

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Las trabajadoras del hogar en el Perú: una reflexión a través de sus derechos formales y su efectivo cumplimiento

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE BACHILLER EN DERECHO

AUTOR

Chunga Antón, Joselyn María

ASESOR

Olea Ubillus, Pía Gabriela

2020

Resumen

El trabajo del hogar remunerado es uno de los que presentan mayor informalidad en nuestro país, del mismo modo, es infravalorado por circunstancias como las desigualdades de género, las condiciones económicas y la condición de migrantes de este grupo humano. Para comprender dichas desigualdades se desarrollarán los antecedentes históricos de este oficio. El presente trabajo analizará el régimen laboral de las trabajadoras del hogar, sobre si se encuentra justificado en criterios de igualdad y no discriminación, teniendo en cuenta que hasta hace algunos meses existía un régimen injustificadamente discriminatorio para las trabajadoras; a propósito de ello, la recientemente promulgada norma mejora notablemente los derechos anteriores, equiparando formalmente los derechos de las trabajadoras del hogar con los de cualquier trabajador del régimen laboral privado. A pesar de esta supuesta igualdad de la norma, se evaluará si en la realidad esta logra ser garantía para el cumplimiento de los derechos de esta población, teniendo en cuenta lo contenido por la ley y la reglamentación. Tomando en cuenta las experiencias de las trabajadoras del hogar y de sus representantes se determinará si la norma finalmente cumple su propósito y qué es lo que debería ocurrir para que sea realmente efectiva.

Índice

1. Introducción	1-5
2. Marco teórico-normativo	5-6
3. Antecedentes	6
3.1. Grupo social afectado: las trabajadoras del hogar	6-8
3.2. Antecedentes normativos	8-10
4. El principio de la igualdad y no discriminación y su aplicación en el caso concreto	10-12
5. Críticas a la norma de las trabajadoras del hogar	12-18
6. Experiencias sobre el cumplimiento efectivo de la normativa	18
6.1. Desde la perspectiva de la dirigente del sindicato de las trabajadoras del hogar	18-22
6.2. Desde la perspectiva de las trabajadoras del hogar	22-25
7. Recomendaciones para el efectivo cumplimiento de la norma	25-26
8. Conclusiones	26-27
9. Bibliografía	28-31
10. Anexos	32

1. Introducción

El trabajo del hogar, a diferencia de otras profesiones u oficios ha sido considerado como un trabajo marginado, relegado, de poca importancia e incluso se visto minimizado el esfuerzo que conlleva. Históricamente las labores del hogar eran encomendadas a mujeres con un rango social menor al que ostentaban los administradores del hogar. En nuestro continente, las mujeres provenientes de familias campesinas e indígenas se ocupaban de servir a las familias adineradas, de la clase alta; “las mujeres que se dedicaban a esto lo hacían en un ambiente paternalista, eran esclavizadas y privadas de educación, recreación, entre otros derechos básicos” (Kajatt 2019:4).

Como se habrá podido dar cuenta el/la lector(a), nos referimos a las trabajadoras del hogar como un colectivo femenino, ya que las personas que se ocupan de la realización de estas labores son, en su mayoría, mujeres. De acuerdo con un trabajo de análisis realizado a la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) del año 2017 por el autor Cáceres, el trabajo del hogar remunerado es realizado un 95.5% por mujeres, lo cual según el mismo autor hace que el imaginario social de “mujer dedicada al trabajo del hogar” continúe persistiendo en la sociedad (2019:5). Cabe mencionar que dicho autor señala que aún persiste en el imaginario social la idea del hombre dedicado al trabajo productivo y la mujer aun es indebidamente vinculada con el cuidado del hogar y tareas domésticas (Cáceres 2019:9).

Respecto a lo anterior, Valdez señala “que el trabajo doméstico se asume como una tarea vinculada a la naturaleza femenina, la cual no necesita una capacitación extra o especialización, sino que es una labor que se aprende en la práctica, a partir del ejercicio del rol reproductivo” (2014:101). Lo que la autora quiere decir es que las personas asumen como un rol natural de la mujer el cuidado del hogar y las actividades se realizan en él y por lo tanto suelen considerar que las trabajadoras del hogar ya tienen aprendidas las labores domésticas. Al hablar de un rol reproductivo, los autores se refieren a la maternidad vinculada a la mujer, es decir que en la sociedad se encuentra la idea de que, ya que la mujer tiene la capacidad de ser madre, tiene el deber de aprender las labores de la casa.

En la línea de lo anteriormente señalado se encuentra Rodgers, quien indica que “para el segmento laboral del servicio de cuidado se buscan únicamente mujeres, porque se considera que es un trabajo “natural” para la población femenina y que no requiere de un alto nivel educacional, ni de una formación especializada” (2009). En ese sentido, señala la OIT, que se cree que las trabajadoras del hogar normalmente tienen “menores niveles de educación formal en comparación a otros grupos laborales, baja calificación laboral y además son de origen indígena” (2013:14). Debido a la persistencia de los estereotipos de género en la sociedad, además de otros factores mencionados en los párrafos precedentes, el trabajo del hogar continúa siendo en la actualidad un trabajo realizado mayoritariamente por mujeres.

La poca importancia otorgada a la labor realizada por estas mujeres y su reducida visibilidad permitió que sus derechos sean reducidos, y poco respetados, a diferencia de los derechos de los trabajadores de la actividad privada. Además, por los mismos motivos se permitía que los reducidos derechos que se les eran reconocidos no sean adecuadamente fiscalizados ni promovidos. Respecto a esto, tenemos que el anterior régimen laboral especial que regulaba esta actividad, ley N° 27986 (recientemente modificado), reconocía, por ejemplo, menor tiempo de descanso vacacional, menor pago de CTS, menores garantías contractuales, entre otros.

De acuerdo con la Defensoría del Pueblo, “el trabajo doméstico remunerado constituye (...) uno de los trabajos con mayor déficit de trabajo decente, debido a las extensas jornadas de trabajo, las bajas remuneraciones, la escasa cobertura de seguridad social y el alto nivel de incumplimiento de las normas laborales” (2012:8). Lo anteriormente señalado indica que el trabajo doméstico remunerado constituye una labor que tiene derechos laborales minimizados, aun cuando nuestro país ha ratificado internacionalmente el convenio 189 de la OIT, el cual garantiza el trabajo digno para los trabajadores del hogar.

En aras del cumplimiento de dicho convenio internacional, que entró en vigor en el año 2019, este año fue promulgada la nueva ley de los trabajadores del hogar, ley N° 31047, que modifica el régimen normativo anterior y estipula que deben cumplirse mayores derechos en la relación laboral. Los derechos otorgados implican que formalmente, los anteriores reducidos derechos sean ahora

igualados con los de los trabajadores del régimen laboral privado, aunque consideramos que este sería un cambio formal, más que con la sola promulgación de la ley no se garantiza una adecuada fiscalización ni se plantea un plan o seguimiento para su real promoción y efectivo cumplimiento.

Sobre los mecanismos de fiscalización y planes de seguimiento de la normativa de las trabajadoras del hogar, hemos podido dar cuenta de que, en cuanto a la fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales, se han habilitado algunos mecanismos que se explicarán con mayor detalle posteriormente. Podemos mencionar como ejemplo el establecer modelos de documentos para el desarrollo de la relación laboral o establecer un comité de fiscalización laboral en diversas plataformas. Bajo nuestra perspectiva, a pesar de ser buenas iniciativas, consideramos que aún resultan insuficientes para la garantía del desarrollo de una adecuada relación laboral y creemos necesario proponer algunas que podrían ser de utilidad.

