiones	AFP u ONP	No se indica

Sin embargo, pese a que nos encontramos ante una evolución altamente beneficiosa para este sector, aún han quedado derechos recortados. Si bien se comparte la idea de que es necesaria la regulación mediante un régimen especial para este sector, no se encuentra fundamento para la justificación de la desigualdad y disminución de reconocimiento de los derechos laborales. Se debe de tener en cuenta que estos derechos son reconocidos por la Constitución Política del Perú por lo que de acuerdo a la jerarquía normativa no es posible la disminución de los mismos por medio de una Ley u otras normas.

Dicha situación de desigualdad no solo se presenta a nivel nacional, si no que en los países de la región de América Latina, conforme lo indica Loyo y Velásquez:

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. En la mayoría de los países de la región el alcance de las leyes laborales aplicables a otras categorías de trabajadores es limitado en el caso de los trabajadores domésticos (...) 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 trabajadores⁵⁰.

Por ello, es importante brindarle atención a las demandas presentadas por los trabajadores del hogar, en miras a obtener derechos laborales individuales, en los diferentes regímenes de trabajo, sin dejar de lado la especialidad en la relación laboral en el trabajo doméstico remunerado

2.4. Características del Trabajo del Hogar.

Para la norma nacional se considera trabajador del hogar a aquel que efectúa labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás labores propias de la conservación de una casa habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares. En ese sentido, el trabajador del hogar no podrá colaborar de manera constante en un negocio familiar, como por ejemplo una bodega.

De acuerdo a Asha D'Souza⁵¹, las características del trabajo doméstico remunerado son: i) el lugar de trabajo es un domicilio particular, ii) el trabajo realizado es de carácter doméstico: limpieza, cocina, lavado de la ropa, cuidados de niños y cuidados de otras personas, y puede incluir otras tareas de hogar, como labores de jardinería, conducción de vehículos o vigilancia; iii) el trabajo se lleva a cabo bajo la autoridad, la dirección y la supervisión de los dueños de la casa; iv) el trabajador percibe su remuneración en efectivo y/o especie; v) el empleador no obtiene ninguna ganancia económica del trabajo realizado por estas personas.

⁵⁰ LOYO, María Gabriela y VELASQUEZ, Mario. Op. cit. p. 68.

⁵¹ Cf. D'SOUZA, Asha. Op. Cit. p. 11. Cabe precisar que dichas características son generales a nivel mundial, por provenir de una conceptualización efectuada por la Organización Internacional del Trabajo, sin embargo, no se ajusta en su totalidad a la legislación nacional peruana.

Este servicio puede ser prestado en dos modalidades, las cuales serán pactadas de común acuerdo entre las partes:

- Modalidad “Cama Afuera”, en estos casos el trabajador retornará a su casa una vez que haya culminado su jornada laboral.
- Modalidad “Cama Adentro”, en estos casos se ha impuesto la obligación al empleador de proporcionar un hospedaje adecuado al nivel económico del centro de trabajo en el cual presta servicios y brindarle alimentación, ya que el trabajador permanece en la casa – habitación en donde se presta el servicio durante las 24 horas del día.

Como en toda relación laboral las partes cuentan con derechos y obligaciones, mediante los cuales se pretende principalmente, que la actividad se desarrolle en congruencia con los derechos fundamentales de los trabajadores, y se equipare la asimetría entre las partes. Cabe señalar, que los trabajadores al servicio doméstico se encuentran en una desventaja frente al empleador puesto que no gozan de estabilidad laboral, ya que se ha considerado que por la naturaleza de confianza de la relación, el empleador puede despedirla con un preaviso de 15 días, sin expresar causa justa.

Sobre el particular, al Tribunal Constitucional mediante la Sentencia recaída en el Expediente N° 02463-2010-PA/TC, ha declarado infundada la acción de agravio constitucional que tenía por pretensión la reposición de una trabajadora del hogar en su puesto habitual de trabajo por haber considerado un despido incausado. Al respecto, el Tribunal Constitucional indicó que el empleador tiene la potestad de prescindir de los servicios del trabajador del hogar sin expresión de causa, de acuerdo al artículo 7° de la Ley N° 27986. En dicho sentido, el máximo interprete de la constitución ha revalidado dicha posibilidad establecida en la norma.

Se ha considerado que todo trabajo, si bien posee un significado económico fundamental (tanto para el empleador como para el trabajador), en cuanto se implica al ser humano una dimensión personal y social necesariamente⁵², genera la obligación de que todo trabajador, sin importar la actividad que realice, se encuentre frente a un trabajo decente, el cual es desarrollado en concordancia con la dignidad del ser humano (principio fundamental del estado de acuerdo a nuestra Constitución).

De acuerdo a la normativa nacional, los derechos y deberes de las partes son:

a) Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores del hogar tienen la obligación de cumplir con sus labores de acuerdo a las órdenes impartidas por su empleador, y por la naturaleza del servicio y la proximidad al núcleo familiar deben guardar reserva sobre la vida e incidentes del hogar.

Asimismo, tienen derecho a contar con un día de descanso semanal, con vacaciones anuales de 15 días, y desempeñar sus labores en una jornada que no exceda las 8 horas diarias o 48 horas semanales. Cabe indicar, que en el caso de trabajadores cama adentro para contabilizar la jornada se debe considerar como periodo de trabajo efectivo cuando se encuentren desempeñando las órdenes impartidas por el empleador.

Es importante indicar, que el dispositivo legal que regula este régimen laboral, señala expresamente que los trabajadores del hogar tienen derecho a la educación, para lo cual el empleador debe brindarle las facilidades necesarias a fin de que puedan asistir regularmente a un centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

⁵² Cf. MONTOYA MELGAR, Alfredo; PIZÁ GRANADOS, Jaime y ALZAGA RUIZ, Itziar. *Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces. Segunda Edición. 2009, pp.21-22.

b) Derechos y obligaciones de empleador.

Una de las obligaciones del empleador es la referida a la formalización del empleo de los trabajadores del hogar. Para ello se ha impuesto la obligación de inscribir ante la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT a su trabajador del hogar y a sus derechohabientes en el registro que se encuentra en la página web de la Entidad. El empleador debe pagar los aportes que corresponde a EsSalud y retener las aportaciones del régimen pensionario (el cual será elegido por el trabajador).

No obstante ello, de acuerdo a la SUNAT solo el 18% de los trabajadores del hogar se encuentran inscritos, es decir nos encontramos con un aproximado de 80 mil inscritos dentro de un universo de 500 mil trabajadores al servicio del hogar que existen en todo el territorio nacional. Estas cifras son bastante alarmantes, ya que al no cumplirse con esta obligación de inscripción, esto trae consigo el incumplimiento de las obligaciones de seguridad social (salud y pensiones) por lo que estas personas no se encuentran asegurados ante las contingencias que se puedan presentar, no pudiendo muchas veces acceder a atención médica.

Cabe indicar en este punto, que anteriormente el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales cubría a estos trabajadores, debido a que se consideraba que se encontraban expuestos constantemente a sustancias tóxicas⁵³, sin embargo con la promulgación del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo no se consideraron

⁵³ Cf. OSPINA SALINAS, Estela. *El Aseguramiento de los Riesgos de Trabajo en el Perú, Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo: Avances y Limitaciones*. Lima: Instituto Laboral Andino. 2010, pp. 20-21.

estas actividades como riesgosas. Por ello, los trabajadores en la actualidad únicamente cuentan con el seguro de EsSalud.

Si bien, se podría incluir en el listado del seguro complementario de trabajo de riesgo a los trabajadores del hogar, se debe de considerar la pequeña cantidad de personas que cumplen con las obligaciones que hoy impone la legislación nacional, en ese sentido, debería de tenerse en cuenta una campaña de formalización del trabajo del hogar, ya que imponer mayores obligaciones únicamente registrarán para aquel pequeño universo de personas que se encuentran inscritos y las que no lo están se encontrarán aún más lejos de conseguir la inscripción.

2.5. Análisis normativo de los problemas presentados en el Trabajo del Hogar.

De acuerdo a lo indicado en el punto 1.6 del Capítulo I, respecto a los principales problemas que se presentan en la relación individual de trabajo en el régimen laboral del trabajo del hogar, resulta necesario efectuar un análisis de la normativa nacional constitucional, infraconstitucional, así como las normas internacionales, a fin de contrastarlo con la realidad y que se pueda determinar el origen del problema. Ello es importante para plantear un remedio efectivo que sirva como mecanismo de protección a los derechos de los trabajadores del hogar invocados en la presente investigación.

2.5.1. Alimentación y vivienda.

La Constitución Política del Perú, reconoce el derecho a la salud, precisando en su artículo 7° que: “Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa (...)”. Este derecho se

encuentra fuertemente ligado a la alimentación y la vivienda que es otorgado al trabajador de hogar como condición de trabajo.

La Ley N° 27986 indica que (art. 16°), cuando el trabajador del hogar se encuentre prestando servicios bajo la modalidad cama adentro, el empleador deberá proporcionarle un hospedaje adecuado al nivel económico del centro de trabajo, en el cual presta servicios, y la alimentación. De la lectura de la norma, se puede determinar que la regulación es bastante escueta, no existe una reglamentación sobre ello, que detalle de manera más minuciosa, por lo que se podría determinar la necesidad de que se precise con mayor profundidad las condiciones mínimas que el empleador debe brindar a su trabajador del hogar, en los casos en que se encuentre contratado bajo la modalidad cama adentro, y sea necesario que se le brinde alimentación y vivienda, sobre todo por lo que dichos factores implican sobre la salud del mismo trabajador.

El Convenio N° 189 y la Recomendación N° 201, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, se ha encargado de efectuar una regulación bastante minuciosa sobre la residencia y la alimentación, en los casos en que las personas residan en el lugar de prestación del servicio. En dicho sentido, el artículo 6° del Convenio N° 189, ha precisado que: “Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decente que respeten su privacidad”.

Asimismo, el Convenio prevé varias disposiciones que apuntan a solventar los problemas y riesgos que se generan en los trabajadores domésticos que residen en el lugar en el que trabajan, como son⁵⁴:

- Que puedan alcanzar libremente con el empleador un potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar de trabajo (art. 9°)
- Que disfruten de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad (art. 6°).
- Que no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a los miembros del hogar durante los periodos de descansos diarios y semanales o durante las vacaciones anuales (art. 9°).
- Que tengan derecho a conservar sus documentos de identidad y de viaje (art. 9°).

En la Recomendación 201 se precisa que (artículo 17°) cuando se suministre alojamiento y alimentación deberían preverse, atendiendo a las condiciones nacionales, las prestaciones siguientes:

- a) una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico;
- b) el acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones;
- c) una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar; y
- d) comidas de buena calidad y cantidad suficiente, adaptadas, cuando proceda y en la medida de lo razonable, a las necesidades culturales y religiosas de los trabajadores domésticos de que se trate.

⁵⁴ OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO. Convenio núm. 189 & Recomendación núm. 201 en pocas palabras. OIT: SUIZA. 2011. p. 23.

Sobre este punto, cabe precisar que la OIT ha señalado que se presentan quejas con frecuencia sobre el alojamiento inadecuado, ya que no siempre disponen de una habitación individual y a veces se les obliga a dormir en el pasillo, la cocina, la despensa o bajo la escalera. Cuando se dispone de una habitación, esta puede ser pequeña y no disponer de suficiente ventilación ni tener la posibilidad de cerrar la puerta con llave. Eso genera que estos trabajadores no tengan intimidad y algunos empleadores insisten en “inspeccionar” las dependencias y las pertenencias del personal del servicio en cualquier momento, restringen el acceso de visitantes y controlan el tiempo libre de su empleado⁵⁵.

Cabe precisar, que la residencia debe contener una habitación para descansar con los implementos necesarios para este fin. Muchas veces, estos trabajadores no cuentan con un espacio adecuado, teniendo que dormir en distintos lugares de la casa como la cocina, sala, comedor, etc., en una “cama armable”. Esta situación también puede traer consigo daños a la salud de la persona, puesto que al no contar con una cama adecuada para descansar en una postura apropiada, puede generar problemas en la columna, el cuello, y otros músculos o articulaciones del cuerpo. Asimismo, se ha comprobado que las personas que no descansan de forma conveniente cuentan con una mayor tasa de mortalidad, y no pueden desempeñarse en la vida cotidiana con normalidad debido a que se genera una disminución del rendimiento físico y mental. Se ha considerado que el descanso es imprescindible para la salud, aconsejándose que el ambiente para dormir sea una habitación destinada únicamente a ello, que sea tranquila, ventilada y con una temperatura óptima⁵⁶. Asimismo cabe

⁵⁵ D'SOUZA, Asha. Op. Cit. p. 23

⁵⁶ “La importancia de un buen descanso para la salud”. EN: <http://www.innatia.com/s/c-salud-y-calidad-de-vida/a-consejos-dormir-bien.html>

indicar, que con residencia también se debe entender que los trabajadores del hogar cuenten con un baño dentro de la casa-habitación, el cual podrá ser privado o compartido, manteniendo los estándares de limpieza y que cubran las necesidades básicas de una persona.

Asimismo, de acuerdo a lo precisado por Rocio Campana⁵⁷, los trabajadores del hogar en su mayoría no cuentan con intimidad, en estas condiciones de trabajo, lo que muchas veces conlleva a un problema mayor, como es el abuso sexual; en lo que respecta a la alimentación, precisa que no siempre es la misma y que el trabajador la ingiere en un horario diferente, ya que primero tiene que atender a los miembros de la familia empleadora y luego comer.

La obligación de brindar alimentación al trabajador, se debe entender como la adecuada para el correcto desempeño de sus funciones y para el desarrollo personal. Sin embargo, de acuerdo al testimonio de muchas mujeres trabajadoras del hogar y de acuerdo al estudio realizado por Keira Cohen y la Asociación Grupo Redes⁵⁸, en muchas oportunidades las trabajadoras no cuentan con alimentación suficiente o balanceada, y en horas distintas al horario de refrigerio, pese a que está comprobado que los alimentos deben de consumirse cada 4 horas, asimismo, la calidad de la comida no siempre es la ideal ya que se les brinda muchas veces en pequeñas cantidades o comida poco nutritiva, dejando lo más nutritivo únicamente para la familia. En ese sentido, los trabajadores del hogar se encuentran expuestos a enfermedades producidas por la mala alimentación como gastritis, anemia o, incluso diabetes.

⁵⁷ LA CRUZ DÁVILA, Clarisa Cecilia. *PLADES*. Entrevista efectuada el día 18 de setiembre de 2013 a Rocio Campana.

⁵⁸ COHEN, Keira. *La salud: derecho violado*. Lima: Asociación Grupo Redes. 2004.

Como se ha indicado en el capítulo anterior, únicamente 48% de los trabajadores del hogar contratados en la modalidad cama adentro, a nivel nacional cuenta con vivienda adecuada (baño, ducha, cuarto propio), y 54% percibe alimentación adecuada. En dicho sentido, es casi la mitad de los trabajadores que se encuentran desprotegidos en este ámbito, pese a que la norma nacional infraconstitucional lo señala como obligación de todo empleador.

2.5.2. Tiempo de Trabajo.

El artículo 25° de la Constitución regula la jornada de trabajo, con un máximo de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Dicha precisión se elabora, en primer lugar, a fin de proteger la salud del trabajador.

De acuerdo a Elmer Arce⁵⁹:

La determinación de la jornada laboral y del horario de trabajo dentro de los límites legales y constitucionales, permite que el trabajador sepa con exactitud los tiempos que dedicará al trabajo y los tiempos libres de los que gozará. Ello tiene, entre otros, cuatro efectos importantes:

Primero, los tiempos libres permiten la consolidación del individuo como ciudadano (...).

Segundo, los tiempos libres mejoran el ambiente familiar, recreacional o cultural de los trabajadores.

Tercero, la necesidad de los tiempos libres apunta a una protección de salud del trabajador.

Por último, en cuarto lugar, los tiempos libres permiten el descaso del trabajador (...)

⁵⁹ARCE ORTIZ, Elmer. *Derecho Individual de Trabajo en el Perú*. Lima: Palestra. 2008. p. 438

En dicho sentido, la determinación de la jornada de trabajo es sumamente importante para el trabajador, la cual debe ser establecida de acuerdo a los límites constitucionales impuestos.

La Ley N° 27986 acoge el límite señalado por la Constitución, indicando que en caso de la modalidad cama adentro la suma de los periodos de trabajo efectivo durante el día y la semana no podrá exceder dicho límite, asimismo, estos trabajadores gozan de descanso semanal obligatorio de 24 horas continuas y el descanso remunerado para los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

El Convenio N° 189 precisa en su artículo 10° lo siguiente:

1. Todo miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato, entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general, en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional y con los convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.
2. El periodo de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.
3. Los periodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios

colectivos con arreglo a cualquier otro mecanismo de acorde con la práctica nacional.

Asimismo, la Recomendación N° 201 precisa en el punto 11 que: i) el descanso semanal debería ser de al menos 24 horas consecutivas; ii) el día fijo de descanso semanal debería determinarse de común acuerdo entre las partes, en conformidad con la legislación nacional o convenios colectivos, atendiendo a los requerimientos del trabajo y a las necesidades culturales, religiosas y sociales del trabajador doméstico.

De acuerdo a lo mencionado, se puede apreciar que nuestra legislación nacional constitucional e infraconstitucional es similar a la regulación establecida en el Convenio N° 189, con excepción del cómputo de la jornada para la modalidad cama adentro, sin embargo se considera pertinente la regulación emitida en el Convenio, debido a que la jornada laboral debe ser considerada sobre el tiempo en que los trabajadores se encuentran a disposición del empleador, no hay motivo justificado para variar este criterio, y determinar que únicamente será cuando se encuentre efectivamente realizando labores de órdenes impartidas por su empleador, debido a que al encontrarse bajo la disposición de éste último, el trabajador no cuenta con la libertad para desempeñar otras funciones o actividades personales.

De acuerdo a lo mencionado por la OIT, otra característica del empleo en el servicio doméstico es la ausencia de una descripción precisa del trabajo y la expectativa por parte del empleador de beneficiarse de una disponibilidad a todas horas para que el personal acate sus órdenes⁶⁰. Esta disponibilidad, puede significar horarios extensos de trabajo, ausencia de día de descanso semanal y ausencia de descanso en los

⁶⁰ D'SOUZA, Asha. Op. Cit. p. 21

días feriados, lo que sin duda trae consigo diversos riesgos para la salud.

Conforme se indicó en el capítulo anterior, 46% de los trabajadores del hogar, labora más de 8 horas diarias, asimismo existe un 14.4% que no cuenta con descanso semanal y 25% siempre labora en días feriados. Dichas estadísticas resultan preocupantes, debido a que no encontramos un cumplimiento a la legislación especial ni respeto a los derechos de los trabajadores, generándose jornadas y tiempos de trabajo abusivos, sin percibir una compensación económica a cambio, ya que únicamente el 37.2% de los trabajadores del hogar recibe alguna compensación por horas extras o trabajo en días feriados.

2.5.3. Remuneración.

Todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual⁶¹. Asimismo el Estado tiene la facultad de regular las remuneraciones mínimas, con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores.

Es importante señalar, que la Remuneración Mínima Vital – RMV, regulada actualmente por el Decreto Supremo N° 007-2012-TR, asciende a S/. 750.00 (setecientos cincuenta y 00/100 nuevos soles), la misma constituye un piso mínimo para toda prestación de servicios, es decir que los trabajadores que se encuentran en una relación laboral no podrán recibir por retribución a sus servicios una cantidad menor a ella. En dicho sentido, Marcial Rubio Correa menciona que las remuneraciones mínimas son las cantidades que el Estado fija por norma jurídica como el menor pago posible a un trabajador en el país o

⁶¹ Artículo 24° de la Constitución Política del Perú.

una determinada parte del país. Esto porque se supone que si bien el mercado debe fijar remuneraciones, funciona imperfectamente con los trabajadores de menores ingresos y la remuneración que les fijaría sería irrisoria⁶².

Asimismo, de acuerdo a Elmer Arce Ortiz, “se concibe la remuneración del trabajador como el principal medio de vida de la clase trabajadora y como herramienta de conquista de un bienestar material y espiritual, superando así la concepción meramente contraprestativa⁶³ que transforma al trabajador en mercancía”. Si se parte de la idea de que la remuneración es el medio de vida básica, a menudo único, de los trabajadores por cuenta ajena y sus familias, la remuneración se transforma en la clave para impulsar la tan ansiada igualdad de oportunidades en la sociedad capitalista contemporánea. La dimensión del salario no aspira sólo a un intercambio de dinero por trabajo, sino a garantizar al trabajador un status social que le permita ser ciudadano de pleno derecho, el trabajador a través del salario, debe acceder al derecho a la salud, a la participación y acciones sindicales, al ejercicio de los deberes públicos, a la educación, entre otros⁶⁴.

