



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



TESIS:

**El Convenio 189 de la OIT y su incidencia en la sobrerregulación de
beneficios sociales en la Ley n° 31047 - Ley de las trabajadoras y
trabajadores del hogar**

Autor:

Bach. Olenka Geraldine Prado Alarcón

Asesor:

Mag. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea

Para optar el título profesional de abogada

Fecha de sustentación:

06 de septiembre de 2024

LAMBAYEQUE, 2024

Tesis denominada: “El convenio 189 de la OIT y su incidencia en la sobrerregulación de beneficios sociales en la Ley n° 31047 - Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar”. **Presentada para optar el título profesional de ABOGADA, por:**



Bach. Prado Alarcón Olenka Geraldine
Autora

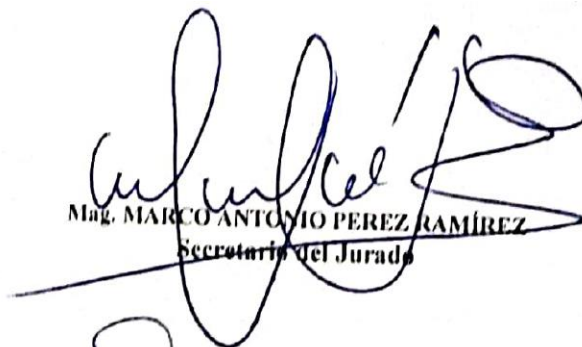


Mag. Cevallos de Barrenechea Carlos Manuel Antenor
Asesor

APROBADA POR:



Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE
Presidente del Jurado



Mag. MARCO ANTONIO PEREZ RAMÍREZ
Secretario del Jurado



Mag. CESAR VARGAS RODRIGUEZ
Vocal del Jurado.

DEDICATORIA:

Todo mi esfuerzo siempre es dedicado a mis padres, Jaime y Rocío, quienes han estado allí para alentarme en cada reto. Una de mis metas en la vida es verlos felices siempre, sé que el final de esta etapa es un paso más para lograrlo.

Este trabajo también va dedicado a mi hermano, Steven Vidal, estoy orgullosa de tu empeño por salir adelante, sé que lograrás todos tus objetivos.

Dedico esta tesis a mis abuelos, llevo los apellidos Prado Alarcón y a donde voy los digo con orgullo, porque es como llevarlos conmigo siempre.

Finalmente, dedico esta tesis a todos quienes me han ayudado a realizarla, por sus conocimientos, sus aportes y, sobre todo, por sus palabras de cariño y afecto incondicional.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de ser abogada y a mi familia por todos sus esfuerzos para yo poder lograrlo.

Agradezco a mis profesores, amigos y compañeros, gracias por las enseñanzas y los consejos.

Mi mayor agradecimiento a ti, Dianita Rivas, sé que desde el cielo sonríes y a través de nosotras, también estás cumpliendo tu sueño de ser abogada.

Finalmente, gracias a la Asociación Grupo de Trabajo Redes - La Casa de Panchita y a todos los trabajadores domésticos, este proyecto de investigación no solo demuestra la gran labor realizada, sino, hace notoria la discriminación que han sufrido durante tantos años.



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
UNIDAD DE INVESTIGACION



ACTA DE SUSTENTACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN PRESENCIAL N° 81-2024-UI-FDCP

Sustentación para optar el Título de ABOGADA de: Olenka Geraldine Prado Alarcón. Siendo las 4:30 p.m. del día viernes 06 de setiembre del 2024 se reunieron en la Sala de simulación de audiencias 2 de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo", los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: " **EL CONVENIO 189 DE LA OIT Y SU INCIDENCIA EN LA SOBRRERREGULACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA LEY N° 31047 - LEY DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR**", designados por Resolución N° 273-2021-FDCP-VIRTUAL de fecha 22 de noviembre del 2021, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

PRESIDENTE : Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE.
SECRETARIO : Mag. MARCO ANTONIO PEREZ RAMÍREZ.
VOCAL : Mag. CESAR VARGAS RODRIGUEZ

La tesis fue asesorada por Mag. CARLOS MANUEL ANTENOR CEVALLOS DE BARRENECHEA, nombrado por Resolución 273-2021-FDCP-VIRTUAL de fecha 22 de noviembre del 2021.

El acto de sustentación fue autorizado por Resolución de fecha .

La tesis fue presentada y sustentada por la bachiller Olenka Geraldine Prado Alarcón y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: APROBADA con la nota de 7 (DIECISIETE) en la escala vigesimal, mención de BUENO .

Por lo que queda APTA para obtener el Título Profesional de ABOGADA, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 5:57 p.m., del mismo día, se da por concluido el acto académico tomando la juramentación respectiva y suscribiendo el Acta los miembros del jurado.

Lambayeque, viernes 06 de setiembre del 2024

Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE
Presidente del Jurado

Mag. MARCO ANTONIO PEREZ RAMÍREZ
Secretario del Jurado

Mag. CESAR VARGAS RODRIGUEZ
Vocal del Jurado.

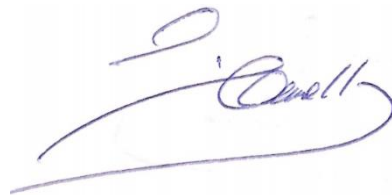
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea, Asesor de tesis, del (la) Bach. Olenka Geraldine Prado Alarcón, titulado:

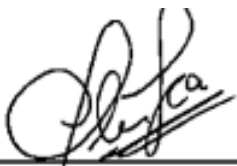
“El Convenio 189 de la OIT y su incidencia en la sobre regulación de beneficios sociales en la ley N° 31047 – Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar”, luego de la revisión exhaustiva del documento se constató que la misma tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 05 de junio del 2024



Mag. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea
DNI: 17415271
ASESOR



Prado Alarcón Olenka Geraldine
DNI 70675647, C.U. 144021-F

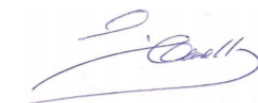
EL CONVENIO 189 DE LA OIT Y SU INCIDENCIA EN LA SOBRERREGULACION DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA LEY N° 31047 - LEY DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	20%	%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	cdn.www.gob.pe	Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net	Fuente de Internet	3%
3	repositorio.usmp.edu.pe	Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad de San Martín de Porres	Trabajo del estudiante	1%
5	www.defensoria.gob.pe	Fuente de Internet	1%
6	docplayer.es	Fuente de Internet	1%
7	www.ebsabogados.com	Fuente de Internet	1%



Mag. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea
DNI: 17415271
ASESOR




Recibo digital


Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Olenka Geraldine Prado Alarcon
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: EL CONVENIO 189 DE LA OIT Y SU INCIDENCIA EN LA SOBRE...
Nombre del archivo: TESIS_TRABAJO_DOM_STICO_FINAL_-_OLENKA_1.docx
Tamaño del archivo: 7.92M
Total páginas: 85
Total de palabras: 23,703
Total de caracteres: 129,857
Fecha de entrega: 04-jun.-2024 11:42a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega... 2395507372



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



**“EL CONVENIO 189 DE LA OIT Y SU INCIDENCIA EN LA
SOBRERREGULACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA
LEY N° 31047 - LEY DE LAS TRABAJADORAS Y
TRABAJADORES DEL HOGAR”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

PRESENTADO POR:
Bach. Olenka Geraldine Prado Alarcón

ASESOR:
Mag. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea

LAMBAYEQUE, 2024.

1



Mag. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea
DNI: 17415271
ASESOR

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	7
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	11
I. ASPECTOS METODOLÓGICOS.	11
1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.	11
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	13
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.	14
1.3.1 Justificación del estudio.....	14
1.3.2 Importancia del estudio.	14
1.4. OBJETIVOS.	15
1.4.1 Objetivo General.	15
1.4.2 Objetivos Específicos.	15
1.5. HIPÓTESIS.....	15
1.5.1 Hipótesis principal.....	15
1.5.2 Hipótesis secundaria 1.....	15
1.5.3. Hipótesis secundaria 2.....	16
1.5.4. Hipótesis secundaria 3.....	16
1.6 VARIABLES.	16
1.6.1 Variable independiente.	16
1.6.2 Variable dependiente.	16
1.7. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	16
1.7.1 Métodos.	16
1.7.1.1 Método exegético jurídico.....	16
1.7.1.2Método inductivo.	17
1.7.2. Técnicas.	17
1.7.3. Instrumentos.....	17
CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL	18
2. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.	18
2.2 BASES TEÓRICAS.	19
2.2.1 Derecho del Trabajo y la creación de la Organización Internacional del Trabajo.....	19
2.2.2 Trabajo decente.	21
2.2.3. Trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible.	22
2.3 EL CONVENIO 189 SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO.	23
2.3.1 Importancia del Convenio 189.....	25
2.4 TRABAJADOR DOMÉSTICO.....	26
2.4.1 Problemas que afrontan los trabajadores del hogar.	27
2.4.2 Trabajadoras domésticas durante la pandemia de COVID-19.	28
2.5. PROMOVER EL EMPLEO DE CALIDAD.....	30
2.5.1. La dignidad humana y la valoración del trabajo.	30

2.6	EL DERECHO LABORAL.....	31
2.6.1	<i>Derecho al trabajo.....</i>	32
2.6.2	<i>Derecho al trabajo en la Constitución Política de 1993.</i>	32
2.7.	LA REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES.	33
2.8	TRABAJO DOMÉSTICO EN EL PERÚ.	35
2.8.1	<i>Las trabajadoras del hogar en el Perú en el marco de la Ley 27986.....</i>	37
2.8.2	<i>La nueva ley de trabajadoras del hogar N° 31047.....</i>	37
2.8.3	<i>Fiscalización de las trabajadoras del hogar en la Ley N° 31047.....</i>	40
2.8.4.	<i>Desafíos de las políticas públicas para las trabajadoras del hogar.....</i>	41
2.8.5	<i>Nuevo marco legal de las trabajadoras del hogar Ley N° 31047.....</i>	42
2.9.	TRABAJO DOMÉSTICO EN LOS PAÍSES DE LA REGIÓN.	44
2.9.1	<i>Trabajo doméstico en Chile.....</i>	44
2.9.2	<i>Trabajo doméstico en Brasil.....</i>	45
2.9.3	<i>Reformas regulatorias del trabajo doméstico en Argentina, Chile, Colombia, y Paraguay.....</i>	45
CAPITULO III: ANÁLISIS Y RESULTADOS		47
3.1	ENTREVISTAS QUE RESPALDAN LA INVESTIGACIÓN.	47
3.1.1	<i>Presentación de las entrevistas realizadas a especialistas.....</i>	47
3.1.2.	<i>Presentación de la entrevista realizada a directora de programa de trabajadores domésticos.....</i>	53
3.2	PRESENTACIÓN DE CASOS.	56
3.3.	LECTURA DE INFORMACIÓN SOLICITADA AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO....	62
3.4.	LECTURA DE DATOS ESTADÍSTICOS.....	65
CAPÍTULO IV: CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.		74
4.1	ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS.	74
4.2.	ANÁLISIS DE LOS CASOS.	75
4.3.	ANÁLISIS DE INFORMACIÓN Y DATOS ESTADÍSTICOS.	76
CONCLUSIONES.....		78
RECOMENDACIONES.....		80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		82
ANEXOS		85

RESUMEN

La investigación surge de la problemática suscitada a partir de la presunta sobrerregulación de derechos en la nueva ley de trabajo doméstico, Ley 31047. El problema plantea determinar si la homologación de beneficios sociales del régimen especial de trabajadores del hogar al régimen privado generaría o no, el incremento de la informalidad y altos índices de desempleo.

Para el desarrollo de la investigación se han tenido en cuenta bases teóricas. El estudio, es cualitativo, no-experimental y descriptivo. El método adoptado es el resultado de una amplia revisión documental, entrevistas y análisis de casos.

Examinadas las entrevistas y los casos concretos, se concluye que la sobrerregulación que prevé la nueva ley referida a beneficios sociales, no constituye una causa de informalidad; el contexto de informalidad actual del régimen de trabajadores del hogar tiene como origen principal la responsabilidad compartida entre la inactividad del Estado, el abuso de los empleadores y el propio personal doméstico, quien aún no es consciente del valor que posee el trabajo realizado.

Palabras clave. Sobrerregulación – trabajo doméstico- Convenio 189- beneficios sociales- informalidad – desempleo - despidos.

ABSTRACT

The investigation arises from the problem raised by the alleged overregulation of rights in the new domestic work law, Law 31047. The problem arises to determine whether or not the homologation of social benefits from the special regime for domestic workers to the private regime would generate, the increase in informality and high unemployment rates. For the development of the research, theoretical bases have been taken into account. The study is qualitative, non-experimental and descriptive. The method adopted is the result of an extensive documentary review, interviews and case analysis. After examining the interviews and specific cases, it is concluded that the overregulation provided for by the new law referring to social benefits does not constitute a cause of informality; The current context of informality of the domestic workers regime has as its main origin the shared responsibility between the inactivity of the State, the abuse of employers and the domestic staff themselves, who are not yet aware of the value of the work performed.

Keywords. Overregulation - domestic work - Agreement 189 - social benefits – informality - Unemployment - layoffs

INTRODUCCIÓN

La investigación surge como respuesta a la promulgación de la nueva ley de trabajadores del hogar “Ley N° 31047”, en tanto, pretende homologar los beneficios sociales del régimen especial de trabajadores del hogar a los reconocidos en el régimen privado.

Esta situación que prevé la nueva ley podría generar despidos masivos, informalidad y desempleo, pues muchos hogares de familia (empleadores) no estarían en la capacidad económica para asumir las exigencias de este nuevo dispositivo legal. La decisión de equiparar los beneficios sociales al régimen privado, desde el punto de vista económico generaría un valor agregado a las familias para contratar los servicios del trabajador doméstico.

Por estas consideraciones el estudio tiene como objetivo general, determinar en qué medida la homologación de los beneficios sociales del régimen especial de trabajadores del hogar al régimen privado podría ocasionar despidos masivos, informalidad y desempleo. Asimismo, como objetivos específicos se pretende evaluar si la promulgación de la Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar, Ley N° 31047, responde a los propósitos descritos por el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además, ante el problema planteado se estudiará si la posibilidad de reducir los beneficios sociales dispuestos en la Ley N° 31047 del régimen especial de trabajadores del hogar fomentaría la empleabilidad y formalización.

Es importante agregar que el estudio de la Ley N° 31047 y sus efectos en el contexto socioeconómico peruano, tienen como punto de partida la revisión de procesos judiciales con la antigua Ley N° 27968, pues se observa la poca concurrencia de los servidores domésticos ante los juzgados a fin de exigir sus derechos previstos legalmente; es más, de los pocos procesos iniciados, en su mayoría no llegan a una etapa de ejecución, pues muchas veces los trabajadores demandantes ante la falta de recursos económicos para solventar los gastos del patrocinio de un abogado optan por prescindir de sus servicios y simplemente abandonan el proceso. Del mismo modo, ante el desconocimiento y la necesidad de liquidez, se observa también que los trabajadores llegan a acuerdos conciliatorios con sus empleadores muy por debajo de los beneficios sociales que realmente les correspondían, pese al principio de irrenunciabilidad de derechos consagrado en el numeral 26.2° de nuestra Constitución Política. De los hechos descritos suscitados con la Ley N° 27986, se estima que ante la sobrerregulación de beneficios en la Ley N° 31047, las consecuencias procesales serán en mayor medida perjudiciales para el reclamo de los trabajadores domésticos.

Respecto a la estructura de la tesis, el primer capítulo aborda los aspectos metodológicos, siendo el método adoptado para la investigación el resultado de una amplia revisión documental, entrevistas y análisis de casos; además del análisis exegético jurídico que ha permitido el estudio de las normas que convergen en el sistema legal peruano referidas al derecho laboral en específico, sobre trabajadores domésticos. En cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos se ha tenido en cuenta el estudio de casos y entrevistas semiestructuradas dirigidas a expertos.

El segundo capítulo, desarrolla los antecedentes y bases teóricas, como el derecho del trabajo y la creación de la organización internacional del trabajo (OIT), trabajo decente y objetivos de desarrollo sostenible, importancia del convenio 189, definición de trabajador doméstico, problemas que afrontan las trabajadoras del hogar, trabajadoras domésticas durante la pandemia de COVID-19, la dignidad humana y la valoración del trabajo, principios aplicables al derecho laboral, derecho al trabajo en la Carta Política de 1993, la remuneración y beneficios sociales, trabajo doméstico en Perú, las trabajadoras del hogar en el Perú con la ley N° 27986 y la nueva ley de trabajadoras del hogar N° 31047.

El tercer capítulo describe los resultados de las entrevistas realizadas a expertos y el análisis de las sentencias emitidas por la Judicatura. Finalmente, el cuarto capítulo, luego del análisis de los datos y entrevistas, comprende la contrastación de las hipótesis formuladas.

CAPÍTULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS

I. ASPECTOS METODOLÓGICOS.

1. Realidad problemática.

1.1. Planteamiento del problema.

Los derechos socioeconómicos en general y el derecho al trabajo en particular, dada su importancia, han sido consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En ese sentido, estos instrumentos representan un momento máximo en la historia como punto de partida para la construcción de nuevas normas sociales, motivadas en valores superiores de libertad, igualdad y solidaridad.

Nuestra Constitución Política inspirada bajo un régimen democrático, fue diseñada para proteger los derechos de la persona humana, priorizando la garantía de los derechos fundamentales y sociales en el país. En ese sentido, el fin supremo de la sociedad y el Estado es el respeto de la persona humana; siguiendo la misma línea, la dignidad de la persona humana encuentra en la valorización del trabajo su instrumento de afirmación social, pues la dignidad no solo afecta la esfera individual del ser humano, sino también su plan colectivo y social.

De tal modo, la norma suprema reconoce la actividad laboral como uno de los elementos más significativos para la afirmación de los seres humanos, tanto a nivel individual como a nivel social y familiar. Motivo por el cual se establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos fundamentales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (Art.23° de la Constitución Política del Perú de 1993). Asimismo, garantiza el derecho al trabajo, como expresión de la relación íntima que se establece entre la dignidad humana, el valor del trabajo y los derechos e instituciones que afectan la vida de quienes viven del trabajo, ampliando una gama de derechos y garantías de los trabajadores (Art. 24°, 25°, 26° y 27° de la Constitución Política del Perú de 1993).

Ahora bien, en octubre de 2020, el Congreso de la República aprobó la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, la cual extiende la mayoría de sus derechos laborales y beneficios sociales, derogando de esta manera la antigua Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar y su reglamento promulgados por el expresidente Alejandro Toledo Manrique en el año 2003; esta iniciativa se desarrolla dentro del marco de la aprobación del

Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, mediante Resolución Legislativa N° 30811 de fecha 05 de julio de 2018, instrumento que equipara a los trabajadores domésticos con otros trabajadores. De esta manera, se pretende superar innumerables prejuicios, estereotipos o discriminaciones que pesaban sobre este grupo de trabajadores, resultado de herencias históricas de patriarcado, desigualdad, servidumbre, esclavitud, explotación infantil, hostigamiento y acoso sexual.