Con todo lo señalado anteriormente, podemos decir que es cierto que la nueva ley otorga mayores derechos a las trabajadoras del hogar, pero nos preguntamos cómo se va a garantizar que estos derechos sean realmente cumplidos por los/las empleadores/as. Teniendo en consideración que la antigua ley reconocía menores derechos y aun así no era respetada por los/las empleadores/as, ¿qué garantiza que el escenario sea diferente con la nueva ley? ¿Son suficientes el esfuerzo legislativo y las escasas iniciativas existentes para fiscalizar y garantizar los derechos en cuestión?

Para desarrollar las ideas centrales de este trabajo, recurriremos a la revisión de bibliografía relevante, como de estadísticas sobre el tema. Además de ello, recurriremos a la realización de algunas entrevistas estructuradas a personas que tengan mayor conocimiento del cumplimiento de la norma laboral además de comentar sus expectativas para la implementación de la ley, dichas entrevistas se realizarán a la dirigente sindical de las trabajadoras del hogar Leddy Mozombite y a una muestra de trabajadoras del hogar.

2. Marco teórico

En orden a la bibliografía revisada sobre lo que se ha escrito sobre el tema en general los autores, en mayor o menor medida señalan que con el antiguo

régimen laboral existía desprotección hacia las trabajadoras del hogar. Para el desarrollo del presente informe, vamos a retomar las ideas de dichos autores, al considerar que ello no ha cambiado significativamente con la recientemente promulgada norma, ya que, aunque formalmente se han igualado sus derechos, en la realidad ello no es completamente efectivo.

De igual manera, citaremos a los autores que señalan que las trabajadoras del hogar son un grupo socialmente vulnerable que, por desconocimiento, por temor a conservar su trabajo, entre otros factores que se señalan, no exigen los derechos que les corresponden. Para poder identificar dichos factores haremos referencia a los autores que señalan los motivos de esta vulneración, indicaremos cuáles son sus causas.

En adición a ello, y para brindar algunas recomendaciones relevantes se consultará bibliografía sobre la experiencia del cumplimiento de la norma laboral de las trabajadoras del hogar en otros países cercanos.

3. Antecedentes

3.1. Grupo social afectado: las trabajadoras del hogar

Antes de ingresar en el ámbito legal de las prestaciones de servicios de las trabajadoras del hogar, consideramos pertinente explicar el desarrollo histórico de su trabajo. De acuerdo con lo señalado por Valdez, la actividad laboral actual de las trabajadoras del hogar se desarrolla en un ámbito postcolonial, que tiene antecedentes históricos como la servidumbre y la esclavitud, épocas en las cuales contar con una trabajadora del hogar era un signo de estatus social (2014:7). Esto nos demuestra que es un trabajo que viene realizándose desde épocas antiguas, a pesar de ello, es desde ese entonces que se desarrolla en precarias condiciones y aunque ello ha ido mejorando con el paso del tiempo, aún no hemos llegado al ideal de valoración de este oficio y su adecuada reglamentación.

En concordancia con lo anterior, históricamente en el ámbito colonial, la sociedad peruana fue un reflejo de la sociedad española, en la que había una división entre los que eran servidos y los que servían. A propósito de ello, la historiadora Spalding señala que la sociedad se encontraba dividida entre nobles y personas comunes, había jerarquía entre los que tenían quien los sirva y entre los

encargados de servir (1974:171). Había entonces jerarquías, las personas encargadas del trabajo de servir en el hogar eran consideradas inferiores a las que contaban con sus servicios.

Por su parte, Valdez acota que “en la Lima colonial el trabajo del hogar era realizado por mujeres, mientras los hombres se encargaban de realizar el trabajo del campo” (2015:23). De esta manera, en nuestra sociedad la asignación de género femenino al trabajo del hogar empieza en la época de Lima colonial ya que era normalmente el trabajo encomendado a las mujeres.

Posteriormente, en la época post colonial, las mujeres del campo empezaron a migrar hacia la capital o hacia zonas donde pensaban encontrar mejoras en su calidad de vida. Así, señala la OIT que “los principales flujos de fuerza de trabajo doméstico en el Perú se generan de los poblados rurales y/o intermedios hacia las ciudades cabecera o capitales de departamento; seguidamente, se suele dar el salto de las capitales de departamento o región hacia la región de Lima, ciudad donde se encuentra el gran mercado de trabajo doméstico” (OIT 2013:81) De esta forma, las mujeres viajan hacia zonas céntricas de sus regiones o hacia otras regiones en busca de oportunidades laborales y se insertan en el mercado laboral mediante la realización de trabajo del hogar remunerado.

Dentro de esta población migrante, se señala que “los flujos migratorios de fuerza de trabajo doméstico, principalmente femenina, están determinados en función a dos variables: a) los niveles de remuneración, pues las mujeres se movilizan en busca de mejores niveles de ingreso y migran hacia las zonas y regiones con mayores niveles de remuneración; y b) las posibilidades de lograr un mejor acceso a la educación, dado que las mujeres aspiran a dejar de ser trabajadoras domésticas en un momento de sus vidas” (OIT:81). Lo anteriormente señalado nos demuestra que la migración y la posterior ocupación de las mujeres en el trabajo del hogar remunerado suponía para estas migrantes una mejora de su situación anterior. Ya que anteriormente se encontraban en situaciones desfavorables, aceptaban realizar las labores del hogar en condiciones precarias, por la necesidad de obtener el trabajo.

En la actualidad, de acuerdo con la encuesta nacional de hogares ENAHO realizada en el año 2018 2,4% de la población que labora, (aproximadamente

395 mil 200) declararon que su ocupación era la de ser trabajadora del hogar (2018:1). Es importante señalar la cantidad aproximada de las trabajadoras para tener en cuenta que es un grupo social numéricamente relevante de acuerdo con la cantidad de personas que componen este universo de trabajadoras. De acuerdo con declaraciones de la FENTTRAHOP, tienen cifras que sugerirían que existe un número mayor de trabajadoras, ascendiendo esta cifra aproximadamente a 500,000 trabajadoras y trabajadores del hogar.

Ya habiendo relatado la historia de la población de las trabajadoras del hogar, podemos notar la existencia de la antigua vulneración de estas mujeres en la época colonial y en el transcurso del tiempo hasta la actualidad. En ese sentido, aun cuando la situación ha mejorado respecto a las épocas antiguas, nos encontramos aún frente a un grupo que realiza esta actividad en condiciones de precariedad y desigualdad. Además de ello, por sus características personales podemos comprender que son mujeres que podrían encontrarse en una especial situación de vulnerabilidad, por lo que deben ser correctamente protegidas por el régimen normativo que les corresponde, el que debe garantizar igualdad real de condiciones laborales.

3.2. Antecedentes normativos

Como ya hemos podido adelantar, el 30 setiembre de 2020 se promulgó la ley N° 31047 “ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar”. Esta ley se promulgó en el marco de la implementación del convenio 189 de la OIT “convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos” el cual fue ratificado por nuestro país el 26 de noviembre de 2018 y entró en vigor el 26 de noviembre del 2019. Antes de la implementación de la ley N°31047 la ley que se encontraba en vigencia era la N° 27986, la cual fue promulgada en el año 2003.

La antigua ley N° 27986 reconocía a las trabajadoras del hogar solo la mitad de los derechos de los que gozan los trabajadores del régimen laboral privado. De ese modo, les eran reconocidos 15 días de vacaciones remuneradas, compensación por tiempo de servicios correspondiente a la mitad de una remuneración y gratificaciones correspondientes a la mitad de una remuneración. Además de ello, el contrato laboral de las trabajadoras podía ser

verbal o escrito, en adición a esto, se permitía que puedan ser contratadas menores de edad y no había un salario mínimo establecido.