En esa línea de ideas, la imposición estatal de una RMV apunta a que se cumpla con el mandato Constitucional de que la remuneración sea equitativa y suficiente, y procure para el trabajador y su familia, el bienestar material y espiritual. En virtud a ello, ningún empleador, trabajador o el propio Estado podría rebajar la remuneración a un valor

⁶²Citado por: TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Op. Cit. p. 737.

⁶³ Se debe tomar en cuenta que de acuerdo al artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se ha considerado que constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma de denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición, las sumas en dinero que se entreguen al trabajador en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que los sustituya o cena tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgada bajo la modalidad de suministro indirecto.

⁶⁴ ARCE ORTIZ, Elmer. *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Palestra Editores. Primera Edición, 2008. Pp. 346 y 347.

menor a la RMV, debido a que no se estaría cumpliendo con el carácter de suficiencia que le ha impuesto la Carta Magna, si no que nos encontraríamos frente a una contraprestación que atentaría al derecho fundamental mencionado, y a otros como la dignidad, la integridad o el libre desarrollo y bienestar.

Sin embargo, la Ley N° 27986, ha precisado en su artículo 5° que el monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en cualquiera de sus modalidades será señalada por acuerdo libre de las partes; indicando además que los conceptos de alimentación y/o alojamiento que se brinda al trabajador, no serán considerados como parte integrante de la remuneración.

En la realidad esta lectura de la norma, se ha interpretado como que el pacto sobre la remuneración es totalmente libre, sin importar los pisos mínimos establecidos por Decreto Supremo, como consecuencia de un mandato constitucional, por lo que muchas veces, o en su mayoría de veces, se pacta una remuneración por debajo del mínimo vital. Dicha interpretación es incorrecta y deviene en inconstitucional, sin embargo la realidad refleja que se ha entendido y aceptado como tal.

El Convenio N° 189 precisa que todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo. En lo que respecta a los pagos en especie la Recomendación 201 ha determinado en el numeral 14 que cuando se disponga que el pago de una determinada proporción de la remuneración se hará en especie, los Miembros deberían contemplar la posibilidad de:

- a) Establecer un límite máximo para la proporción de la remuneración que podrá pagarse en especie, a fin de no disminuir indebidamente la remuneración necesaria para el mantenimiento de los trabajadores domésticos y de sus familias;
- b) Calcular el valor monetario de los pagos en especie, tomando como referencia criterios objetivos como el valor del mercado de dichas prestaciones, su precio de costo o los precios fijados por las autoridades públicas, según proceda.
- c) Limitar los pagos en especie a los que son claramente apropiados para el uso y beneficio personal de los trabajadores domésticos, como la alimentación y alojamiento.
- d) Asegurar que, si se exige a un trabajador doméstico que resida en el hogar del empleador, a la remuneración no se aplique ningún descuento con respecto al alojamiento, a menos que el trabajador doméstico acepte el descuento.
- e) Asegurar que los artículos directamente relacionados con la realización de las tareas de los trabajadores domésticos, como los uniformes, las herramientas o el equipo de protección, así como su limpieza y mantenimiento, no se consideren para el pago en especie, y que su costo no se descuenta de la remuneración de los trabajadores domésticos.

El Convenio y la Recomendación, presentan una regulación más detallada y proteccionista de los derechos de los trabajadores del hogar, en especial sobre el pago de la remuneración.

Sin embargo, nuestra legislación se ha interpretado de manera inconstitucional, sin tomar en cuenta la RMV establecida como piso mínimo. Por ello, es que existen 92.1% de los trabajadores del hogar que perciben una remuneración menor a la RMV, siendo el promedio de ingreso real al 2010 el monto de S/. 339.00 (Trescientos treinta y nueve y 00/100 nuevos soles). En este punto, si es necesaria una modificación normativa, a fin de que se respeten los mínimos establecidos y que los trabajadores del hogar cuenten con una remuneración suficiente para acceder a una vida digna.

2.5.4. Registro.

Se ha impuesto la obligación de inscribir ante la SUNAT a los trabajadores del hogar y a sus derechohabientes en el registro que se encuentra en la página web de la Entidad. El empleador debe pagar los aportes que corresponde a EsSalud y retener las aportaciones del régimen pensionario (el cual será elegido por el trabajador).

No obstante ello, de acuerdo a la SUNAT solo el 15.8% de los trabajadores del hogar se encuentran inscritos. Estas cifras son bastante alarmantes, ya que al no cumplirse con esta obligación de inscripción, esto trae consigo el incumplimiento de las obligaciones de seguridad social (salud y pensiones) por lo que estas personas no se encuentran asegurados ante las contingencias que se puedan presentar.

Es importante mencionar, la importancia de la celebración del contrato de trabajo por escrito, si bien de manera general los contratos de trabajo pueden ser celebrados de forma verbal o escrita, al igual que en el régimen especial del trabajo del hogar, conforme a lo establecido en el artículo 3° de la Ley N° 27986; la celebración del contrato de trabajo

de forma verbal genera muchas veces situaciones de indefensión de los trabajadores del hogar para comprobar la existencia de la relación laboral o exigir los derechos que por norma le corresponden. Asimismo, como los señala Asha D'Souza: “el personal del servicio doméstico también es vulnerable a los cambios arbitrarios en los contratos de trabajo, unos cambios que se ven facilitados por el carácter irregular de la relación contractual. La falta de un contrato de trabajo vinculante dificulta a los trabajadores despedidos la posibilidad de obtener un cálculo de la indemnización por cese y otras prestaciones obligatorias⁶⁵”.

En el Convenio 189 no se menciona de forma directa la obligación de contar con un contrato de trabajo por escrito, si no que se determina en el artículo 7° que los miembros adopten medidas para asegurar que los trabajadores domésticos reciban información sobre sus condiciones de empleo de manera adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos. Indicándose además las condiciones que deben establecerse de forma mínima, como son los datos, la dirección del lugar de prestación del servicio, fecha de inicio y duración de ser el caso, tipo de trabajo por realizar, remuneración, método de cálculo y periodicidad de los pagos, horas de trabajo. Vacaciones anuales pagadas, descansos diarios y semanales, alimentación y alojamiento, condiciones relativas a la terminación de la relación laboral.

Esta falta de contrato escrito, trae consigo la falta de registro de los trabajadores y de afiliación al Sistema de Pensiones y al aseguramiento de la salud.

⁶⁵ D'SOUZA, Asha. Op. Cit. p. 24.

En la legislación nacional se señala que los trabajadores son asegurados obligatorios en cuanto concierne a todo tipo de prestaciones de salud, y que pueden escoger entre el Sistema Nacional de Pensiones y el Sistema Privado de Pensiones. Sin embargo, la mayoría no se encuentra en ningún seguro de salud y por su baja remuneración no se encuentran en la capacidad de aportar a un sistema de pensionario. Esto resulta preocupante, debido a que ante una contingencia o un daño a la salud de los trabajadores, ellos no podrán acudir a un centro de salud, y por su escaso nivel adquisitivo no podrán acceder a una atención adecuada.

Cabe indicar, que los trabajadores del hogar se encuentran expuestos a un sinnúmero de daños a la salud física, debido a que se encuentran expuestos a sustancias tóxicas de manera permanente.

No obstante ello, los empleadores no se preocupan en brindar una protección adecuada a los trabajadores, no solo no asegurándolos en un sistema de seguridad social en salud, si no que no les brindan los implementos adecuados para la protección directa con estas sustancias, como guantes, mandiles, mascarillas, entre otros.

La Organización Internacional de Trabajo, en su documento denominado “Administración de la Seguridad Social” publicado en 1991, ha definido a la misma como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

En ese sentido, y de acuerdo a nuestra Carta Magna se ha considerado que existe la obligación del Estado de brindar la protección adecuada ante los riesgos sociales que se puedan presentar a todos sus integrantes, debido al carácter universal de la seguridad social.

Si bien el derecho a la seguridad social se encuentra reconocido por la Constitución, este es de configuración legal, es decir la ley precisa los requisitos y condiciones que la persona debe de cumplir con la finalidad de acceder a los beneficios y prestaciones del régimen correspondiente. En el caso que nos ocupa, como se ha mencionado anteriormente, los trabajadores del hogar deben contar con inscripción en EsSalud para que atiendan las contingencias de salud que se presente; y en cuanto a las pensiones, deben elegir el régimen pensionario que prefieran para que aporten al mismo y en un futuro accedan a una pensión.

En la realidad únicamente un 35.2% de trabajadores del hogar asegura contar con un contrato de trabajo, y, de este universo un 10.5% con un contrato escrito frente a un 86.6% que cuenta con contrato de trabajo verbal.

En este punto debería de modificarse nuestra legislación y exigir un contrato escrito para los trabajadores del hogar, y optar por mecanismos que aseguren el registro de dichos contratos y la inscripción en la seguridad social en materia de salud y pensiones.

2.5.5. Acceso a la Educación.

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, cuya finalidad es el desarrollo integral de la persona a través de un proceso de aprendizaje y enseñanza que tiene lugar a lo largo de la vida, y que procura un beneficio a ella y a la sociedad. Es en ese

sentido el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (CESCR) sostiene que la educación es el principal medio que permite a adultos y menores marginados económica y socialmente salir de la pobreza y participar plenamente en sus comunidades. La educación desempeña un papel decisivo en la emancipación de la mujer, la protección de los niños contra la explotación laboral, el trabajo peligroso y la explotación sexual, la promoción de los derechos humanos y la democracia, la protección del medio ambiente y el control de crecimiento demográfico⁶⁶.

La Constitución Política del Perú⁶⁷, reconoce el derecho a la educación de todos, y precisa que la educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte; preparando así a las personas para la vida y el trabajo. Esta situación es concordante con la Ley General de Educación, Ley N° 28004, que indica que la educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Se desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad, siendo ésta un derecho fundamental de la persona y de la sociedad. El Estado garantiza el ejercicio del derecho a una educación integral y de calidad para todos y la universalización de la Educación Básica. La sociedad tiene la responsabilidad de contribuir a la educación y el derecho a participar en su desarrollo.

El dispositivo legal que regula el régimen laboral de los trabajadores del hogar, señala expresamente que los trabajadores del hogar tienen

⁶⁶ Cf. VIGO, Gladys y NAKANO, Teresa. *El derecho a la educación en el Perú*. Foro Educativo. 2007. p. 11.

⁶⁷ Artículos 13° y 14°

derecho a la educación, para lo cual el empleador debe brindarle las facilidades necesarias a fin de que puedan asistir regularmente a un centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

En el Convenio 189 se indica que se deberán adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años, pero mayores de la edad mínima de empleo, no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional⁶⁸.

En este caso, si bien existe una mejoría entre los años 2004 y 2010 de la proporción de trabajadores del hogar con acceso a secundaria completa y a educación superior, también es importante señalar que únicamente el 23% de los trabajadores del hogar considera que se le brindan facilidades para estudios.

Se considera que la regulación nacional prevé la necesidad de acudir a los centros de estudios y la importancia de que los empleadores brinden las facilidades para ello, sin embargo, estadísticamente encontramos una contradicción con la norma, por lo que nuevamente podríamos determinar que nos encontramos ante un incumplimiento normativo.

2.5.6. Discriminación.

De acuerdo al artículo 2°, numeral 2 de la Constitución Política del Perú, toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

⁶⁸ Al respecto, en el punto 2.3. del presente capítulo se detalló la legislación nacional respecto de los adolescentes, entre los 14 y 17 años de edad, que se encuentran al servicio de trabajo doméstico.

En el ámbito laboral, al referirse a la igualdad y no discriminación, normalmente nos encontramos ante vulneraciones en el acceso al empleo, sin embargo, en el caso de los trabajadores del hogar, el problema se encuentra en el desarrollo de la relación laboral.

En ese sentido, fuera de la regulación nacional vigente⁶⁹, el problema principal, de acuerdo al estudio realizado, es que el trato desigual y la discriminación se dan principalmente dentro de la casa habitación en la que se presta el servicio. Cabe señalar, que de acuerdo a Manuela Tomei, cualquier discriminación en el trabajo genera desigualdades y las refuerza⁷⁰.

De acuerdo al estudio realizado por Keira Cohen⁷¹, los trabajadores del hogar sufren de maltratos físicos y psicológicos por parte de sus empleadores, los cuales aprovechan la situación de vulnerabilidad de estos para tratarlos de manera insultante e indigna para un ser humano. Esto, se inicia debido a que estos trabajadores pertenecen a un grupo social que ha sido discriminado históricamente, y la falta de información, educación y poca capacidad financiera, solo refuerza el maltrato.

La discriminación a este grupo social de trabajadores es preocupante, a tal punto que como lo ha indicado Renato Mejía Madrid, la minusvaloración que la sociedad hace del trabajo doméstico, se considera natural, inseparable y normal, para las mujeres, al punto de no considerarlo realmente un trabajo⁷². Es decir, muchos empleadores

⁶⁹ Debido a que mediante el Decreto Supremo N° 004-2009-TR se oficializó como actos de discriminación contra las trabajadoras del hogar, aquellos actos en los cuales se les obliga a utilizar uniformes, mandiles, delantales, o cualquier otra vestimenta distintiva, en lugares públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles y similares.

⁷⁰ TOMEI, Mariela. "El nexos entre discriminación e igualdad de género en el trabajo: Algunas consideraciones conceptuales y políticas." *Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina*. Santiago de Chile: OIT, p. 63.

⁷¹ COHEN, Keira. Op. Cit.

⁷² MEJIA MADRID, Renato. La Inserción de las Inmigrantes Extracomunitarias en el Mercado de Trabajo Español, y su impacto en el disfrute de la vida familiar. EN: Estudios del Derecho de Trabajo y La Seguridad Social. Libro Homenaje a Javier Neves Mujica. Lima: Grijley. P. 357.

no se consideran como tales, y, en ese sentido, no cumplen con sus obligaciones laborales, minimizando el trabajo que realizan sus empleados del hogar.

Si bien, no se puede pretender que se deje de lado la jerarquía entre trabajador y empleador, y el poder de dirección de éste último, en la relación de trabajo, normalmente, no existe igualdad en el trato entre los trabajadores del hogar y los de otros ámbitos; si no que, se diferencia en razón de la falta de conocimiento y necesidad de ellos, generando un trato denigrante y poco humano.

Cabe precisar que la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación es uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, declarados por la OIT, motivo por el cual debe ser respetado en todas las modalidades de trabajo que existen dentro de cada país miembro de la Organización Internacional del Trabajo.

Según el Convenio 111 de la OIT, por discriminación en el trabajo se entiende: “cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación”. Dicha distinción, de acuerdo a Manuela Tomei: “puede basarse en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (...)”⁷³.

El trabajo doméstico remunerado, al ser realizado principalmente por mujeres, en sociedades con pasado colonial y patriarcal, en general ha sido históricamente el centro de prácticas de dominación y de discriminación por razones de género, más aún en etnias racistas⁷⁴. De acuerdo a Patricia Fuertes: “En el Perú, el trabajo doméstico es aún objeto central de relaciones serviles o de dominación, entre

⁷³ TOMEI, Manuela. Op. Cit. p. 67.

⁷⁴ Cf. FUERTES MEDINA, Patricia. Op. Cit. p. 26

empleadores y empleados o entre mujeres y hombres, entre mujeres y mujeres y entre mestizos y cholos. El desprecio por el trabajo doméstico y por quienes lo realizan está afincado en los patrones culturales vigentes en el Perú en los que persiste la noción de servidumbre que admite la segregación, el machismo y el racismo en las costumbres al interior de los hogares⁷⁵.

Como se puede observar en el literal g) del punto 1.6 del capítulo I, el 32.7% de los trabajadores del hogar considera ser objeto de discriminación y las principales causas son la raza, el origen y el género.

2.5.7. Abuso (sexual, físico y psicológico)

El inciso 1 del artículo 2°, de la Constitución señala como un derecho de la persona la integridad moral, psíquica y física.

La integridad moral se refiere a la percepción que la persona realiza de sí misma y de su comportamiento a partir de los valores esenciales con los que se identifica. De acuerdo a Carlos Blancas Bustamante: “El derecho a la integridad conlleva la garantía de la indemnidad de la persona, en el sentido de no ser privada de ninguna parte de su ser la misma que respecto de la integridad moral supone el derecho de no ser privada, por la vía de coacción, de sus íntimas convicciones morales, religiosas, filosóficas u otras de índole similar, ni ser obligado a asumir otras distintas, ni ser impedido de regir su vida y actuar en sociedad siguiendo aquellas en las que cree, ni ser objeto de sanciones, vejámenes o discriminación por causa de las mismas”⁷⁶.

⁷⁵ Ibid .p. 27

⁷⁶ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El acoso moral en la relación de trabajo*. Lima: Palestra. 2007. P. 83.

La integridad psíquica, hace referencia al estado de tranquilidad interior, en dicho sentido, la integridad moral garantiza el ámbito externo y la integridad psíquica el interno. Esta modalidad de integridad está vinculada con la salud psicológica del ser humano, la que al verse dañada, afecta también a la integridad física.

La integridad física, garantiza el estado de inalterabilidad del cuerpo de una persona o su buen funcionamiento; en dicho sentido, la integridad física está plenamente ligada al derecho a la salud que goza toda persona.

En la relación de trabajo la integridad moral, psíquica y física deben ser respetadas, no únicamente en línea vertical (empleador-trabajador), sino, también, en línea horizontal (entre compañeros). Cabe precisar que las conductas que pueden presumirse como contrarias a la integridad son aquellas que de alguna manera puedan vislumbrarse como actitudes o comportamientos violentos o ilegítimos⁷⁷. En dicho sentido, toda relación laboral debe garantizar el respeto por la integridad moral, psíquica y física de las partes del contrato de trabajo.

En la legislación infraconstitucional no se menciona de manera explícita dicho derecho, pero es suficiente que se encuentre reconocido por la Constitución a fin de que sea reconocido en todas las relaciones laborales.

El Convenio 189 exige a que los miembros adopten medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección eficaz contra todas las formas de abuso, acoso y violencia (artículo 5°). Esto debido a que los trabajadores domésticos, que en su mayoría son mujeres y personas migrantes, tienen una gran vulnerabilidad ante la

⁷⁷ SAENZ DAVALOS, Luis. *La Constitución Comentada*, Tomo I. Op Cit. P. 67.

violencia física, sexual y psicológica u otras formas de abuso, acoso y violencia ya que su lugar de trabajo se encuentra en la esfera privada y a que, por lo general, cuando desempeñan sus labores no hay otros trabajadores presentes, siendo particularmente vulnerables las personas que residen en el hogar para el que trabajan⁷⁸.

De acuerdo a la OIT⁷⁹, se presenta el maltrato psicológico en forma de duros insultos, amenazas y trato denigrante, unido a las exigencias excesivas de trabajo. En lo que respecta a las agresiones físicas, se pueden presentar desde golpes y bofetadas, cortes o tirones del pelo, brutales palizas o quemaduras con hierros candentes o agua hirviendo, debido a que el trabajador no cumple con la tarea o rompe algo de la casa. En lo referente al acoso y la violación sexual, los trabajadores del hogar, en especial el personal femenino, que es la mayoría en este sector, son las más expuestas a estas situaciones; además de ello, la presión económica y el estigma social impiden que estas mujeres presenten denuncias contra quienes en su trabajo las maltratan. Por último señala que la tendencia de los empleados domésticos a interiorizar el maltrato y la violencia perpetúa este tipo de prácticas.

Sobre el particular, se puede observar que el 14.3% de trabajadores del hogar es víctima de violencia sexual.

2.6. Conclusiones del Capítulo II

De conformidad con lo señalado líneas arriba, es posible indicar lo siguiente:

2.6.1. El trabajo del hogar constituye un régimen especial, que se encuentra regulado por la Ley N° 27986 y su Reglamento, aprobado por Decreto

⁷⁸ Organización Internacional del Trabajo - OIT. *Convenio núm. 189 & Recomendación núm. 201 en pocas palabras.*

⁷⁹ D'SOUZA, Asha. Op. Cit. pp. 27-28.

Supremo 015-2003-TR, la constitución del mismo como régimen laboral especial se muestra en la mayoría de países a nivel mundial, y encuentra su fundamento en la naturaleza del servicio, el lugar de la prestación del servicio y las características especiales de los trabajadores y empleadores.