En ese sentido, con la adopción del Convenio N° 189 por parte de la Organización Internacional del Trabajo en junio de 2011, se busca promover el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores del hogar, grupo históricamente estigmatizado, por desigualdades de género y raza, y la devaluación de este tipo de trabajo. En atención a ello, la convención exige que los ordenamientos jurídicos garanticen la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores de otros sectores a fin de que disfruten de condiciones de empleo justas y condiciones de trabajo decentes (Artículo 6°), cobertura de salario mínimo (Artículo 11°), pago del salario en efectivo (Artículo 12°), edad mínima para los trabajadores domésticos (Artículo 4°), protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia (Artículo 5°), derecho a un entorno laboral seguro y saludable (Artículo 13°), protección de la seguridad social, especialmente con respecto a la maternidad (Artículo 14°).

De lo expuesto, con la publicación de la Ley N° 31047 en octubre de 2020, y su reglamento en abril de 2021, se busca intensificar la lucha por la igualdad de derechos con los demás trabajadores; además, se pretende rebajar la informalidad de la actividad doméstica, con el fin de garantizar una mayor autonomía y equidad de género.

Siendo así, con la nueva norma se garantiza la vigencia de los siguientes derechos: Recibir un salario mínimo, jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales, derecho a trabajar en un lugar donde se observen todas las normas de higiene, salud y seguridad; el empleador debe respetar las reglas y los convenios colectivos; prohibición de diferencias salariales, prohibición de toda forma de discriminación y desigualdad por razón de género y raza, derecho de sindicalización, se garantiza la edad mínima, prohíbe todas las formas de abuso, acoso sexual; el contrato debe ser celebrado por escrito, protección a la trabajadora gestante y trabajo de sobretiempo. Además, el reconocimiento de beneficios sociales, gratificaciones equivalentes a un sueldo, derecho a Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), acceso a seguridad social, vacaciones por 30 días, etc.

En tal sentido, entre los derechos expuestos se advierte un primer problema, con la promulgación de la Ley N° 31047 se ha buscado homologar los beneficios sociales del régimen privado al régimen especial de las trabajadoras y trabajadores del hogar; por ende, conlleva a reflexionar sobre la solvencia económica de muchos hogares para afrontar un gasto adicional, por conceptos de gratificaciones, compensación por tiempo de servicio, vacaciones, etc. toda vez, que un hogar o familia no funciona como una persona jurídica o empresa.

En tales términos, la presente investigación pretende evaluar la sobrerregulación de beneficios sociales en la Ley N° 31047, y sus consecuencias, las cuales pueden tener efectos limitantes en el alcance de la ciudadanía activa; en tanto, los empleadores domésticos son personas físicas que ante el eventual aumento de gastos en el presupuesto familiar puede prescindir de los servicios de miles de trabajadores domésticos, implicando crecimiento en el mercado laboral informal. Por ende, si bien esta ley amplía derechos, cuyo reconocimiento se ha perseguido durante mucho tiempo y que de hecho merecen los trabajadores del hogar, puede generar repercusiones no esperadas al importar un sobre costo en la contratación para los hogares peruanos.

Finalmente, no es menos preocupante evaluar la fiscalización del trabajo doméstico, considerando que no es equiparable el fiscalizar un hogar como una empresa, ya que se estaría contraviniendo un derecho fundamental como lo es la inviolabilidad de domicilio. Ahora bien, estando a los supuestos descritos, cómo saber qué empleadores respetan o no las disposiciones establecidas en la nueva ley, a fin de salvaguardar la vida y la salud del trabajador doméstico.

1.2. Formulación del problema.

¿En qué medida la sobrerregulación de beneficios sociales del régimen especial de trabajadores del hogar prevista en la Ley N° 31047, causaría despidos masivos, informalidad y desempleo?

1.3 Justificación e importancia del estudio.

1.3.1 Justificación del estudio.

El Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por nuestro país mediante Resolución Legislativa N° 30811 a mediados de 2018, prevé el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores del hogar. El instrumento legislativo brinda avances importantes en relación con la normativa nacional, pues reconoce al trabajo doméstico como una actividad infravalorada e invisible, consecuencia de la discriminación por razón de género. En ese sentido, una de las principales razones de la aprobación de los nuevos instrumentos normativos fue precisamente la de incorporar a las trabajadoras y trabajadores del hogar a la formalidad, garantizando con ello, la totalidad de sus derechos.

Es así, que con la promulgación de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar se pretende proteger a las personas que realizan el trabajo doméstico, equiparando sus derechos laborales en similitud a los trabajadores del régimen privado. Al respecto, si bien se han logrado avances significativos sobre mejores condiciones laborales, el homologar los beneficios sociales del régimen privado al régimen especial de los trabajadores del hogar, como se formula en la presente investigación, puede tener impactos significativos, toda vez, que reconocer más derechos para los trabajadores también implica más cargas para los empleadores (hogares) ya que deben solventar no solo los salarios sino también las garantías y beneficios que la ley ha reconocido.

En conclusión, la investigación se justifica en tanto evidenciará que las reformas regulatorias en materia laboral muchas veces pueden generar consecuencias adversas a los motivos de su promulgación; de modo tal, que la sobreregulación de derechos no siempre es la solución a los problemas sociales.

1.3.2 Importancia del estudio.

La investigación resulta ser importante pues permitirá analizar si la sobreregulación y homologación de los beneficios sociales del régimen especial de trabajadores del hogar al régimen privado puede generar despidos masivos, informalidad y desempleo. Esto es, se examinarán las posibles consecuencias adversas generadas a raíz de la promulgación de la Ley N° 31047 y su reglamento.

1.4. Objetivos.

1.4.1 Objetivo General.

Determinar en qué medida la sobrerregulación de beneficios sociales del régimen especial de trabajadores del hogar prevista en la Ley N° 31047, causaría despidos masivos, informalidad y desempleo

1.4.2 Objetivos Específicos.

- Evaluar si la promulgación de la Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar, Ley N° 31047, responde a los propósitos descritos por el Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Establecer en qué medida reducir los beneficios sociales dispuestos en la Ley N° 31047 del régimen especial de trabajadores del hogar fomentaría la empleabilidad y formalización.
- Analizar hasta qué parámetro se debe fortalecer la difusión de la Ley N° 31047, a fin de garantizar las disposiciones establecidas a favor de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

1.5. Hipótesis.

1.5.1 Hipótesis principal.

La homologación de beneficios sociales del régimen especial de trabajadoras y trabajadores del hogar al régimen privado causará despidos masivos, ya que muchos hogares no están preparados para afrontar un gasto adicional, por concepto de gratificación, compensación por tiempo de servicio, toda vez, que un hogar o familia no funciona como una empresa.

1.5.2 Hipótesis secundaria 1

La promulgación de la nueva ley de trabajadoras y trabajadores del hogar ley N° 31047, sí responde a los propósitos descritos por el Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo; sin embargo, se ha generado una

sobrerregulación respecto a beneficios sociales, en ese sentido la norma no se ajusta a la realidad nacional, por lo tanto, generará más informalidad a la existente en la vigencia de ley anterior N° 27986.

1.5.3. Hipótesis secundaria 2.

Se debe reducir los beneficios sociales de la nueva ley laboral N° 31047 Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar y mantener la vigencia de los beneficios sociales regulados por la antigua ley N° 27986, esto es el 50% de los actuales, medida que permitirá evitar despidos masivos, en consecuencia, menos desempleo y menos informalidad.

1.5.4. Hipótesis secundaria 3.

Se debe fortalecer la difusión de la Ley N° 31047, teniendo en cuenta los ajustes necesarios para su correcta aplicación respecto a los beneficios sociales reconocidos a las trabajadoras y trabajadores del hogar; ello, a efectos de evitar consecuencias adversas en su implementación.

1.6 Variables.

1.6.1 Variable independiente.

Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar

1.6.2 Variable dependiente.

Sobrerregulación de beneficios sociales.

1.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

1.7.1 Métodos.

Los métodos empleados en la investigación fueron dos:

1.7.1.1 Método exegético jurídico.

Este método ha permitido el análisis de las normas que convergen en el sistema legal peruano referidas al derecho laboral y constitucional. Asimismo, permitió explorar y describir bases teóricas sobre el actual régimen de las trabajadoras y

trabajadores del hogar, logrando resultados mediante el análisis de entrevistas estructuradas, casos judiciales y datos obtenidos por parte de instituciones públicas.

1.7.1.2 Método inductivo.

Mediante la aplicación de este instrumento se logró explorar bibliografía de doctrinas científicas y artículos de revistas de reconocido prestigio referidas al trabajo doméstico, partiendo de la realidad problemática para llegar a resultados mediante evidencia documental, análisis de datos y entrevistas a especialistas sobre la materia.

1.7.2. Técnicas.

1.7.2.2 Documentales.

La técnica documental utilizada para la investigación ha sido el resultado de la revisión bibliográfica de doctrinas científicas, artículos de revistas, examen de expedientes judiciales y estudio de datos, considerando que se reflexiona sobre la homologación de beneficios sociales del régimen especial de trabajadores del hogar al régimen privado y sus posibles consecuencias adversas en aplicación a la realidad peruana.

1.7.2.3. Entrevista.

La técnica de entrevista estructurada ha permitido recopilar información sustantiva de expertos en la materia, la misma que brindó distintos puntos de vista sobre el concepto sobre regulación de beneficios sociales en la ley N° 31047 - ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

1.7.3. Instrumentos.

Los mecanismos utilizados para recopilar información han sido las entrevistas, examen de expedientes judiciales y análisis de datos obtenidos mediante solicitudes de acceso a la información pública.

CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL

2. Marco teórico.

2.1 Antecedentes del problema.

Como bien señala La Cruz Dávila, (2014)

“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, 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”.
(p.140)

Lo expuesto, considera al trabajo doméstico como un tema que presenta difíciles desafíos desde el punto de vista de la acción pública y la organización de los actores sociales, por su complejidad y características peculiares, con respecto a su papel en la estructuración del mercado laboral, así como su implicancia con los aspectos fundamentales, organización social, desigualdades de género y raza, división sexual del trabajo y la devaluación del trabajo reproductivo.

Asimismo, agrega Torres Salvatierra, (2020)

“El Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras domésticas de la sesión de junio de 2011 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tenía como objetivo mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, de esta manera estableció estándares mínimos para las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas, que incluyen, entre otras, horas de trabajo, libertad de asociación, seguridad en el lugar de trabajo, seguridad social y protección de la maternidad, y cobertura de salario mínimo”.(p.17)

El Convenio de la OIT es un intento de abordar el reconocimiento de derechos laborales a los trabajadores y trabajadoras del hogar; en tal sentido, en los últimos años se ha observado una creciente inquietud por los derechos laborales de este grupo social, es así, que el interés en el

tema ha crecido entre académicos, políticos, expertos en derechos humanos, sociales y laborales. El caso de las trabajadoras del hogar asalariadas ha ido surgiendo como un tema de debate político y se han involucrado nuevos actores en el contexto político. Bajo tales consideraciones, el Congreso de la República del Perú ha publicado en octubre de 2020 la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, la misma que extiende la mayoría de sus derechos laborales y beneficios sociales a favor de este grupo laboral.

La extensión de derechos laborales antes citada, parte de la ratificación del Convenio N° 189 por el Estado peruano. Al respecto, Carrasco Camacho, (2017) afirma que:

El Convenio 189 ofrece protección específica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. El Convenio 189 refuerza los derechos fundamentales de trabajadoras y trabajadores domésticos. En él se establecen las normas laborales mínimas para este sector, por otro lado, el instrumento ha sido recogido por la mayoría de los países de la región. En ese sentido, con la ratificación del presente Convenio, los trabajadores del hogar en el Perú tendrían un respaldo internacional con respecto a la protección de sus derechos laborales. Tendría un carácter obligatorio en el Estado Peruano. (p.18)

La Organización Internacional en su Conferencia Anual N° 100 en 2011, adoptó el Convenio N° 189, instrumento internacional que exige a los países ratificantes que garanticen la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores de otros sectores, en relación, por ejemplo, con el salario mínimo, la compensación por horas de trabajo y horas extraordinarias, el descanso diario y semanal, las vacaciones pagadas, los convenios colectivos, la salud y seguridad ocupacional, protección de la seguridad social, así como la promoción de las organizaciones de trabajadores.

En atención a ello, el Perú ha promulgado, publicado y reglamentado una norma que reconoce derechos y beneficios sociales a los trabajadores del hogar; sin embargo, tal como se analiza en la presente investigación, la homologación de beneficios sociales con el régimen privado podría generar consecuencias adversas a los motivos antes referidos.

2.2 . Bases Teóricas.

2.2.1 Derecho del Trabajo y la creación de la Organización Internacional del Trabajo

La OIT, desde su origen, ha reflejado la creación de un patrón de normas de trabajo, que podía ser homogéneo y llegar a diferentes Estados. Así, la necesidad de lograr un equilibrio entre

trabajadores y las condiciones mínimas a su favor, brindadas por sus respectivos empleadores; además, del avance del capitalismo presionó la creación de esta organización encargada de la regulación de las relaciones laborales. Considerándose que no era posible equiparar mano de obra con mercancía, pues la dignidad de la persona humana requería una disciplina que protegiera la esencia del ser dentro del sistema político-económico.

La internacionalización de las normas de protección laboral fue reivindicada en varios congresos, Leeds (1916), Estocolmo (1917), Berna (1919). El tema fue tratado con relevancia; es decir, la tesis de la internacionalización del Derecho del Trabajo llevó a la creación de la legislación laboral internacional. Con la firma del Tratado de Versalles, se universalizaron los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. No obstante, la firma del tratado se da en un contexto de innovaciones científicas como por ejemplo, la invención de la máquina de vapor; estas nuevas tecnologías revolucionaron no solo el mundo del trabajo sino la sociedad en general, razón por la cual la OIT buscaba proteger al trabajador de la opresión del poder económico, estableciendo normas internacionales mínimas a efectos de repeler condiciones de trabajo indignas.

Es necesario precisar que el periodo que antecedió a la creación y formación de la OIT estuvo marcado por la crisis acaecida tras la Primera Guerra Mundial, la cual implicó que las condiciones de trabajo empeoraron significativamente y las normas laborales fueron frecuentemente transgredidas.

Ahora bien, luego de la Declaración de Filadelfia, el artículo 23 de Declaración Universal de Derechos Humanos estableció que se debe garantizar a la clase obrera condiciones de trabajo justas y favorables, incluyendo una remuneración satisfactoria, así como una existencia compatible con la dignidad humana.

Posteriormente, como bien resalta Ignacio y Stelzer, (2021)

“En 1998, en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, se establecieron pautas independientemente de que hayan o no ratificado los Convenios: a) la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Tratándose, de una iniciativa para combatir las peores formas de

explotación en el trabajo, teniendo como premisa de que existen ciertos derechos básicos inherentes al ser humano y una sociedad digna”. (p.6)

En tal sentido, la regulación laboral actual comprende el esfuerzo histórico del proceso de formación del concepto de trabajo decente por parte de la OIT, el cual involucró cambios de carácter, social, político y económico. Surgiendo de esta manera las primeras bases de la noción trabajo decente, el cual ya había partido desde puntos estratégicos establecidos en la Declaración de Filadelfia (1946), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015)

2.2.2 Trabajo decente.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó el 16 de junio de 2011 el Convenio sobre Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos, durante su 100ª Conferencia Internacional, Convenio N° 189. El texto reconoce que el trabajo doméstico ha sido infravalorado y es llevado a cabo principalmente por mujeres, niñas, migrantes o personas pertenecientes a comunidades desfavorecidas y vulnerables a la discriminación relacionada con el empleo y el trabajo, así como otras violaciones de los derechos humanos.

A partir de la formalización del concepto de trabajo decente propuesto por la OIT, se inició con la promoción de oportunidades a favor de los diferentes grupos poblacionales, ello, con la finalidad de que hombres y mujeres obtengan un trabajo productivo y de calidad, es decir, un trabajo decente, que brinde condiciones mínimas de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, consideradas fundamentales para la erradicación de la pobreza, la reducción de las desigualdades sociales, garantía de gobernabilidad democrática y desarrollo sostenible.

Sobre el particular Abramo, Lais, (2020), precisa que la noción de Trabajo Decente integra las dimensiones cuantitativas y cualitativas del empleo. Propone no solo medidas para generar empleo y combatir el desempleo, sino también para superar formas de trabajo que generan ingresos insuficientes para que las personas y sus familias superen la pobreza o que se basan en actividades insalubres, peligrosas, inseguras y/o degradantes. Afirma la necesidad de que el empleo se asocie también a la protección social y los derechos laborales, incluidos los de representación, asociación, organización sindical y la negociación colectiva. (Abramo, 2020, pág. 9)

De lo señalado, podemos advertir que el trabajo decente constituye un conjunto mínimo de derechos de los trabajadores que comprenden: la existencia de trabajo; libertad de trabajo; igualdad en el trabajo; a trabajar en condiciones justas, incluida la remuneración, y que preserven su salud y seguridad; la prohibición del trabajo infantil; libertad de asociación; y protección contra riesgos sociales.

Por tanto, el concepto trabajo decente busca garantizar la protección de los derechos mínimos de todo servidor, inspirado en el principio de dignidad de la persona humana. Los principales derechos fundamentales contenidos en el concepto trabajo decente declarados por la OIT, son los siguientes: (a) la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, c) la erradicación efectiva del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

2.2.3. Trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible.

El 15 de septiembre de 2015, la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible (Agenda 2030) fue adoptada por resolución de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (La Agenda 2030, 2015). Consta de 17 objetivos de desarrollo sostenible y 169 metas. Entre ellos, destaca el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 «Trabajo Decente y Crecimiento Económico». En ese sentido, La Agenda 2030 estableció que los objetivos de desarrollo sostenible y sus metas son “complejos e indivisibles”. La mayoría de los objetivos de desarrollo sostenible están relacionados y procuran conducir al cumplimiento o la creación de condiciones favorables para el logro de otros objetivos de desarrollo sostenible.

Ahora bien, los ODS buscan erradicar la indigencia y promover una vida digna. En el caso concreto, el Objetivo 8 pretende incrementar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. También concluye que, a largo plazo, la desigualdad de ingresos y oportunidades pone en riesgo el crecimiento económico y el logro del desarrollo sostenible, en tanto, los más vulnerables suelen tener una menor esperanza de vida y escasas perspectivas de empleo de calidad.