Es importante mencionar que la antigua ley era abiertamente discriminatoria, ya que, por todos los argumentos mencionados anteriormente como las cuestiones de género, por su condición de migrantes, por niveles educativos, entre otros factores, se reducían muchos derechos que sí eran reconocidos a los trabajadores de la actividad privada. Dicha normativa estuvo vigente por 17 años, es decir durante un largo periodo de tiempo no se reconocían los derechos íntegros de las trabajadoras del hogar. Para lograr el reconocimiento de los derechos laborales mínimos, las organizaciones sindicales tuvieron un papel relevante ya que impulsaron el reconocimiento del convenio 189 de la OIT y posteriormente promovieron la nueva normativa vigente.

Como se ha señalado anteriormente, en contraposición a la antigua ley, debido a la negociación y presión de las trabajadoras del hogar organizadas, nuestro país suscribió finalmente el convenio 189 de la OIT, el cual establecía garantías laborales mínimas para los trabajadores del hogar, entre ellas el reconocimiento del salario mínimo establecido en la normativa laboral general de los países que ratificaran el convenio, la existencia de contratos laborales escritos, y en general garantizar que los trabajadores del hogar no gocen de menores derechos que los que ostentan los trabajadores de la actividad privada.

En orden a implementar el convenio ratificado por nuestro país y teniendo en cuenta su entrada en vigor en noviembre del 2019, es en septiembre de este año que se promulga una ley que formalmente equipara los derechos de las trabajadoras del hogar con los trabajadores de la actividad privada. Es así como la ley N° 31047 otorga, como especificaba el convenio, los mismos beneficios en temas de seguridad social al igual que en los otros aspectos que eran desfavorables en la ley derogada, como la regulación del contrato por escrito y el no establecimiento del pago del salario mínimo como base.

Es importante señalar que bajo parámetros constitucionales no es aceptable que un grupo específico de trabajadoras reciba menores derechos que cualquier otro grupo de trabajadores sin ninguna justificación razonable. Debido a ello, consideramos que es de aplicación recurrente y continua revisión en el desarrollo

del artículo la constitución, específicamente los artículos relacionados a la igualdad y no discriminación. De igual forma el convenio 189 de la OIT, anteriormente mencionado, que como se puede advertir, cuenta con rango constitucional.

4. El principio de igualdad y no discriminación y su aplicación en el caso concreto

En la constitución política del Perú, artículo 2 inciso 2 se señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y no ser discriminado por ningún motivo; asimismo, el inciso 15 señala que las personas tienen derecho al trabajo. Ahora bien, la propia constitución desarrolla el derecho al trabajo, en su artículo 23 indica que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. La constitución reconoce una serie de derechos mínimos que deben percibir los trabajadores, asimismo reconoce principios de aplicación en las relaciones laborales, entre ellos la igualdad de oportunidades sin discriminación. Tenemos entonces que la principal fuente normativa de nuestro país reconoce la igualdad y no discriminación, además de que promueve su aplicación en las relaciones laborales.

En cuanto al principio de igualdad, Eguiguren señala que “el contenido del derecho a la igualdad se compone de la igualdad formal, por la cual todas las personas tienen derecho a que la ley los trate y se les aplique por igual; del mismo modo se compone de la igualdad sustancial o material, que impone más bien la obligación de que la ley tienda además a crear igualdad de condiciones y oportunidades para las personas”. En este caso, al crear un régimen laboral especial para las trabajadoras del hogar nos encontraríamos frente a la igualdad material, ya que se propone una ley de acuerdo con las necesidades de un grupo específico, en caso de demostrarse que la creación de dicho régimen laboral sea justificada.

Sobre la aplicación del principio de igualdad en las relaciones laborales, Neves indica que las diferentes relaciones laborales se encuentran desarrolladas en ordenamientos legales que correspondan al sector en el que se desempeñan las labores de los grupos de trabajadores. Así existen dos grandes regímenes

laborales generales, el del sector público y el del sector privado; sin perjuicio de ello, señala que dentro de los dos grandes grupos pueden existir regímenes diferenciados para ciertas materias, siempre que ellos sean compatibles con la constitución. Señala que para que ello ocurra, la diferenciación de grupos de trabajadores debe ocurrir en orden de la existencia de una causa objetiva y razonable (2018:30).

En la línea de lo señalado anteriormente, La Cruz afirma que “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” (2014:44). Bajo la misma línea, Campos señala que se justifica la creación de un régimen especial dependiendo de la actividad que realice un grupo de trabajadores, del tipo de prestación de servicio y las condiciones especiales que se presenten, de este modo indica que habrá que evaluar caso por caso los diversos regímenes especiales para determinar si se encuentran adecuadamente justificados (2014:700).

De acuerdo a García, en el trabajo del hogar encontramos énfasis en las relaciones afectivas, de acuerdo a lo que dicha autora señala, las relaciones afectivas que comúnmente existen entre empleadores/as y trabajadoras, además de las labores diferenciadas y específicas de las trabajadoras llevan a que haya un régimen laboral especial (2019:6). En la misma línea se encuentra La Cruz, quien señala que por la propia labor y los servicios que brinda la trabajadora del hogar, que implican desarrollar relaciones cercanas con sus empleadores/as y debido a que se desarrollan en un ambiente de convivencia pequeño, además de por las particularidades del grupo de las trabajadoras del hogar (mujeres, migrantes, con bajo nivel educativo), se encuentran adecuadamente comprendidas en un régimen especial laboral (2014:45).

En base a lo anteriormente señalado, coincidimos con las autoras respecto a que una estrecha vinculación con el/la empleador/a puede generar una vulneración a los derechos de las trabajadoras. Es decir, ya que existe la probabilidad de desarrollar una relación íntima entre empleadores/as y trabajadoras es probable que estas no se encuentren en condiciones de exigir sus propios derechos laborales, esto se debe a que sienten que se encuentran en un ambiente familiar

y se sienten incómodas al exigir lo que legalmente les corresponde. De acuerdo a las declaraciones de Leddy Mozombite, quien contrata a una trabajadora del hogar debe tener en cuenta que existe una relación principalmente laboral, aun cuando de la prestación del trabajo puedan surgir relaciones cordiales, incluso íntimas, siempre debe prevalecer la relación laboral.

En cuanto a la diferenciación por las labores realizadas, no coincido con que las labores en sí mismas sean una razón para calificar al trabajo del hogar como diferente al realizado por cualquier otro trabajador. Ello, debido a que las labores realizadas por este grupo de trabajadoras son de igual importancia que cualquier otra labor y conllevan el mismo nivel de esfuerzo que cualquier otro trabajo; es decir que esta razón no debería ser considerada un motivo para la creación de un régimen laboral especial. La razón por la que sí consideramos es necesaria aun la existencia de un régimen especial es la naturaleza de la relación laboral y por las propias características de vulnerabilidad de este grupo social.

Habiendo señalado las justificaciones de la continuidad de un régimen laboral especial, es necesario expresar que tal como señala la constitución, se permite que se establezca un régimen especial, pero este debe proporcionar protección a las trabajadoras del hogar y de ningún modo limitar sus derechos de forma injustificada. En orden a garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad y no discriminación es que se ha promulgado una nueva ley, que deroga la anterior que atentaba contra los principios de igualdad y no discriminación al recortar derechos arbitrariamente.