2.6.2. A nivel nacional, se ha presentado una evolución normativa importante, ya que con la normativa dictada durante el año 2003, Ley N° 27986 y su Reglamento, ha brindado mayores beneficios laborales que los que generó la norma que data de los años 70; sin embargo, aún existen derechos recortados.

2.6.3. En el régimen laboral del trabajo del hogar, surgen problemas diversos, principalmente, debido al constante incumplimiento del ordenamiento legal. De acuerdo a la data recolectada en el presente trabajo, se ha determinado que los principales problemas en las condiciones en que presta el servicio doméstico remunerado, que se acentúan en la modalidad cama adentro, son:

- a) Alimentación y Vivienda.- Aproximadamente solo la mitad de los trabajadores del hogar, percibe alimentos y residencia adecuados; por lo que nos encontramos frente a un incumplimiento grave del mandato normativo contenido en el artículo 16° de la Ley N° 27986, que señala que cuando el trabajador del hogar labora en la modalidad “cama adentro” el empleador debe brindarle hospedaje de acuerdo al nivel económico del centro de trabajo y alimentación.
- b) Tiempo de Trabajo.- Al 2011, el 46% de este grupo de trabajadores, al 2011, labora más de 8 horas diarias, encontrándonos ante un incumplimiento del artículo 15° de la Ley N° 27986 y del artículo 25° de la Constitución Política del Perú, que establecen como jornada máxima 8 horas diarias y 48 horas semanales.

- c) Remuneración.- La Ley N° 27986 no ha considerado específicamente el concepto de Remuneración Mínima Vital, lo que ha generado que exista un gran número de personas que perciba una remuneración por debajo de dicho monto; y, en algunos casos, incluso, no se perciba remuneración.
 - d) Registro.- Existe muy poca incidencia en el registro de los trabajadores del hogar ante la SUNAT, lo que trae consigo la casi inexistente afiliación a un sistema de salud o pensiones. Cabe indicar, que dicha ausencia se encuentra ligada a la no obligatoriedad de celebrar los contratos de trabajo por escrito.
 - e) Acceso a la educación.- Conforme al artículo 17° de la Ley 27986, se debe brindar facilidades para acceder a un centro de estudios, sin embargo, únicamente el 23% de trabajadores del hogar (al 2011), considera que se les otorga las facilidades necesarias para asistir a la escuela.
 - f) Discriminación.- Las causas principales de discriminación en este sector son la raza, el origen y el género.
 - g) Abuso sexual, físico y psicológico.- Existen cifras alarmantes de estos tipos de abuso sobre los trabajadores del hogar, los mismos que se presenta, generalmente, por parte del empleador o de algún allegado a él.
- 2.6.4. De acuerdo a lo mencionado, se puede determinar, que, exceptuando el tema de la remuneración, en su mayoría nos encontramos ante un problema de cumplimiento de la norma constitucional e infraconstitucional. Motivo por el cual, los remedios a adoptarse deben procurar el cumplimiento de las mismas. Sin dejar de lado, que una Política Nacional con mayor envergadura que debería contener la modificación normativa y la ratificación del Convenio 189, con la finalidad de que los derechos de los trabajadores del hogar se

encuentren protegidos y no se permitan interpretaciones malintencionadas de la norma.



CAPÍTULO III

MECANISMOS DE PROTECCIÓN DEL TRABAJO DEL HOGAR

Como se ha explicado en los capítulos anteriores del presente trabajo de investigación, el trabajo del hogar o el trabajo doméstico remunerado, viene formando parte de un grupo vulnerable en lo que respecta a las relaciones laborales. Si bien es cierto que a la fecha se han adoptado acciones⁸⁰ a nivel nacional e internacional para mejorar la calidad de vida, asegurar el acceso a un empleo digno, determinar condiciones de trabajo que respondan a la conceptualización de trabajo decente, estos esfuerzos no han sido suficientes para lograr dichos fines.

Aún encontramos el trabajo del hogar como un empleo de “menor categoría” frente a otros, uno que aparentemente no obtiene reconocimiento por parte de la sociedad; sino que, en virtud a las desigualdades de género presentes en la cultura nacional, así como a las que se presentan por motivo de raza y condición económica, representa un trabajo poco valorado, lo que trae consigo repetidos escenarios de abuso no solo ante los derechos laborales específicos que poseen estos empleados por el simple hecho de ser trabajadores, si no también ante sus demás derechos fundamentales.

La intimidad en la que se genera la relación de trabajo por la convivencia que existe entre el trabajador y la familia empleadora, genera que exista una idea de

⁸⁰ Estas acciones ya adoptadas serán estudiadas en el punto 3.2 del presente Capítulo.

“mutua confianza” entre las partes, dicha condición es propia de este tipo de trabajo, sin embargo la necesaria confianza ha servido de justificación para la flexibilidad con que el empleador y el trabajador determinan las condiciones de la prestación del servicio⁸¹. En este sentido, el trabajo doméstico remunerado desde su configuración inicial presenta dificultades en tanto a las condiciones pactadas entre las partes.

A ello se le agrega la heterogeneidad que existe en toda relación de trabajo, lo que se basa en el poder económico que posee el empleador sobre el trabajador. Además, en el trabajo doméstico remunerado se presentan los demás factores de vulnerabilidad ya explicados (desigualdad por género, raza y nivel socioeconómico), así como la falta de información respecto de sus derechos. Generalmente, nos encontramos ante la existencia de varios empleadores y no solo de uno, ya que la persona al servicio doméstico, en su mayoría recibe órdenes de todos los miembros de la familia⁸², es importante señalar que, en los casos en que el servicio se presta “cama adentro” estas situaciones de desproporción se acentúan, porque la persona se encuentra a disponibilidad de los empleadores a cualquier hora del día, además de ello, las personas que prestan el servicio bajo esta modalidad, son en su mayoría migrantes que no cuentan con un lugar de residencia cercano a su centro de labores, ni con familia o personas de confianza como red de apoyo en los casos en que se presenten vulneraciones a sus derechos fundamentales.

3.1. Necesidad de adoptar medidas de protección.

Atendiendo a las situaciones expuestas en el punto 1.6 del Capítulo I, a nivel nacional nos encontramos ante una latente vulneración a los derechos de los trabajadores del hogar.

⁸¹ Cf. LOYO, María Gabriela y VELASQUEZ, Mario. Op. Cit. p. 25

⁸² D' SOUZA, Asha. Op. Cit. p. 21.

De acuerdo a D'Souza:

Las mujeres empleadas en el servicio doméstico son especialmente vulnerables a los abusos y explotación. Las violaciones de sus derechos humanos y laborales que con tanta frecuencia denuncian los medios de comunicación exigen la intervención urgente de los gobiernos, los sindicatos, las asociaciones de empleados y las organizaciones de la sociedad civil interesadas.⁸³

En dicho sentido, resulta pertinente y necesaria la adopción de medidas que conduzcan a la protección adecuada de este sector laboral. Las acciones ha adoptarse con dicho fin podrían ser de distinta naturaleza, sin embargo, estas deben responder a una Política Nacional, que en conjunto pretenda obtener mejores condiciones laborales y reconocimiento de derechos a los trabajadores del hogar.

Como se precisó en el punto 1.5 del Capítulo I, el presente trabajo de investigación se centra en el estudio de las condiciones laborales que se presentan en la relación individual de trabajo, al amparo de la Ley N° 27986 y su Reglamento. Por ello, resulta importante mencionar los posibles mecanismos de solución que se podrían determinar como parte de una Política Nacional, para mejorar las citadas condiciones que presentan problemas en la realidad nacional.

3.1.1. Modificación legislativa

La regulación actual sobre el régimen laboral del trabajo del hogar data del año 2003, no habiendo sufrido modificaciones desde aquel entonces, sin embargo se ha complementado con el Decreto Supremo N° 004-2009-TR que regula los actos de discriminación contra los

⁸³ Ídem. p. 19.

trabajadores del hogar y la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que acoge de manera específica a los trabajadores del hogar, en su Décima Segunda Disposición Final y Complementaria y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.

Cabe precisar que el Decreto Supremo N° 004-2009-TR ha pretendido regular situaciones que significan actos discriminatorios para los trabajadores del hogar, con la finalidad de prohibirlos expresamente en la norma; en dicho sentido se ha establecido que se incurre en dichos actos cuando el empleador establece como condición a su trabajador utilizar uniformes, mandiles, delantales o alguna vestimenta distintiva en establecimientos o espacios públicos; asimismo, compromete a los responsables de los establecimientos públicos y privados cuyas normas internas, mecanismos o regulaciones tengan como finalidad o resultado la constitución de un acto discriminatorio contra los empleados al servicio doméstico.

Al respecto, resulta conveniente indicar que los actos contenidos en dicha norma no son los únicos actos que generan discriminación hacia los trabajadores del hogar, como se ha indicado en el literal f) del punto 1.6 del Capítulo I del presente trabajo y como se muestra en el gráfico 12, las principales causas de discriminación son la raza, el origen y el género; causas que no se relacionan con el uso de mandil o uniforme en espacios públicos⁸⁴.

⁸⁴ Respecto del Decreto Supremo N° 004-2009-TR no se comparte la idea de que la obligación de uso de uniforme en lugares públicos configuren actos discriminatorios hacia los trabajadores del hogar, en tanto se encuentren dentro de su jornada laboral y estén cumpliendo con funciones propias del servicio que presten (por ejemplo, los trabajadores al servicio doméstico que se encuentran al cuidado de niños o de ancianos). Si bien la iniciativa legislativa pretende evitar situaciones discriminatorias contra este grupo vulnerable, no se considera que estas situaciones configuren discriminación o algún tratamiento desigual sin justificación, si no que únicamente se encuentran utilizando un uniforme para realizar las funciones por las cuales fueron contratados.

Como se puede apreciar, existen pocos instrumentos normativos específicos sobre la materia, sin embargo se señala que supletoriamente y en lo que no se oponga a la Ley N° 27986 se aplicarán las normas que se aplican para el régimen laboral de la actividad privada.

Sin embargo, la Ley de los Trabajadores del Hogar, presenta una regulación específica para este grupo, recortando derechos laborales lo que no garantiza una protección adecuada a dicho régimen. Sobre el particular, se consideraría pertinente una modificación normativa principalmente respecto del monto de la remuneración, la que debe respetar el piso mínimo establecido por la RMV, la obligación de contar con contratos por escrito, una regulación más específica respecto a la jornada de trabajo en cuanto el servicio se preste en la modalidad “cama adentro”, otorgamiento de beneficios laborales sobre la base del 100%, vacaciones de 30 días naturales al cumplir el año de servicios, normas que aseguren estabilidad laboral (relativa) a los trabajadores, normas sobre seguridad y salud en el trabajo y una mayor precisión sobre el tipo de alimentación y alojamiento brindado por los empleadores.

De acuerdo a lo señalado por Ramirez-Machado:

(...) sería preciso que los trabajadores domésticos tengan la cobertura legal mínima siguiente: horario de trabajo y periodos de descanso claramente delimitados; normas para el trabajo de noche y las horas extraordinarias, incluida una compensación financiera apropiada y tiempo de recuperación; descanso semanal y permiso por vacaciones, feriados, enfermedad o maternidad claramente estipulados; salario mínimo y pago de salario; normas relativas a la terminación del contrato (preaviso, causa de terminación,

indemnización por despido); seguridad social; acción contra el trabajo infantil doméstico.⁸⁵

Las acciones que se toman en el ámbito de las normas, como podría ser una modificación normativa o la sustitución por un nuevo cuerpo normativo, debe procurar reducir las brechas entre los trabajadores domésticos y los demás trabajadores de otros regímenes especiales o del régimen laboral general, con la finalidad que a todos se les otorgue los mismos derechos⁸⁶. Es importante indicar que estas modificaciones deben encontrarse acompañadas de medidas que garanticen el cumplimiento de las obligaciones adoptadas, si no nos encontraríamos ante una medida ineficiente.

3.1.2. Ratificación del Convenio N° 189

La ratificación de los Convenios Internacionales como el Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, trae consigo que el tratado o convenio internacional en cuestión sea considerado como parte de la norma interna a nivel nacional, de acuerdo a lo precisado en el artículo 55° de la Constitución Política del Perú. Cabe precisar, que de acuerdo a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de nuestra Carta Magna, los derechos fundamentales reconocidos a nivel constitucional, son interpretados de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales ratificados.

En dicho sentido, la ratificación del Convenio 189 significaría que los pisos mínimos establecidos sean normas de carácter obligatorio en el estado peruano. Entre los temas principales dentro del texto del Convenio se encuentra la imposición de un salario mínimo, que deben

⁸⁵ Citado por: RODGERS, Janine. Op. Cit. p. 107.

⁸⁶ Cf. Ibídem.

tener condiciones laborales similares a los de los trabajadores comunes, gozando de los mismos derechos, la necesidad de asegurar un trabajo decente para las personas que realizan trabajo doméstico, deben ser parte de la seguridad social tanto en salud como en pensiones y la inspección de trabajo debe estar destinada al cumplimiento de la normativa y la imposición de sanciones.

Asimismo, se han señalado como condiciones básicas, en cuando a las condiciones de trabajo, las siguientes medidas:

- Cuando se suministre alojamiento y alimentación deberían preverse, atendiendo a las condiciones nacionales, las prestaciones siguientes:
 - a) una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico;
 - b) el acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones;
 - c) una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar; y
 - d) comidas de buena calidad y cantidad suficiente, adaptadas, cuando proceda y en la medida de lo razonable, a las necesidades culturales y religiosas de los trabajadores domésticos de que se trate.

- Se debería de considerar la adopción de medidas adicionales para asegurar la protección efectiva de los trabajadores domésticos y, en particular, de los trabajadores domésticos migrantes, como, por ejemplo:

- a) establecer una línea telefónica nacional de asistencia, con servicios de interpretación para los trabajadores domésticos que necesiten ayuda;
- b) prever un sistema de visitas, antes de la colocación, a los hogares que emplearán a trabajadores domésticos migrantes;
- c) crear una red de alojamiento de urgencia;
- d) sensibilizar a los empleadores en cuanto a sus obligaciones, proporcionándoles información sobre las buenas prácticas relativas al empleo de trabajadores domésticos, sobre las obligaciones legales en materia de empleo e inmigración en relación con los trabajadores domésticos migrantes, sobre las medidas de ejecución y las sanciones en caso de infracción, y sobre los servicios de asistencia a disposición de los trabajadores domésticos y de sus empleadores;
- e) asegurar que los trabajadores domésticos puedan recurrir a los mecanismos de queja y tengan la capacidad de presentar recursos legales en lo civil y en lo penal, tanto durante el empleo como después de terminada la relación de trabajo e independientemente de que ya hayan dejado el país de empleo; y
- f) establecer un servicio público de asistencia que informe a los trabajadores domésticos, en idiomas que éstos comprendan, acerca de sus derechos, de la legislación pertinente, de los mecanismos de queja y de recurso disponibles, en lo relativo a la legislación en materia de empleo y a la legislación sobre inmigración, así como acerca de la protección jurídica contra delitos como los actos de violencia, la trata de personas y la privación de libertad, y les proporcione otros datos que puedan necesitar.

De conformidad con lo mencionado por Rocio Campana⁸⁷ la ratificación del Convenio N° 189 es importante en la medida que dicha norma

⁸⁷ LA CRUZ DÁVILA, Clarisa Cecilia. *PLADES*. Op. Cit.

internacional brindaría un mayor sustento a la modificación normativa infraconstitucional.

En dicho sentido, de conformidad con lo establecido en la Exposición de Motivos de Proyecto de Ley N° 2958/2013-CR:

Las consideraciones por las cuales la OIT, aprobó este convenio se fundan en la justicia social; en el reconociendo [reconocimiento] de la contribución significativa de las trabajadoras del hogar a la economía mundial, porque permite el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares.⁸⁸

Se considera que la ratificación del Convenio N° 189 significaría que el Estado adopte un compromiso con la población de trabajadores del hogar a nivel nacional, con la finalidad de alcanzar el reconocimiento de sus derechos laborales en condiciones de igualdad con los demás trabajadores, así como la protección de sus derechos fundamentales.

En virtud a los aspectos positivos que se obtendrían de la citada ratificación, el Proyecto de Resolución Legislativa que propone aprobar el Convenio N° 189⁸⁹, precisa que dichos beneficios serían: i) la abolición de la explotación, discriminación y violación de los derechos a las que están sometidos los trabajadores del hogar, y que dicho trabajo sea más compatible con uno calificado como decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad; ii) la formalización de este sector de trabajadores y su inclusión como aportantes al sistema de la seguridad social; iii) cumplimiento de la Ley

⁸⁸ Proyecto de Ley N° 2985/2013-CR – Proyecto de Ley de las trabajadoras y los trabajadores del Hogar. p. 33.

⁸⁹ Proyecto de Ley N° 641/2001-CR – Proyecto de Resolución Legislativa que propone aprobar el Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la protección de trabajadores domésticos y trabajadores domésticos. P. 14

de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (Ley N° 28983); iv) dicho Convenio concuerda con las políticas de acción iniciadas por el Gobierno y esto afirma el rol del estado como defensor y promotor de derechos humanos.

De acuerdo a todo lo expuesto, si bien la ratificación del convenio de la OIT sobre trabajadores domésticos trae como resultado cambios positivos en las políticas nacionales existentes en este sector, el reconocimiento de los derechos laborales y la abolición de las desigualdades no justificadas; dicha ratificación debe de ir acompañada de una política que permita el cumplimiento de las normas existentes y de las nuevas normas ingresantes al sistema jurídico peruano una vez que entrase en vigencia el Convenio N° 189 y la Recomendación N° 201.

3.1.3. Difusión y sensibilización de los actores sociales.

Estas acciones se han venido realizando a nivel nacional, por intermedio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de las organizaciones de la sociedad civil, a través de charlas y actividades que permitan la difusión de los derechos de los trabajadores del hogar, lo que permite el conocimiento de los mismos.

Existen diversas iniciativas estatales y no gubernamentales⁹⁰ que atienden a la finalidad de promoción de derechos y sensibilización de los actores (empleadores y trabajadores). Sin embargo pese a la existencia de estas medidas, las normas laborales para este sector de trabajadores no se cumplen en su totalidad, conforme se demuestra en el punto 1.6 del Capítulo I.

⁹⁰ Estas iniciativas serán detalladas en el punto 3.2 del presente Capítulo.

3.1.4. Diálogo Social

Si bien dentro del presente trabajo de investigación se ha excluido de la materia de estudio los derechos colectivos de los trabajadores del hogar; resulta importante mencionar el diálogo social como forma de protección al régimen laboral de los trabajadores domésticos.

Al respecto, es importante señalar que los derechos colectivos se encuentran protegidos por la Constitución Política del Perú⁹¹ y que el régimen especial de trabajadores del hogar no se encuentra fuera de dicho ámbito de protección, si bien no se mencionan expresamente los derechos colectivos de los que son titulares, estos se rigen por la norma que se encuentra vigente para la actividad privada, es decir el Texto Único Ordenado de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR.

Los derechos colectivos de los trabajadores son reconocidos en sus tres acepciones, es decir, los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga; esto se debe a que la facultad de los trabajadores de organizarse para la defensa de sus intereses sería un derecho inacabado, si no se reconociera y garantizara la posibilidad de incurrir a los instrumentos de acción sindical para lograr tal objetivo⁹².

⁹¹ Artículo 28.- Sindicalización, negociación colectiva y huelga

El estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas e solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

⁹² Cf. BOZA PRO, Guillermo. "El convenio colectivo de trabajo como fuente de derecho: naturaleza jurídica, contenido y efectos". En *Estudios del Derecho de Trabajo y La Seguridad Social. Libro Homenaje a Javier Neves Mujica*. Op Cit. p. 102.

En dicho sentido, la conformación de los sindicatos y la actuación de ellos juega un papel fundamental para la protección y defensa de los derechos de los trabajadores, además permite que los mismos expongan sus demandas y las necesidades propias de cada sector; cabe precisar, que el derecho colectivo de trabajo pretender acortar la brecha existente entre trabajadores y empleadores, con la finalidad de equiparar a ambas partes de la relación laboral y mantener una relación de trabajo con mayor homogeneidad.