Como bien refiere Pizarro y Bezerra, (2020)

“El trabajo debe ser un factor de dignidad y valorización del ser humano en todos los aspectos de su vida, ya sea profesional o personal. Por ello, el trabajo decente se denota como un derecho humano y fundamental del trabajador para asegurar o garantizar el acceso a los bienes materiales, el bienestar, la satisfacción profesional y el pleno desarrollo de su vida su potencial y realización personal, así como el derecho a la integración social”. (p.6)

En tales términos, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, reafirma que el trabajo decente debe ser un instrumento indispensable para promover el crecimiento económico sostenible, erradicar las diferencias sociales, resguardar los derechos humanos, promocionando la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas; esto es, crear escenarios de crecimiento más inclusivo, social y económicamente sostenible.

Así, el ODS (8) busca promover el trabajo sostenido, productivo mediante la implementación de políticas orientadas al apoyo de las actividades productivas, la creación de empleo digno, con incentivos para la formalización y crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, incluso a través del acceso a servicios financieros. Ahora bien, para cumplir dichas metas es importante evaluar y mejorar las políticas públicas y marcos regulatorios.

Respecto al trabajo decente, cuyo concepto engloba sustancialmente la promoción de la igualdad de oportunidades de trabajo para mujeres y hombres en todas las sociedades, el ejercicio en condiciones de libertad, equidad y seguridad, adecuadamente remunerado, productivo y capaz de garantizar una vida digna, debería ser el eje principal de las políticas públicas en temas de derecho al trabajo, pues el respeto a la dignidad implica, el respeto a las normas supranacionales, en particular los derechos y principios laborales fundamentales; así mismo, la promoción del empleo de calidad.

2.3 El Convenio 189 sobre trabajo doméstico.

Se deben enfatizar los esfuerzos históricos de la Organización Internacional del Trabajo para adoptar el primer tratado internacional sobre trabajadores domésticos: El Convenio de la OIT sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, núm. 189. En efecto, El 16 de junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el primer tratado internacional sobre trabajo doméstico, reconociendo el derecho

de estos trabajadores a condiciones laborales justas en respeto de sus derechos humanos y fundamentales.

Dicho ello, el objetivo del Convenio N° 189 es que los trabajadores domésticos, al igual que cualquier otro trabajador, tenga derecho a condiciones laborales dignas y justas. En ese sentido, la regulación del convenio insta a los estados partes a realizar los esfuerzos necesarios encaminados al reconocimiento de los trabajadores domésticos como sujetos de derecho, titulares del derecho al trabajo digno.

Como bien señala, Blackett, (2019)

“Acompañado de la Recomendación núm. 201, el Convenio 189 de la OIT, tiene una doble estrategia normativa: garantiza a las trabajadoras del hogar el mismo nivel de protección legal, considera las peculiaridades del trabajo doméstico y reconoce la necesidad de una protección especial, como cualquier otro trabajo. Es necesario el reconocimiento de derechos en cuanto a jornada laboral, pago de horas extras, salario mínimo, entre otros derechos laborales; pero también deben ser objeto de las condiciones en que se realiza el trabajo y que son propias de esta actividad laboral”. (p.7)

En la misma línea Barzotto, (2011), precisa que:

“En 2010, por deliberación de la 99ª Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT elaboró un documento consolidando la posición de las delegaciones tripartitas, formadas por empleadores, gobierno y trabajadoras del hogar. Que fueron discutidas en la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo, que creó el Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT, que pretendían equiparar el trabajo doméstico con cualquier otra profesión, con el apoyo de muchos países, incluido Perú, que se ha comprometido con este cambio. Este compromiso condujo a la ratificación del Convenio 189, cuyo contenido es generalmente compatible con la legislación nacional”. (p.4)

Ahora bien, la norma aprobada por la OIT, incluso antes de ser ratificada por los Estados miembros, se convirtió en un parámetro de la legislación interna. Habiendo sido aprobado por la OIT en 2011, el Convenio N° 189, promovió un escenario favorable en el Perú, siendo ratificado por el congreso en el año 2018.

En ese escenario, nuestro país depositó en la (OIT) el instrumento formal de ratificación del Convenio núm. 189 sobre los trabajadores domésticos. La normativa internacional posee contenido de derechos humanos y establece que el trabajo doméstico tiene que ser desarrollado en condiciones laborales que garanticen la libertad, la igualdad y la fraternidad respecto a este grupo laboral, por lo que el trabajador debe ser respetado en su condición de ser humano. Siendo ello así, el Perú tiene la obligación internacional de cumplir con el convenio; sin embargo, en la actualidad si bien existe la regulación legal sobre trabajo doméstico, prevalece la informalidad en el mercado laboral y la desigualdad respecto a otros trabajadores, demostrándose la ineficacia de las políticas de protección.

2.3.1 Importancia del Convenio 189.

Como bien señala Da Silva y Gomes, (2018)

En Ginebra, el 16 de junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la Recomendación núm. 201 asociadas (R201). Estos dos instrumentos definieron un modelo innovador para el trabajo doméstico sobre la base de los principios y derechos fundamentales en el trabajo: libertad de asociación y derecho de negociación colectiva; abolición del trabajo infantil; eliminación del trabajo forzoso, y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; hecho que constituye un logro importante para los trabajadores domésticos que pertenecen a los grupos más empobrecidos y socialmente estigmatizados (p.2)

El Convenio N° 189 de la OIT comprende un intento por abordar los derechos laborales de los trabajadores domésticos con el objetivo de superar no solo la discriminación que aquellos perciben en sus rutinas laborales, sino también para erradicar la estigmatización que sustenta este grupo de trabajadores como colectivo social. De hecho, estos servidores suelen pertenecer a los grupos más precarios de la sociedad, por lo que son altamente estigmatizados.

El convenio compone un conjunto de derechos que regulan específicamente la vida laboral de los trabajadores domésticos. El objetivo es mejorar las condiciones laborales de millones de trabajadores estableciendo normas mínimas de empleo para este grupo ocupacional. Toda vez, que se reconoció que los trabajadores del hogar son personas que laboran, a veces como

residentes en las casas en donde prestan sus servicios, siendo la mayoría mujeres y niñas, integrantes de los sectores más pobres de la sociedad.

2.4 Trabajador doméstico.

En principio, el Convenio N° 189, ha previsto medidas efectivas para garantizar los derechos humanos y fundamentales de los trabajadores del hogar, esto es, la edad mínima para laborar, la adopción de medidas de protección contra el abuso, el acoso y la violencia, las condiciones de empleo equitativas y el trabajo digno, la protección de las trabajadoras domésticas migrantes, remuneración y protección social, inspección del trabajo y acceso a los órganos de resolución de conflictos.

De acuerdo a Pontes y Da Silva, (2020)

“El artículo 1° del convenio 189 se refiere al Trabajo doméstico como el trabajo realizado en un hogar u hogares. La definición de trabajadora o trabajador doméstico se encuentra en el artículo 1.b del Convenio 189: La expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo, (...), El Convenio define el trabajo doméstico como el trabajo realizado en o para un hogar, y un trabajador doméstico como cualquier persona que realiza trabajo doméstico en una relación laboral”. (p.7)

Asimismo, Schwebel y Carine , (2019) define el trabajo doméstico:

“Conjunto de tareas relacionadas con el cuidado de las personas en el contexto de la familia, que si bien es un componente fundamental en la formación de la fuerza laboral, es un trabajo no remunerado y realizado esencialmente por mujeres. “El trabajo doméstico es el núcleo de la reproducción social de las personas”. (p.6)

Al respecto, los trabajadores domésticos representan una parte importante de la mano de obra en el empleo informal y se encuentran entre los grupos ocupacionales más sensibles. Trabajan en casas de familia, comúnmente sin términos claros de empleo, careciendo de registro formal y excluidos del ámbito de aplicación de la normativa laboral. Este conjunto de trabajadores a la fecha sigue siendo víctima de un alto nivel de precariedad y desprotección en el campo profesional, además de desvalorización e incluso prejuicio social relacionado a las labores desarrolladas. Argumentamos que las diferentes estrategias de diferenciación o aproximación

por parte de los trabajadores, el Estado y el mercado están íntimamente ligados a estas estructuras de desigualdades.

Ahora bien, se entiende por trabajo doméstico el que se realiza dentro de un domicilio familiar, siendo el destinatario del servicio una o varias personas naturales. Comprende principalmente tareas de limpieza, cocina y atención en general, las cuales pueden incluir actividades de cuidado personal. Los cuidadores se definen como trabajadores que son responsables de brindar asistencia personal a ancianos, niños y personas con discapacidades, desempeñando sus actividades por lo general dentro de los hogares.

En la actualidad, el trabajo doméstico viene siendo reconocido explícitamente en la ley y, como tal, quienes se dedican y realizan estas labores tienen protección como cualquier otro trabajador. En ese sentido, el empleador tiene la obligación legal de tratar a los trabajadores domésticos conforme lo prescribe la ley, esto es, pagarles salarios dignos, abstenerse de prácticas laborales injustas y amparar los derechos humanos fundamentales que establece el sistema legal.

2.4.1 Problemas que afrontan los trabajadores del hogar.

La precariedad e informalidad del trabajo doméstico en el Perú comprende el resultado de la idiosincrasia de la sociedad actual y la permanencia de desigualdades marcadas por factores que se estructuran en torno a una sociedad patriarcal, donde la segregación por género se percibe sobre la distribución diferenciada de tareas entre hombres y mujeres de distintas profesiones u oficios. En un sentido práctico, se puede apreciar que el reparto de las actividades domésticas en una familia regular, se asignan de manera heterogénea entre hombres y mujeres. Esta diferencia deriva de la construcción social basada en la brecha de género.

En atención a ello, el trabajo doméstico sigue siendo considerado una actividad de menor prestigio social. Las dificultades van más allá de la sobrecarga de trabajo y la desvalorización de estos profesionales. En la intimidad del hogar, que escapa al control público, estas personas, en su mayoría mujeres, pueden ser rehenes de abusos, acosos y violaciones. A partir de esta realidad, las trabajadoras del hogar en la actualidad luchan por derechos y condiciones de trabajo dignas. (Cardoso Barzotto, 2019, pág. 3)

Ahora bien, el trabajo doméstico es realizado en su mayoría por mujeres, generalmente migrantes de la sierra y selva del Perú, esto es, constituyen grupos raciales específicos, comúnmente con baja o mínima educación y calificación profesional. Aunado a ello, la atipicidad del lugar de trabajo y de condiciones laborales, sumadas al bajo reconocimiento social y económico, permiten calificar al trabajo doméstico como una de las actividades más vulnerables en los diferentes sistemas legales que aún no han ratificado el convenio 189 de la OIT.

Desde esta perspectiva, los trabajadores del hogar enfrentan dos grandes desafíos estructurales: La informalidad y la precariedad. La informalidad constituye la ausencia de una relación laboral reconocida por el Estado; por otro lado, el concepto precariedad está asociado a la inestabilidad e inseguridad en el empleo. Así, al trabajador doméstico informal se le recorta diversos derechos laborales, tales como el pago de horas extras, adecuada protección frente al despido, entre otros. Asimismo, sobre la base del desafío precariedad, las trabajadoras domésticas generalmente tienen un ingreso promedio inferior al salario mínimo legal, el cual representa la depreciación social de las actividades domésticas.

2.4.2 Trabajadoras domésticas durante la pandemia de COVID-19.

La pandemia sufrida tras la infección a nivel mundial de COVID-19 y especialmente las medidas de protección tomadas por el Estado, tales como la inmovilización social obligatoria y el distanciamiento físico, han tenido un impacto significativo en el Derecho Laboral, más allá de las afectaciones en la salud física y mental de muchos trabajadores.

En el sector trabajo, su impacto expuso la vulnerabilidad del sector informal, entre ellos, los trabajadores domésticos remunerados sufrieron la mayor parte de la pérdida de ingresos durante el confinamiento, ya sea por los masivos despidos o por la unilateral disminución de su remuneración.

Las circunstancias descritas han resaltado los problemas estructurales de los trabajadores del hogar. Así, aquellos que pudieron mantener sus empleos incluso parcialmente, sufrieron un deterioro en sus condiciones laborales, las cuales -previo a la pandemia de COVID-19- ya eran lamentables, entre ellas, se observaron aumentos de tareas domésticas, retrasos en el pago de salarios, ausencia de equipos de protección, etc. En Brasil, por ejemplo, una trabajadora

doméstica de 63 años de edad, fue la primera víctima mortal tras infección de COVID-19, la trabajadora habría sido contagiada por uno de sus empleadores que había retornado de Italia.

Del mismo modo, los efectos de la emergencia sanitaria, destacaron no solo los puntos débiles de las relaciones laborales mantenidas por los trabajadores domésticos, sino también fueron reveladas la falta de proyección y precariedad de políticas públicas.

Tal como, explica Paixão Costa, (2021)

“En medio de esta pandemia, una de las ocupaciones más afectadas por el COVID-19 es el trabajo doméstico, realizado en su mayoría por mujeres pobres, con baja escolaridad y con altos índices de informalidad. Además de estas particularidades, la pandemia implicó cambios en la forma en que las personas realizan actividades encaminadas al trabajo reproductivo. Así, entre las categorías afectadas se encuentra el trabajo doméstico, que comenzó a intensificarse a partir de la suspensión de las clases presenciales, el cierre de los espacios de socialización de los jóvenes, la adopción del teletrabajo para una parte privilegiada de los profesionales entre otras medidas, que se tradujo en el desplazamiento de casi todas las actividades necesarias para la reproducción de la vida para el espacio doméstico”. (p.3)

El aislamiento social obligatorio ha mostrado el proceso de sobreexplotación de la fuerza laboral doméstica, elevando los niveles de precariedad y vulnerabilidad. La situación de las trabajadoras del hogar es fruto de la discriminación, donde mujeres de los estratos económicos más pobres, con menor nivel educativo y múltiples necesidades, son reclutadas para brindar servicios a familias por una mínima remuneración y casi inexistentes beneficios sociales.

La pandemia de COVID-19 ha puesto en manifiesto el racismo de género y el sexismo que prevalecen dentro de las relaciones sociales y económicas, observándose la subordinación de las mujeres en la división sexual racial del trabajo.

Lo expuesto, resulta contradictorio, pues el trabajo doméstico si bien está socialmente devaluado en términos de remuneración, garantías de derechos laborales, relaciones de acoso moral y sexual, constituye a la vez, una de las principales formas de empleo de las mujeres en la actualidad.

2.5. Promover el empleo de calidad.

El acceso al empleo y la percepción de ingresos posibilita al hombre a vivir en sociedad, por tanto, es necesario que la remuneración pagada le sea suficiente para acceder a elementos obligatorios en su desarrollo, tales como seguros de salud, alimentación, vivienda, recreación, vestido, entre otros. No obstante, el acelerado proceso de crecimiento y desarrollo mundial promueve la persistencia de formas laborales precarias, las mismas que conducen a la informalidad, uno de los factores que atenta contra el trabajo decente.

Promover el empleo de calidad es una tarea difícil de realizar. Con frecuencia el propio trabajador se somete al ejercicio de actividades de trato degradante e indigno, pues considera que es la única manera de satisfacer sus necesidades personales y familiares; en ese sentido, promover el empleo de calidad es un pilar esencial en la lucha del reconocimiento de derechos laborales.

Así, la promoción de empleo de calidad debe convertirse en el objetivo central de las políticas públicas, dado que implica el reconocimiento de trabajo decente para su población, por ende, constituye un cimiento sólido en el mantenimiento de la vida del trabajador.

2.5.1. La dignidad humana y la valoración del trabajo.

El artículo 1° de la Constitución Política del Perú tiene como base fundamental la dignidad humana; del mismo modo, el artículo 22° del citado cuerpo legal, se refiere al trabajo como un deber y a la vez, un derecho medio de la realización de la persona. En tales términos, no son necesarios grandes esfuerzos interpretativos para concluir que la propuesta legislativa busca proteger al ser humano y al trabajo, más aún si este último es considerado como base del bienestar de la sociedad. Pese a ello, las condiciones de trabajo no siempre son acordes al elemento humano que las desempeña.

Desde esta perspectiva, el principio de la dignidad humana y el valor social del trabajo simultáneamente debe promover la protección del trabajador. Teniendo como condición que el trabajo debe ser algo positivo y, cuando no lo es, se debe dar prioridad al reconocimiento de la dignidad humana, ya que el individuo no puede ver sacrificados sus derechos fundamentales en favor de intereses económicos.

Respecto a la valoración del trabajo Standing, (2013) ha precisado lo siguiente:

La importancia se orienta a la vida social actual, aunque las transformaciones en los modelos productivos y las nuevas formas de empleo y trabajo han ganado espacio en el mercado y reducido puestos de trabajo, valorizando el trabajo intelectual y reemplazando al trabajo cuando sea posible. La importancia del trabajo, que, si bien no deja de ser un motor en el sistema de explotación humana, tiene una importancia fundamental para el desarrollo social. Sin embargo, en la actualidad el capitalismo se ha encargado de abaratar los costos de producción y generar ganancias. Este grupo de personas que viven en condiciones de trabajo precarias, sin seguridad ni perspectivas, es lo que se conoce como trabajo precario.

Conforme a lo expuesto, en el caso de las trabajadoras domésticas no es difícil percibir que este sector ha sido marginado en situaciones socioeconómicas más vulnerables de las que se somete cualquier trabajador común, pues muchas veces son blanco de falta de acceso al empleo o condiciones de trabajo mínimamente saludables. Es decir, las trabajadoras del hogar en su mayoría no alcanzan una auténtica realización en el sistema productivo capitalista, quedando sujetas a un orden de explotación que desvaloriza su trabajo. Bajo este contexto, en la actualidad las políticas públicas deben estar orientadas a la valoración del trabajo como un bien jurídico de resguardo ya que no solo permite el crecimiento económico, sino que también promueve la realización de la dignidad humana.

2.6 El derecho laboral.

Las sociedades capitalistas se erigen en la base de la relación entre el trabajador y el propietario de los medios de producción. Ante ello, la disciplina jurídica responsable de regular estas interacciones es la legislación laboral, la cual busca proteger a la parte más vulnerable, a fin de promover la justicia y evitar la explotación. En ese sentido, el derecho laboral como instrumento de garantías para los trabajadores tiene como objetivo central el compensar la desigualdad en la relación laboral de subordinación entre el trabajador y el titular de los medios de producción, actuando como un freno del sistema capitalista. De tal forma, la legislación laboral tiene como objetivo corregir la desigualdad real a través de una desigualdad compensatoria de naturaleza legal.

2.6.1 Derecho al trabajo.

El derecho al trabajo, entendido como el derecho de toda persona a tener la oportunidad de asegurar su bienestar material y el desarrollo de su personalidad mediante el libre ejercicio de una ocupación remunerada (OIT 1985, p. 1), está reconocido en la legislación interna e internacional, como un derecho y un deber base para la creación de políticas públicas.