A pesar de que la nueva ley equipara los derechos de las trabajadoras del hogar con los de los trabajadores del régimen laboral general privado, consideramos que es pertinente que continúe siendo una ley especializada, que las labores realizadas por las trabajadoras del hogar sigan siendo reguladas especialmente. Esto en la medida de que la sociedad aun no es consciente de la importancia del desarrollo del trabajo del hogar y aún persisten algunas actitudes de desvalorización frente a estas labores, por lo que, de incluirse a las trabajadoras en el régimen general, es probable que no las reconozcan como trabajadoras y continúen siendo vulneradas.

5. Críticas a la normativa de las trabajadoras del hogar

Aun cuando la norma se ha realizado pensando en el cumplimiento formal del convenio 189 de la OIT consideramos pertinente realizar una evaluación a su contenido para determinar si está planteada para que sea efectivamente cumplida y pensada en brindar una base legal que proporcione igualdad real a este grupo de trabajadoras. Para determinar ello realizaremos un análisis de algunos artículos relevantes.

Para empezar y en orden de analizar adecuadamente los artículos debemos señalar que la ley fue promulgada el 30 de setiembre y a partir de ello, la misma ley establece un plazo de 90 días para reglamentar este régimen laboral. Es así como, aun cuando nos encontramos en el límite del plazo para su reglamentación, creemos pertinente señalar algunas observaciones para que la reglamentación sea productiva y procure el efectivo cumplimiento de la normativa laboral.

El artículo 5 de la ley señala que:

“el contrato de trabajo doméstico se presume que es a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. El trabajo por horas contempla los derechos y beneficios reconocidos en la presente ley, en cuanto sea aplicable. El contrato de trabajo doméstico se celebra por escrito, por duplicado y lo registra el empleador en el aplicativo web que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo no mayor de 3 días hábiles de celebrado, y debe contener como mínimo:

- a) Los nombres y apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio del empleador y trabajador.
- b) La especificación del trabajo doméstico contratado y del lugar o lugares de su prestación; así como los antecedentes del período total laborado de forma previa a su celebración, por escrito.
- c) La descripción de las condiciones de entrega de alimentos, uniforme o de alojamiento cuando corresponda.
- d) La fecha de inicio del contrato y la forma de prestación del trabajo.
- e) El monto, la oportunidad y el medio de pago de la remuneración, y demás conceptos.
- f) La jornada y el horario de trabajo.
- g) El día acordado como descanso semanal.
- h) La precisión sobre facilidades para acceder a la educación básica obligatoria o a la educación superior, formación técnica o profesional, según corresponda.

i) Los beneficios otorgados por seguridad social como prestaciones sanitarias, económicas y sociales.

j) Los demás que establezca el reglamento de la presente ley.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba, publica y difunde un modelo referencial de contrato de trabajo doméstico que contemple, como mínimo, los puntos detallados en el presente artículo(...)

Tras la lectura de este artículo podemos deducir que el requisito de contrato escrito es obligatorio en este régimen laboral, pero reconoce al mismo tiempo que es posible que efectivamente esto no sea cumplido. En los casos en que no sea cumplido, permite que se presuma la existencia de la relación de trabajo, lo cual favorece a la trabajadora del hogar de modo que sea más sencilla la prueba de la existencia de la relación laboral para solicitar el cumplimiento de sus derechos.

La norma señala que hay una cierta información mínima que debe estar contenida en el contrato de trabajo y ciertamente es mayor la información que comprende el nuevo modelo de trabajo proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Es así que mediante Resolución Directoral General N° 0001-2020-MTPE/2/15 el MTPE proporciona un nuevo modelo de contrato que incluye mayores datos de la relación laboral, a pesar de ello, aun no se ha incluido en este modelo la descripción de las condiciones de entrega de alimentos, uniforme o de alojamiento cuando corresponda, la precisión sobre facilidades para acceder a la educación básica obligatoria o a la educación superior, formación técnica o profesional, según corresponda, los beneficios otorgados por seguridad social como prestaciones sanitarias, económicas y sociales.

Es importante que en el pendiente reglamento o en una nueva disposición del MTPE se contemplen estos tres factores, ya que su estipulación en el contrato generaría que su cumplimiento pueda estar mejor delimitado entre las empleadoras y trabajadoras. En ese sentido, explicitar las condiciones de entrega de alimentos, uniforme y alojamiento puede evitar que se generen situaciones de incumplimiento y desprotección, que sería más evidente en el caso de las trabajadoras cama adentro.

La importancia de precisar las facilidades para acceder a los diferentes niveles educativos se debe a que como se ha dicho anteriormente, las trabajadoras del hogar, en su mayoría pueden provenir de un nivel socioeconómico bajo, por lo que la educación constituye para ellas un medio por el cual completan su desarrollo integral y les permite dedicarse a una actividad diferente. Establecer las facilidades que se les puede brindar para acceder a educación es relevante para ellas, para permitir que las empleadoras cumplan con la obligación de respetar el acceso de las trabajadoras a la educación en la medida en que se comprometan.

También es relevante que en el contrato se establezcan las prestaciones sanitarias, económicas y sociales. Es importante que consten por escrito las obligaciones de seguridad social que corresponden a las trabajadoras y las que corresponden a los/las empleadores/as. Cuando se establecen por escrito estas obligaciones, queda claro a quien se le atribuye el pago de cada concepto y ello permitiría disminuir la confusión que tienen las trabajadoras de cuáles son los conceptos que a ellas les corresponden pagar y cuáles son los conceptos a los que está obligado el empleador/a.

Es importante la existencia de un contrato por escrito, ya que ayuda a la promoción de la formalización de las trabajadoras del hogar. Sobre esto, debemos recordar que de acuerdo con Cepal “entre los países de la región con mayores niveles de formalización del empleo se encuentra Uruguay con cerca del 70% de afiliación a sistemas de pensiones. Por el contrario, entre los países con cobertura más baja (inferior al 10%) se encuentran Bolivia, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay y Perú” (2020:4). Respecto a ello, podemos observar que nuestro país se encuentra entre los que tienen mayor informalidad en el sector de las trabajadoras del hogar; consideramos que, para empezar a contrarrestar la informalidad, sería importante entonces que se inicie estableciendo claramente las obligaciones de cada parte en la relación laboral por medio del contrato escrito.

Sobre lo señalado anteriormente, es pertinente entonces señalar que debido a la precariedad de las afiliaciones de las trabajadoras del hogar en nuestro país al sistema pensionario en comparación a otros países debemos observar por qué existe esta tasa de afiliación tan baja y trabajar en que esta aumente. Ello

no puede suceder mientras que no quede claro quién está en la obligación de realizar los pagos y tampoco se cuente con una eficiente fiscalización y promoción de la inscripción de las trabajadoras.

Por otro lado, la ley contempla en su artículo 6 que “el pago a las trabajadoras del hogar podrá ser establecido mediante libre acuerdo entre la trabajadora y su empleador/a, pero no podrá ser de ningún modo menor a la remuneración mínima vital”. La norma señala que las trabajadoras que laboren por horas deberán tener como referencia el monto de la remuneración mínima vital. Asimismo, este artículo señala las condiciones que deben ser otorgadas a las trabajadoras para la realización de sus labores; del mismo modo, señalan las obligaciones que tienen los/las empleadores/as durante la realización de las labores de las trabajadoras como comida y alojamiento cuando corresponda.

Sobre el anterior artículo, igualar mediante la ley el establecimiento del salario mínimo es un paso acertado para lograr formalmente la no discriminación de este grupo de trabajadoras; sin embargo, esta disposición legal debe ir acompañada de una adecuada reglamentación que permita la fiscalización de su efectivo cumplimiento, ya que como se ha dicho antes, las trabajadoras se encuentran en una posición desfavorable que podría permitir el incumplimiento del pago del salario mínimo. Del mismo modo, es positivo que se señale explícitamente que no constituye parte de la remuneración la comida ni alojamiento que se les pudiera brindar, ya que esto es un requisito mínimo para que puedan desarrollarse en condiciones dignas.