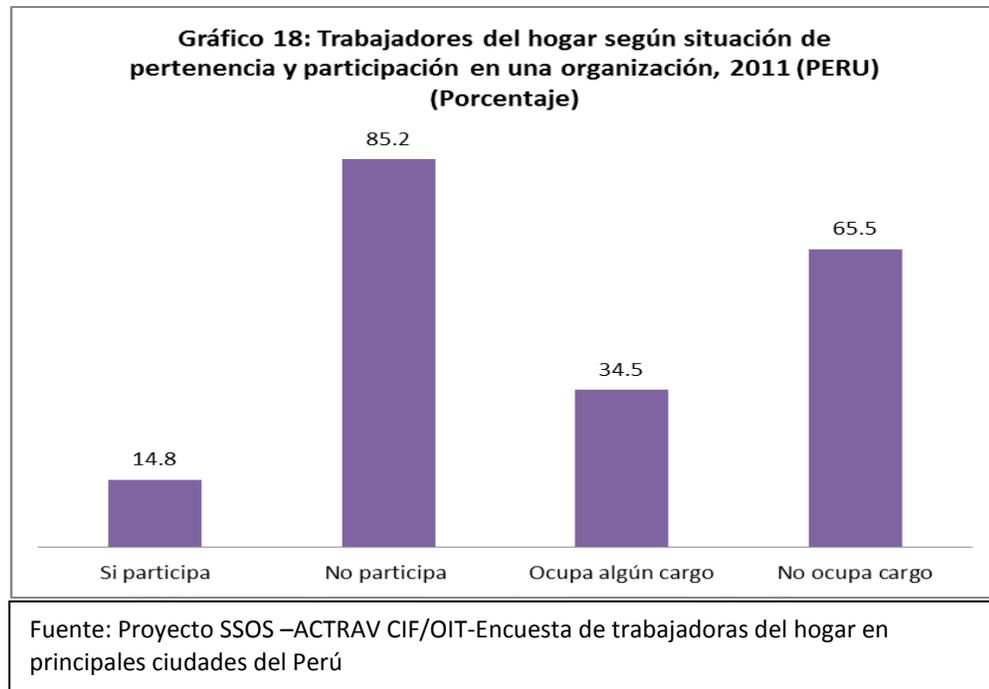
En el caso de los trabajadores del hogar, a nivel nacional se ha constituido el Sindicato Nacional de Trabajadores del Hogar del Perú (SINTRAHOGARP) en el año 2006, afiliado a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL), en el año 2009, afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Perú. Este reconocimiento y legitimidad organizativa de las organizaciones es resultado de la lucha que los trabajadores del hogar han venido realizando para demandar la defensa de sus derechos y denunciar los malos tratos y violencia que con frecuencia sufrían⁹³.

Estas organizaciones realizan funciones de asesoramiento, coordinación con entidades del estado respecto de temas concernientes al trabajo del hogar, entre otros⁹⁴. Sin embargo, a la fecha no es posible efectuar negociaciones colectivas en este sector y tampoco resulta factible la posibilidad de ejercer una medida de huelga; ello debido a que no existe una organización de empleadores que sirva como contraparte en dicha negociación. Al respecto cabe mencionar que no existe una participación activa ni pertenencia a las organizaciones de

⁹³ Cf. BASTIDAS ALIAGA, María. Op. Cit. pp. 69 – 70.

⁹⁴ Se indicará mas adelante con detenimiento las acciones emprendidas por los sindicatos de trabajadores del hogar a nivel nacional.

trabajadores del hogar, lo que se refleja en el gráfico que se presenta a continuación:



Al respecto, se aprecia que únicamente el 14.8% de los trabajadores del hogar participa en las organizaciones conformadas, ello puede deberse a que dichas agrupaciones no consiguen para ellos los resultados que se esperan, toda vez que no cuentan con los mecanismos necesarios para dicho fin (posibilidad efectiva de negociación colectiva, o de adoptar una medida de fuerza como la huelga).

Asimismo, de ese porcentaje únicamente el 38% pertenece a algún sindicato, el resto pertenece a otras organizaciones como Comité de Vaso de Leche (31%), Parroquia y/o Iglesia (24%), comedor popular

(7%), junta vecinal (7%), asociaciones de trabajadores del hogar (5%) y otras agrupaciones como APAFA y mesas de diálogo (10%)⁹⁵.

Cabe indicar que de acuerdo a lo precisado por Rosas Chávez: “La negociación colectiva si tiene un papel fundamental en el Derecho del Empleo puesto que ella permite la adopción de acuerdos que pueden modificar la estructura del mercado de trabajo en el ámbito de aplicación”⁹⁶.

De acuerdo a ello, resulta necesario que se adopten las medidas necesarias que permitan que esta población ejerza sus derechos de negociación colectiva, e incluso el de huelga, ya que el reconocimiento del mismo no resulta suficiente para la atención de las principales demandas que presentan los trabajadores del hogar.

Es importante mencionar la experiencia uruguaya en tanto a las negociaciones colectivas en el ámbito del trabajo doméstico remunerado. A la fecha se han celebrado 3 convenios colectivos, con miras a una mejora en las condiciones laborales de los trabajadores del hogar en dicho país⁹⁷.

Dichas negociaciones colectivas se han llevado a cabo entre los representantes de los trabajadores, miembros del Sindicato Único de Trabajadores Domésticos, los representantes de los empleadores, miembros de la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay y representantes del Estado a través del Consejo de Salarios. Por ende nos encontramos ante negociaciones de carácter tripartito; en

⁹⁵ Fuente: Proyecto SSOS –ACTRAV CIF/OIT-Encuesta de trabajadoras del hogar en principales ciudades del Perú.

⁹⁶ ROSAS CHAVEZ, Victoria. “Rol de la negociación colectiva en el actual contexto marco económico el estado peruano”. En *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social. Libro homenaje a Javier Neves Mujica*. Op. Cit. p. 368.

⁹⁷ Cabe recordar que Uruguay ratificó el Convenio 189, el mismo que ya se encuentra vigente en dicho territorio.

estos casos, el Estado interviene en las negociaciones colectivas, sin embargo se observan resultados positivos, tal como lo señala Ermida Uriarte:

(...) estos órganos son un instrumento fundamental (...) de participación y diálogo social en Uruguay. Poseen la potencialidad de funcionar como mecanismos de gobiernos del sistema de relaciones laborales. Ha funcionado, toda vez que se recurrió a él, como un poderoso mecanismo de promoción de la acción sindical y de la negociación colectiva, así como de centralización de las relaciones colectivas. Siempre que se le puso en funcionamiento hubo un aumento real y mejora de las condiciones de salario.⁹⁸

En dicho sentido, en la región de América Latina, Uruguay es el país en donde se evidencian mayores esfuerzos estatales con la finalidad de obtener mejoras en las condiciones de empleo de los trabajadores del hogar. Cabe precisar que la celebración de los convenios colectivos representa un reconocimiento de derechos y mejoras sobre los pisos mínimos establecidos en las normas internacionales y las normas internas de cada país. Sin embargo la efectiva aplicación de los mismos debe de ir acompañado con políticas que permitan la verificación del cumplimiento efectivo de los derechos y beneficios reconocidos.

3.2. Mecanismos adoptados a nivel nacional.

Como se ha mencionado, se han venido promoviendo distintos mecanismos a nivel nacional con la finalidad de brindar protección a los trabajadores del hogar. Entre los cuales principalmente tenemos los siguientes:

⁹⁸ Citado por: LOUSTAUNAU, Nelson. Trabajo doméstico. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria. 2013. p. 137.

3.2.1. A nivel estatal

- Resolución Ministerial N° 221-2013-TR de fecha 29.11.2013 que aprobó el Plan de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores del hogar, dicho acto administrativo fue aprobado con eficacia anticipada al mes de marzo de 2013.

El Plan de Acción ha sido resultado de una Mesa de Trabajo que se conformó con la finalidad de unir esfuerzos para detectar los lineamientos que conllevarían al cumplimiento de los derechos de este sector laboral. La Mesa de Trabajo se encontró conformada por representantes de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, representantes de los sindicatos de trabajadores del hogar y agrupaciones de la sociedad civil especialistas en el tema del trabajo doméstico remunerado.

El Plan de Acción tiene como objetivo “mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del hogar, a través de actividades orientadas a elevar el nivel de cumplimiento de la norma laboral de este grupo poblacional”. Para el cumplimiento de dicha finalidad se han considerado cinco ejes estratégicos:

- (i) Eje 1: Orientación y difusión: su objetivo es promover la absolución de consultas y la difusión de la normatividad laboral vigente y las acciones de orientación sobre los trabajadores.
- (ii) Eje 2: Fiscalización: tiene por finalidad concientizar sobre los derechos sociolaborales a los trabajadores del hogar, así como velar por el pleno e inmediato cumplimiento de los mismos.

- (iii) Eje 3: Trabajo Infantil: su objetivo es mejorar los mecanismos de prevención y atención para los niños y adolescentes trabajadores del hogar víctimas de trata y trabajo forzoso.
 - (iv) Eje 4: Trabajo forzoso: se pretende mejorar los mecanismos de prevención y atención para los trabajadores del hogar víctimas de trabajo forzoso.
 - (v) Eje 5: Sindicalización: la finalidad de este eje estratégico es mejorar las capacidades de las organizaciones de los trabajadores del hogar para la defensa de sus afiliados.
- Implementación del Programa denominado “Tu experiencia vale” por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante el cual se realiza una certificación de competencias para el trabajo que desempeñarán los trabajadores del hogar, lo que permite al trabajador contar con un certificado sobre el conocimiento y los estándares mínimos de calidad en las labores del hogar y a la vez da certeza al empleador de que la persona que contratará cuenta con el conocimiento suficiente para el desempeño de sus funciones.
 - El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MINTRA ha implementado la atención de denuncias y consultas para los trabajadores del hogar dos domingos al mes, esto con la finalidad de que se puedan acercar a interponer denuncias o hacer alguna consulta respecto del régimen especial laboral bajo el que prestan servicios. Cabe precisar que el MINTRA cuenta con un servicio de consulta y defensa legal gratuito.
 - El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables-MIMP elaboró una propuesta legislativa para mejorar las condiciones normativas en el trabajo del hogar.

- La Defensoría de Pueblo, como entidad autónoma del Estado, supervisa el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades, además de ello, apoya al MTPE en las campañas de pago de beneficios a los trabajadores del hogar, y, realiza recientemente campañas para el reconocimiento de derechos de los trabajadores al servicio doméstico.
- Las Municipalidades de San Borja, Miraflores y Magdalena del Mar, han iniciado campañas en beneficio de los trabajadores del hogar, con la finalidad de brindar mayor información a dicho sector laboral.

3.2.2. Organizaciones sindicales⁹⁹

- El SINTRAHOGARP, realiza las siguientes actividades:
 - Asesoramiento y seguimiento de casos laborales y judiciales.
 - Capacitación a través de talleres o charlas sobre derechos y deberes laborales; así como sobre cuidado de niños y ancianos.
 - Asesoría para empadronamiento y afiliación.
 - Acciones de incidencia para la ratificación del Convenio 189.
 - Coordina eventos con otras instituciones estatales o no estatales.
 - Actividades de recreación y cultura para los trabajadores del hogar.
- El SINTTRAHOL, realiza las siguientes actividades:
 - Brinda asesorías legales y talleres de capacitación.

⁹⁹ De acuerdo a lo mencionado por: BASTIDAS ALIAGA, María. Op. Cit. p. 70-71

3.3.3. Demás organizaciones¹⁰⁰:

- Asociación de Desarrollo Comunal – ADC: Realiza estudios sobre la situación de los trabajadores del hogar, realiza capacitaciones dentro de los programas “Inicie su Negocio” y el de especialización en cuidado de niños, adultos mayores y personas con discapacidad. Desarrolla campañas de sensibilización e incidencia política con miras a la ratificación del Convenio N° 189.
- Asociación Grupo de Trabajo Redes - AGTR: Creación de “La Casa de Panchita”, la misma que configura una agencia privada de empleo y ofrece servicios legales, psicológicos, educacionales, de formación laboral, entre otros.
- Centro de Estudios Sociales y Publicaciones – CESIP: Centro piloto de instalación de programas y servicios municipales para los trabajadores del hogar. Tiene servicios de asesoría legal-laboral, bolsa de empleo y otros como: orientación psicológica, asistencia social, talleres de manualidades, arte, seguridad ciudadana, programas de capacitación y actividades recreativas y culturales.
- Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Lima - ANTRAH: Es un hogar de acogida donde se ofrece formación en valores, atención de colocaciones y promoción del trabajo con estudio a jóvenes en espera de trabajo. Asimismo, brinda orientación sobre seguro social, asesoramiento jurídico y psicológico; otorga capacitaciones técnico – productiva con valor oficial en confección textil, computación, artesanía y manualidades, cocina y repostería, cosmetología que se brindan a través de un Centro de Educación

¹⁰⁰ Ídem. pp. 66, 70-71

Técnica Productiva – CETPRO; asesoría sobre derechos y en materia de salud y protección social. De la misma manera, realiza visitas a centros de estudio nocturnos para llegar a más jóvenes que prestan servicios domésticos.

- Instituto de Promoción y Formación para Trabajadoras del Hogar - IPROFOTH: Servicios de cuna – guardería para madres trabajadoras del hogar. Además ofrece hogar de tránsito para los trabajadores del hogar desempleados de forma temporal o que cuentan con problemas de distinta índole. Brinda espacios de recreación, teniendo la opción de pernoctar de sábado para domingo de forma gratuita. Asimismo ha implementado el servicio de colocación laboral. Brinda talleres en colegios nocturnos dirigidos a trabajadores del hogar sobre derechos laborales y la seguridad social.
- Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar (CCTH): Asesoramiento y seguimiento de casos laborales y judiciales, capacitación a través de talleres respecto de derechos y deberes laborales, derechos de la mujer, relación con los empleadores, el valor y dignidad del trabajo del hogar en casa de terceros, cuidado de niños, entre otros. Efectúa incidencia sobre la ratificación del Convenio N° 189. Promoción de la recreación y cultura para esta población, con encuentros dominicales, campeonatos, veladas artísticas y deportivas integradoras.
- Asociación de Trabajadoras del Hogar de la Región Lima – ASTHOREL: Brinda apoyo social, psicológico y legal a este grupo de trabajadores, participa en diferentes espacios de dialogo y concentración social, realizan actividades económicas para atender

urgencias médicas de los socios y brindan información sobre los derechos de los trabajadores.

- Colegio Juana Alarco de Dammert de Miraflores: Se forma a los trabajadores del hogar, dentro de las clases nocturnas, sobre los derechos laborales y fundamentales, asimismo se dictan talleres a fin de reforzar su autoestima.

Como se puede observar existen diversas iniciativas para la protección de los derechos de los trabajadores del hogar, tanto a nivel gubernamental como asociaciones gremiales u otras. Sin embargo, pese a estos esfuerzos, no se ha conseguido una mejora continua en los derechos laborales y condiciones de trabajo de esta población. Por lo tanto, es importante que se adopten políticas a nivel nacional que permitan cumplir con la finalidad de protección al régimen laboral del trabajo del hogar, dicha política debe ir acompañada de la participación de las asociaciones, que por ser entes especializados en la materia conocen de cerca las demandas de los trabajadores del hogar, así como los problemas que se presentan de forma continua y que necesitan atención urgente.

Cabe precisar, que las políticas nacionales adoptadas deben de ir acompañadas de mecanismos que sirvan para la efectiva aplicación de las mismas, sobre el cumplimiento y reconocimiento de los derechos y deberes contenidos en la norma, ya que sin ello, las políticas o iniciativas adoptadas no surtirían efectos positivos sobre este grupo de trabajadores.

3.3. La inspección laboral – Consideraciones generales

La inspección laboral por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo (es decir el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) se encuentra regulada por la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificado por el Decreto Supremo N° 012-2013-TR.

La inspección del trabajo o inspección laboral 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 dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional de Trabajo¹⁰¹.

Es importante señalar, que la inspección significa una política de cumplimiento laboral a través del procedimiento sancionador y la organización y actuación de la inspección misma, que refuerzan el control y supervisión de la aplicación de las normas laborales¹⁰². Sin embargo, conforme lo indica García Granara:

(...) la inspección no constituye el único y exclusivo mecanismo de control del cumplimiento laboral, sino que debe formar parte de un conjunto de instrumentos de la política de cumplimiento laboral. En nuestra opinión, es necesario articular un sistema de cumplimiento que genere una “red de cumplimiento laboral”, basada en el acceso a información laboral por parte de la administración del trabajo y la participación de empleadores, trabajadores y otros agentes públicos y privados en el sistema, de tal forma que en algún momento de las operaciones comerciales o de la actividad administrativa de las

¹⁰¹ Artículo 1° de la Ley N° 28806.

¹⁰² Cf. GARCIA GRANARA, Fernando. “La primacía de la realidad y la inspección de Trabajo”. En *Los principios de derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Op. Cit. p. 530.

empresas se cuente con la información adecuada que permita verificar el cumplimiento de la ley laboral sin necesidad de recurrir a una diligencia de inspección (...) ¹⁰³.

En dicho sentido, se debe tener en cuenta que la inspección de trabajo no solo se encuentra comprendido en el procedimiento sancionador, que tiene por finalidad la imposición de una multa administrativa, si no que existen otros mecanismos determinados en la norma que pretenden en conjunto conseguir el cumplimiento de las normas laborales.

De acuerdo al artículo 3° de la Ley General de Inspección de Trabajo, las finalidades de la inspección son las siguientes:

1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales.
2. De orientación y asistencia laboral.

Cabe precisar que el inspector de trabajo cuenta con diversas facultades, otorgadas por la norma, lo que le permite tomar decisiones discrecionales en cada caso concreto, atendiendo a la infracción cometida, la reincidencia del infractor, el daño generado, entre otros. En dicho sentido, la Ley General de Inspección otorga a los inspectores de trabajo la facultad para que adopten diversas medidas una vez culminada sus diligencias, las cuales pueden ser:

- Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas sociolaborales.

¹⁰³ Ídem. p. 531

- Advertir al sujeto responsable, cuando las circunstancias del caso así lo ameriten, y siempre que no se deriven perjuicios directos de los trabajadores.
- Requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa sociolaboral.
- Requerir al sujeto inspeccionado que lleve a cabo las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores.
- Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva.
- Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Proponer a los entes que gestionan el seguro complementario de trabajo de riesgo la exigencia de las responsabilidades que procedan en materia de Seguridad Social.
- Comunicar a las entidades y organismos competentes en materia de Seguridad Social los hechos comprobados que puedan ser constitutivos de incumplimientos en dicho ámbito¹⁰⁴.

3.3.1. Respecto de la creación de la SUNAFIL

En la actualidad, el sistema de inspección a nivel nacional viene sufriendo cambios, ya que a través de la Ley N° 29981, publicada en el Diario Oficial el Peruano el día 15 de enero de 2013, se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL¹⁰⁵, la misma que se encuentra adscrita al MINTRA y es la responsable de

¹⁰⁴ De acuerdo a lo precisado por: Equipo de profesores capacitadores de la PUCP (2007). Manual sustantivo del plan de capacitación nacional en la nueva Ley y Reglamento de Inspección Laboral. citado por: QUINONES INFANTE, Sergio Arturo. En: La labor de fiscalización de la normativa sociolaboral y el procedimiento sancionador, para el curso Administración de Trabajo e Inspección Laboral en la Escuela de Posgrado PUCP- Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

¹⁰⁵ Asimismo, se modificó la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

En el artículo 4° de la Ley N° 29981, se mencionan las funciones generales con las que cuenta la SUNAFIL, entre las que se encuentran: i) la supervisión del cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia; ii) la aprobación de políticas institucional en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales¹⁰⁶; iii) Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, que se refieren al régimen de común aplicación o a regímenes especiales; iv) suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia.

Cabe indicar que se ha modificado el inciso f) del artículo 48° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y se ha establecido que es función en materia de trabajo y promoción del empleo y la pequeña y microempresa, de los gobiernos regionales, conducir y ejecutar los procedimientos de promoción del empleo y fomento de la pequeña y microempresa, así como los procedimientos de supervisión, control e inspección de las normas de trabajo respecto de las microempresas aplicando las sanciones que correspondan de acuerdo a la ley en el ámbito de su competencia¹⁰⁷.

Asimismo, la Trigésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año

¹⁰⁶ Cabe precisar, que de acuerdo a la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, corresponde al MINTRA la elaboración, aprobación, supervisión y evaluación de las políticas públicas destinadas a dar cumplimiento a la normativa sociolaboral

¹⁰⁷ De acuerdo a la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981.

Fiscal 2014, se ha prorrogado la implementación progresiva de la SUNAFIL hasta el 31 de diciembre de 2014¹⁰⁸. En dicho sentido, a través de la Resolución Ministerial N° 037-2014-TR de fecha 28 de febrero de 2014, se aprobó la transferencia de competencia del MINTRA a la SUNAFIL la misma que se llevó a cabo el día 31 de marzo de 2014, y, se estableció como fecha de inicio de funciones de la SUNAFIL como Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo a nivel nacional y el ejercicio de sus competencias inspectivas y sancionadoras, en el ámbito de Lima Metropolitana, el día 01 de abril de 2014.