A nivel internacional, se encuentra previsto como derecho humano en el artículo 23° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948) y garantizado en el artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), ratificado por nuestro país. Ahora bien, el trabajo es un derecho relacionado, sobre todo, con la subsistencia de los trabajadores y sus familias, pero también con la satisfacción personal y profesional. Así, el trabajo es un medio para un fin: La supervivencia humana.

De lo expuesto, Harvey y Branco (2019) señalan que:

“El concepto del derecho al trabajo, es decir, el derecho de toda persona a un trabajo libremente elegido que le permita tener una existencia digna, se reconoce explícitamente por primera vez tras la Revolución de 1789 en la Constitución francesa de 1793, A partir de 1848 el derecho al trabajo aparece citado en varias fuentes jurídicas como la Declaración de Filadelfia de 1944 que se incorporó a la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) de 1946 y reconoce el derecho a perseguir el bienestar material”.(p.69)

Siendo ello así, tenemos que el derecho laboral se construyó sobre el tradicional conflicto entre el capital y el trabajo. Este conflicto siempre ha sido el sello distintivo entre los actores: Empleados y empleador. En tales términos, se ratifica que el derecho al trabajo surge precisamente de la manifestación colectiva de los trabajadores, quienes, en conjunto, comienzan a exigir condiciones mínimas laborales, utilizando la huelga como mecanismo de convencimiento.

2.6.2 Derecho al trabajo en la Constitución Política de 1993.

El derecho social del trabajo es uno de los derechos fundamentales garantizados por la normativa constitucional. La inquietud por garantizar el derecho social al trabajo reside, en que es a partir del mismo que pueden llegar a realizarse los demás derechos sociales, en tanto se

promuevan las condiciones de subsistencia para el trabajador y su familia. No obstante, actualmente nos encontramos con situaciones de trabajo precario, en condiciones análogas a la esclavitud, por ejemplo, se habla de explotación infantil, trabajo informal, altas tasas de desempleo, desigualdad contractual, salarial y de género. Todas ellas, comprenden premisas que representan trabas para la realización del derecho social al trabajo.

El derecho social del trabajo tiene por finalidad conceder a la persona el ejercicio de las garantías previstas en la Constitución en particular las numeradas en los artículos 22° al 28°, las cuales promueven la satisfacción mínima de las necesidades básicas de la persona y el reconocimiento de su dignidad como derecho fundamental. Ahora bien, el derecho al trabajo comprende no solo la garantía de acceso al empleo formal, sino también la protección contra el despido arbitrario, la promoción de condiciones dignas de trabajo, remuneración adecuada, cumplimiento de las normas de seguridad ocupacional, respeto de la jornada laboral, lucha contra la explotación infantil y todas las formas degradantes de empleo.

Como bien ha referido (Silva Reis, 2020)

“El reconocimiento del trabajo como derecho fundamental obliga no solo al Estado, sino también al sector privado, el cual debe respetar las disposiciones constitucionales, así como otras normas conexas, De lo contrario, existe una vulneración de este derecho fundamental, que se observa en situaciones de informalidad y precariedad. Por lo tanto, es imperativo asegurar la plena efectividad del derecho al trabajo ya que los derechos fundamentales en el ordenamiento jurídico representan los valores axiológicos que sustentan una determinada sociedad, en especial la dignidad humana”. (p.10)

Bajo este contexto, un Estado Constitucional de Derecho debe procurar la realización del trabajo en condiciones adecuadas, respetando los derechos de la persona humana, así como la promoción del diálogo social. Sumado a ello, se procura la protección social, incluyendo la salud, el bienestar y la seguridad, esto es, garantizar un aspecto amplio de protección al trabajador, que va más allá de la perspectiva de que el trabajo, para ser digno, no debe presentar riesgos o, al menos, estar bien remunerado.

2.7. La remuneración y beneficios sociales.

De acuerdo a Plá & Anacleto, (2015)

“La remuneración configura todos los pagos que le corresponden al trabajador ya sean estos directos o indirectos, dicho ello, este salario será pagado como se ha pactado en el contrato laboral donde tanto el trabajador como el empleador han manifestado su voluntad, uno de prestar un servicio y de la otra parte el pago, en ese sentido, la Constitución ha establecido (art.24°) que el pago de las remuneraciones y beneficios sociales son derechos que siempre tendrá prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador”.(p.456)

En principio, el trabajo es considerado un medio legítimo para garantizar la vida digna de toda una comunidad, admitiendo la existencia de presupuestos materiales mínimos para la vida y respetando las condiciones fundamentales de libertad e igualdad. En ese sentido, el trabajo no es solo una condición de respeto a la dignidad de las personas, también es un medio para mermar la pobreza y desigualdades sociales; por ende, promueve la percepción de una remuneración equitativa y suficiente para la subsistencia de la persona que realiza el trabajo y su familia. De este modo, el derecho al trabajo brinda la oportunidad de promover el bienestar individual, para así lograr el bienestar en colectivo, donde cada quien perciba como contraprestación la retribución que le corresponde.

Queda claro que el derecho al trabajo proclamado en los artículos 22° y 23° del texto constitucional, constituye un derecho fundamental congénito a la propia persona humana, es decir, comprende a todos y cada uno de los ciudadanos, y no solo a quienes prestan servicios en virtud de una relación laboral.

El derecho al trabajo se traduce como un derecho fundamental consagrado en la Constitución, por lo que el gran desafío de las políticas públicas es preservarlo, buscando recursos y promoviendo acciones permanentes a fin de que sea considerado como garantía y fuente de dignidad social para todos los ciudadanos.

Siendo así, el trabajo, por sí solo, posee una trascendencia social indiscutible, pues a través de él la sociedad se desarrolla y el hombre se vuelve capaz de garantizar su sustento y dignidad. El trabajo es y será siempre el origen de toda riqueza, además de un instrumento imprescindible para la realización personal.

Por tales motivos, el trabajo y la remuneración, constituyen derechos fundamentales amparados por la normativa constitucional; siendo así, se comprende la posibilidad de conjugar la garantía constitucional del trabajo humano con la necesidad de asegurar un patrimonio mínimo para el hombre, de manera que se convierta en un ciudadano pleno a través de su fuerza laboral, promoviendo no solo su sustento, sino su propia inclusión y desarrollo social.

2.8 Trabajo doméstico en el Perú.

Históricamente el trabajo del hogar se ha encasillado en la categoría de subempleo, por ello de modo común se habla de la depreciación de sus actividades, acciones que aún son visibles en los hogares de las familias peruanas, sin distinción de la clase social. Así, si bien se observan incontables esfuerzos en el ámbito laboral para proteger al trabajo doméstico, su ejercicio aún se caracteriza por desarrollarse en escenarios de informalidad y precariedad, dado que se realiza en el ámbito privado (hogar), el cual impide una adecuada fiscalización sobre el respeto de sus derechos.

El trabajo doméstico en el Perú es mayoritariamente realizado por mujeres, y durante la mayor parte del siglo XX, fue ignorado por la legislación laboral, tanto a nivel internacional como nacional, es decir se excluía a los trabajadores domésticos de protección legal. La Organización Internacional del Trabajo durante muchos años ha excluido a las trabajadoras del hogar de protección normativa, promoviendo acciones que reconocían menos derechos que los otorgados a los trabajadores típicos, generando así una extendida violación a los derechos humanos de este grupo laboral.

Con la promulgación de la Carta Magna de 1993, se marca el inicio de la protección legal del trabajador doméstico, dicha afirmación se desprende de la lista de derechos y garantías fundamentales contempladas en su Capítulo I; sin embargo, pese a lo previsto en el texto constitucional era necesario una norma específica que regule los derechos de los trabajadores del hogar, de esta manera a finales del año 2003 el ex presidente Alejandro Toledo promulga la ley N° 27986, régimen laboral de los trabajadores del hogar vigente hasta inicios de octubre de 2020, año en que entró en vigencia la nueva ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar; esta norma tiene por objeto, regular, prevenir, eliminar toda forma de discriminación y garantizar los derechos fundamentales de las personas que realizan trabajo doméstico.

Sobre el particular, el reconocimiento legal del trabajo doméstico constituye un hito importante en el sistema legal peruano; sin embargo, también es crucial comprender que las soluciones efectivas no consisten solo en establecer normativamente estándares laborales para estos trabajadores. Como es de verse, las condiciones de informalidad y precariedad en las que destaca este sector desafían el sistema legal nacional; tanto es así que, en la crisis desencadenada por la pandemia de COVID-19, el grupo de trabajadoras del hogar

comprendieron uno de los colectivos más expuestos a riesgos y que más ha sufrido los efectos de la crisis, incluida la pérdida de su empleo.

Por tal motivo, para comprender la evolución normativa del trabajo doméstico y los obstáculos de su protección jurídica, es necesario remontarnos al contexto histórico en el que se estructuró esta actividad laboral. Así, el trabajo doméstico en sus inicios estuvo marcado por la esclavitud tras un deshumanizador sistema de captación, conservación y explotación del trabajo, donde los esclavos, además de trabajar en fincas o haciendas, se encargaban de las actividades del hogar, como preparar los alimentos, lavar, planchar, asear e incluso encargarse del cuidado de niños y adultos mayores; además, también eran tratados como objetos sexuales para sus respectivos amos.

Después de la abolición de la esclavitud, el prejuicio, el estigma, la discriminación y la explotación de las trabajadoras domésticas se ha mantenido durante muchos años. Al respecto, la regulación del trabajo doméstico a nivel nacional llegó con décadas de retraso. Fue recién con la promulgación de la Constitución de 1993 que se alcanzó un marco legal más inclusivo. Sin embargo, aunque el texto constitucional prohíba cualquier discriminación y se guíe por el principio de igualdad, la carta magna no reguló la desigualdad entre los trabajadores domésticos y otras categorías de trabajadores.

Además, tampoco se legisló sobre otras condiciones laborales, contribuyendo a la precariedad jurídica. Así, por ejemplo, se destaca la limitación de la jornada laboral, la protección contra el despido arbitrario, la falta de reconocimiento de un salario mínimo, entre otros,

No obstante, con la promulgación de la nueva ley trabajadoras del hogar N° 31047, el respeto de los derechos de los trabajadores domésticos ya no depende del albedrío del empleador; ahora se pretende, como en toda relación laboral, una mayor regulación contractual formal. Es decir, siguiendo la línea histórica del trabajo, en términos legales, se pasa de un estado de indefensión a un contrato de trabajo subordinado, con derechos y deberes no solo determinados, sino también exigibles.

De este modo, el sector de trabajadores del hogar, vulnerables por sus singularidades históricas, sociales, empresariales y existenciales, ahora se ve amparado por una normativa especial que pretende igualar sus condiciones a las de cualquier sector económico general.

2.8.1 Las trabajadoras del hogar en el Perú en el marco de la Ley 27986.

De acuerdo a lo expuesto en párrafos precedentes, en el Perú previo a la aprobación de la nueva Ley 31047, se encontraba vigente un régimen especial de trabajadoras del hogar previsto en la Ley 27986 y su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo 015-2003- TR; este instrumento no reconocía un sueldo estándar para este grupo de trabajo, lo cual generaba que los empleadores muchas veces paguen montos muy por debajo del salario mínimo (Kaja Flores, 2019, pág. 2), advirtiéndose de tal forma, desigualdad con otros grupos de trabajo.

Del mismo modo, la precariedad del trabajo doméstico antes de la promulgación de la nueva Ley 31047, se identificaba por la presencia de constantes actos de violencia y hostigamiento sexual dentro del centro laboral, es decir, en los hogares de los empleadores. Asimismo, también era común hablar de desvalorización de las actividades del hogar, estigmatización y discriminación social o racial, jornadas de trabajo mayor al mínimo legal sin reconocimiento de pago de horas extras, largas trayectorias recorridas en transporte público, entre otras causas.

En tal contexto, la implementación de la igualdad de derechos y trato para las trabajadoras del hogar en el Perú mediante la nueva Ley n° 31047 a finales de 2020, la aprobación del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT, durante la 100a Conferencia de la organización en Ginebra, comprenden un cambio trascendental para el reconocimiento y promoción de derechos de este grupo laboral. De esta manera, la promulgación de la nueva ley de trabajadoras del hogar reconoce derechos fundamentales garantizados por la Constitución, esto es, salario mínimo, beneficios sociales, prohibición de la esclavitud, descanso semanal, extendiendo incluso la protección ante el despido. En ese sentido, cabe precisar, que la nueva ley modificó el marco legal de las trabajadoras del hogar con el objetivo de buscar la emancipación social en las relaciones laborales de esta categoría profesional que por mucho tiempo estuvo olvidada.

2.8.2 La nueva ley de trabajadoras del hogar N° 31047.

Tal como se ha descrito en líneas anteriores, la dación de la Ley 31047, no responde a una invención legislativa aislada; por el contrario, comprende acciones realizadas por los gobiernos de turno y los grupos representantes de trabajadores del hogar en la lucha por el reconocimiento de sus derechos.

Este cambio legislativo que trasunta la implementación de igualdad de derechos y trato para los trabajadores domésticos tuvo como punto importante la aprobación del Convenio 189 y la Recomendación 201, de la OIT, durante la 100a. Conferencia de la organización en Ginebra en el año 2011. No obstante, ha transcurrido demasiado tiempo entre la abolición de la esclavitud y la Constitución de 1993, para que el legislador peruano recién en 2020, promulgue la normativa referida a las relaciones del trabajo doméstico y el trato igualitario, con ello, puede verificarse cómo los efectos sociales, económicos y jurídicos del trabajo doméstico fueron postergados en el tiempo a lo largo del siglo XX.

Al respecto, la influencia del Convenio 189 de la OIT para el nacimiento de una nueva legislación protectora para las trabajadoras del hogar en el sistema legal peruano fue dada en un contexto de polarización política; en ese sentido, el congreso aprobó con 117 votos la nueva ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar a finales del año 2020, equiparando los derechos de trabajadores domésticos con el régimen de la actividad privada. Desde la promulgación de la nueva norma las reacciones de constitucionalistas y laboristas han sido discrepantes.

Por ejemplo, Toyama y Guardia, (2020) precisan que:

“La nueva ley al equiparar la labor de las trabajadoras del hogar con el régimen de la actividad privada va generar el aumento del costo laboral de las familias al ser obligatorio el pago de un sueldo completo por concepto de gratificación y que el pago de la CTS será igual al régimen de la actividad privada, lo que significará un duro golpe a los bolsillos de los hogares que no se equipara a la naturaleza jurídica de una empresa. Además, el laborista pronostica que la norma tendrá efectos adversos para la economía ya que se generará mayor informalidad, además, la decisión de equiparar las gratificaciones y CTS no tiene asidero legal en el convenio por el contrario obedece a una a una decisión política”. (p.6)

Por otro lado, el laborista Villena Petrosino, (2020) señala:

“Por ley n.º 31047 el congreso de la República ha promulgado un nuevo régimen de la trabajadora del hogar, generando un cambio profundo en la protección de derechos puesto que hasta antes de la modificación se tenía un régimen con beneficios reducidos y la libertad para pactar la remuneración entre el empleador y el trabajador. Sin embargo, la norma representa un peligro para las propias trabajadoras del hogar ya que muchos hogares

tendrán que prescindir de sus servicios al no poder afrontar los pagos por conceptos de gratificaciones y CTS”. (p.3)

Sobre el particular, el Perú ratificó el Convenio 189 de la OIT sobre Trabajo Decente para los Trabajadores del Hogar mediante Resolución Legislativa 30811 (2018), dicha ratificación representa un punto importante en el proceso normativo hacia la igualdad de derechos entre los trabajadores domésticos y otros trabajadores comunes, por ejemplo, el antiguo régimen laboral no reconocía el derecho a una remuneración básica, pese que la Constitución Política del Perú en su artículo 24° establece que los trabajadores tienen derecho a una remuneración justa y equitativa.

Así, como principales cambios sobre el régimen de trabajadores del hogar previsto en la Ley 31047, tenemos a los siguientes:

- **Sobre el contrato de trabajo:** Se celebra por escrito, debiendo registrarse en el aplicativo web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor a tres días hábiles de celebrado (Artículo 5°).
- **Sobre la remuneración:** Establecido por acuerdo libre de las partes, pero no inferior al mínimo legal (Artículo 6°).
- **Sobre los beneficios sociales:** Gratificaciones por fiestas patrias y navidad (Una remuneración mensual), compensación por tiempo de servicios (Conforme al régimen laboral general) (Artículo 9°). Vacaciones (30 días calendarios por año continuo de servicio) (Artículo 11°).
- **Sobre el trabajo en días feriados:** El trabajo en días feriados se rige por el régimen laboral de la actividad privada (Artículo 11°).
- **Sobre la extinción del contrato de trabajo:** De acuerdo a las normas del régimen general de la actividad privada, preaviso de renuncia de 30 días calendarios (Artículo 13°).

Como puede observarse, esta nueva ley de trabajadores del hogar plantea la homologación de beneficios sociales de este régimen especial al régimen privado; ello, si bien representa un gran avance en cuanto a reconocimiento de derechos de este grupo laboral que por muchos años ha sufrido de discriminación social, estigmatización e incluso abuso u hostigamiento sexual; también comprende un gran reto en su aplicación y por ende, es materia de la presente investigación, en tanto, los empleadores tendrían que asumir mayores gastos en su contratación, más aún, considerándose los estragos causados luego de la pandemia de Covid-19.

2.8.3 Fiscalización de las trabajadoras del hogar en la Ley N° 31047.

El desarrollo de las relaciones laborales en el mundo ha conllevado una profunda reflexión sobre la división del trabajo. Así, el aumento de la tercerización y el desempleo masivo, la desprotección y el desamparo de las políticas de Seguridad Social que, a su vez, generan una intensa vulnerabilidad, también han tenido fuertes impactos en el grupo de trabajadoras del hogar, más aún en épocas de crisis tras la pandemia de Covid-19. Estos efectos develaron no solo las debilidades de las relaciones laborales en cuanto a trabajo doméstico, sino, también destacaron la manifiesta precariedad de las políticas públicas previstas hacia este sector.

En medio de esta pandemia, una de las ocupaciones más afectadas por el Covid-19, fue el trabajo doméstico, realizado en su mayoría por mujeres de bajos recursos económicos en los hogares de sus empleadores. Sobre este último punto, respecto a la fiscalización laboral de trabajadoras del hogar, se debe partir de la premisa que el lugar donde se desarrolla el trabajo es un hogar privado, por ende, comprender las peculiaridades de este ambiente laboral y su relación con la dificultad de inspección es entender cuáles son los obstáculos para la aplicación de las disposiciones de la nueva ley de trabajadoras domésticas, pues la inspección debe estar sujeta al consentimiento del empleador, o en caso contrario, será ordenada a través de una autorización judicial, teniéndose en cuenta que las autoridades competentes no pueden extender los límites de cada residencia.