Continuando con lo relacionado con la remuneración que perciben las trabajadoras del hogar, el artículo 8 regula la oportunidad en que debe pagarse, sea quincenal o mensual, además de señalar que es una obligación que los/las empleadores/as otorguen boletas de pago y extiendan una copia a la trabajadora. Además, el artículo señala que la boleta debe ser detallada y contener los descuentos que realicen los empleadores/as como el seguro de salud cuyo pago les corresponde, además de otro tipo de descuentos de existir, se indica que el MTPE otorga un modelo referencial de boleta.

Sobre los modelos de boletas de pago, es pertinente señalar que con anterioridad a la promulgación de la ley N° 31047 el MTPE, había aprobado

mediante resolución directoral general N° 0001-2020-MTPE/2/15 un modelo referencial de boleta de pago y también modelo de contrato, sobre el que se ha hecho mención anteriormente; sin embargo, el problema recaería en que estos eran basados en la antigua ley de las trabajadoras del hogar, ley N° 27986. En la medida que fueron diseñados durante la vigencia de la antigua normativa, sería importante que los modelos sean actualizados en el reglamento de modo que puedan comprender todos los derechos reconocidos a las trabajadoras del hogar en la nueva ley.

De acuerdo con las experiencias que se detallarán posteriormente, que la mayoría de las trabajadoras del hogar no reciben la boleta en mención, aun cuando la ley ya se ha promulgado y las/los empleadores/as se encuentran en la obligación de emitirla, por lo que además de la simple publicación del modelo de la boleta se debe trabajar un plan de formalización del pago. Recordemos que, para las trabajadoras del hogar, contar con el detalle de los montos que les son otorgados, sus descuentos por sistema de salud y otros conceptos justificados, constituyen una forma de verse protegidas ante descuentos arbitrarios y lo que constituiría un pago menor al debido.

En el artículo 9 de la Ley de las Trabajadoras del hogar se señala que las trabajadoras del hogar tienen derecho a recibir una gratificación equivalente a una remuneración mensual en los meses de julio y diciembre. Del mismo modo en el mismo artículo se establece de forma muy breve que las trabajadoras tienen derecho a recibir compensación por tiempo de servicios. El problema que se presenta en este artículo es que no se especifica en qué circunstancias la trabajadora debe recibir la gratificación, es decir no se señala cuántos meses debe haber laborado para recibir la gratificación.

Es importante establecer estas especificaciones en el reglamento porque de la propia experiencia de algunas trabajadoras del hogar hemos podido dar cuenta de que los/las empleadores/as se niegan a entregarles la gratificación por haber trabajado menos de 6 meses. Es por ello por lo que es importante que se establezca en la reglamentación si hay un número mínimo de meses que debe encontrarse laborando la trabajadora, o si en todo caso recibirá una gratificación proporcional a los meses laborados, de modo que las/los empleadores/as no puedan incumplir con el pago correspondiente.

Del mismo modo ocurre con la compensación por tiempo de servicios, en la ley no se ha establecido sobre este aspecto en que meses se deben realizar los depósitos por parte del empleador o empleadora, cuánto es el monto establecido que se debe depositar, además de señalar cual es el cálculo que se debe seguir para establecer el monto se debe depositar. Este es un punto importante que debe ampliarse en la reglamentación de la norma.

6. Experiencias sobre el cumplimiento efectivo de la normativa obtenidas mediante la aplicación de entrevistas semiestructuradas.

Ya habiendo brindado algunos acercamientos a las deficiencias de la normativa laboral actual respecto a su efectivo cumplimiento, consideramos relevante realizar una consulta sobre su implementación y cumplimiento a las afectadas y presuntamente beneficiadas directamente por la ley. Al respecto, se han realizado una serie de entrevistas estructuradas, en primer lugar, a la secretaria de la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú, Leddy Mozombite, así como a una muestra de trabajadoras del hogar, sindicalizadas y no sindicalizadas.

6.1. Desde la perspectiva de la dirigente de la Federación Nacional de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú FENTTRAHOP

En una reunión mediante la plataforma de zoom, la señora Leddy Mozombite, secretaria de la FENTTRAHOP nos explicó los cambios que ha podido percibir desde la promulgación de la nueva ley de las trabajadoras del hogar, a diferencia de lo que ocurría con la antigua ley. Además de ello pudo comentar algunas iniciativas que se vienen promoviendo desde la federación, para lograr el cumplimiento efectivo de la normativa vigente y la problemática por la que aún atraviesan para lograr la protección efectiva de sus derechos.

La primera pregunta realizada a la señora Leddy fue si desde su perspectiva como secretaria de la federación había podido conocer de la implementación voluntaria de la ley en el caso de las trabajadoras sindicalizadas. Al respecto ella señaló que todo cambio es progresivo y que ha podido observar pequeños

cambios y cierta iniciativa para la implementación voluntaria de la ley; sin embargo, también señaló que ha recibido comunicaciones de trabajadoras afiliadas que llaman para pedir asesoramiento porque sus empleadores/as no han querido reconocer sus derechos aun cuando la ley se encuentra vigente y algunos de ellos se excusan en que la ley, es cierto que se encuentra vigente, pero no tiene reglamento.

Como un ejemplo de lo anteriormente señalado, nos comenta que como secretaria de la federación es la encargada de recibir las llamadas de denuncias y a través de ellas ha podido conocer que, para el mes de diciembre, en el que los/las empleadores/as se encuentran obligados a otorgar la gratificación, a algunas trabajadoras solo les ha entregado un panetón, una canasta de víveres o dinero entre 50 o 100 soles. Ella nos comenta que esta práctica es usual entre los/las empleadores/as quienes consideran que entregar una gratificación a sus trabajadoras del hogar constituye un favor y no un derecho.

Se le realizó la pregunta de si cree que la nueva normativa laboral ha producido efectos adversos en las relaciones laborales de las trabajadoras del hogar, a lo que respondió que las circunstancias actuales han permitido que ocurran mayores abusos y estos sean invisibilizados. A pesar de ello, no considera que ello sea producto de la promulgación de la nueva normativa sino parte de una cadena de abuso que proviene desde antes de la existencia de la nueva ley. Por ejemplo, señala que para no cumplir con los derechos que les corresponden, muchas de las trabajadoras han sido despedidas injustificadamente o se les han reducido las horas de trabajo señalando que por trabajar menos horas ya no les corresponde percibir los derechos reconocidos en la ley N° 31047.

Otra consulta realizada fue si consideraba que las trabajadoras sindicalizadas percibían mayores derechos que las trabajadoras no sindicalizadas. Al respecto, ella señaló que considera que las trabajadoras sindicalizadas tienen mayores conocimientos de la normativa debido a la difusión que realiza la federación y otras organizaciones sindicales; sin embargo, el hecho de conocer la norma no implica que cuenten con poder de negociación frente a los/las empleadores/as, ella comenta que “los empleadores buscan sacar provecho de la fuerza laboral

de las trabajadoras del hogar, sin reconocer adecuadamente el valor que este tiene”.

De las reflexiones que pudo realizar, la respuesta concreta a la pregunta anterior sería que la sindicalización ayuda al mejor conocimiento de los derechos laborales a las trabajadoras del hogar; sin embargo, no implica que las trabajadoras sindicalizadas puedan obtener mayores derechos. A pesar de ello, la labor que realizan las organizaciones sindicales permite concientizar a trabajadoras y empleadores para que puedan implementar los derechos correspondientes en sus relaciones laborales.