Es importante señalar que con las modificaciones establecidas mediante la Ley N° 29981 se ha establecido una nueva escala de multas, de acuerdo al cuadro siguiente¹⁰⁹:

Tipo de infracción	Multa máxima anterior	Nueva multa máxima*
Muy grave	20 UIT	200 UIT
Grave	10 UIT	100 UIT
Leve	5 UIT	50 UIT
Acumulación de infracciones	30 UIT	300 UIT

* La multa para los casos de micro o pequeñas empresas se reduce en 50%.

En referencia a las multas interpuestas, es menester indicar que mediante el Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que se encuentra

¹⁰⁸ Debido a que mediante la Ley N° 29981 se establecía que la transferencia de funciones y del acervo documentario, en las materias de su competencia, tanto del MINTRA como de los gobiernos regionales a la SUNAFIL, en un plazo de 120 días hábiles desde la vigencia de dicha ley y que a través del Decreto Supremo N° 003-2013-TR se estableció lo siguiente:

Artículo 1°.- De la transferencia de funciones

En la transferencia de atribuciones a la SUNAFIL se considera lo siguiente:

1.1. La transferencia de competencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales a la SUNAFIL se realiza progresivamente (...). La culminación del proceso de transferencia de realiza antes del 10 de enero de 2014, conforme a lo establecido en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29981 (...).

¹⁰⁹INFORMATIVO CABALLERO BUSTAMANTE – ECB LABORAL. *Creación de la Superintendencia nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)*.

vigente desde el 01 de marzo de 2014, se modificó el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, y se indicó en el numeral 17.3 del artículo 17° del citado reglamento que: “cuando el sujeto inspeccionado subsane las infracciones advertidas, antes de la expedición del acta de infracción, la propuesta de multa irá acompañada de la indicación de la aplicación de una reducción del noventa por ciento (90%) respecto de las infracciones efectivamente subsanadas”. Asimismo el numeral 17.2 del artículo señalado indica que una vez terminadas las acciones inspectivas, en caso se advierta la comisión de infracciones, los inspectores emiten medidas de advertencia, requerimiento, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización.

La creación de la SUNAFIL, resalta el interés del Gobierno Central de fortalecer la inspección de trabajo en todos sus niveles ya que la inspección es la institución que dispone de la competencia necesaria para proteger a los trabajadores en todos los sectores y en todos los niveles y garantizar el respeto por los derechos fundamentales a escala nacional¹¹⁰.

3.3.2. Convenios de la OIT respecto a la inspección laboral.

La Organización Internacional del Trabajo ha aprobado tres convenios en materias relativas a la inspección laboral:

- El Convenio N° 81, sobre la inspección del trabajo, que precisa los lineamientos que deben de cumplir, como mínimo, los sistemas de

¹¹⁰ Cf. Equipo de Investigación de Soluciones Laborales. Proyecto de Ley sobre creación de la Superintendencia de Fiscalización Laboral. En *Soluciones Laborales*. Año 5, Numero 55. Lima: Gaceta Jurídica. 2012. p. 39.

inspección de los Estados Miembros, al respecto en el artículo 3° del citado convenio se indica que el sistema de inspección estará encargado de:

- a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
- b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.
- c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

- El Convenio 129, sobre la inspección del trabajo (agricultura), se refiere a las disposiciones mínimas que debe observarse para la inspección laboral a las empresas agrícolas.

- El Convenio 150, sobre la administración del trabajo, el mismo que indica que el sistema de administración del trabajo debe garantizar el establecimiento de los procedimientos adecuados a fin de garantizar la consulta, cooperación y negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

Al respecto, el Estado peruano ha ratificado el Convenio N° 81 sobre la inspección de trabajo, cabe indicar que este convenio es el más

representativo sobre la materia, asimismo contiene un número elevado de ratificaciones por parte de los Estados Miembros de la OIT, lo que confirma el compromiso general de mantener un sistema nacional de inspección del trabajo y refuerza el importante papel que desempeñan los inspectores del trabajo como garantes del cumplimiento de las obligaciones que se encuentran en la legislación laboral de cada país¹¹¹, debido a que los inspectores de trabajo cumplen una labor muy representativa en materia laboral, estos deben contar con las capacitaciones adecuadas, así como gozar de condiciones de trabajo óptimas. Cabe indicar, que son los inspectores los encargados de velar por el cumplimiento de las normas laborales, verificando la aplicación correcta de las mismas y fiscalizando las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores de todos los sectores.

De acuerdo a lo señalado por María Luz Vega: “(...) los instrumentos de la OIT buscan garantizar una eficacia real y un cumplimiento efectivo de la ley, con el fin de alcanzar uno de los fines básicos de su Constitución: la protección de los trabajadores”¹¹².

Los Convenios de la OIT mencionados procuran la intervención del Estado a través de acciones administrativas en materia laboral, con la finalidad de que la regulación y el acuerdo de las condiciones laborales cumplan con los pisos mínimos establecidos en la norma, los mismos que pretenden que el trabajo sea prestado en condiciones mínimas que permitan al trabajador obtener una calidad digna de vida. Es por ello, que las labores inspectivas deben ser efectuadas con la frecuencia suficiente que permita garantizar el cumplimiento de las normas laborales, asimismo debe procurarse que el Estado se encuentre informado respecto de las principales deficiencias, las debilidades y las

¹¹¹ Cf. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Informe V: Administración de trabajo e inspección del trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 100° reunión, 2011. p. 7-8.

¹¹² 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.

fortalezas de cada sector laboral, a fin de que las Políticas Públicas Nacionales se centren en lo que es necesario para el mejoramiento de las condiciones de trabajo dependiendo del sector laboral en el que se encuentre.

Cabe precisar, 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 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 óptimas¹¹³.

De acuerdo a lo mencionado, 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 brinda 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 particulares¹¹⁴.

3.4. La inspección laboral en el régimen del trabajo del hogar

Como se ha mencionado líneas arriba, la labor inspectiva, por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, efectúa un papel fundamental para el cumplimiento de las obligaciones laborales que establecen las leyes internas en cada país. En el caso del régimen especial de los trabajadores del hogar,

¹¹³ Cf. Ídem. p. 11.

¹¹⁴ Cf. 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.

se ha podido determinar que a nivel nacional se encuentran muchas deficiencias que generan la vulneración de los derechos constitucionales de los trabajadores.

Dichas debilidades inician en la forma en que se ha regulado la norma, mediante la Ley N° 27986 y su Reglamento, ya que se encuentran derechos constitucionales recortados, como es el caso de la Remuneración Mínima Vital y el pago de los beneficios sociales. Asimismo se ha observado que a lo largo del tiempo este grupo ha sido considerado como vulnerable, ya que la labor que se realiza se considera como trabajo no productivo, por lo que la relación laboral no es reconocida como tal. A ello se le agrega las brechas sociales, la discriminación por motivos diversos, el abuso, la poca protección, el pasado de cada trabajador, el difícil acceso a la educación, poca estabilidad laboral, entre otros.

Como se ha determinado en el presente trabajo de investigación, resulta importante que el Estado adopte medidas efectivas para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores del hogar, los mismos que no únicamente comprenden los derechos laborales específicos sino que también se encuentran los demás derechos fundamentales.

A nivel nacional, encontramos avances en materia legislativa, debido a que la Ley N° 27986 reconoce mayores derechos laborales a los trabajadores del hogar, en comparación con la norma anterior¹¹⁵, como señalan Valenzuela y Mora:

La legislación cumple un papel crucial en la protección de las categorías que se encuentran en situaciones de mayor desventaja (...). En materia de legislaciones nacionales, la gran mayoría de los países de la región han incorporado modificaciones a la regulación

¹¹⁵ Ver cuadros del punto 2.3. del Capítulo II.

sobre trabajo doméstico, acercando los derechos asignados a esta ocupación a los del resto de los trabajadores (...)¹¹⁶.

Los esfuerzos legislativos representan un avance positivo para el trabajo del hogar, sin embargo, conforme se ha comprobado en el punto 2.5. del Capítulo II, a nivel nacional nos encontramos ante falta de políticas nacionales que permitan la verificación del cumplimiento normativo, si bien es cierto que la norma incluye derechos recortados sin justificación y que desconoce derechos constitucionales, lo más alarmante es que esta regulación, aún recortada, no se cumple en la realidad, encontrándonos ante una vulneración a las obligaciones específicamente determinadas en la norma. En dicho sentido, y de acuerdo a lo señalado por Rodgers: “Las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos no dependen sólo del grado de protección que la ley les otorga sino que además de hasta qué punto se respeta esta ley”¹¹⁷.

La fiscalización del cumplimiento normativo del trabajo doméstico remunerado recae sobre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo¹¹⁸, asimismo es competencia de las Adjuntías para los Derechos de la Mujer y para la Niñez y Adolescencia de la Defensoría del Pueblo y de la Dirección General de la Mujer del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables el seguimiento de la aplicación de la Ley de Igualdad de Oportunidad y el Plan de Igualdad de Oportunidad, en lo que respecta a los trabajadores del hogar. Sin embargo, estas entidades enfrentan muchas limitaciones para efectuar el monitorio y supervisión de las leyes vinculadas a este sector, como es la ausencia de un sistema de inspección del trabajo¹¹⁹.

¹¹⁶ VALENZUELA, María Elena y MORA, Claudia. Óp. Cit. p. 297.

¹¹⁷ RODGERS, JANINE. Óp. Cit. p. 106.

¹¹⁸ Como se señaló a partir del 1 de abril de 2014, el ente rector a nivel nacional de las inspecciones de trabajo es la SUNAFIL, sin embargo a la fecha únicamente cuenta con competencias en Lima Metropolitana (el traspaso de competencias es progresivo y culmina el 31.12.2014).

¹¹⁹ Cf. FUERTES MEDINA, Patricia. *Trabajo Doméstico Remunerado en el Perú*. Óp. Cit. p. 63.

De acuerdo a Patricia Fuertes “la labor de inspección del trabajo comprende los operativos y las diligencias orientadoras y fiscalizadoras así como la proposición de multas a empleadores a quienes se encuentre responsable del incumplimiento de las normas y leyes referidas al goce pleno de los derechos de los trabajadores (...)”¹²⁰. Sin embargo, en lo referente a la inspección del trabajo en los servicios prestados por los trabajadores del hogar, se encuentran registradas un número mínimo de diligencias de inspección, tal como se muestra en el cuadro siguiente, en donde se demuestra la incidencia de las inspecciones a nivel nacional desde el 2007 hasta el 2011, efectuadas por el MINTRA:

Cuadro N° 1: Inspección Laboral (PERÚ): 2007-2011

	2007	2008	2009	2010	2011
Diligencias de orientación para TH	0	375	5	0	50
Denuncias presentadas por TH	5	3	8	12	10
Diligencias de Inspección	5	3	9	14	11
Empleadores multados	0	0	0	1	4
Agencias de empleo inspeccionados	206	176	128	269	335
Agencias de empleo multadas	26	10	9	18	19

Fuente: Sistema Informativo de Inspección de Trabajo – MTPE.

Como se puede observar, no se han llevado a cabo muchas diligencias inspectivas, ello se debe a las restricciones que la misma Ley General de Inspección impone, precisando en el inciso 1 del artículo 5° indicando que si el centro laboral sujeto a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, el inspector de trabajo deberá obtener el expreso consentimiento o en su defecto, la oportuna autorización judicial.

En las normas sobre inspección de trabajo no se dota de facultades a los inspectores laborales que prestan labores en el MINTRA para que puedan llevar a cabo diligencias inspectivas en materia de trabajo doméstico remunerado de forma eficiente; asimismo, no existen instrumentos a nivel

¹²⁰ Ídem. p. 64.

nacional, que se encuentren vigentes sobre esta posibilidad. La inspección laboral como se encuentra regulada, es difícil de realizar, ya que el consentimiento del dueño del hogar o del empleador no se obtiene con facilidad, y la obtención de autorización judicial representa un trámite tedioso, más aún para personas que no cuentan con la información suficiente sobre el tema en cuestión¹²¹.

Lo expresando en el párrafo precedente se condice con lo mencionado por Rodgers:

La ejecución de la ley es difícil de supervisar por las autoridades competentes dada la naturaleza privada y escondida del trabajo doméstico. (...) dos derechos fundamentales se entrecruzan: por un lado, el deber del Estado de proteger los derechos básicos de los trabajadores domésticos y, por otro, el derecho de los empleadores a proteger su intimidad y la de su familia. A causa del carácter privado del hogar, la inspección del trabajo encuentra difícil actual por autoridad propia, entonces, los únicos medios de acción que le quedan es intervenir cuando lo demanda una de las partes, lo que limita las posibilidades de imponer el cumplimiento de la ley. (...) Por lo tanto, las violaciones de la ley y los litigios raramente llegan a la justicia, aunque el incumplimiento de la ley sea extenso en este sector de actividad.¹²²

Además de ello, cabe indicar que de acuerdo a lo estipulado por los Convenios N° 81 y N° 129 de la OIT, los inspectores cuentan con el derecho de libre entrada a los centros de trabajo, con la finalidad de permitir a los inspectores que obliguen a las partes a aplicar las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo. Sin embargo, respecto a la inspección dentro de domicilios, generalmente se requiere el consentimiento del dueño

¹²¹ Situación en la que los trabajadores del hogar se encuentran con frecuencia.

¹²² RODGERS, Janine. Loc. Cit.

de la casa, es decir del empleador, del ocupante o de la autoridad judicial; al respecto, la Comisión de Expertos, en sus comentarios sobre visitas de inspección del año 2006, ha señalado que los inspectores del trabajo deben de guardar estricto respeto a la intimidad. En algunos países el Estado delega esta facultad inspectiva a las agencias de empleo de trabajadores del hogar, de modo que la inspección se ve reducida a llamadas telefónicas ocasionales, ya que a estas agencias les interesa que los trabajadores completen su contrato¹²³.

En lo que respecta al Convenio N° 189, este exige a los miembros que, con la finalidad de que se cumpla y se controle la aplicación de dicho dispositivo, lo siguiente:

- Adopten medidas para asegurar que los trabajadores domésticos tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.
- Establezcan mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.
- Formulen y pongan en práctica medidas relativas a la inspección de trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.

En lo que respecta a las medidas inspectivas que debe tener en cuenta todo estado miembro, el Convenio señala que se deberá especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso de los inspectores al domicilio del hogar¹²⁴.

¹²³ D' SOUZA, Asha. Op. Cit. p. 24.

¹²⁴ Cf. OIT. *C189 & R201 en pocas palabras*. Op. Cit. pp. 27-28.

De acuerdo a todo lo expuesto en el presente punto, resulta conveniente habilitar la inspección efectiva del trabajo en materia de trabajo del hogar, debido a que el principal problema dentro de este sector, en tema de cumplimiento de obligaciones laborales, es la falta de intervención del Estado, ya que, como se ha señalado las acciones adoptadas hasta la actualidad no han sido suficientes para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores del hogar.

3.5. Ponderación de derechos involucrados.

Con la finalidad de evaluar la implementación de la inspección del trabajo del hogar, corresponde identificar los derechos fundamentales que se contraponen para dicho fin, es decir los derechos de los cuales son titulares ambas partes de la relación laboral (trabajadores y empleadores).

Al respecto, Bastidas Aliaga manifiesta:

En materia de inspección del trabajo doméstico remunerado se plantea un conflicto entre principios y derechos fundamentales de igual jerarquía en el derecho constitucional e internacional. De un lado, los derechos a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio, que conllevan la obligación del Estado a abstenerse de perturbar el ámbito doméstico, privado y familiar de las personas, salvo especiales excepciones establecidas por la ley y que exige la intervención judicial mediante orden escrita individualizada para el allanamiento; y, por otro, la obligación del Estado de garantizar el cumplimiento de la legislación materia de derechos sociales, y en el caso que nos ocupa, respecto a los derechos laborales de las personas que se dedican al trabajo doméstico.¹²⁵

¹²⁵ BASTIDAS ALIAGA, MARIA. Op. Cit. p. 55-56.

Asimismo, se indica que el MINTRA “es el responsable de velar por el cumplimiento de los derechos y beneficios que le corresponde a la trabajadora del hogar a través de sus servicios de defensa y asesoría gratuita, promoviendo la solución concertada de los conflictos sobre la materia. Pese a ello existe dificultad para la inspección de trabajo por parte de Estado (...)”¹²⁶.

La ponderación de derechos es utilizada para el análisis de los derechos fundamentales que se contraponen en una determinada situación, los mismos que al ser de la misma categoría e importancia para las personas se encuentran en conflicto, dicha ponderación no significa el otorgamiento de mayor importancia de uno sobre otro, si no que se busca soluciones pacíficas en cada caso en concreto. En el tema que nos ocupa, nos encontramos inmersos en una relación de trabajo, la misma que presenta particularidades, debido al acercamiento y confianza de los trabajadores con los empleadores.

Sobre el particular, el último párrafo del artículo 200° de la Constitución Política del Perú señala que cuando se interponen acciones de esta naturaleza (referente a las acciones de garantía constitucional) con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. Si bien, dicho artículo se refiere a las actuaciones de los jueces constitucionales dentro de un proceso judicial, el Tribunal Constitucional, mediante la sentencia recaída en el Expediente N° 0010-2000-AI/TC, como máximo intérprete de la Constitución, ha indicado que el principio de proporcionalidad es un principio general del derecho expresamente positivizado, cuya satisfacción ha de analizarse en cualquier ámbito del derecho, asimismo indicó que en su condición de principio, su ámbito de proyección no se circunscribe solo al análisis del acto restrictivo de un derecho bajo un estado de excepción, pues

¹²⁶ Íbidem.

como lo dispone dicha disposición constitucional, ella sirve para analizar cualquier acto restrictivo de un atributo subjetivo de la persona independientemente de que aquel se haya declarado o no¹²⁷.

La ponderación de derechos busca la mejor decisión cuando el conflicto de derechos fundamentales muestra una concurrencia de razones justificadas del mismo valor, buscando un equilibrio entre ambos, que permita la convivencia pacífica de ellos dentro de una situación determinada¹²⁸. De acuerdo al Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 1767-2007-PA/TC¹²⁹, en referencia al principio de proporcionalidad que es utilizado para la ponderación de derechos fundamentales, señala que:

Este principio está estructurado a su vez por tres subprincipios: a) Idoneidad: toda medida que implique una intervención en los derechos fundamentales debe ser adecuada para contribuir a la obtención de un fin constitucionalmente válido; b) Necesidad: no debe existir otro medio alternativo que, por lo menos, muestre la misma idoneidad para la consecución del fin propuesto y que sea benigno con el derecho afectado, y, c) Proporcionalidad: el grado de intensidad en el que se realice el objetivo de la medida dictada deber ser equivalente al grado de intensidad en el que se afecte el derecho fundamental.

De acuerdo a ello, con finalidad de aplicar el test de proporcionalidad a las medidas de inspección efectiva de trabajo conviene determinar los derechos que se encuentran involucrados, de los cuales son titulares ambas partes de la relación laboral.

¹²⁷ Cf. Citado por: CASTILLO CORDOVA, Luis. *La Constitución Comentada*. Tomo III. Op. Cit. p. 1080.

¹²⁸ Cf. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Derechos laborales ante empleadores ideológicos*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP. 2009. pp. 47-48.

¹²⁹ Cf. Citado por: Ídem. p. 37.

3.5.1. Derechos del trabajador

Los principales derechos involucrados en las relaciones laborales del trabajo del hogar, que pueden encontrarse en amenaza de ser vulnerados, son los siguientes:

- Dignidad de la Persona.

La Constitución reconoce la dignidad como el derecho-principio rector de toda actuación pública o privada que se realice en la sociedad, señalando en su primer artículo que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Asimismo, la Constitución Política del Perú, precisa en el artículo 23° que ninguna relación laboral puede rebajar la dignidad del trabajador, es decir que la misma Carta Magna hace hincapié en las relaciones de trabajo, asimismo cabe indicar que dicha referencia se debe principalmente a la asimetría entre las partes que existe, la misma que cuenta con especial importancia en algunos tipos de trabajo susceptibles del ejercicio de un mayor poder por parte del empleador o una mayor debilidad del trabajador¹³⁰, como podría ser el caso del régimen especial del trabajo del hogar.