En ese orden de ideas, si bien la nueva ley de trabajo doméstico en su capítulo XI ha dispuesto los parámetros que regulan los procedimientos de inspección, es necesario comprender las dificultades de la labor inspectiva, en tanto, el centro laboral en este caso comprende un hogar privado, y no una empresa o institución con apertura al público,

2.8.4. Desafíos de las políticas públicas para las trabajadoras del hogar.

Las políticas públicas se enfocan en la gestión de los problemas de la sociedad y la búsqueda de soluciones a las demandas colectivas, haciendo uso de metodologías que identifican las prioridades que formarán parte de la agenda política como lineamientos a resolver.

Dentro de ese marco, el trabajo doméstico al ser un fenómeno complejo y transversal ha generado que una de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 8), sea adoptar y fortalecer políticas y legislación aplicable para promover trabajo decente, el cual engloba la promoción de la igualdad de oportunidades de trabajo para mujeres y hombres; el ejercicio en condiciones de libertad, equidad y seguridad; el trabajo adecuadamente remunerado, productivo y capaz de garantizar una vida digna, todo ello como eje principal de políticas y programas instituidos por la Agenda 2030.

Bajo este contexto, el trabajo doméstico siempre se ha caracterizado por ser socialmente devaluado en términos de remuneración y garantías de los derechos laborales, marcado por el acoso moral y sexual. El trabajo de las mujeres es un ejemplo de la combinación de discriminación interseccional, donde mujeres de los estratos más pobres y con menor escolaridad son reclutadas como mano de obra.

La crisis de la pandemia del COVID-19 ha llevado al sector del trabajo doméstico a ocupar un lugar crucial dentro del proceso de sobreexplotación de la fuerza laboral, llevando la categoría a precariedad y un alto grado de vulnerabilidad.

La realidad muestra que el trabajo doméstico en Perú es realizado mayormente por menores de edad que migran del interior del país en busca de mejoras salariales y condiciones de vida óptimas, por lo que se manifiesta como un fenómeno complejo desarrollado en un contexto de discriminación por motivos de raza, costumbres, sexo, entre otros.

Sobre lo expuesto, Paixão y Barbosa (2020) refiere:

“Esta mirada estigmatizada lleva a entender que el trabajo doméstico es parte de sólo en la esfera del cuidado, considerando que, desde el punto de vista del capital, como se paga con los ingresos empleadores, no genera valor agregado. Por lo tanto, no genera ganancias desde el punto de vista del capital, la reducción del trabajo doméstico en relación con otras categorías de trabajo. El trabajo doméstico es percibido como una actividad sin importancia y sin fines lucrativos”. (p.7)

Las trabajadoras del hogar antes de la promulgación de la nueva ley, siempre han percibido salarios a discrecionalidad del empleador, que en su mayoría optaba por reconocer una remuneración menor a la mínima legal; ello, dado que el trabajo del hogar nunca ha sido valorizado en el sistema capitalista tras considerarlo improductivo; pese a ello, la realidad muestra que esta actividad resulta imprescindible no solo para el cuidado del hogar, sino también para el desarrollo de actividades propias de cada integrante del seno familiar.

Ahora bien, en el contexto de pandemia de COVID-19 pese la existencia de la nueva ley de trabajadoras del hogar, se intensificó la explotación y vulnerabilidad del trabajo doméstico ya que muchas de las mujeres fueron despedidas tras las restricciones e inmovilización obligatoria decretada por el gobierno de turno; en ese escenario se advierte un desmantelamiento de derechos laborales y sociales, donde la mayoría de estos trabajadores se insertan en el nivel de la informalidad.

Al respecto, pese que en la actualidad se vive en un contexto de ampliación de derechos y reconocimiento de beneficios sociales para las trabajadoras del hogar, tras la aprobación mayoritaria del legislativo de la Ley n° 31047; el trabajo doméstico aún representa un ejemplo clave de discriminación interseccional, es decir, discriminación con intersección de diversas causas, esto es, raza, etnia, género, entre otros.

En ese sentido, la implementación de la legislación que garantiza la igualdad de derechos laborales y beneficios sociales para las trabajadoras del hogar, aún es visto como un campo de disputas, especialmente ante la coyuntura actual que, a su vez, se convierte en un gran obstáculo para su implementación. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta la falta de compromiso de los empleadores para regularizar el trabajo doméstico.

Frente a esta situación, resulta de suma urgencia revisar las políticas públicas actuales referidas a garantizar los derechos de las trabajadoras del hogar, siendo necesario el compromiso del legislativo a fin de realizar un debate técnico sobre la efectividad de la norma materia de investigación.

2.8.5 Nuevo marco legal de las trabajadoras del hogar Ley N° 31047.

La protección del trabajador doméstico evolucionó rápidamente en 2020 con la publicación de la nueva ley de trabajadoras del hogar; no obstante, este logro inicia con la aprobación del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT, durante la 100a Conferencia de la

organización en Ginebra, la misma que reconoce el trabajo decente para trabajadoras del hogar, implementando la igualdad de derechos y trato para este grupo laboral.

Sobre el particular, la nueva ley modificó por completo el marco legal, persiguiendo como finalidad la emancipación social en las relaciones laborales de esta categoría profesional que por mucho tiempo estuvo en el plano de la precariedad e informalidad. El nuevo escenario pretende garantizar la igualdad constitucional capaz de regular las relaciones laborales, garantizando los derechos y deberes ya enumerados por el constituyente en 1993.

Ahora bien, el nuevo marco legal tiene por objeto prevenir y eliminar toda forma de discriminación de quienes realizan trabajo doméstico, garantizando sus derechos fundamentales previstos en el ordenamiento jurídico. La ley y el convenio 189 de la OIT definen al trabajo doméstico como aquella actividad desplegada de forma continua, subordinada, onerosa, personal y sin fines de lucro a la persona o familia, en su entorno residencial.

Entre los diversos cambios que trae la nueva ley, se mencionan algunos, como la prohibición de que los menores de 18 años realicen trabajo doméstico; la duración del trabajo que no excederá de 8 horas diarias y 48 horas semanales; prohibición de la esclavitud; celebración del contrato de trabajo por escrito; gratificaciones y compensación por tiempo de servicios; descansos remunerados; prohibición de la tercerización e intermediación por agencias de empleo; prohibición de actos discriminatorios; protección frente al despido; prevención y sanción del hostigamiento sexual; fortalecimiento de la autoridad inspectiva en caso de trabajo forzoso o infantil; derecho a la seguridad social y pensión; protección de la maternidad; duración del tiempo de servicio, vacaciones entre otros.

Respecto a los sujetos de la relación de trabajo doméstico, la definición de empleado doméstico insertada en el Convenio 189 de la OIT, lo concibe como aquel que presta servicios en forma continua, subordinada, onerosa, personal y sin fines lucrativos a la persona o familia, en su entorno residencial; ello, implica que el empleado debe prestar personalmente el servicio, *intuitu personae*, como en todo contrato de trabajo, significa que el servicio es prestado por la propia persona, sin exceder de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Así, la subordinación es legal, pues es el empleador quien dirige la prestación personal del servicio; del mismo modo, onerosidad refiere que el trabajo prestado tiene como contraprestación la percepción de una remuneración, es decir, no es gratuito.

“Entiéndase patrón doméstico es aquel que contrata a una trabajadora doméstica, teniendo como requisitos necesarios: ser persona plenamente capaz con dieciocho años cumplidos o relativamente incapaces entre dieciséis y dieciocho años, en ese sentido, el empleador doméstico, por tanto, no es una empresa, no ejerce actividades económicas o lucrativas, sino que es la persona natural o la familia”. (Rodrigues y Nascimento, 2021, pàg.9)

Como hemos dicho, la nueva ley trajo consigo un nuevo mandato normativo, como la equiparación de derechos de los trabajadores domésticos con otros empleados con empleos formales, imponiendo también deberes a ambas partes. De esta manera, se consideran apropiados los avances legislativos, desde el punto de vista de una sociedad laboral que descuidó los derechos básicos de protección de las trabajadoras del hogar al negarles los fundamentos de la valoración del trabajo humano y la dignidad de la persona humana.

2.9. Trabajo doméstico en los países de la región.

2.9.1 Trabajo doméstico en Chile.

De acuerdo a Geronimo y Andrade, (2021)

“En el 2014, tras tres años de discusión social y política, el parlamento chileno aprueba la Ley 20.786 que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores domésticos, iniciativa que tiene respaldo en el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que busca promover la protección de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, (...) La nueva legislación promueve la mejora en las condiciones laborales y la formalización de la relación laboral del servicio doméstico”.(p.2)

Chile al igual que la mayoría de los países de la región ha ratificado y promulgado el Convenio 189 y la Recomendación 201, de la OIT, durante la 100a Conferencia de la organización en Ginebra. De esta manera, Chile cuenta con una regulación que busca la igualdad de derechos y trato para las trabajadoras del hogar, sector por muchos años se encontraba en la esfera de la informalidad, privando a los trabajadores domésticos de varios derechos en el trabajo mediante la redacción de leyes discriminatorias o incluso negándose a protegerlos bajo las leyes laborales nacionales.

2.9.2 Trabajo doméstico en Brasil.

En el sistema legal brasileño se han presentado avances significativos por cada conquista para la clase de trabajadoras del hogar, a través de leyes, decretos, reforma constitucional y sobre todo gracias a la fuerza de los sindicatos. La Ley N° 150/2015 “*PEC das Domésticas*” reconoció un nuevo cariz al servicio del hogar, restándole el vínculo de aproximación al núcleo familiar que antes existía y dotándolo de valor comercial.

Como bien refiere Avelino, (2021)

“Cabe mencionar que la Ley Complementaria 150/2015 modificó por completo todo el marco legal, teniendo un nuevo formato demostrando los nuevos logros principalmente para la emancipación social en las relaciones laborales de esta categoría profesional que por mucho tiempo estuvo reservada únicamente al derecho al salario, salario de irreductibilidad, decimotercer salario, descanso semanal, vacaciones, permisos de maternidad y paternidad, preaviso y jubilación”. (p.7)

De lo señalado, podemos advertir que la ley complementaria 150/2015 regula un nuevo marco normativo para las trabajadoras del hogar al incluir reglas de apertura del régimen jurídico respecto de las relaciones que involucran este tipo de trabajo, además de atender diversos temas laborales, tributarios, de seguridad social y administrativos. Frente a esta nueva realidad, se puede decir que la ley trajo un mandato normativo en el que estos profesionales pasan a tener derechos, aún no equiparados, pero muy próximos a los demás trabajadores urbanos.

2.9.3 Reformas regulatorias del trabajo doméstico en Argentina, Chile, Colombia, y Paraguay.

Cabe precisar que los países en mención ratificaron el Convenio 189 y la Recomendación 201, de la OIT, durante el 100°. Conferencia de la organización en Ginebra que busca el trabajo decente para las trabajadoras del hogar, promoviendo de esta manera, el crecimiento económico sostenible, inclusivo, de empleo pleno y productivo con trabajo decente para todos. Estas estrategias se encuentran dirigidas a la promoción de políticas orientadas al apoyo de las actividades productivas, la creación de empleo digno, con incentivos para la formalización y crecimiento de las pequeñas y medianas empresas, incluso a través del acceso a servicios

financieros, mejorando progresivamente, para 2030, todas las formas que denigran al trabajador.

Al respecto, Poblete, (2021), refiere:

“Si bien los cuatro países reconocen el derecho al salario mínimo y al pago de horas extras, sin embargo, los marcos regulatorios nacionales presentan niveles de cobertura muy diferentes, además niveles desiguales de implementación. Cabe señalar que durante las crisis por pandemia, la mayoría de las trabajadoras del hogar fueron despedidas o suspendidas en Colombia (77%) más de la mitad fueron despedidas en Chile (56%) y Paraguay (55%) y sólo 15% en Argentina”. (p.10)

Como lo hemos señalado, la mayoría de países de la región han suscrito en sus legislaciones el Convenio 189 y la Recomendación 201, de la OIT, durante el 100°. Conferencia de la organización en Ginebra; sin embargo, los avances no son uniformes, pues cada legislación presenta sus particularidades, siendo algunas más preventivas que otras. Pese a ello, se logra concluir que las trabajadoras del hogar han logrado avances significativos en la homologación de sus derechos.

CAPITULO III: ANÁLISIS Y RESULTADOS

3.1 Entrevistas que respaldan la investigación.

3.1.1 Presentación de las entrevistas realizadas a especialistas.

Entrevistado 1: Maestro. Juez Laboral- *Ricardo, Núñez Larreategui.*

Entrevistado 2: Maestro. Juez Laboral- *Pedro, Puelles Mauriola*

Entrevistado 3: Maestro. Derecho Civil & Empresarial. *Rolando Pichen Ávila.*

Entrevistado 4: Licenciado – Sociólogo – *Esly, Quijano Velásquez.*

Entrevistado 5: Licenciado – Psicólogo- *Rony, Quijano Velásquez.*

1.- ¿Considera Ud. que la homologación de beneficios sociales del régimen especial de trabajadores del hogar al régimen privado causará despidos masivos, informalidad y desempleo?

Respuesta Entrevistado 1:

El homologar los beneficios sociales percibidos por los trabajadores del hogar con los beneficios sociales percibidos por un trabajador común, conforme ha establecido la Ley n° 31047, implica un aumento en los costos de contratación del personal doméstico en el presupuesto familiar. Sin embargo, el servicio brindado por estos trabajadores resulta indispensable en la mayoría de familias, donde ambos padres trabajan. En tal sentido, corresponde a las instituciones competentes adoptar medidas que permitan deducir el pago de impuestos u otros servicios a favor de los empleadores en pro de incentivar la formalización en la contratación de trabajadores del hogar.

Respuesta Entrevistado 2:

Considero que no causaría despidos masivos, pero sí puede intensificar la informalidad de dicha clase de trabajadores, pues al tener como empleador a una persona natural, puede no contar con la capacidad económica para hacer frente a todos los beneficios que prevé la ley referida y del mismo modo, cumplir con las formalidades descritas.

Respuesta Entrevistado 3:

La nueva ley otorga a los trabajadores del hogar beneficios que en su mayoría se reconocen a los trabajadores comunes y ha sido creada para evitar la informalidad, el desempleo y despidos masivos; siendo así, no estoy de acuerdo en que genere estos efectos, pues cada empleador antes de contratar a un trabajador previamente se obliga a brindar una contraprestación y los beneficios correspondientes. Lo importante, entonces, sería saber cuánto conocimiento tienen los empleadores sobre el reconocimiento de estos derechos y más aún, cuánto conocimiento de ellos tienen los propios trabajadores del hogar para solicitar su cumplimiento.

Respuesta Entrevistado 4:

No, se nos olvida que esta nueva ley tiene por finalidad eliminar la discriminación y estigmatización de este grupo de trabajadores. Por ende, indicar que podría causar reacciones adversas a las esperadas sin ningún dato estadístico que sustente ello, sería iniciar con la propagación irresponsable de una supuesta opinión generalizada, la misma que sí podría tener efectos adversos al ser escuchada por el legislativo. Perjudicando de sobremanera al grupo de trabajadores del hogar que durante tantos años ha sido olvidado por el parlamento.

Respuesta Entrevistado 5:

Desde mi punto de vista, existen dos clases de empleadores: los informales y los formales; en estos últimos, tal vez puedan generarse despidos arbitrarios, dado que no brindan a sus trabajadores o trabajadoras algún tipo de contrato o documento formal para su contratación, pues no les interesa su bienestar físico, psicológico, social y familiar. Por otro lado, respecto a los empleadores formales, la nueva ley les ayuda a tener un orden en el trabajador a su cargo debido a que puede conocer parte de su experiencia y antecedentes, tener a un trabajador con sus documentos formales lograría que ante una situación de accidentes o enfermedades sea protegido por los servicios que ofrece el Estado entre otros.

2.- La promulgación de la Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar, Ley N° 31047, ¿responde a los propósitos descritos por el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo?

Respuesta Entrevistado 1:

La promulgación de la Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar - Ley N° 31047 tiene por finalidad responder a los propósitos descritos en el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esto es, proteger los derechos fundamentales de los trabajadores domésticos.

Respuesta Entrevistado 2:

La ley en concreto responde a las exigencias planteadas en el Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo; sin embargo, respecto a su aplicación, el legislador bien pudo llevar a cabo un análisis costo – beneficio exhaustivo en cuanto a la situación actual del rubro de trabajadores del hogar y la realidad socioeconómica peruana; a efectos de evitar las controversias que actualmente se desarrollan como las planteadas en este proyecto de investigación.

Respuesta Entrevistado 3:

Sin perjuicio de mi respuesta anterior, considero que la remuneración mínima descrita en el artículo 6° de la Ley N° 31047 y el salario descrito en el artículo 11° del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, debieron ser diferenciados por el legislador, a efectos de evitar conjeturas en su aplicación. Por tanto, la remuneración mínima vital regulada por el Estado rige para toda actividad lucrativa, en cambio, el trabajo doméstico difiere en ese sentido del régimen común. Ello sí debió ser estudiado previamente, a efectos de responder a los objetivos descritos en el Convenio 189.

Respuesta Entrevistado 4:

Sí, ya que garantiza a los trabajadores domésticos el respeto a sus derechos laborales y el acceso a sus beneficios sociales, luego de tantos años de discriminación y estigmatización en contra de este sector.

Respuesta Entrevistado 5:

Así es, ya que el Convenio 189 busca la protección de los trabajadores del hogar a nivel mundial, promoviendo que los diferentes países generen leyes que reconozcan su labor y brinden los derechos que merecen como cualquier otro trabajador común.

3.- ¿Reducir los beneficios sociales dispuestos en la Ley N° 31047 del régimen especial de trabajadores del hogar fomentaría la empleabilidad y formalización?

Respuesta Entrevistado 1:

El reducir los montos establecidos en la Ley N° 31047 respecto al pago de beneficios sociales resultaría una medida que iría en contra de los fines previstos en el Convenio 189 de la OIT; la empleabilidad y la verdadera formalización de los trabajadores del hogar depende del cambio de las políticas de Estado, las mismas que deberán brindar mayores estrategias para salvaguardar los derechos fundamentales de este grupo de trabajadores, todo ello sin tener que afectar indirectamente a los empleadores.

Respuesta Entrevistado 2:

Reducir el pago de beneficios sociales ya reconocidos por esta nueva ley a los trabajadores del hogar implicaría regresar a la situación ya contemplada en la Ley N° 27986 y tampoco es recomendable. Los cambios deben ser paulatinos, pues no se va a promover la empleabilidad y formalización tan solo con medidas drásticas de reducción de beneficios, dado que el mensaje hacia los empleadores sería perjudicial para el grupo de trabajadores domésticos.

Respuesta Entrevistado 3:

El reducir el pago de beneficios sociales ya dispuestos en la Ley N° 31047, implicaría promover la modificación de una norma en contra del principio protector del derecho laboral que faculta la aplicación de la condición más beneficiosa al operario; del mismo modo, afectaría los derechos adquiridos por los trabajadores del hogar, perjudicando de sobremanera, la formalización del trabajo doméstico y su empleabilidad.