Otra pregunta realizada fue sobre los planes que tenían como Federación para lograr el efectivo cumplimiento de la ley. Como primera medida indicó que se encuentran realizando la difusión de los derechos que les reconoce la nueva ley entre grupos de trabajadoras del hogar sindicalizadas, mediante medios digitales como WhatsApp, Zoom, Facebook y otras; además, comenta que esperan expandir la difusión de la nueva norma hacia trabajadoras no sindicalizadas, para lo que se encuentran compartiendo información de esta activamente en sus redes sociales.

Como segunda medida, señaló que como Federación han buscado la integración de una mesa de diálogo con las autoridades responsables para la reglamentación, en esta misma línea señala que han enviado una propuesta de cronograma para la reglamentación de la ley y han enviado una propuesta de reglamento que han trabajado por su cuenta, además de una trabajadora de la mano con el grupo de investigación de la maestría del Derecho al Trabajo y Seguridad social de la PUCP. A pesar de sus esfuerzos para comunicarse con el MTPE y lograr el diálogo, señala que no han recibido una respuesta y que el ministerio ha publicado una propuesta de reglamento sin incluirlas en la elaboración.

En este sentido, es importante que las organizaciones de trabajadoras del hogar puedan ser incluidas en la reglamentación y escuchadas para que el reglamento sea útil al propósito de lograr el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar. Como señala Leddy Mozombite, son las trabajadoras del

hogar quienes conocen mejor la realidad del desarrollo de sus labores, además son ellas quienes se verán afectadas en caso de tener un reglamento deficiente, pues como ha señalado anteriormente, el reglamento se viene utilizando como pretexto para aprovecharse de la fuerza laboral de las trabajadoras.

En la misma línea de la implementación del reglamento, se le consultó que aspectos de la nueva ley considera que deberían ser especificados en el reglamento. Sobre ello, comentó que la Federación junto con el apoyo de especialistas han determinado que el reglamento debe pronunciarse respecto al trabajo por horas o a tiempo parcial, sobre el contenido del contrato, sobre el papel que desempeñan las agencias de empleo, sobre el procedimiento de las inspecciones del trabajo en el hogar, sobre los descansos semanales y los límites del trabajo extra. Indica que todos los puntos señalados han sido recogidos en una propuesta que han hecho llegar al MTPE para su oportuna evaluación y adopción en el reglamento.

Por último, se le consultó si consideraba que los planes elaborados para el cumplimiento de la nueva ley eran suficientes para lograr mejores condiciones laborales para las trabajadoras. Al respecto señaló que por el momento considera que son insuficientes porque, en primer lugar, el MTPE no ha promovido la difusión de la ley, en segundo lugar, no se han establecido mecanismos claros para la fiscalización y, en tercer lugar, no se ha determinado un buen reglamento que incluya la perspectiva de las trabajadoras del hogar.

De las declaraciones realizadas por Leddy Mozombite podemos extraer algunas ideas relevantes para poder afirmar lo que veníamos señalando a lo largo del artículo. Ello sería que, si bien la nueva ley es un avance importante en el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras para lograr la igualdad con sus pares (trabajadores del sector privado), no es suficiente la ley en si misma para lograr la igualdad formal en la realidad.

Sus declaraciones nos permiten observar que la sociedad no ha cambiado radicalmente su visión de la labor realizada por las trabajadoras del hogar, y que aun persisten las ideas de desvalorización de su trabajo. Pudimos observar que aún hay empleadores que se niegan a reconocer que las labores realizadas por

las trabajadoras del hogar constituyen un trabajo más, por lo que confirma que aún sigue siendo necesario el tratamiento especial de este régimen laboral.

6.2. Desde la perspectiva de las trabajadoras del hogar

Para el desarrollo de este artículo se realizaron encuestas a un grupo de trabajadoras del hogar. Las preguntas fueron elaboradas con el objetivo de conocer sus experiencias personales en los centros de trabajo. Las preguntas fueron realizadas para observar si la promulgación de la norma había ocasionado algún cambio real en la situación laboral de las trabajadoras o si, por el contrario, la norma solo había sido una modificación formal y las trabajadoras continuaban percibiendo los mismos derechos laborales de la antigua ley, sin ningún cambio significativo.

La muestra recogida comprende a dieciséis trabajadoras del hogar que laboran en el departamento de Lima y en la provincia constitucional del Callao. De las dieciséis trabajadoras seis de ellas pertenecían a la FENTTRAHOP y diez eran no sindicalizadas, esta diferencia marcó un contraste en sus respuestas. Es pertinente señalar que las preguntas fueron realizadas a un mes de promulgada la ley N° 31047, sin reglamento vigente a la fecha.

En primer lugar, se les consultó si contaban con conocimiento del cambio existente sobre la ley que regula su actividad laboral. Al respecto, las seis trabajadoras sindicalizadas señalaron que sí contaban con el conocimiento de la existencia de la nueva ley debido a la difusión activa que realiza la Federación. Por otro lado, de las diez trabajadoras no sindicalizadas, siete indicaron que conocían de la promulgación de la norma debido a que lo habían visto en redes sociales o habían escuchado de su existencia por los medios de comunicación, tres de ellas señalaron que pudieron conocer de su existencia gracias a la comunicación con otras compañeras trabajadoras.

En segundo lugar, se les consultó si conocían el contenido de la ley. Al respecto, las trabajadoras sindicalizadas coincidieron en que las campañas informativas realizadas por la Federación les han sido de utilidad para poder comprender el contenido de la norma y poder contar con mayor seguridad al exigir los derechos

que les corresponden. De las trabajadoras no sindicalizadas, seis de ellas sostuvieron que conocían a grandes rasgos los beneficios de la nueva ley, como el aumento del sueldo base y el pago de gratificaciones, pero no sabían cómo hacer cumplir la norma frente a sus empleadores/as. Las cuatro trabajadoras restantes señalaron que desconocían del contenido exacto de la norma.

En tercer lugar, se les consultó sobre la remuneración que percibían. Sobre esta pregunta, las seis trabajadoras sindicalizadas percibían una remuneración no menor de 980 soles, el salario mínimo actual, incluso, el promedio de sus remuneraciones se encontraba en 1090 soles, estando ligeramente sobre el salario mínimo. En cuanto a las trabajadoras no sindicalizadas, el promedio de sus remuneraciones era de 808 soles, al respecto tres de ellas percibían entre el sueldo mínimo y más de ello, y siete de ellas percibían sueldos menores al mínimo vital.

La cuarta pregunta realizada fue si se encontraban afiliadas a algún régimen pensionario, bajo la misma línea de las otras preguntas, las trabajadoras sindicalizadas se encontraban inscritas a sistemas pensionarios. De las diez trabajadoras no sindicalizadas solo 4 se encontraban inscritas y seis de ellas no se encontraban afiliadas a ningún sistema de pensiones. En la quinta pregunta, relacionada a la afiliación a un seguro de salud, las trabajadoras afiliadas a la federación confirmaron estar inscritas en Essalud; por otro lado, de las trabajadoras no sindicalizadas 3 de ellas se encontraban afiliadas a Essalud por iniciativa del empleador y siete se encontraban afiliadas al Seguro Integral de Salud, algunas de ellas por iniciativa propia o recomendación de su empleador.