Tal como ha señalado el Tribunal Constitucional en la Sentencia del 11 de noviembre de 2003 recaída en el Expediente N° 0008-2003-AI/TC, la dignidad de la persona humana es el valor superior del

¹³⁰ Cf. CORTÉS CARCELEN, Juan Carlos; GARCIA GRANARA, Fernando y GONZALES HUNT, Cesar. *La Constitución Comentada*, Tomo I. Op Cit. P. 726.

ordenamiento, por lo que es presupuesto ontológico de los derechos fundamentales.

De acuerdo a Jesús Gonzales Pérez: “Todo hombre por el hecho de serlo, es titular de unos derechos inalienables inherentes a su dignidad¹³¹”, en ese sentido, todos los derechos de las personas encuentran su fundamento en este principio-derecho, por lo que la relación de trabajo debe respetar la dignidad humana en primer lugar, sin diferenciar entre las condiciones de cada quien.

- Igualdad y no discriminación

El principio de igualdad implica aplicar consecuencias iguales ante supuestos de hecho similares, siendo posible el trato desigual en algunos casos objetivos que así lo ameriten; sin que medie discriminación alguna por este acto, operando tanto en el ámbito público como privado, tanto ante la ley como en la aplicación de la misma, también conocida como la igualdad de trato.

La discriminación se presenta como un supuesto de hecho relativo a desigualdades de trato que son injustas y arbitrarias, desprotegiendo a individuos pertenecientes a ciertos grupos sociales o con ciertas características. El principio de no discriminación se configura por una prohibición de dar un tratamiento desigual a personas individualmente consideradas, y por otro lado, realizar prácticas cuyos efectos resultan discriminatorias en perjuicio de ciertos grupos¹³², no pudiendo de esa manera gozar de los derechos que le corresponden.

¹³¹ Citado por: BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El acoso moral en la relación de trabajo*. Lima: Palestra editores. Primera Edición. 2007. p. 75.

¹³² 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*. Op. Cit. p. 757.

De acuerdo a lo señalado, queda claro el principio derecho a la igualdad y no discriminación tiene una aproximación estrecha al régimen laboral de los trabajadores del hogar, toda vez que muchas veces no encuentran protección a sus derechos fundamentales, y son maltratados y discriminados por su origen étnico, condición social, entre otros motivos.

- Derecho al Trabajo

El derecho al Trabajo se encuentra reconocido en nuestra Constitución, en su artículo 22°, señalando que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

Es importante indicar, que el derecho al trabajo, de acuerdo al artículo citado en el párrafo precedente, protege el acceso, desarrollo y extinción de la relación laboral.

En cuanto al desarrollo, este debe contar con las condiciones necesarias que procure para el trabajador una vida digna en sociedad, lo cual incluye la remuneración justa y equitativa, los beneficios laborales que se le brindan o las condiciones de trabajo en las que se presta el servicio.

- Derecho a la Seguridad Social

El Estado cuenta con la obligación de brindar la protección adecuada ante los riesgos sociales que se puedan presentar a todos sus integrantes, debido al carácter universal de la seguridad social. El derecho a la seguridad social es de configuración legal, y encuentra

su fundamento se encuentra en el principio y derecho de dignidad de la persona humana, mediante el cual se protege el derecho a la vida (principalmente con las prestaciones de salud y prevención de enfermedades) y se garantiza una vida digna (prestaciones económicas frente a una contingencia), teniendo como presupuesto jurídico la preexistencia de derechos humanos reconocidos por el bloque constitucional.

- Derecho a la vida y a la salud.

El derecho a la vida se encuentra reconocido tanto por la constitución como por los tratados internacionales de derechos humanos, el cual incluye el derecho a una vida digna, gozando de salud y de las necesidades básicas de todo ser humano.

Los trabajadores del hogar se encuentran expuestos a distintos riesgos, y se puede ver afectado el equilibrio de la salud en sus tres dimensiones, física, mental y social.

- Salud Física: se encuentran expuestos a sustancias tóxicas de manera permanente, asimismo, las condiciones de trabajo que se presentan, especialmente en la modalidad cama adentro, puede dañar la salud debido a lo siguiente:
 - Residencia: Muchas veces, los trabajadores no cuentan con un espacio adecuado, no cubriendo las necesidades básicas de mismo.
 - Alimentación: la obligación de brindar alimentación al trabajador, se debe entender como la alimentación adecuada para el correcto desempeño de sus funciones y para el

desarrollo personal, sin embargo, como se ha determinado en el punto 1.6. del capítulo I, esto no sucede.

- La jornada laboral, de acuerdo a lo señalado por la normativa nacional no debe exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales, a fin de preservar la salud y la vida en sociedad de los trabajadores. Sin embargo, se encuentra una dificultad de fiscalización en los casos de las trabajadoras bajo la modalidad “cama adentro” ya que se encuentran durante todo el día dentro del centro de trabajo.
- Salud Mental: Los trabajadores del hogar se encuentran en una situación particular dentro de la sociedad, en su mayoría son de sexo femenino, provienen del interior del país, cuentan con bajos recursos económicos y escaso nivel educativo. Asimismo, muchos de ellos llevan consigo una carga emocional negativa producto de maltratos físicos o psicológicos que pueden haber sufrido en su lugar de origen o se sienten víctimas de abandono por sus padres. Toda esta situación en conjunto trae consigo un baja autoestima, un sentimiento de inferioridad frente a los demás, timidez, desconfianza y temor a la sociedad, esta situación se ve reforzada con la mala relación que tienen en su entorno laboral, con su empleador y la familia de este. Las consecuencias de este marco son realmente preocupantes y graves, debido a que a raíz de ello, muchos trabajadores sufren trastornos psicológicos o psiquiátricos.
- Salud social: La salud social es la forma de desenvolvimiento dentro del centro de trabajo y la interacción con los sujetos o factores que se encuentran en él, es decir, principalmente, la familia empleadora.

Cabe indicar que se debe asumir como un imperativo categórico la necesidad de desarrollo humano, desde el supuesto básico de la defensa de la condición de persona humana y el desarrollo de cada una de sus dimensiones¹³³. Algunas veces, la salud social se ve afectada debido a que no se les permite a las trabajadoras desarrollarse como persona, mediante la asistencia a la escuela, o la interacción con más seres humanos, limitando su capacidad de progreso.

- Integridad moral, psíquica y física

El inciso 1 del artículo 2°, de la Constitución señala como un derecho de la persona la integridad moral, psíquica y física. Como se ha señalado en el punto 2.5.7 los trabajadores del hogar se encuentran expuestos a constantes abusos sexuales, físicos y psicológicos, lo que genera una violación este derecho constitucional.

- Derecho a la Educación.

La educación constituye un derecho fundamente que, de acuerdo a los artículos 13° y 14° de la Constitución Política del Perú, promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte; preparando así a las personas para la vida y el trabajo.

Asimismo, en la ley que regula el régimen especial del trabajo del hogar se ha dispuesto como obligación de los empleadores brindar facilidad para que los trabajadores asistan a un centro de estudios,

¹³³ “Los Trabajadores y su Salud. Experiencia de una ONG peruana dirigida por trabajadores”. Lima: Coordinadora Intercederla de Salud. Primera Edición. 2008. p. 95

fuera de su jornada laboral. Sin embargo, esto no se cumple, de conformidad con lo señalado en el punto 2.5.5. del Capítulo II.

3.5.2. Derechos del empleador.

Los derechos que se encuentran presentes en la relación de trabajo del hogar, respecto de los cuales es titular el empleador, son los siguientes:

- Derecho a la intimidad personal y familiar

Este derecho se encuentra regulado en el inciso 7 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú. “Al respecto William Prosser distinguió 4 supuestos posibles del *privacy*¹³⁴: 1) La intromisión en la esfera o en los asuntos privados del sujeto, 2) la divulgación pública de hechos privados de carácter embarazoso, 3) la presentación o divulgación de hechos o circunstancias personales que colocan al sujeto bajo una falsa apariencia ante el resto de personas, y 4) la apropiación del nombre o de la imagen ajenos”¹³⁵.

Sin embargo, los supuestos en los que puede ser violado el derecho a la intimidad personal y familiar pueden ser muy variados, por lo que correspondería el análisis de caso por caso para determinar la protección del mismo.

De acuerdo a lo mencionado por Francisco Eguiguren:

(...) la vulneración de la intimidad personal y familiar se produce por la intromisión externa o perturbación no autorizadas en las áreas

¹³⁴“El *privacy* fue señalado en el trabajo escrito por Samuel Warren y Louis Brandeis de 1890 denominado *The Righth to Privacy*, a través del cual el fundamento y la naturaleza de la intimidad dejan de tener su origen en la propiedad privada y se entiendo como la inviolabilidad de la personalidad humana”. Citado por: MARCIANI BURGOS, Betazabé. *La Constitución Comentada*. Tomo I. Op. Cit. pie de página N° 12.

¹³⁵ Citado por: MARCIANI BURGOS, Betazabé. *Ibidem*.

privadas o reservadas (...) que comprende, así como con la divulgación de su contenido sin contar con el consentimiento de su titular. Son estas acciones las que configuran la violación del derecho, sin necesidad que con ellas se produzca ningún daño o perjuicio adicional a la persona afectada (...).¹³⁶

- Derecho a la inviolabilidad de domicilio

Este derecho se encuentra en el numeral 9 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, indicando que nadie puede ingresar en él ni efectuar investigaciones o registros sin autorización de la persona que lo habita o sin mandato judicial, salvo flagrante delito o muy grave peligro de su perpetración. Las excepciones por motivo de sanidad o grave riesgo son reguladas por ley¹³⁷.

Este derecho se encuentra vinculado al derecho a la intimidad, precisado en el punto precedente, debido a que protege ante todo la intimidad de la persona, ya que el domicilio es el espacio en donde los individuos ejercen su libertad mas intima y no se tiene la necesidad de observar los usos y convenciones sociales.

Al respecto la Carta Magna ha regulado excepciones en los que se puede ingresar al domicilio de una persona, los cuales son:

- a) Mandato judicial: la autorización expresa de un juez.
- b) Flagrancia delictiva: la persona que comete el delito es sorprendida justo en el momento de la perpetración del mismo, o instantes posteriores a ella.

¹³⁶ Citado por: Ídem. p. 187.

¹³⁷ Cf. MESÍA RAMÍREZ, Carlos. *La Constitución Comentada*. Tomo I. Op. Cit. p. 201.

- c) Peligro inminente de perpetración de un delito: se debe tener el conocimiento fundado de la comisión inminente de un hecho ilícito, resultando insuficiente las sospechas, meras presunciones o perjuicios¹³⁸.
- d) Razones de sanidad o grave riesgo: “(...) se trata de casos de necesidad o fuerza mayor para el auxilio inmediato, solicitado o no, cuando existan riesgos para la salud, vida o seguridad de las personas, u otros supuestos análogos que pueden configurarse bajo reserva legal”¹³⁹.

3.5.3. Aplicación del test de proporcionalidad.

Como se ha mencionado, el test de proporcionalidad tiene por finalidad determinar la convivencia pacífica de derechos contrapuestos en determinadas situaciones de relevancia jurídica. Se evalúa si la medida propuesta cumple con los subprincipios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, sin menoscabar la importancia de alguno de los derechos fundamentales involucrados.

En el presente caso se pretende adoptar medidas para la implementación de la fiscalización efectiva del trabajo en el régimen laboral del trabajo del hogar.

Sobre el particular, los derechos contrapuestos son los mencionados en el punto 3.5.2. precedente, los cuales se resumen en:

¹³⁸ Cf. Ídem. p. 205.

¹³⁹ Ibidem.

Trabajador	Empleador
Dignidad de la persona	Intimidad personal y familiar
Igualdad y no discriminación	Inviolabilidad del domicilio.
Trabajo	
Seguridad Social	
La vida y la salud	
Integridad moral, psíquica y física	
Educación	

3.5.3.1. Idoneidad.

La inspección laboral pretende el cumplimiento de las obligaciones laborales y el respeto por los derechos fundamentales, como se ha mencionado en el presente trabajo, hasta la actualidad, los trabajadores del hogar no cuentan con medidas de protección efectivas.

La validez constitucional de la inspección del trabajo, se encuentra en que la misma permite la supervisión y la verificación del cumplimiento de los derechos laborales reconocidos a nivel internacional, constitucional e infraconstitucional. Mediante esta medida, adoptada en otros sectores, se ha conseguido el respeto por estos derechos, alentando a los empleadores a cumplir con los mismos. Cabe indicar que el trabajo, es un deber y un derecho reconocido por la Constitución Política del Perú, debido a que el mismo es base de bienestar para los trabajadores y su familia, las remuneraciones que perciben por el trabajo efectuado tienen carácter alimenticio, permiten a la persona el libre desarrollo y el crecimiento en distintos ámbitos. En dicho sentido, resulta fundamental para el avance de la sociedad el reconocimiento de los derechos laborales en todos los sectores sin distinción, así

como la implementación de políticas públicas nacionales que permitan la verificación de dicho cumplimiento.

Es importante recordar que en el caso de los trabajadores del hogar, nos encontramos ante un grupo vulnerable, por los motivos explicados en el presente trabajo; asimismo, se presenta una inminente vulneración a los derechos laborales específicos de configuración constitucional y legal, así como a los demás derechos fundamentales involucrados en la relación laboral.

En vista de que el fin resulta ser la protección del régimen especial del trabajo del hogar, se considera que es idónea la implementación de la fiscalización efectiva del trabajo en este sector de la población.

3.5.3.2. Necesidad.

Se han presentado en la realidad diversas alternativas para la protección de los derechos de los trabajadores del hogar¹⁴⁰, las que se basaron principalmente en acciones de difusión, capacitación, sensibilización de los actores, así como la implementación de asesoría jurídica y psicológica gratuita y red de denuncias, alternativas legislativas mediante la modificación de la norma anterior que data de los años 70. Sin embargo, las estadísticas presentadas no reflejan resultados positivos a mediano o corto plazo para la reivindicación de los derechos laborales y fundamentales de los trabajadores del hogar.

¹⁴⁰ Las mismas que fueron señaladas en el punto 3.2.

De acuerdo a ello, y por la experiencia presentada a nivel nacional, se considera necesaria la medida de implementación de la fiscalización efectiva de trabajo en dicho régimen especial.

3.5.3.3. Proporcionalidad.

Los derechos fundamentales que se pretenden proteger comprenden los de dignidad a la persona, salud, vida, integridad moral psíquica y física, y los derechos laborales específicos, así como el derecho a la seguridad social.

Dichos derechos, son de relevancia en todas las situaciones y aspectos que se presentan en la vida de una persona, las vulneraciones presentadas, incluyen violencia física, psicológica y sexual, así como daños inminentes a la salud, las pocas posibilidades de asistencia a la escuela que desemboca en la limitación de desarrollo de la persona.

Asimismo, los derechos de intimidad y de inviolabilidad del domicilio constituyen derechos muy importantes en la vida de todas las personas, ya que permiten que cada uno mantenga un ambiente privado y seguro en donde desarrollarse, sin ser posible la intromisión de terceras personas.

Se considera que resulta proporcional la implementación de medidas que permitan la fiscalización efectiva en materia de trabajo del hogar, debido al grado de vulneración de los derechos fundamentales que se presentan en dicha población. Sin embargo, se deben tomar medidas que permitan garantizar los derechos de los empleadores, ya que no nos encontramos ante un centro laboral común.

En tanto la Constitución considera como excepciones al derecho de inviolabilidad de domicilio la flagrancia delictiva o grave peligro de su perpetración, así como motivos de sanidad o de grave riesgo, se cree que resulta compatible la fiscalización de trabajo en la casa-habitación donde se presta el servicio, cuando se cuenta con los suficientes elementos de juicio que puedan determinar la vulneración de derechos tales como: la vida, la salud, la integridad moral, física y psíquica, la igualdad y no discriminación y la dignidad de la persona. En dicho sentido, en estos supuestos resultaría obligatorio para el empleador permitir el ingreso de un inspector de trabajo, el que deberá estar debidamente identificado.

Además de ello, resulta pertinente señalar que, en tanto a los derechos laborales específicos, pueden adoptarse distintas medidas de fiscalización del trabajo, previas al ingreso al domicilio en donde se presta el servicio, por ejemplo ordenando la comparecencia del empleador, bajo responsabilidad de que si no asiste, ni se justifica, deberá permitir el ingreso a la casa-habitación.

Cabe precisar que estas medidas deben ir acompañadas de políticas nacionales que junten esfuerzos de distintas instituciones.

Conforme a lo señalado se puede indicar que la fiscalización efectiva de trabajo en las relaciones de trabajo del hogar, es procedente, sin embargo debe de tenerse en cuenta que para dicho fin debe crearse un Plan de Acción para los inspectores

laborales, que incluya un Protocolo¹⁴¹ para dicha inspección, además de ello se deberían tomar ciertas medidas previas, como:

- Capacitación constante a los inspectores de trabajo, en materia de derechos laborales y fundamentales de los trabajadores del hogar.
- Capacitación y sensibilización a los actores sociales para que tengan conocimiento de los derechos y obligaciones dentro de la relación de trabajo, para lo cual deberán utilizarse los medios de comunicación necesarios que permitan llegar a toda la población.
- Coordinación con las asociaciones de la sociedad civil y las demás instituciones del Estado, que cuenten con data estadística actualizada sobre las principales debilidades en el sector.
- Difusión en los medios de comunicación que permitan conocer a los trabajadores del hogar, la necesidad de acercarse a interponer sus denuncias, cuando consideren vulnerados alguno de sus derechos, ante la autoridad administrativa.
- Creación de un padrón de trabajadores del hogar y de empleadores de trabajadores del hogar, mediante un trabajo conjunto con las municipalidades distritales, con la finalidad de que se obtenga datos reales sobre la población existente en cada localidad, y conocer cuáles son los domicilios susceptibles de fiscalización.
- El padrón mencionado en el punto anterior, debe ir acompañado con incentivos para que las personas se acerquen a inscribirse, los mismos que pueden contener incentivos tributarios, en tanto a pago de arbitrios, u otros.
- Creación de escala de multas para las infracciones en cuanto al trabajo del hogar, se debe considerar a que nivel socioeconómico pertenece la familia empleadora, la reiteración de las infracciones y la concurrencia de las mismas, de ser el caso.

¹⁴¹ Se adjunta una propuesta de Protocolo de Inspección de Trabajo en el Régimen Especial del Trabajo del Hogar - ANEXO N° 1.

- De considerarse necesario el inspector de trabajo puede solicitar el apoyo de la Policía Nacional del Perú.
- Se deben crear lineamientos mínimos para el tema de las condiciones de trabajo que se presentan (alimentación y vivienda).
- Resulta importante que los inspectores de trabajo cuenten con los mecanismos suficientes que les permita discernir sobre qué medida adoptar antes las situaciones que se presentan. Al respecto como se mencionó la fiscalización se podría efectuar de la siguiente manera:
 - a) En los casos en que existan indicios suficientes sobre daños graves a la salud, a la vida o a la integridad física, psíquica y moral, así como de la comisión de delitos; debe permitirse el ingreso de los inspectores de trabajo al domicilio, sin que sea necesario que medie autorización judicial expresa. Esta medida es también posible cuando las condiciones de trabajo (en especial el tipo de alimentación y vivienda) conlleva a daños a la salud.
 - b) En los casos de incumplimiento de obligaciones contractuales o legales que no dañen la salud, la vida o la integridad física, psíquica y moral de los trabajadores, los inspectores de trabajo se encontrarán facultados para emitir una orden de comparecencia a los empleadores, con la finalidad de que se acerquen a la sede administrativa a rendir su manifestación, en caso de no acercarse se les podrá requerir por segunda vez, luego de ello el inspector se encontrará facultado en ingresar al domicilio de considerarse necesario.
 - c) Para el ingreso al domicilio, en ambos casos (señalados en los puntos a) y b) precedentes), los inspectores de trabajo, previamente, deben haber efectuado las diligencias debidas para determinar que existe la necesidad de efectuar la inspección laboral en el centro de trabajo. Debiendo sustentar su decisión en un informe que será parte del expediente de inspección. Dicho informe será el sustento del acto autoritativo para el ingreso al domicilio que será emitido por el Titular de la Superintendencia

- Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, o por el funcionario a quien delegue dicha facultad, el mismo que deberá ser presentado por el inspector al momento de la inspección.
- d) Para el ingreso al centro de trabajo, los inspectores se encontrarán en la facultad de solicitar apoyo a la Policía Nacional del Perú, la misma que actuará en el marco de lo señalado en el artículo 7° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, que señala que las Autoridades y la Policía Nacional del Perú están obligadas a prestar su auxilio y colaboración a la Inspección del Trabajo en el desempeño de sus funciones.
 - e) En el caso de que el titular de la casa – habitación en donde se presta el servicio no permita el ingreso al domicilio, en los supuestos señalados en los literales a) y b), o en el caso no asista a la segunda citación de comparecencia, el inspector se encontrará en la facultad de considerar dichas acciones como infracción a la labor inspectiva, pudiendo interponer la multa correspondiente, de acuerdo a lo precisado en los artículos 45° y 46° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, cabe precisar que de acuerdo a lo señalado anteriormente, es importante que se cree una escala de multas para las infracciones cometidas dentro de la relación laboral del régimen especial del trabajo del hogar, las mismas que deberán contener las multas por infracción a la labor inspectiva, que será considerada, de acuerdo a lo señalado por la noma mencionada, de carácter grave o muy grave.
 - f) Para todos los casos los inspectores de trabajo se encuentran facultados en acumular pruebas documentales o testimoniales de las personas que consideren pertinentes, incluso si no son parte de la relación laboral.
 - g) Los procesos de inspección de trabajo de esta naturaleza, en especial cuando incluyan ingreso al domicilio, deberán tener carácter de reservado, únicamente tendrán acceso al expediente las partes de la relación laboral y sus representantes legales, de ser el caso.