Respuesta Entrevistado 4:

No, todo lo contrario, se estaría regresando a la etapa de discriminación y estigmatización del trabajador doméstico. Con una medida de tales características, el gobierno solo mostraría su incapacidad para regular relaciones laborales y mantener el equilibrio entre el grupo de empleadores y sus respectivos trabajadores.

Respuesta Entrevistado 5:

No lo creo, desde mi punto de vista el desarrollo de una sociedad se mide a través de la creación de leyes, ordenanzas, normativas, etc., que generen un mejor sistema para convivir; en tal sentido, reducir los beneficios de los trabajadores sería retroceder en el tiempo y no solucionaría nada, mientras que si se respetan sus derechos con el tiempo su aplicación no será tan cuestionada, pues existe una necesidad y demanda permanente por atender y cubrir en diferentes hogares.

4.- ¿La decisión de equiparar las gratificaciones y CTS en la Ley N° 31047, puede ocasionar desempleo en el personal doméstico?

Respuesta Entrevistado 1:

Tal como dije en la respuesta a la pregunta número 01, el pago de beneficios sociales en su totalidad sí implica un costo adicional; sin embargo, lo ya reconocido comprende con justicia el pago que cualquier otro trabajador común recibiría como contraprestación a sus servicios. Habría que preguntarse, cuál es la diferencia entre trabajadores domésticos y trabajadores del régimen de la actividad privada.

Respuesta Entrevistado 2:

El reconocimiento de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios a los trabajadores domésticos no generará mayores desempleos. La informalidad habida en este sector no es directamente proporcional a su regulación, la informalidad viene de un contexto que más que ser económico, tiene tintes socioculturales, no recientes, sino, provenientes de la época de la colonia.

Respuesta Entrevistado 3:

El pago de beneficios sociales a los trabajadores del hogar solo comprende una obligación laboral como cualquier otra que exige al empleador el reconocimiento del trabajo brindado a su favor. Por ende, no creo que se genere desempleo, pues los servicios otorgados por el sector doméstico en esta nueva sociedad, son indispensables.

Respuesta Entrevistado 4:

No, solo reconoce el valor del trabajo del servicio doméstico y dignifica a quienes lo realizan.

Respuesta Entrevistado 5:

Pueden generarse problemas tempranos en su aplicación, tal vez, por desconocimiento. Sin embargo, al ya ser una exigencia legal solo corresponde mayor difusión de la norma para lograr mayores alcances de la misma.

5.- ¿La regulación de la ley N° 31047 aumenta el costo laboral de las familias al ser obligatorio el pago de un sueldo completo por concepto de gratificación y el pago de la CTS?

Respuesta Entrevistado 1:

Es cierto que el pago considerado hacia el grupo de trabajadores domésticos importa un costo adicional en el presupuesto familiar. No obstante, también deben ser evaluados los beneficios de contar con estos trabajadores, esto es, mayor tiempo libre para los empleadores en pro del crecimiento profesional y unión familiar.

Respuesta Entrevistado 2:

Sí, comprende aumentar el presupuesto familiar. Sin embargo, ya es una exigencia legal que solo corresponde acatar.

Respuesta Entrevistado 3:

Definitivamente sí, el costo laboral se incrementa para el empleador, porque el pago de los derechos del trabajador del hogar se está equiparando al reconocimiento de derechos de un trabajador común de oficina o empleado.

Respuesta Entrevistado 4:

En términos monetarios, sí; pero, son derechos que les corresponde por la misma actividad económica que desarrollan.

Respuesta Entrevistado 5:

Así es, debido a que la ley indica que el trabajador del hogar necesita percibir dos gratificaciones anuales y compensación por tiempo de servicio, montos que con la Ley 27986 no estaban contemplados en su totalidad. Pero, que son necesarios para contribuir a la salud física, mental y espiritual de este grupo de trabajadores.

3.1.2. Presentación de la entrevista realizada a directora de programa de trabajadores domésticos.

- **Entrevistada:** Sofía Mauricio Bacilio
- **Cargo:** Miembro del Consejo Directivo Asociación Grupo de Trabajo Redes “La casa de Panchita”
- **Fecha:** 20.07.2023





1.- ¿Considera Ud. que la homologación de beneficios sociales del régimen especial de trabajadores del hogar al régimen privado causará despidos masivos, informalidad y desempleo?

No, la homologación de beneficios no implica un sobre costo adicional, solo pretende el reconocimiento de beneficios sociales que cualquier trabajador común merece. Respecto a los despidos masivos, informalidad y desempleo, lamentablemente la situación de las trabajadoras del hogar en el país ya es informal, la aplicación de la ley no necesariamente genera despidos, pues, manteniendo el consenso y comunicación entre el empleador y la trabajadora, puede promoverse una válida relación laboral, que no constituya un elevado costo, siendo que si el empleador no tiene los medios económicos para solventar un sueldo completo no menor a la remuneración mínima vital establecida por la Ley N° 31047, puede optar por acordar jornadas de trabajo menores y para actividades específicas, las cuales solo comprendan el pago proporcional al trabajo realizado. Esto es, ambas partes pueden resultar beneficiados dentro de una relación laboral formal.

2.- ¿La promulgación de la Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar. Ley N° 31047, responde a los propósitos descritos por el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo?

El Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo fue promulgado en el año 2011, el Perú recién ratifica el referido convenio en el año 2018- 07 años después- y la Ley N° 31047, fue promulgada en el 2020. Lo advertido, solo demuestra la falta de interés de los gobernantes respecto al grupo de trabajadoras del hogar; más aún, si este mismo colectivo, fue

el único encargado de promover la dación de la ley en cuestión. Entonces, si bien la Ley N° 31047, establece mínimos legales para el tratamiento de trabajadoras del hogar en el marco de una relación laboral, aún el contexto sociocultural no responde en su totalidad a los fines previstos en el Convenio N° 189 de la OIT, solo se han regulado condiciones minúsculas exigibles para cualquier trabajador común.

3.- ¿Reducir los beneficios sociales dispuestos en la Ley N° 31047 del régimen especial de trabajadores del hogar fomentaría la empleabilidad y formalización?

No, conforme se ha explicado, la reducción de beneficios sociales solo desconocería el esfuerzo y el valor de trabajo brindado por el grupo de trabajadores domésticos.

4.- ¿Se debe aplicar un tratamiento especial respecto a la fiscalización laboral a fin de garantizar las disposiciones establecidas en la Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar, ley N° 31047?

Respecto a la actuación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en aplicación de la Ley N° 31047, es necesaria la intervención del gobierno a efectos de concientizar a este órgano fiscalizador, pues al acudir muchas trabajadoras del hogar ante esta instancia, previo a escuchar sus reclamos, solicitan la presentación de un contrato de trabajo. Entonces, si bien la Ley N° 31047, requiere que este contrato de trabajo sea celebrado por escrito, también es cierto que en la realidad peruana no siempre se realiza, por lo que el condicionar la intervención de SUNAFIL a la presentación de un documento, solo dificulta el tratamiento y protección que merecen las trabajadoras del hogar.

5.- ¿Desde su posición, qué recomendaciones daría al gobierno respecto al tratamiento de las trabajadoras del hogar y sus condiciones de trabajo?

En primer lugar, solicitaría la promoción de campañas dirigidas a las trabajadoras del hogar, a efectos de concientizar del gran valor que tiene su trabajo, pues muchas veces acuden al colectivo “Casa de Panchita” solicitando ayuda e indicando que están dispuestas a soportar maltratos o recortes en el pago de sus remuneraciones y beneficios sociales, dado que las labores que realizan no son de trascendencia y pueden ser fácilmente despedidas.

Estas campañas organizadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, también procurarán informar a las trabajadoras del hogar sobre los beneficios y condiciones de trabajo dispuestas en la Ley N° 31047.

Las campañas de concientización e información, deben ser brindadas en horarios y vía medios de difusión accesibles a una trabajadora del hogar. Pues, el dictar una charla mientras aquellas estén laborando, sería en vano, resultando más eficientes y eficaces, las charlas brindadas en sus tiempos de descanso o entretenimiento. Del mismo modo, respecto a los medios de difusión, aquellos deben ser de fácil acceso a la trabajadora del hogar, pues brindar una capacitación vía Zoom, Google meet, o cualquier otra ventana virtual, también resultaría discriminatoria para aquella trabajadora del hogar que no cuente con conexión a internet o que simplemente no tenga conocimientos sobre el uso de la tecnología.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe contar con una línea telefónica exclusiva que atienda los reclamos de las trabajadoras del hogar y las consultas de sus respectivos empleadores, pues muchas veces también los contratantes con ánimo de cumplir con lo previsto legalmente, buscan información y no cuentan con una atención oportuna.

Para culminar, es necesario promover el diálogo entre ambos grupos, trabajadoras domésticas y empleadores, pues se pueden arribar a acuerdos que favorezcan a ambas partes, sin que ello afecte la formalidad de la relación laboral.

3.2 Presentación de casos.

3.2.1. Primer caso

- Expediente: 02063-2016-0-1706-JP-LA-02
- Sentencia: 2017
- Materia: Pago de beneficios sociales.
- 2° Juzgado Paz Letrado Laboral – Chiclayo.

“La demandante señala en su escrito de demanda, que ingresó a laborar para la demandada desempeñando labores de trabajadora del hogar, iniciando sus labores en el 2015 hasta mediados del 2016, refiere entre otras cosas, que ha sido contratada de manera informal; a su vez, refiere que sus pagos han sido de manera mensual en un importe de S/. 650.00, y por el tiempo de sus labores no le han cancelado sus beneficios sociales y sus remuneraciones respectivamente. Por otro lado; la emplazada pese haber sido notificado conforme a ley no ha contestado la demanda. Tramitada la causa el juez de primera instancia resolvió declarar **FUNDADA** la demanda interpuesta por doña **LUCILA ANGELICA HUANAMBAL GUEVARA**, contra **PERCY DAVID GONZALEZ VERA**, sobre **Pago de Beneficios Sociales**”.

- **SOBRE EL TEMA DE INVESTIGACIÓN:** Lo resuelto en este proceso, demuestra la falta de efectividad del proceso laboral seguido por la trabajadora doméstica, en tanto, la sentencia fue emitida en 2017 y a la fecha, el expediente se encuentra en archivo, por inactividad.

Fecha de Resolución:	09/05/2018	Acto:	AUTO
Resolución:	SEIS	Fojas:	1
Tipo de Notificación:	Pta. Cedula Not.	Proveído:	09/05/2018

Sumilla:
 POR TALES CONSIDERACIONES; SE RESUELVE: 1. APROBAR LA LIQUIDACIÓN DE INTERESES LEGALES CONTENIDO EN EL INFORME N° 315-2016-AP/AGE/PJ-NLPT DE FECHA VEINTISIETE DE SETIEMBRE DEL DOS MIL DIECISÉIS EL MISMO QUE ASCIENDE AL MONTO DE DOS MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y UNO CON 70/100 NUEVOS SOLES (S/. 2, 391.70) POR CONCEPTO DE INTERESES LEGALES GENERADOS; POR LO TANTO, REQUIÉRASE A LA DEMANDADA PARA QUE EN EL PLAZO DE CINCO DÍAS CUMPLA CON CANCELAR A LA DEMANDANTE DICHA SUMA; ASIMISMO, REQUIÉRASELE NUEVAMENTE A LA DEMANDADA PARA QUE EN EL PLAZO DE CINCO DÍAS CUMPLA CON CANCELAR LA SUMA DE ONCE MIL TRESCIENTOS SESENTA Y SEIS CON 67/100 NUEVOS SOLES (S/. 11, 366.67) POR CONCEPTO DE BENEFICIOS SOCIALES DEMANDADOS, LA SUMA DE UN MIL DOSCIENTOS CON 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 1, 200.00) POR CONCEPTO DE COSTOS PROCESALES Y SESENTA CON 00/100 NUEVOS SOLES (S/- 60.00) CORRESPONDIENTE AL % A FAVOR DE COLEGIO DE ABOGADOS DE LAMBAYEQUE, TODO ELLO, BAJO EXPRESO APERCIBIMIENTO DE DARSE INICIO A LA EJECUCIÓN FORZADA. NOTIFÍQUESE CON ARREGLO A LEY.

Descripción de Usuario: DESCARGADO POR: VIDAL AYORA LINARES

DESCARGAR 

NOTIFICACIÓN 2018-0012171-JP-LA			
Destinatario:	GONZALES VERA PERCY DAVID	Anexo(s):	RESOL N° SEIS + ESCRITO
Fecha de envío:	11/05/2018 13:20	Forma de entrega:	OTRO MOTIVO DE ENTREGA
		MÁS DETALLES 	

NOTIFICACIÓN 2018-0012172-JP-LA			
Destinatario:	HUANAMBAL GUEVARA LUCILA ANGELICA	Anexo(s):	RESOL N° SEIS
Fecha de envío:	09/05/2018 15:57	Forma de entrega:	
		MÁS DETALLES 	

Fecha de Ingreso: 26/02/2022 10:50	Acto: NOTA
Resolución:	Folios:
Tipo de Notificación:	Proveído: 26/02/2022
Sumilla: ARCHIVO CENTRAL- / EL EXPEDIENTE SE ENVIÓ FUERA DE LA SEDE A ARCHIVO (ENVIADO) [G]	
Descripción de Usuario: INGRESADO POR: HOYOS DIAZ CESAR RODOLFO	
 Los escritos no se pueden visualizar por este medio.	

Fecha de Resolución: 21/09/2021	Acto: NOTA
Resolución: NOTA	Fojas: 1
Tipo de Notificación:	Proveído: 21/09/2021
Sumilla: ARCHIVO CENTRAL POR INACTIVIDAD	
Descripción de Usuario: DESCARGADO POR: VIDAL AYORA LINARES	
 El documento de la resolución no se encuentra anexado. Favor de ponerse en contacto con el personal del Juzgado o el Secretario del Juzgado.	


3.2.2. Segundo caso

- Expediente: 00644-2019-0-1706-JP-LA-02
- Sentencia: 2020
- Materia: Pago de beneficios sociales.
- 2º Juzgado Paz Letrado Laboral – Chiclayo.

*“En el presente caso la demandante señala en su escrito de demanda, ingresó a laborar para la demandada desempeñando labores de **trabajadora del hogar**, iniciando sus labores el 2016 hasta inicios del 2019, siendo su contratación de manera informal, a su vez refiere que sus pagos han sido de manera mensual en un importe de S/. 1200.00, y por el tiempo de sus labores no le han cancelado sus beneficios sociales y sus remuneraciones respectivamente. Por otro lado; la emplazada pese haber sido notificado con arreglo a ley no ha contestado la demanda. Tramitada la causa el ad quo resolvió **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por doña **NOELIA ELIZABETH QUISPE LIZANA DE REINOSA**, contra **JUAN CARLOS ESPINOZA ARRASCO**, sobre Pago de Beneficios Sociales”.*

- **SOBRE EL TEMA DE INVESTIGACIÓN:** Conforme a lo descrito en el proceso anterior, el presente también acredita las dificultades de las trabajadoras del hogar para ejecutar lo determinado en sentencia. En este caso, el proceso inició en 2019 y siendo 2024 aún se encuentra en la etapa de ejecución.

Fecha de Resolución: 28/10/2022	Acto: SENTENCIA DE VISTA QUE CONFIRMA (A EJECUCION)
Resolución: DIEZ	Fojas: 4
Tipo de Notificación: Pta. Cedula Not.	Proveido: 28/10/2022
Sumilla: CONFIRMAR LA SENTENCIA CONTENIDA EN LA RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO	
Descripción de Usuario: DESCARGADO POR: VICTOR EDINSON GONZALES DELGADO	

DESCARGAR 


NOTIFICACIÓN 2022-0216025-JR-LA

Destinatario: QUISPE LIZANA DE REINOSA NOELIA ELIZABETH

Anexo(s): RESOLUCIÓN DIEZ. SENTENCIA DE VISTA

Fecha de envío: 28/10/2022 16:58

Forma de entrega:

MÁS DETALLES 


NOTIFICACIÓN 2022-0216026-JR-LA

Destinatario: ESPINOZA ARRASCO JUAN CARLOS

Anexo(s): RESOLUCIÓN DIEZ. SENTENCIA DE VISTA

Fecha de envío: 28/10/2022 16:58

Forma de entrega:

MÁS DETALLES 

Fecha de Ingreso: 17/02/2023 09:30	Acto: ESCRITO
Resolución:	Folios: 1
Tipo de Notificación:	Proveido: No Proveido
Sumilla: SOLICITO EJECUCION FORZADA	
Descripción de Usuario: INGRESADO POR:	

 Los escritos no se pueden visualizar por este medio.

3.2.3. Tercer caso:

- Expediente: 00698-2020-0-1706-JP-LA-02
- Sentencia: 2021
- Materia: Pago de beneficios sociales.
- 2° Juzgado Paz Letrado Laboral – Chiclayo.

“En el presente caso el accionante refiere entre otras cosas que ingresó a trabajar para los demandados en calidad de trabajadora del hogar, sin embargo, en setiembre de 2020 fue cesada de forma intempestiva. Precisa que su última remuneración fue de S/ 900.00 soles, suma que le fue pagada en efectivo. Por lo que solicita el pago de beneficios sociales, Compensación por tiempo de servicios, Gratificaciones legales, Vacaciones, Asignación familiar, Indemnización por retención indebida de la CTS y despido arbitrario etc. Por otro


lado, la demandada pese haber sido notificada no ha contestado la demanda; tramitado el proceso con arreglo a ley, el juez de primera instancia resolvió declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **MARIA LUCERO DIAZ BERNAL**, contra **LUIS FELIPE LIMO DEGOLA**.


- **SOBRE EL TEMA DE INVESTIGACIÓN:** De la revisión del expediente judicial puede apreciarse que el mismo fue sentenciado en el año 2021 y siendo 2024, continúa en etapa de ejecución. El proceso en mención también acredita las dificultades de los trabajadores domésticos para hacer valer su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.