La sexta pregunta fue sobre si su contrato se encontraba registrado en el MTPE. Dos de las trabajadoras sindicalizadas señalaron que habían inscrito su contrato en la plataforma del MTPE, las demás señalaron que no, pero que tenían planificado realizarlo a corto plazo. Dos de las trabajadoras no sindicalizadas señalaron haber inscrito su contrato en la web del MTPE, las restantes señalaron que no lo habían realizado. En la pregunta ocho se les consultó si recibían boleta de pago, a lo que todas las trabajadoras sindicalizadas indicaron que sí, cuatro trabajadoras no sindicalizadas indicaron que sí y seis indicaron que no recibían.

Por último, se les consultó si recibían gratificaciones en julio y diciembre, además de si recibían vacaciones por el periodo correspondiente y compensadas. En cuanto a la consulta sobre las gratificaciones aun las trabajadoras afiliadas a la Federación señalaron que sí percibían alguna gratificación, pero no por el monto que les corresponde, lo mismo respondieron 4 trabajadoras no sindicalizadas, tres de ellas respondieron que recibían otro tipo de beneficio no económico y tres de ellas señalaron no recibir ningún tipo de beneficio.

Sobre la pregunta de las vacaciones, dos trabajadoras sindicalizadas señalaron que sus empleadores les habían comentado que cumpliendo el año de servicios gozarían de un mes de vacaciones remunerados, cuatro de ellas comentaron que percibirían vacaciones por el periodo de quince días. El escenario con las trabajadoras no sindicalizadas es completamente diferente, pues en su totalidad contestaron que sí percibían un descanso cada cierto tiempo, no determinado pero que el descanso no era remunerado.

De las declaraciones de las trabajadoras del hogar podemos extraer que las trabajadoras sindicalizadas perciben mayores derechos que aquellas que no lo son, podemos deducir que ello ocurre porque tienen mayores conocimientos de los derechos que les corresponden. Las trabajadoras sindicalizadas cuentan con mejores salarios, perciben vacaciones y gratificaciones, aunque se puede notar que estas no son por el periodo y monto correspondientes. En cuanto a afiliaciones al sistema pensionario y de salud, en su totalidad confirmaron estar inscritas.

Un escenario distinto es el que se encuentra con las trabajadoras no sindicalizadas, quienes perciben salarios menores al sueldo mínimo vital, en su mayoría no reciben vacaciones remuneradas, no reciben gratificaciones completas. Además de ello no se encuentran afiliadas a sistemas pensionarios, del mismo modo sus empleadores/as no cumplen con inscribirlas y realizar el pago correspondiente a Essalud.

En general, ni las trabajadoras sindicalizadas, ni las que no lo son se encuentran gozando de la totalidad de los derechos que la nueva ley les reconoce. En virtud de ello, podemos deducir que el hecho de que no existan mecanismos efectivos

para el cumplimiento de la ley impide que esta sea realmente efectiva. De este modo, consideramos importante que se sigan ciertas pautas para lograr la implementación progresiva de la ley N° 31047

7. Recomendaciones para el cumplimiento efectivo de la norma

Como primera recomendación, tenemos la existencia de una política pública integrada, desde diversos sectores del gobierno (ministerios de la mujer, trabajo, economía, entre otros). Una adecuada comunicación entre todos los sectores involucrados puede permitir la creación de políticas públicas integradas para lograr el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar. Por ejemplo, el ministerio de la mujer puede promover iniciativas para concientizar sobre el hostigamiento contra las trabajadoras del hogar, además de empoderarlas para exigir sus derechos; por otro lado, el ministerio de trabajo puede promover el cumplimiento de la ley mediante fiscalizaciones hacia los empleadores.

Como segunda recomendación, se encuentra la realización de campañas de difusión para empleadoras y trabajadoras. Mediante la conversación sostenida con la secretaria general de la FENTTRAHOP ella comentaba que cuando ocurrió la promulgación de la ley los medios de comunicación la difundieron muy poco y por corto tiempo, ella señala que una mejor difusión podría ocurrir si el gobierno realizara campañas promoviendo la ley. Coincidimos con ella, la difusión permitiría mayor conocimiento y por tanto se podría generar mayor interés por parte de las trabajadoras y concientización en los empleadores/as. Sobre este punto, Ordenes señala que en países como Argentina y Brasil se han utilizado campañas multimedia para la promoción de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar lo que ha logrado un aumento en la inscripción de contratos laborales (2016:50).

Una tercera recomendación es incluir a las diferentes organizaciones sindicales en las creaciones de políticas públicas, así como incluirlas para la toma de decisiones importantes respecto a su normativa. En ese sentido, se recomienda que se instalen medios de comunicación eficaces para la comunicación directa y que no ocurra lo mismo que sucedió con el reglamento, en el que por falta de

comunicación directa las trabajadoras enviaban sus propuestas, pero estas no eran recibidas a tiempo y por tanto, no eran tomadas en cuenta.

Otra recomendación es la implementación de los incentivos para que los pagos de trabajadoras del hogar puedan ser deducidos de impuestos de los/las empleadores/as de modo que sea más factible que se cumplan efectivamente los derechos y los/las empleadores/as tengan mayores motivos e incentivos para cumplir. De acuerdo con la OIT esto ya se viene aplicando en algunos países europeos como Francia y Suecia, en los cuales se permite la deducción de los impuestos de los pagos de las trabajadoras del hogar independientes hasta un monto determinado.

Ello podría tener mayor incidencia que la previa iniciativa de deducir el 100% de los aportes de Essalud correspondientes a los trabajadores del hogar. En nuestro país se permitía esta deducción siempre y cuando se haya inscrito a la trabajadora en el registro del MTPE y ya que dicho registro no era tan accesible como hoy en día, fue una iniciativa sin éxito. Sobre esta recomendación, Ordenes señala que en Argentina y Brasil se han empezado a implementar beneficios tributarios para incentivar la formalización de las trabajadoras del hogar (2016:56).

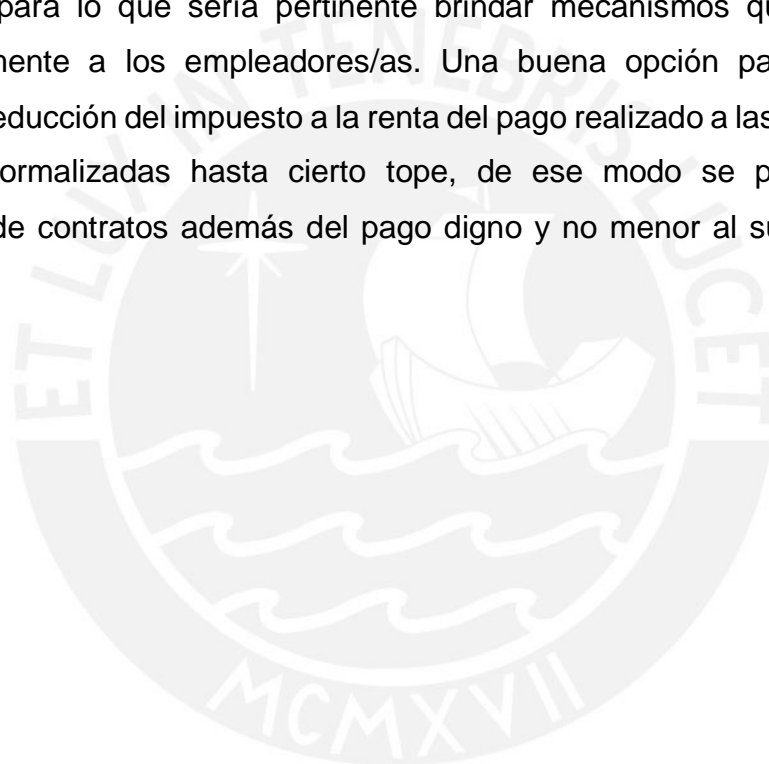
8. Conclusiones

En síntesis, las trabajadoras del hogar son un grupo social vulnerable, que desde tiempos antiguos ha sido discriminado, por el género de quienes ejercen estas labores, por sus condiciones económicas, por su condición de migrantes, entre otras características. A pesar de ello han venido obteniendo mayores derechos debido a la constante lucha de diferentes organizaciones sindicales.