- h) Para el ingreso de los inspectores al domicilio, el inspector deberá identificarse como tal, llevando consigo la autorización emitida por el titular de la SUNAFIL o quien haga sus veces; asimismo, durante la diligencia de inspección deberá estar presente el titular de la casa-habitación y también el trabajador afectado. Si el empleador no se encontrara, deberá remitirse una notificación con fecha y hora de la próxima diligencia, bajo apercibimiento de que si no se encontrase el inspector ingresará al domicilio.
- i) La inspección sólo se efectuará en el lugar del domicilio que sea necesario. En dicho sentido, queda prohibido que el inspector solicite el ingreso a las habitaciones que se consideran “privadas” como dormitorios o baños personales.
- j) En el caso se requiera tomar fotografías a la casa-habitación, únicamente será a los lugares materia de la inspección.

Resulta importante rescatar la experiencia uruguaya¹⁴², respecto de la inspección de trabajo, de acuerdo a Loustaunau:

(...) la ley 18.065 autoriza el ingreso (fuera de los casos en que el dueño de la casa permita voluntariamente el acceso) del Inspector del Trabajo al hogar en determinadas condiciones. Estas son: a) la presunción de incumplimiento de la normativa laboral o de Seguridad Social; b) contar con orden judicial expedida con conocimiento de causa por el Juez Letrado de Primera Instancia de Trabajo en la ciudad de Montevideo o Juzgado Letrado de Primera Instancia en el interior de la República; c) dar cuenta al Tribunal que autorizó la medida dentro del término de 48 horas, el resultado de las actuaciones realizadas¹⁴³.

¹⁴² Cabe indicar que Uruguay es el país latinoamericano que ha mostrado mayores esfuerzos para equiparar los derechos de los trabajadores del hogar con el régimen laboral común.

¹⁴³ LOUSTAUNAU, Nelson. Op Cit. p. 141.

Asimismo indica que “la coincidencia entre hogar familiar y centro de trabajo no tiene por qué prevalecer aquél sobre éste en el orden a las exigencias que pueden derivar de la protección de esos¹⁴⁴”.

Por último, cabe precisar que la implementación de estas medidas, de inspección de trabajo a nivel nacional, deben ser efectuadas de forma progresiva, y se deberán realizar con anterioridad los estudios técnicos que correspondan a través de un grupo multidisciplinario que permita indicar en donde se puede iniciar la implementación de la misma.

3.6. Conclusiones del Capítulo III

De acuerdo a lo señalado en el presente Capítulo, se puede concluir lo siguiente:

- 3.6.1. Las medidas adoptadas hasta la actualidad, como son las acciones informativas y orientadoras, que permiten a trabajadores y empleadores tener conocimiento de los derechos y deberes laborales del trabajo del hogar, a nivel nacional, para proteger a los trabajadores sujetos al régimen especial del trabajo del hogar, no son suficientes, debido a que no se refleja una mejora significativa en este sector, de acuerdo a los datos estadísticos presentados. Por ello, se deben de tomar las acciones conducentes al cumplimiento de los derechos laborales y demás derechos fundamentales para esta población, las cuales pueden ser de distinta naturaleza, como de sensibilización, la implementación de la negociación colectiva sectorial, la modificación normativa, la ratificación del Convenio N° 189 de la OIT; así como medidas de fiscalización por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

¹⁴⁴ Íbidem.

- 3.6.2. Se considera que la inspección de trabajo resulta el remedio fundamental para el problema en cuestión, ya que la misma vela por el cumplimiento de las normas sociolaborales a través de la verificación y fiscalización de los centros de trabajo. Sin embargo, no se efectúan este tipo de diligencias debido a que la Ley General de Inspección del Trabajo, señala que únicamente es posible el ingreso a la casa-habitación en donde se presta el servicio, cuando exista un mandato judicial expreso, o cuando el dueño del domicilio lo autorice expresamente.
- 3.6.3. Para la determinación de la viabilidad de la implementación efectiva de la inspección del trabajo del hogar, se ha elaborado un test de proporcionalidad, contraponiéndose derechos fundamentales del trabajador, como la dignidad, la igualdad y no discriminación, el trabajo, la seguridad social, la vida y la salud, la integridad física, moral y psíquica y a educación; y del empleador, como el derecho a la intimidad personal y familiar y la inviolabilidad del domicilio. En dicho sentido, la propuesta señalada ha superado el citado test, ya que resulta idónea, necesaria y proporcional, siempre y cuando se tengan en cuenta algunas consideraciones para el ingreso al domicilio por parte de los inspectores de trabajo, como son la gravedad de la falta, los indicios que se presentan o la presencia del dueño de la casa.
- 3.6.4. La implementación de la inspección de trabajo, debe ir acompañada de otras medidas que permitan el conocimiento de los derechos y deberes laborales, así como la creación de un padrón de trabajadores y empleadores, a cargo de las municipalidades distritales, coordinación constante con las entidades del estado y asociaciones privadas que velan por los derechos de este grupo laboral.

REFLEXIÓN FINAL

El presente trabajo de investigación ha procurado abordar algunos puntos resaltantes del Régimen Laboral Especial del Trabajo del Hogar, a fin de determinar las principales deficiencias y los problemas más alarmantes que sobrelleva este universo de trabajadores.

En dicho sentido, tal como se refleja en los capítulos desarrollados, existen problemas generales que aborda el trabajo infantil, el trabajo forzoso, falta de diálogo social y condiciones laborales precarias; motivo por el cual se considera que el grupo de trabajadores pertenecientes al trabajo doméstico remunerado, se encuentra expuesto a diversos peligros, lo que genera vulnerabilidad dentro de la relación laboral, y muchas veces aprovechamiento por parte de los empleadores.

Se ha podido comprobar, mediante datos estadísticos y estudios realizados, que los trabajadores del hogar deben convivir con condiciones precarias de empleo y que dicha circunstancia se agudiza cuando nos encontramos bajo la prestación en la modalidad cama adentro, ya que los trabajadores residen en el centro laboral.

Por ello, es necesario que el Estado adopte medidas destinadas a corregir las deficiencias en el trabajo del hogar, mediante políticas públicas, la ratificación del Convenio N° 189 de la OIT, diálogo social, difusión y sensibilización de los actores sociales. Sin embargo, se considera que detrás de estas políticas nacionales que pueden ser adoptadas, debe implementarse un mecanismo efectivo de

fiscalización laboral, que permita comprobar el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores y el respeto de los derechos de los trabajadores.

Conforme se ha señalado en el Capítulo III, la inspección de trabajo es posible siempre y cuando se adopten previsiones para salvaguardar la privacidad de las personas que habitan la casa – habitación en donde se presta el servicio, como es el cuidado en el ingreso a las habitaciones materia de inspección, la presencia del titular de la casa-habitación, la toma de fotografías únicamente a las piezas inspeccionadas, entre otros, ya que dicha inspección supera el test de proporcionalidad planteado al efectuar la ponderación de derechos fundamentales de cada parte de la relación laboral.

Por último, de acuerdo a lo señalado y al análisis efectuado durante la presente investigación, se efectúan las siguientes recomendaciones:

1. En la Conferencia Internacional del Trabajo N° 100 celebrada en el año 2011 se adoptó el Convenio N° 189 y la Recomendación N° 201, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores del hogar, el mismo que entró en vigencia a partir del mes de octubre de 2013 y a la fecha ha sido ratificado por 13 países, entre los cuales no se encuentra el Perú. Debería considerarse dicha ratificación ya que mediante el citado convenio se establecen estándares mínimos en miras a obtener acceso al empleo digno para los trabajadores del hogar, que suponen un avance significativo respecto de la normativa nacional que regula actualmente la prestación de servicios de los trabajadores del hogar.
2. Se ha considerado como propuesta de solución la implementación de la fiscalización del trabajo del hogar, sin embargo se debe tener en cuenta que la misma debería ser parte de una Política Nacional de protección a este régimen, por lo que los esfuerzos no terminan en ella. En ese sentido, no debe perderse de vista la citada necesidad de ratificación del Convenio

N° 189 de la OIT, la modificación normativa, las campañas de sensibilización e información, la efectividad de los derechos colectivos de trabajo en lo que respecta negociación colectiva y huelga, así como el dialogo social con los actores involucrados.

3. Las medidas conducentes a la efectividad de la fiscalización laboral en este sector, debe efectuarse progresivamente, para que, a mediano plazo, se pueda cumplir con la meta de protección de los derechos de los trabajadores del hogar. Es importante indicar que, cuando termine el proceso de implementación de la SUNAFIL, se deberán adoptar las medidas adecuadas a fin de que la fiscalización se encuentre destinada al cumplimiento de las normas laborales, a través de la interposición de sanciones para los sujetos infractores, es importante que se tomen en cuenta escalas e multas a interponer para este sector, a fin de que la medida propuesta resulte efectiva.
4. Sería pertinente que la Autoridad Administrativa que se encarga de la inspección de trabajo, actualmente el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y, posteriormente la SUNAFIL, unan esfuerzos con entidades del Estado como el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la Defensoría del Pueblo y Municipalidades Distritales, para que se lleve a cabo un trabajo conjunto que permita, de acuerdo a las facultades de cada sector, intercambiar información, como datos estadísticos, testimonios o registros, que se consideren importantes para la implementación de la medida propuesta.
5. Se recomienda la aprobación de un Protocolo, por parte del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo a las consideraciones del documento adjuntado en el Anexo N° 01.

ANEXO N° 1

Proyecto de Protocolo de Inspección de Trabajo para el Trabajo del Hogar

I. Marco Normativo:

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Ley N° 27986, Ley de trabajadores del hogar
- Decreto Supremo N° 015-2013-TR, Reglamento de la Ley N° 27986
- Decreto Supremo N° 004-2009-TR que precisa actos de discriminación contra los trabajadores del hogar
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 010-2003-MINDES, Reglamento de la Ley N° 279942.
- Convenio N° 81 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la inspección de trabajo
- Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo.
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.
- Decreto Supremo N° 012-2013-TR, modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.
- Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Decreto Supremo N° 003-2013-TR, Decreto Supremo que precisa la transferencia de competencias y los plazos de vigencia contenidos en la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).
- Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2014.
- Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto.
- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

II. Conceptos Generales.

- Trabajador del Hogar: 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 la casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.
- Modalidad “cama afuera”: servicios que se presentan sin obligación del trabajador de vivir en el hogar en el cual trabaja.
- Modalidad “cama adentro”: el trabajador reside en la casa-habitación en la que presta el servicio.
- Inspección de Trabajo: labores que adoptan los inspectores de trabajo con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores.
- Acciones inspectivas: todas las actividades que realiza el inspector para conocer la realidad de la situación en una relación laboral determinada.
- Padrón de Trabajadores del Hogar y de Empleadores que cuentan con Trabajadores del Hogar: Padrón que se encuentra a cargo de los gobiernos locales, tanto los trabajadores como los empleadores cuentan con la obligación de efectuar su inscripción y notificar el cese de los trabajadores.

III. Aclaración sobre condiciones laborales.

Con respecto de las personas que prestan servicios en la modalidad cama adentro, se debe tener en cuenta los siguientes pisos mínimos, para la determinación de la existencia de infracción o no a la norma:

- El trabajador debe contar con una habitación privada que cuente con los muebles necesarios para su descanso diario, así como la iluminación necesaria. De preferencia la habitación debe contar con cerrojo y la llave debe brindársele al trabajador del hogar.
- Las instalaciones sanitarias pueden ser comunes y privadas, y deben estar en buenas condiciones.

- La alimentación brindada debe ser de buena calidad, suficiente para el desarrollo de sus actividades y comprender las tres comidas básicas del día (desayuno, almuerzo y cena).

IV. Inspección de Trabajo

4.1. Consideraciones Generales

- 4.1.1. La inspección laboral en el trabajo del hogar, se encontrará a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.
- 4.1.2. Los gobiernos locales deberán remitir trimestralmente los padrones de trabajadores del hogar y empleadores del hogar a la SUNAFIL.
- 4.1.3. Las inspecciones de trabajo del hogar, se inician de oficio, pueden ser impulsadas por una denuncia presentada por la parte interesada o algún tercero.
- 4.1.4. En las actuaciones de los inspectores de trabajo deben respetar los principios que rigen a la inspección laboral, es decir: i) Legalidad, ii) Primacía de la realidad, iii) Imparcialidad y objetividad, iv) Equidad, v) Autonomía técnica y funcional, vi) Jerarquía, vii) Eficacia, viii) Unidad de función y actuación, xi) Confidencialidad, x) Lealtad, xi) Probidad, xii) Sigilo profesional, xiii) Honestidad, y, xiv) Celeridad.
- 4.1.5. Los inspectores de trabajo deben encontrarse debidamente capacitados en derechos laborales de los trabajadores del hogar y derechos fundamentales.
- 4.1.6. Los inspectores deben contar con las herramientas suficientes para realizar su trabajo con eficiencia.
- 4.1.7. En los casos en que los inspectores de trabajo consideren que las víctimas vulneradas en sus derechos, requieran apoyo psicológico, deberá brindarles la atención debida para la derivación a una institución pública o privada que brinde este servicio de forma gratuita.
- 4.1.8. Los expedientes administrativos de los procesos inspectivos generados en virtud al régimen laboral de trabajo del hogar deben

tener calidad de reservado, para todos los fines, así como las pruebas que se tengan en él.

4.2. Acciones Inspectivas.

4.2.1. Los inspectores de trabajo realizarán las acciones que estimen convenientes con la finalidad de velar por la protección de los derechos laborales y fundamentales de los trabajadores del hogar.

4.2.2. Las acciones pueden ser:

4.2.2.1. Ingreso al domicilio

Se puede dar en los siguientes casos:

- Por consentimiento expreso del dueño de la casa-habitación.
- Por autorización judicial expresa
- Por motivos de peligro inminente a la vida, la salud, la integridad moral, psíquica y física del trabajador, para lo que el inspector debe contar con los indicios suficientes sobre la materia, asimismo, se podrá ingresar en los casos de flagrante delito o peligro de la comisión de un hecho delictivo. Para estas acciones los inspectores de trabajo podrán solicitar apoyo policial correspondiente.
- Cuando el empleador no concurra a la segunda citación de comparecencia, sin que medie la justificación correspondiente, de considerarlo necesario el inspector podrá ingresar al domicilio.

Previo ingreso al domicilio el inspector deberá sustentar la necesidad del mismo en un informe que será parte del expediente de contratación, el mismo que será sustento del acto autoritativo emitido por el Titular de la SUNAFIL o quien haga sus veces. En el caso se cuente con autorización judicial expresa no será necesario la emisión de los documentos señalado en este párrafo.

En los casos en que el inspector ingrese al domicilio se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- El inspector de trabajo debe identificarse como tal y llevar consigo la autorización del Titular de la SUNAFIL o quien haga sus veces; o la autorización judicial, de ser el caso; asimismo el inspector deberá explicar de manera sucinta el motivo de su visita, con anterioridad al ingreso.
- El empleador o dueño de la casa-habitación en donde se presta el servicio deberá estar presente. En los casos en que no se encuentre se le notificará con el día y la hora de la próxima inspección bajo apercibimiento que de no encontrarse el inspector ingresará al domicilio.
- El inspector de trabajo deberá ingresar únicamente a los ambientes que sean motivo de investigación. Por lo que no podrá solicitar el ingreso a las habitaciones privadas de la casa-habitación.
- En caso sea necesaria la toma de fotografías, únicamente se hará sobre los espacios materia de inspección.
- En dicho acto, se levantará un acta de inspección, la misma que deberá ser firmada por el inspector de trabajo, el dueño de la casa-habitación y de ser el caso, por el trabajador del hogar. En el acta debe constar el motivo por el cual se ha ingresado al domicilio, las acciones que se realizaron y a las habitaciones a las que se ingresaron dentro del recinto, asimismo debe contar con la fecha y hora de la inspección.
- En caso no se permita el ingreso se considerará un acto que pretende obstaculizar las actuaciones de la SUNAFIL, y se interpondrá la multa correspondiente por infracción a la labor inspectiva, la misma que será considerada como grave o muy grave, de acuerdo a la escala de multas y a las consecuencias de la obstaculización.

4.2.2.2. Mandato de Comparecencia en las instalaciones de la SUNAFIL, o quien haga sus veces.

- Los inspectores cuentan con la posibilidad de ordenar comparecencia a las partes de un proceso inspectivo, con la finalidad de que rindan su manifestación o presenten las pruebas necesarias para la resolución del procedimiento.
- El acta de comparecencia es notificada formalmente a través de los sistemas de notificación establecidos en la Ley N° 27444.
- En los casos no se acerque al recinto administrativo en la fecha y hora citado, sin que medie justificación alguna, se emitirá un mandato reiterativo, bajo apercibimiento de que si no se acerca, el empleador deberá permitir el ingreso del inspector al domicilio en donde se presta el servicio.
- El inspector de trabajo se encuentra facultado para realizar la inspección en el centro laboral y solicitar la comparecencia dentro del mismo procedimiento, de considerarlo necesario.

4.2.2.3. Solicitud de pruebas documentales.

- En cualquier etapa del proceso, el inspector se encuentra facultado para solicitar pruebas documentales que puedan acreditar una infracción o no.

4.2.2.4. Recojo de pruebas testimoniales.

- Los inspectores de trabajo tienen la facultad para recabar testimonios de las personas involucradas en el proceso, así como de terceros no involucrados (como vecinos, bodeguero, entre otros) con la finalidad de obtener certeza sobre la situación que enfrenta en su proceso de inspección.

4.3. Medidas inspectivas

Cuando el inspector constate el incumplimiento de las normas vigentes, el inspector del trabajo podrá adoptar las siguientes medidas:

4.3.1. Medidas de recomendación y asesoramiento técnico: En los casos en que se presencien incumplimientos normativos mínimos, o que únicamente resulte necesario aplicar algunos ajustes, los inspectores de trabajo se encuentran en la facultad de asesorar a los empleadores, a fin de que brinden condiciones laborales óptimas.

4.3.2. Medidas de advertencia y requerimiento: Se otorgará en los casos en que se observe incumplimiento a las normas laborales, para dicho fin los inspectores brindarán un plazo razonable a los empleadores a fin de que implementen las medidas solicitadas, lo mismo que debe constar en un acta de inspección. Concluido el plazo el inspector podrá ingresar nuevamente a la casa-habitación en donde se presta el servicio, de ser el caso, sin que sea necesario que se emita un nuevo acto autoritativo por parte de la SUNAFIL.

4.3.3. Medidas de paralización o prohibición de trabajos: En los casos en que exista inminente peligro a la salud, vida, integridad física, psíquica o moral, o exista flagrancia delictiva o peligro de comisión de un delito; el inspector se encontrará en la facultad de ordenar la paralización o prohibición de las labores que traen consigo dichas consecuencias. Esta decisión debe contenerse en un acta o en algún medio escrito.

4.4. Finalización de las acciones inspectivas

Una vez finalizadas las acciones inspectivas, o de haberse tomado las medidas correspondientes, y el inspector cuente con certeza suficiente sobre la comisión o no de una falta, el inspector de trabajo deberá emitir un acta de infracción, en donde se señale la tipificación de la falta y la sanción que puede significar.

4.5. Procedimiento sancionador

El procedimiento sancionador se encuentra regulado en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, a partir del artículo 43°.

4.6. Tipificación de faltas.

Las faltas en las que pueda incurrir un empleador, serán tipificadas a través de Decreto Supremo emitido por el sector, asimismo, debe indicarse el nivel de cada uno (leve, grave o muy grave).