Fecha de Resolución: 15/12/2021	Acto: SENTENCIA FUNDADA EN PARTE	13
Resolución: CUATRO	Fojas: 8	
Tipo de Notificación: Pta. Cedula Not.	Proveido: 15/12/2021	

Sumilla:
FALLA: 1.- DECLARAR FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA INTERPUESTA POR MARIA LUCERO DIAZ BERNAL, CONTRA LUIS FELIPE LIMO DEGOLA; EN CONSECUENCIA: ORDENO QUE EL DEMANDADO PAGUE A FAVOR DE LA DEMANDANTE LA SUMA DE S/ 5092.18 (CINCO MIL NOVENTA Y DOS CON 18/100 SOLES), POR LOS CONCEPTOS DE CTS, VACACIONES Y GRATIFICACIONES, POR EL PERIODO COMPRENDIDO DESDE EL 01 DE JUNIO DE 2019 AL 07 DE SETIEMBRE DE 2020; MÁS INTERESES LEGALES SEGÚN EL DECRETO LEY N° 25920. 2.- DECLARAR IMPROCEDENTE LA DEMANDA EN LOS EXTREMOS REFERIDOS AL PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO E INDEMNIZACIÓN POR RETENCIÓN INDEBIDA DE LA CTS. 3.- DECLARAR INFUNDADA LA DEMANDA EN EL EXTREMO REFERIDO AL PAGO DE ASIGNACIÓN FAMILIA

Descripción de Usuario: DESCARGADO POR: HERNANDEZ IGNACIO DANAE STEPHANY

DESCARGAR 

NOTIFICACIÓN 2021-0031132-JP-LA		
Destinatario: DIAZ BERNAL MARIA LUCERO	Anexo(s): RESOLUCION CUATRO	MÁS DETALLES 
Fecha de envío: 15/12/2021 16:06	Forma de entrega:	

NOTIFICACIÓN 2021-0031133-JP-LA		
Destinatario: LIMO DEGOLA LUIS FELIPE	Anexo(s): RESOLUCION CUATRO	MÁS DETALLES 
Fecha de envío: 15/12/2021 16:08	Forma de entrega: OTRO MOTIVO DE ENTREGA	

Fecha de Resolución: 09/02/2024	Acto: DECRETO	2
Resolución: DIEZ	Fojas: 1	
Tipo de Notificación: Pta. Cedula Not.	Proveido: 23/02/2024	

Sumilla:
DADO CUENTA CON EL ESCRITO DE FECHA 22.01.2024 PRESENTADO POR EL SEÑOR DEMETRIO ALFONSO ESTELA ZEVALLOS, TENGASE POR ACEPTADO EL CARGO DE INTERVENTOR RECAUDADOR DEL SEÑOR DEMETRIO ALFONSO ESTELA ZEVALLOS IDENTIFICADO CON DNI 07976267, DEBIENDO CONTINUARSE CON LA EJECUCIÓN. INTERVIENE LA ESPECIALISTA JUDICIAL QUE DA CUENTA POR DISPOSICIÓN SUPERIOR, AL ASUMIR LA SECRETARÍA CON FECHA 10.01.2024, QUIEN DA CUENTA EN LA FECHA POR LA RECARGADA LABOR DEL JUZGADO. NOTIFÍQUESE CON ARREGLO A LEY.

Descripción de Usuario: DESCARGADO POR: CORONEL BENITES ROSA YESSENIA

DESCARGAR 

NOTIFICACIÓN 2024-0003130-JP-LA		
Destinatario: DIAZ BERNAL MARIA LUCERO	Anexo(s): ESCRITO 995-2024 ESCRITO 995-2024 RESOLUCION DIEZ	MÁS DETALLES 
Fecha de envío: 26/02/2024 08:25	Forma de entrega:	

NOTIFICACIÓN 2024-0003131-JP-LA		
Destinatario: LIMO DEGOLA LUIS FELIPE	Anexo(s): ESCRITO 995-2024 ESCRITO 995-2024 RESOLUCION DIEZ	MÁS DETALLES 

3.2.4. Cuarto caso:

- Expediente: 02955-2021-0-1706-JR-LA-07
- Auto de conclusión: 2022
- Materia: Desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales
- 2° Juzgado Paz Letrado Laboral – Chiclayo.

“En el presente caso, la accionante solicita el reconocimiento de un contrato a plazo indeterminado; asimismo, requiere el pago de beneficios sociales durante el récord laboral. No obstante, tras haberse citado a las partes procesales para la realización de audiencia única, en las fechas 13.12.2021 y 07.02.2022, ante su inasistencia; mediante Resolución Número SEIS de fecha 07.02.2022, el Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Chiclayo, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 30° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, declara la conclusión del proceso sin pronunciamiento sobre el fondo”.

- **SOBRE EL TEMA DE INVESTIGACIÓN:** El presente expediente destaca las dificultades de los trabajadores del hogar para proseguir el desarrollo de un proceso judicial, ya sea por carencias económicas para contratar el patrocinio de un abogado, desconocimiento o mal asesoramiento por parte de los mismos. Estos conflictos hacen notoria la situación de desventaja en la relación habida entre el trabajador doméstico y su empleador, la misma que esta nueva ley N° 31047 pretende equilibrar.

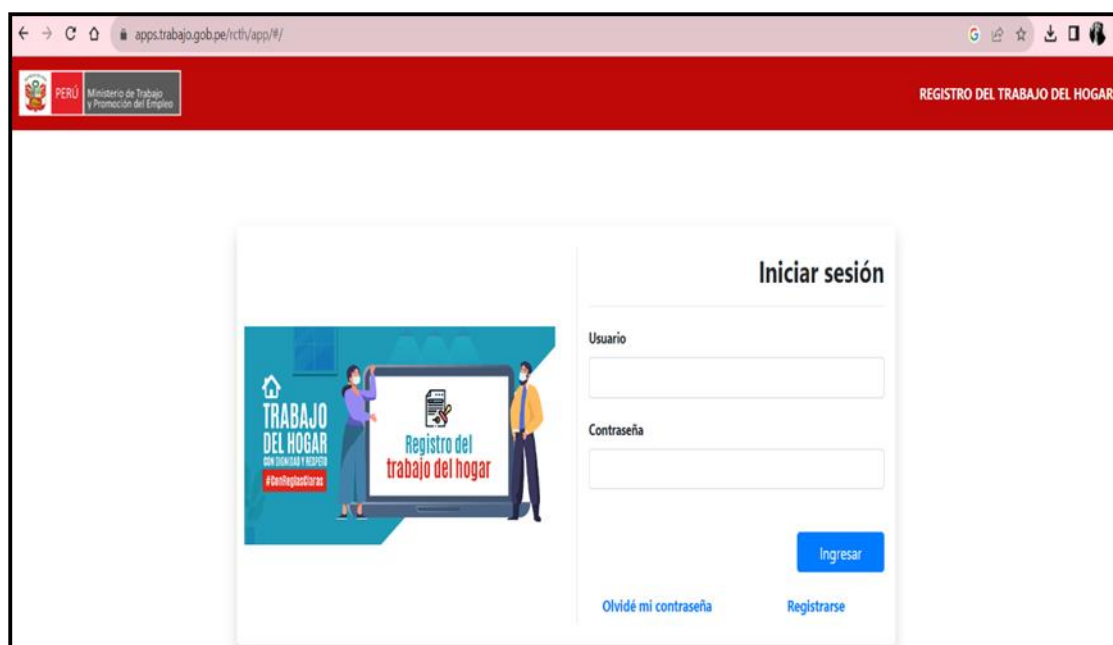
3.3. Lectura de información solicitada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

3.3.1. Memorando N° 0101-2023-MTPE/2/15.1

En función a la Solicitud de Acceso a la Información Pública de fecha 07 de junio de 2023, la investigadora mediante Hoja de Ruta T-102162-2023, solicitó a la Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, brinde alcances respecto a directivas, informes y políticas públicas que el sector trabajo ha realizado respecto a las trabajadoras del hogar en aplicación de la Ley N° 31047 – normas emitidas en cumplimiento del Convenio 189 de la OIT.

Al respecto, la directora de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales del MTPE – mediante Memorando N° 0101-2023-MTPE/2/15.1 de fecha 15 de junio de 2023, advirtió los siguientes aspectos principales:

a) Sobre los contratos de trabajo y la creación del aplicativo web Registro del Trabajo del Hogar



En cuanto al aplicativo web Registro del Trabajo del Hogar, este se implementó desde el 06 de octubre de 2021, en aplicación de la Resolución Ministerial N° 243-2021-TR, siendo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el responsable de su ejecución y funcionamiento vía online. Sobre los contratos registrados, este Ministerio informó lo siguiente:

- Entre el 06/10/2021 1 y el 15/03/2023, se han registrado 7,291 contratos en el Aplicativo web. Esta cifra no incluye aquellos migrados de SUNAT.

El bajo índice de contratos registrados en el aplicativo web resulta relevante para la investigación, en tanto, demuestran que pese a las exigencias previstas en el artículo 5° de la Ley 31047, esto es, que *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*. En la actualidad aún no constituye una situación resuelta, ni ha implicado un progreso considerable respecto a la situación mantenida con la antigua ley N° 27986.

Máxime, si conforme a la Encuesta Nacional de Hogares de 2020, realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, en el Perú se cuenta con 244,726.00 trabajadoras/es del hogar, mayormente mujeres, las cuales representan el 95.6 % del total.

En tales términos, la población de trabajadores domésticos que cuentan con un registro formal en el aplicativo web antes mencionado, resulta ínfima y no se advierte mayor avance con la implementación de la Nueva Ley de Trabajadoras del Hogar N° 31047.

b) Sobre acciones de capacitación y sensibilización

En cuanto a las acciones de capacitación y sensibilización, la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la DGDFST del MTPE, informa:

- Desde la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la DGDFST del MTPE, en el marco de la vigencia de la Ley N° 31047 se han realizado en el año 2021 (9) acciones de capacitación y difusión entre talleres, conversatorios y seminarios.
- Desde la Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL) se han realizado once (11) capacitaciones y dos (02) acciones de difusión y sensibilización, durante el año 2022, relacionadas a la promoción de los derechos de las personas trabajadoras del hogar para fomentar su cumplimiento.

La información expuesta permite concluir que, en los años 2021 y 2022, esta jefatura solo ha realizado 20 capacitaciones en total y 2 acciones adicionales de difusión y sensibilización; ello, permite demostrar la poca injerencia del Estado en este sector laboral menos favorecido. Máxime, considerando que el reglamento de la Nueva Ley de Trabajadores del Hogar contenido en el Decreto Supremo N° 009-2021-TR de fecha 17 de abril de 2021, resaltan la importancia de estas capacitaciones. Así, por ejemplo, señala:

- Artículo 45. Capacitación en materia de prevención de trabajo forzoso: *La persona empleadora del hogar garantiza la asistencia como mínimo a una (1) capacitación al inicio de la relación laboral para la persona trabajadora del hogar en materia de prevención de trabajo forzoso. Para el cumplimiento de esta obligación, el MTPE implementa y pone a disposición mecanismos de capacitación virtual y/o presencial.*

- Artículo 49. Mecanismos de prevención del hostigamiento sexual en el trabajo del hogar:
 - 49.1. *Las capacitaciones y difusión de información reguladas en el artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, son los mecanismos de prevención del hostigamiento sexual exigibles en el trabajo del hogar.*
 - 49.2. *En relación con las capacitaciones en materia de hostigamiento sexual, la persona empleadora del hogar garantiza la asistencia como mínimo a:*
 - a. *Una (1) capacitación al inicio de la relación laboral para la persona trabajadora del hogar.*
 - b. *Una (1) capacitación programada anualmente dirigida a la persona trabajadora del hogar, así como, a la persona empleadora del hogar y los miembros del hogar, de forma separada.*
 - 49.3. *Para el cumplimiento de esta obligación, el MTPE, en coordinación con el MIMP, implementa y pone a disposición mecanismos de capacitación virtual y/o presencial, a nivel nacional y en forma descentralizada.*

- Artículo 53. Participación de las organizaciones sindicales: (...) 53.2. Las organizaciones sindicales pueden requerir capacitaciones en materia de hostigamiento sexual al MTPE, para su beneficio o de las personas que representan.

- Artículo 58. Obligaciones de la persona empleadora del hogar en materia de seguridad y salud en el trabajo: (...) 58.2. La persona empleadora del hogar garantiza a la persona trabajadora del hogar la asistencia, como mínimo, a una (1) capacitación en materia de riesgos asociados en el desarrollo de sus labores. Para el cumplimiento de esta obligación, el MTPE implementa y pone a disposición mecanismos de capacitación virtual y/o presencial. Asimismo, la persona empleadora del hogar otorga los equipos de protección personal adecuados a los riesgos.

La legislación descrita advierte que un trabajador doméstico en su primer año de servicios debe asistir como mínimo a 4 capacitaciones; no obstante, de la información brindada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, al solo haberse realizado 20 capacitaciones a lo largo de 2021 y 2022, se demuestra la poca eficacia de la Nueva Ley de Trabajadoras del Hogar respecto a las acciones de capacitación y sensibilización, pues no abarcarían toda la población de trabajadores existente conforme a las estadísticas ofrecidas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

3.4. Lectura de datos estadísticos

3. 4. 1. ANUARIO ESTADÍSTICO SECTORIAL 2020 – MTPE¹

a) TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA - CUADRO N° 09 (fs. 29)

¹ <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/2034876-anuario-estadistico-sectorial-2020/>

CUADRO N° 09												
PERÚ												
TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA												
2020												
ACTIVIDAD ECONÓMICA	MES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	365 869	288 165	240 020	208 877	222 535	252 134	292 442	330 914	370 752	389 559	391 553	375 612
PESCA	19 656	18 685	17 939	16 328	19 237	22 867	22 274	17 797	17 231	17 442	23 225	23 808
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	103 383	103 696	102 654	95 966	87 747	86 636	89 486	90 806	94 463	97 568	99 241	99 214
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	532 673	516 248	502 465	439 841	413 391	431 501	462 153	492 176	503 904	534 747	537 000	508 101
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	22 418	22 229	22 116	17 754	16 823	17 408	18 507	18 714	19 576	20 053	20 459	20 401
CONSTRUCCIÓN	208 128	205 685	188 248	107 897	78 850	99 628	135 314	158 599	178 797	201 102	214 297	213 878
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM.	612 250	609 833	601 244	546 216	502 453	515 315	540 671	549 196	550 790	563 305	576 398	585 667
HOTELERÍA Y RESTAURANTES	175 024	173 230	167 865	127 035	92 889	89 718	102 143	101 843	100 626	104 947	108 689	114 948
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	321 219	320 642	314 963	276 711	248 599	249 693	264 685	267 695	269 912	278 904	284 205	286 780
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	144 254	145 379	145 115	141 854	137 049	135 184	134 731	134 999	134 955	135 070	134 465	134 141
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	731 351	733 438	718 638	616 477	552 775	574 175	609 136	631 616	641 601	661 844	672 787	678 880
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	4 766	5 306	5 745	4 879	4 567	4 715	4 418	5 269	5 589	5 724	5 757	5 735
ENSEÑANZA	144 292	145 608	188 216	181 814	183 911	183 490	183 223	170 578	175 342	176 526	178 106	177 931
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	84 054	84 462	84 100	78 338	78 810	76 507	79 050	80 603	81 547	82 976	83 525	84 304
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	223 554	226 253	226 872	190 377	159 688	157 086	165 229	168 169	170 842	177 666	180 741	188 278
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO	15	14	15	14	15	15	15	15	15	15	16	14
ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES	1 357	1 340	1 345	1 331	1 320	1 335	1 330	1 342	1 341	1 318	1 327	1 344
NO DETERMINADO	19 174	18 740	18 520	15 928	15 223	13 798	14 932	15 631	16 801	17 652	18 373	19 604
TOTAL	3 713 437	3 618 953	3 546 080	3 067 637	2 810 882	2 911 205	3 119 739	3 235 962	3 334 084	3 466 418	3 530 164	3 518 640
FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO												
PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2020												
ELABORACIÓN : MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA												

Del cuadro estadístico, se observa la escasa población con registro formal de trabajadores del hogar en el sector privado, respecto a la gran cantidad de trabajadores de otros sectores laborales; más aún, considerando el contexto de pandemia vivido en el año 2020.

b) PROMEDIO DE REMUNERACIÓN (NUEVOS SOLES S/) DE TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA – CUADRO N° 33 (fs. 52)

CUADRO N° 33												
PERÚ												
PROMEDIO DE REMUNERACIÓN (NUEVOS SOLES S/) DE TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO												
POR MES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA												
2020												
ACTIVIDAD ECONÓMICA	MES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	1 545	1 458	1 567	1 676	1 602	1 532	1 548	1 456	1 467	1 528	1 416	1 499
PESCA	2 337	2 252	2 246	2 317	2 838	4 871	3 659	2 384	2 484	2 456	2 830	5 597
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	6 154	5 702	7 739	7 734	7 291	6 622	6 319	6 231	5 860	5 862	5 593	5 848
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	2 375	2 375	2 449	2 700	2 564	2 568	2 435	2 380	2 327	2 339	2 387	2 499
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	4 007	4 423	5 432	4 723	4 719	4 407	4 393	4 310	4 082	4 118	3 998	4 053
CONSTRUCCIÓN	2 663	2 561	2 435	2 068	2 798	2 578	2 555	2 503	2 540	2 621	2 547	2 572
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM.	2 151	2 134	2 214	2 317	2 249	2 159	2 126	2 133	2 127	2 127	2 131	2 168
HOTELERÍA Y RESTAURANTES	1 471	1 434	1 388	1 496	1 411	1 336	1 349	1 349	1 352	1 354	1 407	1 418
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	2 338	2 291	2 457	2 573	2 419	2 327	2 259	2 249	2 245	2 229	2 229	2 300
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	4 145	4 389	4 571	4 162	4 096	3 970	3 992	4 026	4 005	4 063	4 110	4 471
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	2 375	2 362	2 415	2 693	2 517	2 406	2 365	2 373	2 372	2 364	2 385	2 420
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	3 556	3 325	3 196	3 599	3 692	3 549	4 124	3 356	3 167	3 162	3 120	3 596
ENSEÑANZA	2 816	2 869	2 723	2 599	2 557	2 512	2 505	2 499	2 509	2 523	2 535	2 533
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	2 115	2 103	2 125	2 373	2 338	2 296	2 249	2 266	2 284	2 266	2 275	2 297
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	2 028	2 018	2 017	2 275	2 223	2 134	2 061	2 062	2 079	2 067	2 071	2 052
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO	1 003	1 021	1 003	940	951	951	945	953	946	976	976	980
ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES	6 230	6 266	6 366	6 862	6 862	6 861	6 816	6 520	6 513	6 524	6 486	6 886
NO DETERMINADO	1 776	1 768	1 743	1 900	1 803	1 711	1 704	1 643	1 656	1 656	1 666	1 750
TOTAL	2 429	2 417	2 543	2 733	2 806	2 512	2 440	2 402	2 387	2 394	2 391	2 472
FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO												
PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2020												
ELABORACIÓN : MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA												

Conforme al Decreto Supremo N° 004-2018-TR, la remuneración mínima vital vigente en el año 2020 era de S/. 930.00 nuevos soles. Siendo así, del cuadro estadístico, se arriban a las siguientes conclusiones:

- La remuneración promedio percibida por una trabajadora del hogar durante el año 2020 no es mayor a S/ 1,003.00 nuevos soles; cifra superior a la remuneración mínima vital vigente en dicha fecha, pero inferior a la percibida como promedio en los otros rubros laborales. De lo anterior se desprende, la enorme brecha en cuanto a remuneraciones respecto a este grupo de trabajadoras.
- Desde abril de 2020, se observa una ligera disminución en el promedio de las remuneraciones percibidas; ello, resulta relevante y comprensible de acuerdo al contexto de pandemia vivido a partir de marzo de 2020. Más aún, considerando las acciones de inmovilización social obligatoria decretadas por el Gobierno Peruano en el marco del estado de emergencia sufrido por la infección de COVID-19.
- Pese a la publicación de la Ley N° 31047 en octubre de 2020, no se observa mayor incremento de remuneración a partir de dicha fecha.