La normativa anterior, abiertamente discriminatoria, fue cambiada por una nueva que materialmente mejora los derechos de las trabajadoras del hogar e incluso equipara los beneficios de ellas con los de los trabajadores del régimen laboral general privado. A pesar de la promulgación de la nueva ley las trabajadoras aún no se encuentran en condiciones de igualdad con otros trabajadores del régimen privado, porque la norma no cuenta aun con mecanismos que promuevan su implementación.

De la experiencia de las trabajadoras del hogar se ha podido deducir que la nueva ley no viene siendo cumplida a la fecha, es decir que los trabajadores no vienen implementando voluntariamente los derechos que les corresponden a las trabajadoras del hogar. De la experiencia de la secretaria general de la FENTTRAHOP podemos extraer que la nueva norma es un primer paso para el reconocimiento de los derechos laborales, pero no es suficiente y debe ser acompañada de mecanismos de diálogo, inclusión y acción para que sea cumplida efectivamente.

Por último, se deben evaluar mecanismos para incentivar el cumplimiento de la nueva ley, para lo que sería pertinente brindar mecanismos que incentiven económicamente a los empleadores/as. Una buena opción para ello sería permitir la deducción del impuesto a la renta del pago realizado a las trabajadoras del hogar formalizadas hasta cierto tope, de ese modo se promovería la inscripción de contratos además del pago digno y no menor al sueldo mínimo vital.



9. Bibliografía

BASTIDAS, María

2012 “Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas”. Proyecto seguridad social para organizaciones sindicales.

Lima. Consulta 20 de octubre de 2020

<http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2397.pdf>

CACERES, Joel

2019 “Hacia la valoración del trabajo doméstico – del hogar” Boletín Informativo Laboral, N° 87, marzo 2019. Lima. Consulta el 17 de octubre de 2020

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305432/Hac%ADa_la_valorizaci%BBn_del_trabajo_dom%9stico-del_hogar.pdf

CAMPOS, 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 Trabajo y Seguridad Social

CEPAL

2020 “Trabajadoras remuneradas del hogar en américa latina y el caribe frente a la crisis del covid-19”. ONU mujeres

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45724/Informe_CEPAL-ONUmujeres-OIT_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

2020 Ley N° 31047. Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar. Consulta: 15 de noviembre de 2020

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-las-trabajadoras-y-trabajadores-del-hogar-ley-n-31047-1889434-1/>

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

2003 Ley N° 27986. Ley de los trabajadores del hogar. Consulta: 15 de noviembre de 2020

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0032/ley-27986.pdf>

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

2012 Las trabajadoras del hogar en el Perú Documento Defensorial N° 21 Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección. Lima. Consulta el 19 de octubre de 2020.

<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Documento-Defensorial-N-21.pdf>

EGUIGUREN, Francisco

2016 Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. Ius at Veritas 15, 63-72

GUZMAN, Brigida

2019 El trabajo doméstico y de cuidado: Su importancia y principales hallazgos en el caso mexicano. Estudios Demográficos Y Urbanos, 237-268.

<https://www.jstor.org/stable/26606111>

KAJATT, Carlos

2019 Las trabajadoras del hogar en el Perú: Contexto actual, evolución normativa y posibles cambios. THĒMIS-Revista De Derecho, (75), 33-41. Consulta el 20 de Octubre de 2020

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21946>

LA CRUZ, Clarissa

2014 Protección al régimen especial de trabajo del hogar en la modalidad cama adentro. Tesis para optar por el grado de Magister. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5821/LA_CRUZ_DAVILA_CLARISA_PROTECCION_TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed

≡∇

NEVES, Javier

2018. Introducción al Derecho del Trabajo. El Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2016 Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo

http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_574115.pdf

ORDENES, Claudia

2016 Servicio Doméstico en Chile: caracterización, evolución y determinantes de su participación laboral. Tesis para optar por el grado de Magister. Santiago: Universidad de Chile.

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/140254/Servicio%20dom%20%a9stico%20en%20Chile%20caracterizaci%20%b3n%20%20evoluci%20%b3n%20y%20determinantes%20de%20su%20participaci%20%b3n%20labora.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

PASTOR, Jaqueline

2020 Situación laboral de las trabajadoras del hogar ante el estado de emergencia nacional por la COVID-19. Diario La Ley. Lima 15 de junio de 2020.

<https://laley.pe/art/9826/situacion-laboral-de-las-trabajadoras-del-hogar-ante-el-estado-de-emergencia-nacional-por-la-covid-19>

PESANTEZ-CÁRDENAS, María

2020 Análisis del régimen especial de trabajo doméstico desde el principio de igualdad y la prohibición de discriminación. Iustitia Socialis 248-273, ene. 2020.

https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia_Socialis/article/view/572/813

VALDEZ, Betina

2014 Empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro: un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima metropolitana. Tesis para obtener el grado de magister: Pontificia Universidad Católica del Perú.

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5712/VALDEZ_CARRASCO_BETTINA_DEL_CARMEN_EMPLEADORAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

VELAZQUEZ, Yolanda, y Fabiola PEÑA y Lucía RUIZ

2020 Trabajadoras del hogar: grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral. Revista de Estudios de Género. La ventana, VI (51) ,138-162.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=884/88462046013>



10. Anexos

10.1. Preguntas realizadas a la secretaria de la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú (FENTTRAHOP) Leddy Mozombite

Se realizó el siguiente cuestionario breve para conocer las perspectivas de la señora Leddy Mozombite como dirigente de la FENTTRAHOP sobre el cumplimiento de la ley de las trabajadoras del hogar

1. En primer lugar, como federación ¿Tienen algunos planes o iniciativas para lograr el adecuado cumplimiento de la ley?
2. ¿Cuáles iniciativas considera como relevantes para lograr que la ley sea implementada y por qué? (como la mesa de dialogo, participación de los sindicatos en la reglamentación, etc.
3. En su experiencia, ¿las trabajadoras sindicalizadas perciben mayores beneficios que aquellas que no se encuentran sindicalizadas?
4. Como dirigente, ¿ha podido conocer que la norma se esté implementando ya voluntariamente con los empleadores? De no ser así ¿cuáles son las razones por las que considera que no está ocurriendo?
5. ¿Ha podido conocer de despidos debido a la negativa de los empleadores de implementar la ley de las trabajadoras del hogar?
6. ¿Considera que con esta norma se logra equiparar completamente a las trabajadoras del hogar con cualquier otro trabajador, terminando así el ciclo de discriminación injustificada?
7. ¿Qué artículos de la ley cree que deben ser aclarados o mejorados en la reglamentación de la ley?
8. Como federación, ¿tienen planes para la aplicación adecuada de la ley?
9. ¿Considera que la nueva ley implica un cambio efectivo en el goce de los derechos laborales para las trabajadoras del hogar?

10.2. Preguntas realizadas a las trabajadoras del hogar

- i. ¿conocen los derechos que les ofrece la nueva ley de trabajadoras del hogar?

- ii. ¿reciben la remuneración mínima vital?
- iii. ¿se encuentran afiliadas a algún régimen pensionario?
- iv. ¿se encuentran afiliadas a seguro de salud?
- v. ¿su contrato está inscrito en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?
- vi. ¿les pagan gratificaciones y les otorgan vacaciones por el monto y periodo correspondiente?