4.7. Sanciones.

Las sanciones que se pueden interponer, dependiendo el grado de la infracción pueden ser:

- Advertencia: se brindar un plazo para la subsanación de la omisión.
- Imposición de multas: la escala de las multas debe regularse mediante Decreto Supremo del sector, se debe brindar observando el nivel socioeconómico del empleador, la sanción cometida, la reincidencia y el concurso de varias infracciones.

V. Aplicación de las normas.

Para el procedimiento administrativo deberá observarse la Ley N°28806, Ley General de Inspección, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2006-TR, así como sus normas modificatorias.

BIBLIOGRAFÍA

1. ABANTO REVILLA, César.
2009 “El principio protector y su aplicación en el derecho de la seguridad social a través del in dubio pro homine”. En SOCIEDAD PERUANA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima: Editora Jurídica Grijley, Segunda Edición, pp. 137 – 153.
2. AELE
2008 Inspección del trabajo: análisis y comentarios, normas legales vigentes, convenios y recomendaciones OIT, formularios de inspección. Lima: AELE.
3. ÁGREDA ALIAGA, Jorge Orlando.
2010 “Algunas reflexiones sobre las condiciones necesarias para considerar válido un régimen laboral especial” *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, pp. 633 – 645.
4. ALFONSO UNDA BARRENA, Klara.
2007 *Equidad de género y políticas públicas: balance, lecciones y propuestas a partir de la experiencia de Piura*. Piura: Instituto Educativo los Tallanes. Centro de Investigación y Promoción del Campesino.
5. AMPUERO DE FUERTES, Victoria.
2009 “Discriminación e Igualdad de Oportunidades en el Acceso en el Empleo”. En SOCIEDAD PERUANA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima: Editora Jurídica Grijley, Segunda Edición.
6. ANDERSON ROOS, Janine.
2007 *Invertir en la infancia. Estudio sobre factores preventivos y de vulnerabilidad al trabajo infantil doméstico en familias rurales y urbanas de Colombia, Paraguay y Perú*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

- 2007 *Invertir en familia: estudio sobre factores preventivos y de vulnerabilidad al trabajo infantil doméstico en familias rurales y urbanas de Colombia, Paraguay y Perú.* Lima: Organización Internacional del Trabajo.
7. APARICIO VALDEZ, Luis; CHENDA QUIROZ, Alfredo; VERTIZ IRIARTE, Aldo y VILELA ESPINOSA, Anna.
2004 *Trabajadores del Hogar.* Lima: AELE.
8. ARCE ORTIZ, Elmer.
2008 *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias.* Lima: Palestra Editores.
9. ASESOR EMPRESARIAL.
2011 *Regímenes Laborales Especiales.* Lima: Asesor Empresarial.
10. BALBIN TORRES, Edgardo.
2010 “Regímenes Especiales en la Legislación Laboral Peruana” *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, pp. 615 – 630.
11. BASTIDAS ALIAGA, María y BALBIN TORRES, Edgardo.
2011 *Las mujeres y el trabajo decente en el Perú.* Lima: Asociación de Desarrollo Comunal.
12. BASTIDAS ALIAGA, María.
2012 *Protección Social y Trabajadoras del Hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas.* Lima: Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo.
13. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos.
2012 “La flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral”. *Revista de Derecho PUCP.* Lima, Año 2012, N° 68, pp. 383 – 402.
- 2007 *El acoso moral en la relación de trabajo.* Lima: Palestra Editores.
- 2007 *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo.* Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

14. BOZA PRÓ, Guillermo.
2009 “La madre trabajadora como sujeto laboral especialmente protegido en el ordenamiento peruano”. En SOCIEDAD PERUANA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima: Editora Jurídica Grijley, Segunda Edición, pp. 67 – 95.
- 2009 “El convenio colectivo de trabajo como fuente de derecho. Naturaleza jurídica, contenido y efectos”. En MEJIA, Renato, TOYAMA, Jorge, VINATEA, Luis y UGAZ, Mario (Coordinadores). *Estudios del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro Homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima: Editora Jurídica Grijley, pp. 335 – 346.
15. CAMPOS TORRES, Sara Rosa.
2010 “¿Cuándo estamos ante un régimen laboral especial?” *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, pp. 689 – 700.
16. CANESSA, Miguel.
2012 “El redimensionamiento del derecho internacional del trabajo”. *Revista de Derecho PUCP*. Lima, Año 2012, N° 68, pp. 285 – 300.
17. CARDENAS TERRY, Ernesto.
2009 “El principio de irrenunciabilidad de derechos y su (incorrecta) aplicación en la jurisprudencia laboral”. En MEJIA, Renato, TOYAMA, Jorge, VINATEA, Luis y UGAZ, Mario (Coordinadores). *Estudios del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro Homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima: Editora Jurídica Grijley, pp. 157 – 172.
18. CARDENAS, Patricia.
2003 *Legislación comparada sobre Trabajo Adolescente Doméstico. El caso de Brasil, Paraguay, Colombia y Perú*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
19. CASTILLO GUZMAN, Jorge y DEMARTINI RIVERA, Fiorella.
2013 *Infracciones laborales. Según las infracciones sujetas a multas inspectivas*. Lima: ECB Ediciones.

20. CASTRO OTERO, José Ignacio.
2009 “La igualdad de remuneración”. En MEJIA, Renato, TOYAMA, Jorge, VINATEA, Luis y UGAZ, Mario (Coordinadores). *Estudios del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro Homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima: Editora Jurídica Grijley, pp. 259 – 276.
21. CHONG LOZANO, Orlando.
2009 “Los procedimientos de verificación en la inspección del trabajo”. *Actualidad Jurídica*. Lima, Tomo 182, pp. 360 – 364.
22. CIUDAD REYNAUD, Adolfo.
2010 “Trabajo decente y modernización de la justicia laboral” *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, pp. 121 – 140.
2009 “Los principios del derecho del trabajo y los principios fundamentales en el trabajo”. En SOCIEDAD PERUANA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima: Editora Jurídica Grijley, Segunda Edición, pp. 21 – 32.
23. COHEN, KEIRA
2004 *La salud: derecho violado. Trabajadoras del Hogar*. Lima: Asociación de Grupo Redes.
24. CONFEDERACION SINDICAL INTERNACIONAL.
2010 *Trabajo decente, vida decente para los trabajadores y trabajadoras del hogar*. BRUSELAS: Confederación Sindical Internacional.
25. CORNEJO VARGAS, Carlos.
2008 “Expresiones del trabajo decente en la legislación laboral peruana”. *Ius et veritas*. Lima, Año 18, N° 37, pp. 132 – 152.
26. D´SOUZA, Asha.
2010 *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT*. Francia: Organización Internacional del Trabajo.

27. DEFENSORÍA DEL PUEBLO.

2009 *Migraciones y derechos humanos. Supervisión de las políticas de protección de los derechos de los peruanos migrantes. Serie Informes Defensoriales - Informe N° 146.* Lima: Biblioteca Nacional del Perú.

2007 *La Cuota de Género en el Perú: Supervisión de las Elecciones Regionales y Municipales Provinciales 2006. Serie Informes Defensoriales - Informe N° 122.* Lima: Biblioteca Nacional del Perú.

1999 *Sobre género, derecho y discriminación.* Lima: Defensoría del Pueblo.

28. DEL AGUILA VELA, Robert.

2012 “El despido de la trabajadora o trabajador del hogar no requiere justificarse ni genera reposición (Sentencia STC 02463-2010-PA-TC comentada). Lima: LABORAPERU. Consulta: 11 de abril de 2014.
<<http://laboraperu.com/despido-arbitrario-trabajadora-domestica-STC-2463-2010-pa-tc-comentado.html>>

29. DÍAZ RODRÍGUEZ, Juan Miguel.

2013 *La actuación de la inspección de trabajo.* España: Thomson Reuters Lex Nova.

30. DOLORIER TORRES, Javier.

2010 *Tratado de prácticas de derecho laboral.* Lima: Gaceta Jurídica.

31. EGGER, Philippe, SENGENBERGER, Werner

2001 “Problemas y políticas del trabajo decente”. *Boletín técnico interamericano de formación profesional. Trabajo decente y formación profesional.* Montevideo: OIT/Cinterfor, N° 151, p. 27-68.

32. EGUSQUIZA PALACIN, Beatty.

2010 “A propósito de un nuevo convenio de la OIT: ¿Tienen derechos laborales las trabajadoras del hogar?” *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, pp. 755 – 767.

33. ERMIDA URIARTE, Oscar.

2011 “Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación”. *Revista Derecho y Sociedad.* Lima, Año 22, N° 37, pp. 15 – 22.

34. ESPINOSA GIRALDO, Adriana.
2001 *¿Hasta cuándo sin educación? Trabajo doméstico infantil en hogares ajenos en Perú.* Bogotá: Save The Children Reino Unido.
35. FERRO DELGADO, Víctor.
2009 “El principio de irrenunciabilidad en la interpretación constitucional”. En SOCIEDAD PERUANA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez.* Lima: Editora Jurídica Grijley, Segunda Edición, pp. 157 – 189.
36. FUERTES MEDINA, Patricia.
2013 *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función al Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT.* Lima: Organización Internacional del Trabajo – Oficina de la OIT para los Países Andinos.
37. GARCIA GRANARA, Fernando.
2009 “La primacía de la realidad y la inspección del trabajo”. En SOCIEDAD PERUANA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez.* Lima: Editora Jurídica Grijley, Segunda Edición, pp. 529 – 574.
38. GOMEZ GUEVARA, Amalia Magdalena.
2013 “Derecho constitucional al trabajo. ¿Tienen que limitarse las libertades personal y contractual para obtener un trabajo?”. *Revista Gaceta Constitucional.* Lima, Tomo 66, pp. 140 – 167.
39. GONZALES HUNT, César.
2009 “La reducción de la remuneración y el principio de irrenunciabilidad de derechos”. En SOCIEDAD PERUANA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez.* Lima: Editora Jurídica Grijley, Segunda Edición, pp. 191 – 214.
40. GUTIERREZ CAMACHO, Walter (Director).
2013 *La Constitución Comentada. Análisis Artículo por Artículo. Obra colectiva escrita por 166 destacados juristas del país.* Lima: Gaceta Jurídica, Segunda Edición.

41. HURTADO ORTIZ, Graciela.
2012 “Régimen especial de las trabajadoras del hogar. La Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) y el proceso judicial de reclamo de beneficios sociales de las trabajadoras del hogar”. *Actualidad Empresarial*, N° 248, pp. 4 – 6. Consulta: 11 de abril de 2014.
<http://www.empresarial.com/web/revitem14_13376_66419.pdf>
42. JORGE ROJAS, Gustavo.
2013 “Fuentes del derecho del trabajo: una aproximación desde la jurisprudencia y los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y el Poder Judicial”. *Revista Gaceta Constitucional*. Lima, Tomo 61, pp. 151 – 176.
43. KU YANASUPO, Lily.
2011 “Acciones Afirmativas en el Ámbito Laboral: una respuesta a la necesidad de tutela de las minorías en democracia”. *Revista Derecho y Sociedad*. Lima, Año 22, N° 37, pp. 184 – 195.
44. LAIS WENDEL, Abramo (Coordinador)
2006 *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: Organización Internacional de Trabajo.
45. LOUSTAUNAU, Nelson.
2013 *Trabajo doméstico*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
46. MEJIA MADRID, Renato.
2009 “La inserción de las inmigrantes extracomunitarias en el mercado de trabajo español, y su impacto en el disfrute de vida familiar”. En MEJIA, Renato, TOYAMA, Jorge, VINATEA, Luis y UGAZ, Mario (Coordinadores). *Estudios del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro Homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima: Editora Jurídica Grijley, pp. 335 – 346.
- 2009 “La inserción de las inmigrantes extracomunitarias en el mercado de trabajo español, y su impacto en el disfrute de vida familiar”. En MEJIA, Renato, TOYAMA, Jorge, VINATEA, Luis y UGAZ, Mario (Coordinadores). *Estudios del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro Homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima: Editora Jurídica Grijley, pp. 335 – 346.

47. MENDOZA GARCÍA, Rosa.
2010 "Gestión local con equidad de género: ¿De qué estamos hablando?"
Revista de Educación y Cultura. Lima, N° 74, pp. 28 – 31.
48. MESSING, Karen (Directora)
2002 *El trabajo de las mujeres. Comprender para transformar*. Madrid:
Catarate.
49. MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES.
2012 *Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017*. Lima: Biblioteca
Nacional del Perú, Segunda Edición.
50. MIÑARRO YANINI, Margarita.
2013 *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva
regulación*. Madrid: Editorial Reus.
51. MONTOYA MELGA, Alfredo, PIZÁ GRANADOS, Jaime y ALZAGA RUIZ, Itziar.
2012 *Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Madrid: Centro de
Estudios Ramón Areces, Segunda Edición.
52. MORGADO VALENZUELA, Emilio.
2009 "Reflexiones iniciales acerca de la recepción del principio de no
discriminación en el Convenio N° 111 sobre la discriminación
(empleo y ocupación), 1985". En SOCIEDAD PERUANA DEL
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Los
principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro
homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima: Editora Jurídica
Grijley, Segunda Edición, pp. 693 – 715.
53. MÓRTOLA FLORES, Ítalo.
2009 "Igualdad y no discriminación en el empleo: el factor sexo". En
MEJIA, Renato, TOYAMA, Jorge, VINATEA, Luis y UGAZ, Mario
(Coordinadores). *Estudios del Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social. Libro Homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima:
Editora Jurídica Grijley, pp. 173 – 188.
54. MUCHA GARCIA, Raúl Eduardo.
2008 "Los derechos inespecíficos y el conflicto entre los derechos
fundamentales de los empleadores y trabajadores". *Diálogo con la
Jurisprudencia*. Lima, Año 14, N° 119, pp. 262 – 267.

55. MUÑOZ CUADROS, Flor de María.
 2011 "Construyamos Relaciones Humanas Saludables desde la Escuela".
Signo. Lima, Año XX, N° 194, pp. 38 – 39.
56. NARANJO MORALES, Aida García.
 2010 "Pobreza, desigualdad y desarrollo en el Perú". *Mujeres en el
 escenario. Avances y retos en la agenda de equidad de género*.
 Lima: OXFRAM, pp. 69 – 79.
57. NEVES MUJICA, Javier.
 2010 *Derecho del Trabajo. Cuestiones Controvertidas*. Lima: Ara Editores
- 2004 Introducción al Derecho Laboral. Lima: Fondo Editorial de la
 Pontificia Universidad Católica del Perú, Segunda Edición.
58. OFRENEO, René.
 2008 "Trabajo decente para los trabajadores del medio". Relaciones
 laborales en el mundo. 43 estudios en homenaje al Profesor Luis
 Aparicio Valdez. Lima: Grijley.
59. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
 2013 *Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y
 regionales, y alcance de la protección jurídica. Resumen Ejecutivo*.
 Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- 2011 *Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores
 Domésticos. Convenio núm. 189 & Recomendación núm. 201 en
 pocas palabras*. Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- 2011 *Administración del trabajo e inspección del trabajo. Informe V*.
 Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- 2006 *Promoviendo el Trabajo Decente en las Américas. Agenda
 Hemisférica 2006 – 2015*. Lima: Organización Internacional del
 Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- 2005 *Igualdad de género y trabajo decente. Buenas prácticas en el lugar
 de trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
60. ORSATI, Alvaro.
 2009 *Organización de las trabajadoras del hogar*. Sao Paulo:
 Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas.

61. OSPINA SALINAS, Estela.
2010 *El aseguramiento de los riesgos de trabajo en el Perú*. Lima: Instituto Nacional Andino.
62. PACHECO ZERGA, Luz.
2010 “La legitimidad constitucional de los regímenes laborales especiales” *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, pp. 803 – 816.
63. PUTRIANO ROSAS, César.
2007 “El régimen laboral de los trabajadores del hogar”. *Revista jurídica del Perú*. Lima, Tomo 75, pp. 269 – 279.
64. QUIÑONES INFANTE, Sergio y SANCHEZ REYEZ, Christian.
2009 “Igualdad ante la ley y regímenes especiales”. En MEJIA, Renato, TOYAMA, Jorge, VINATEA, Luis y UGAZ, Mario (Coordinadores). *Estudios del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro Homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima: Editora Jurídica Grijley, pp. 291 – 307.
65. QUIÑONES INFANTE, Sergio.
2012 *Unidad 1: El marco referencial internacional de la Administración del Trabajo*. Material de Enseñanza. Lima: Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- 2012 *Unidad 2: Niveles y Competencias Gubernamentales*. Material de Enseñanza. Lima: Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- 2012 *Unidad 5: La labor de fiscalización de la normativa sociolaboral y el procedimiento sancionador*. Material de Enseñanza. Lima: Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- 2011 “La igualdad de oportunidades en el empleo por razón de género en la experiencia europea”. *Revista Derecho y Sociedad*. Lima, Año 22, N° 37, pp. 107 – 116.
- 2007 *La libertad de trabajo: vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú*. Lima: Palestra Editores.

66. RED INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR.
2010 *Plataforma de Reivindicaciones*. Ginebra: Red Internacional de Trabajadoras del Hogar.
67. RODGERS, Gerry.
2002 “El trabajo decente como una meta para la economía global”. *Boletín técnico interamericano de formación profesional. Formación profesional, productividad y trabajo decente*. Montevideo: OIT/Cinterfor, N° 151, p. 27-68.
68. ROFES CHAVEZ, Maité.
2002 ¿Estás Bien? CAITH: la cultura del afecto con trabajadoras del hogar. Lima: CAITH.
69. ROSAS CHAVEZ, Cesar.
2009 “Rol de la negociación colectiva en el actual contexto marco económico del estado peruano”. En MEJIA, Renato, TOYAMA, Jorge, VINATEA, Luis y UGAZ, Mario (Coordinadores). *Estudios del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro Homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima: Editora Jurídica Grijley,
70. RUANO ALBERTOS, Sara.
2013 *El régimen jurídico de los empleados del hogar*. Barcelona: Atelier.
71. RUBIO CORREA, Marcial.
2005 *La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
1999 *Estudio de la Constitución Política del Perú*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
72. SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo.
2007 *Derecho Constitucional del Trabajo*. Relaciones de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Lima: Gaceta Jurídica
73. SIMONOSVSKY, Yamila y LUEBKER, Malte.
Trabajo Doméstico. Nota de Información 4. Ginebra: OIT.
74. SOLUCIONES LABORALES.
2012 “Proyecto de Ley sobre creación de la Superintendencia de Fiscalización Laboral”. *Soluciones Laborales*. Lima, Año 5, N° 55, pp. 36 – 43.

- 2012 “Aplicación de las normas internacionales de la OIT en la fiscalización del trabajo”. *Soluciones Laborales*. Lima, Año 5, N° 52, pp. 38 – 45.
- 2012 “Dan a conocer último texto de la Ley que crea la Superintendencia de Fiscalización Laboral”. *Soluciones Laborales*. Lima, Año 5, N° 60, pp. 46 – 47.
- 2012 “Procedimiento administrativo sancionador y criterios para la imposición de multas”. *Soluciones Laborales*. Lima, Año 5, N° 51, pp. 39 – 45.
75. TOYAMA MIGASUKU, Jorge
- 2009 *Derechos laborales ante empleadores ideológicos – Derechos fundamentales e ideario empresarial*. Lima: Fondo Cultural de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- 2009 “La Constitución: Fuente del Derecho Laboral”. En MEJIA, Renato, TOYAMA, Jorge, VINATEA, Luis y UGAZ, Mario (Coordinadores). *Estudios del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro Homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima: Editora Jurídica Grijley, pp. 61 – 76.
- 2008 *Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
76. TREBILCOK, Anne.
- 2001 “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”. *Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global*. Malta: Organización Internacional del Trabajo, pp. 715 – 725.
77. ULLOA MILLARES, Daniel.
- 2010 “Una regulación de servicios laborales que debe corregirse: la aplicable a los trabajadores del hogar” *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, pp. 835 – 845.
78. VALENZUELA, María Elena y MORA, Claudia (Editoras)
- 2009 *Trabajo Doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Chile: Organización Internacional del Trabajo.

79. VEGA RUIZ, María Luz.
2009 *Administración del trabajo: Asegurar la gobernanza a través de la aplicación de la ley en América Latina. El papel central de la inspección del trabajo.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
80. VIGO, Gladys y NAKANO, Teresa
2007 *El derecho a la educación en el Perú.* Lima: Foro Educativo.