3. 4. 2. ANUARIO ESTADÍSTICO SECTORIAL 2021 – MTPE²

a) TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA - CUADRO N° 09 (fs. 29)

PERÚ												
CUADRO N° 09												
TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA 2021												
ACTIVIDAD ECONÓMICA	MES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	360 880	291 657	237 122	231 849	238 894	262 753	296 972	367 447	425 276	438 570	462 135	402 087
PESCA	20 913	18 634	19 775	22 103	25 059	24 189	21 418	18 796	18 351	18 752	25 417	24 011
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	95 515	98 910	101 428	103 066	105 348	105 697	106 797	107 814	106 616	110 075	110 158	108 997
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	503 738	486 333	494 980	487 339	487 852	488 313	499 509	518 558	531 473	559 113	578 463	549 057
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	19 611	19 719	20 250	20 230	20 183	20 107	19 738	20 472	19 872	20 144	20 064	19 897
CONSTRUCCIÓN	206 802	201 636	207 693	212 872	218 096	222 580	223 679	227 964	223 519	235 438	233 756	223 199
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM.	562 790	567 467	579 197	583 734	586 704	588 895	595 236	604 304	597 557	617 684	611 192	632 122
HOTELES Y RESTAURANTES	115 863	105 772	111 200	112 829	113 821	116 242	122 862	129 847	132 682	137 977	138 474	144 425
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	286 061	282 086	288 116	289 102	291 971	293 378	295 279	300 346	288 023	308 109	304 919	310 816
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	130 626	133 777	134 749	135 467	135 560	135 801	135 823	135 961	135 895	136 940	136 461	136 971
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	667 671	664 365	684 596	695 291	705 154	711 550	717 470	731 867	671 124	745 354	756 480	756 498
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	4 904	5 002	5 568	6 202	6 214	4 878	6 160	4 851	6 140	6 268	5 908	6 267
ENSEÑANZA	124 645	119 505	158 082	178 488	181 053	182 742	182 265	174 715	186 911	190 701	199 386	187 724
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	85 500	87 315	89 578	90 927	92 229	93 013	94 041	95 151	93 122	97 390	95 897	97 866
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	181 923	174 399	190 545	195 140	196 277	198 382	200 558	205 245	204 958	213 484	210 004	218 120
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO	13	30	31	31	33	27	26	27	23	27	21	28
ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES	1 339	1 348	1 314	1 354	1 364	1 353	1 362	1 350	1 337	1 359	1 140	1 344
NO DETERMINADO	21 038	22 320	25 241	27 184	28 640	30 517	31 337	32 001	31 739	31 333	33 546	35 808
TOTAL	3 389 832	3 280 275	3 349 465	3 393 208	3 434 452	3 480 417	3 550 532	3 676 716	3 674 618	3 868 718	3 923 421	3 855 237
FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE												
PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2021												
ELABORACIÓN : MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA												

² <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3247012-anuario-estadistico-sectorial-2021>

Luego de un año de la promulgación y publicación de la Ley N° 31047, se observa un minúsculo incremento en la población con registro formal de trabajadores del hogar en el sector privado, en comparación a los otros sectores laborales. Lo anterior demuestra la poca eficacia de la referida normativa en su primer año de vigencia, más aún considerándose que el 17 abril de 2021 fue publicado en el diario oficial El Peruano su reglamento mediante Decreto Supremo N° 009-2021-TR.

b) PROMEDIO DE REMUNERACIÓN (SOLES S/) DE TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA – CUADRO N° 33 (fs. 52)

CUADRO N° 33												
PERÚ												
PROMEDIO DE REMUNERACIÓN (SOLES S/) DE TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA 2021												
ACTIVIDAD ECONÓMICA	MES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	1 513	1 478	1 544	1 617	1 563	1 526	1 537	1 455	1 473	1 497	1 421	1 500
PESCA	3 331	2 486	2 649	2 634	4 718	4 466	2 842	2 549	2 511	2 502	3 281	5 911
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	6 487	6 178	7 738	6 361	5 714	5 530	5 902	5 631	5 696	5 803	7 999	6 003
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	2 428	2 424	2 538	2 511	2 571	2 533	2 467	2 416	2 399	2 410	2 438	2 595
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	4 408	4 576	5 049	4 647	4 158	4 194	4 148	4 146	4 145	4 143	4 419	4 311
CONSTRUCCIÓN	2 541	2 527	2 603	2 606	2 570	2 574	2 648	2 589	2 660	2 677	2 661	2 717
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM.	2 186	2 193	2 239	2 212	2 201	2 176	2 164	2 192	2 181	2 182	2 187	2 210
HOTELES Y RESTAURANTES	1 410	1 364	1 378	1 416	1 440	1 442	1 468	1 491	1 466	1 489	1 502	1 555
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	2 313	2 283	2 498	2 327	2 294	2 306	2 301	2 319	2 292	2 314	2 340	2 356
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	4 256	4 360	4 782	4 257	4 251	4 233	4 283	4 270	4 341	4 382	4 319	4 707
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	2 436	2 451	2 499	2 481	2 464	2 435	2 458	2 497	2 495	2 489	2 504	2 546
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	3 398	3 360	3 145	2 959	3 037	3 369	3 495	3 411	3 134	3 077	2 965	3 501
ENSEÑANZA	2 974	3 005	2 675	2 614	2 619	2 594	2 616	2 611	2 632	2 641	2 643	2 641
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	2 312	2 297	2 363	2 363	2 363	2 353	2 351	2 354	2 311	2 345	2 339	2 374
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	2 063	2 123	2 124	2 123	2 140	2 120	2 112	2 124	2 110	2 113	2 134	2 140
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO	984	1 088	1 062	974	987	961	968	969	961	950	917	977
ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES	6 574	6 695	6 678	6 839	6 787	6 640	6 953	6 709	6 783	10 407	6 557	7 151
NO DETERMINADO	1 690	1 694	1 656	1 708	1 733	1 683	1 681	1 682	1 708	1 677	1 734	1 745
TOTAL	2 478	2 496	2 624	2 533	2 520	2 487	2 481	2 458	2 451	2 456	2 532	2 549
FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2021												
ELABORACIÓN : MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA												

La remuneración mínima vital vigente en el año 2021 seguía siendo de S/ 930.00 soles. Al respecto, se concluye lo siguiente:

- La remuneración promedio percibida por una trabajadora del hogar durante el año 2021 no es mayor a S/ 983.00 soles; cifra superior a la remuneración mínima vital vigente en dicha fecha, pero inferior a la percibida como promedio en los otros rubros laborales.

- En comparación al promedio de remuneraciones percibidas por un trabajador del hogar en el año 2020, esto es, S/ 1,003.00 soles, se observa una reducción a S/ 983.00 soles. El promedio sigue siendo mayor al mínimo legal; sin embargo, la finalidad de la Ley N° 31047 no es solo cumplir con el promedio, sino garantizar mejores condiciones de trabajo para este sector, las cuales a un año de vigencia del dispositivo legal deberían aumentar y no reducirse. Más aun teniendo en cuenta que en abril de 2021 fue publicado el reglamento de la nueva ley de trabajadoras del hogar mediante Decreto Supremo N° 009-2021-TR.

- Sin perjuicio de lo descrito en el punto anterior, debe resaltarse que la remuneración promedio percibida por un trabajador doméstico durante el año 2021, es S/ 983.00 soles. No obstante, se observa que, en noviembre de 2021, la remuneración fue S/ 917.00 soles, cifra menor a la remuneración mínima vital, la cual demuestra la poca eficiencia de esta nueva ley de trabajadores del hogar a un año de su vigencia.

- Tampoco debe obviarse que las remuneraciones expuestas en el cuadro estadístico, tienen como fuente la Planilla Mensual de Pagos - PLAME 2021, es decir, la información analizada solo comprende a los trabajadores del hogar con registro formal. Ello, también destaca la poca eficiencia del dispositivo legal citado, pues, si no se observan grandes resultados en el ámbito formal, mucho menos se encontrarán en el sector informal.

3. 4. 3. ANUARIO ESTADÍSTICO SECTORIAL 2022 - MTPE³

a) TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA - CUADRO N° 09 (fs. 24)

³ <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/4485120-anuario-estadistico-sectorial-2022>

CUADRO N° 09												
PERÚ												
TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA												
2022												
ACTIVIDAD ECONÓMICA	MES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	398 975	317 025	269 140	250 979	254 637	262 090	304 991	375 629	419 555	405 330	457 956	413 250
PESCA	21 101	19 849	19 527	19 741	24 492	24 381	22 851	19 896	19 329	19 214	25 683	24 220
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	106 577	107 213	107 501	108 572	110 445	108 681	113 618	113 881	114 488	115 004	115 862	113 208
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	553 296	539 657	536 402	516 826	506 335	477 371	519 691	545 990	566 022	580 304	609 600	570 670
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	19 573	19 675	19 767	19 837	20 459	20 404	20 920	20 964	20 847	20 862	20 326	20 122
CONSTRUCCIÓN	211 565	210 763	211 455	213 171	220 070	210 463	220 025	222 383	225 524	228 745	231 794	215 785
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM.	628 056	627 180	628 919	631 067	634 894	623 963	639 886	642 791	646 551	654 960	665 935	666 915
HOTELES Y RESTAURANTES	143 867	144 400	146 805	149 853	153 392	151 524	158 871	161 444	163 857	167 173	170 082	170 288
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	311 150	312 345	312 920	313 371	316 540	310 847	318 724	321 908	325 656	329 717	335 660	332 766
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	136 653	136 440	136 786	137 425	137 892	130 930	139 035	139 694	140 439	141 703	142 617	142 455
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	753 268	755 906	761 160	760 282	769 813	764 483	781 116	789 003	787 248	788 360	807 316	783 775
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	5 396	6 259	6 603	6 808	6 976	7 343	7 401	7 446	7 287	7 368	7 125	6 910
ENSEÑANZA	128 511	132 858	184 500	218 930	223 806	221 425	222 683	215 563	231 363	234 299	245 095	230 329
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	99 530	99 674	99 697	100 110	100 474	99 987	101 418	101 701	102 123	103 379	104 496	103 653
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	213 304	215 800	222 574	225 745	228 188	226 793	231 165	233 598	235 961	238 755	242 121	239 505
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO	27	28	26	28	30	34	40	40	35	40	45	37
ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES	1 330	1 346	1 350	1 349	1 372	1 389	1 411	1 426	1 450	1 459	1 452	1 489
NO DETERMINADO	38 498	41 409	43 602	47 708	48 366	47 963	51 713	54 010	55 597	57 671	60 461	59 614
TOTAL	3 770 677	3 687 887	3 709 024	3 721 802	3 758 181	3 689 771	3 855 559	3 967 367	4 063 342	4 094 343	4 243 656	4 095 061
FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE												
PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2022												
ELABORACIÓN : MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA												

Del cuadro estadístico, se observa un ligero crecimiento en la población de trabajadores del hogar con registro formal en el año 2022. Sin embargo, la cantidad sigue siendo considerablemente pequeña en comparación a los otros sectores de las diversas actividades económicas desarrolladas en el Perú.

Así, luego del análisis de la población de trabajadores del hogar con registro formal durante los años 2020, 2021 y 2022, se concluye que la publicación de la nueva ley N° 31047 no representa mayores avances ni tampoco retrocesos, en tanto, las cifras desde el año de su promulgación se mantienen, esto es, no resulta perjudicial en su aplicación pero tampoco responde a los fines por los cuales ha sido creada, mucho menos a los fines previstos en el Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

b) PROMEDIO DE REMUNERACIÓN (SOLES S/) DE TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA – CUADRO N° 33 (fs. 47)

CUADRO N° 33												
PERÚ												
PROMEDIO DE REMUNERACIÓN (SOLES S/) DE TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA 2022												
ACTIVIDAD ECONÓMICA	MES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	1 476	1 470	1 607	1 622	1 706	1 642	1 620	1 570	1 574	1 572	1 529	1 607
PESCA	2 849	2 553	2 791	2 644	3 721	5 225	3 418	2 775	2 635	2 612	2 952	5 188
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	6 420	6 359	6 989	6 282	5 864	5 707	5 948	5 889	5 729	5 955	5 772	6 283
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	2 435	2 416	2 611	2 523	2 723	2 682	2 612	2 542	2 509	2 519	2 512	2 666
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	4 506	5 050	5 571	5 085	4 604	4 297	4 228	4 414	4 303	4 357	4 432	4 472
CONSTRUCCIÓN	2 603	2 635	2 826	2 732	2 766	2 665	2 737	2 724	2 760	2 794	2 828	2 805
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM.	2 212	2 192	2 336	2 258	2 324	2 252	2 265	2 295	2 277	2 283	2 261	2 336
HOTELES Y RESTAURANTES	1 499	1 439	1 517	1 550	1 632	1 585	1 645	1 684	1 633	1 649	1 657	1 710
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	2 344	2 301	2 640	2 416	2 451	2 360	2 438	2 480	2 439	2 447	2 445	2 506
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	4 612	4 708	5 141	4 534	4 591	4 490	4 406	4 445	4 506	4 530	4 515	4 810
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	2 498	2 520	2 729	2 591	2 657	2 589	2 622	2 665	2 623	2 645	2 659	2 719
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	3 222	3 100	3 132	3 071	3 189	2 920	3 304	2 969	3 029	2 988	3 084	3 487
ENSEÑANZA	3 067	3 037	2 758	2 551	2 673	2 614	2 577	2 565	2 584	2 628	2 618	2 625
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	2 323	2 330	2 383	2 357	2 419	2 373	2 394	2 428	2 418	2 413	2 403	2 454
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	2 138	2 143	2 206	2 199	2 265	2 206	2 238	2 262	2 231	2 237	2 222	2 283
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO	960	968	946	962	1 005	1 033	1 049	1 063	1 057	1 064	1 045	1 053
ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES	6 900	6 667	6 955	7 197	7 050	6 820	7 160	6 875	6 809	6 790	6 727	7 228
NO DETERMINADO	1 724	1 752	1 807	1 834	1 879	1 921	1 949	1 963	1 970	1 987	2 022	2 092
TOTAL	2 584	2 514	2 716	2 580	2 652	2 575	2 591	2 578	2 548	2 570	2 555	2 661

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPPE
PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2022
ELABORACIÓN : MTPPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA

Para el análisis del cuadro estadístico es necesario indicar que, desde enero a abril de 2022, la remuneración mínima vital fue de S/ 930.00 soles. Sin embargo, a partir de mayo de 2022, conforme al Decreto Supremo N° 0003-2022-TR, la remuneración fue incrementada a S/ 1,025.00 soles. Al respecto, se observa lo siguiente:

- Durante los primeros meses de 2022, la remuneración promedio fue de S/ 964.00 soles. Posteriormente, desde mayo a diciembre de 2022, al incrementarse la remuneración mínima vital, la remuneración promedio percibida por los trabajadores domésticos fue de S/ 1,046.00 soles. Ambas cifras siguen siendo mayores a la remuneración mínima vital; sin embargo, tampoco representan un incremento considerable en la misma.
- Si bien las remuneraciones promedio antes descritas resultan superiores a la mínima legal, en el 2022, aún se observa la percepción de una remuneración por debajo de la establecida legalmente. Así, puede verificarse que, en mayo de 2022, la suma percibida fue de S/ 1,005.00 soles, periodo en el cual la remuneración mínima legal era de S/ 1,025.00 soles.

- Lo anterior, permite concluir que si bien el artículo 6° de la Ley N° 31047, establece que *el monto de la remuneración de la persona trabajadora del hogar será establecido por acuerdo libre de las partes, pero no podrá ser inferior a la remuneración mínima vital (RMV)*, y desde 2020 se observa un ligero cumplimiento a lo establecido, ello no representa mayores avances en el sector del trabajo doméstico, pues la información obtenida solo comprende a aquellos que han sido registrados formalmente en planillas, los mismos que representan una cantidad mínima de trabajadores conforme se observa de los cuadros estadísticos de 2020 a 2022. Desconociéndose cuáles son las condiciones laborales en el sector informal de trabajadores del hogar.

3. 4. 4. INFORME N° 481 - 2023-SUNAFIL/DINI DE FECHA 04.10.2023

En función a la Solicitud de Acceso a la Información Pública de fecha 30 de septiembre de 2023, la investigadora mediante Hoja de Ruta 0000190436-2023, solicitó a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, brinde alcances respecto al número de actas de verificación terminadas respecto a denuncias formuladas por trabajadoras del hogar en contra de sus empleadores, desde el periodo 01.10.2020 hasta la fecha.

Sobre el particular, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a través de la Dirección de Inteligencia Inspectiva, mediante Informe N° 481-2023-SUNAFIL/ DNI de fecha 04 de octubre de 2023, proporcionó la siguiente información:

3.7. Por lo expuesto, se informa que, en virtud de la información obrante en el SIIT, a la que la DINI tiene acceso, en el periodo 2020⁴-2023⁵, **se registran 388 órdenes de inspección cerradas sobre la submateria «trabajadores del hogar», que hayan sido originadas por denuncias laborales**, cuyo reporte puede visualizar en el siguiente cuadro, con indicación del resultado y el año:

RESULTADO	PERIODO				TOTAL
	2020	2021	2022	2023	
ACTA DE INFRACCIÓN	6	56	59	47	168
INFORME	24	77	74	45	220
TOTAL GENERAL	30	133	133	92	388

Fuente: SIIT, actualizado el 02-10-2023.

Al respecto, la nueva ley de trabajadores del hogar N° 31047, resalta la importancia de la labor inspectiva en sus artículos 22° al 25°. Por ende, a efectos de analizar el cumplimiento de las disposiciones previstas en esta normativa, es preciso analizar la información proporcionada por SUNAFIL. Así tenemos:

- De 2020 a 2023, son 388 las denuncias por incumplimientos laborales presentadas por trabajadores del hogar ante SUNAFIL. La pequeña cifra podría representar un cumplimiento efectivo de las políticas laborales por parte de los empleadores a sus trabajadores domésticos. Sin embargo, dado el análisis de la información previa y atendiendo a la realidad peruana, resulta más probable que esta pequeña cifra represente la falta de denuncias laborales ante la autoridad inspectiva. Ello, puede obedecer a diversos motivos, esto es, temor a represalias de los empleadores, desconocimiento, falta de acceso a la autoridad inspectiva o incluso insuficiencia de predisposición por parte del personal de SUNAFIL para brindar información al trabajador doméstico que acude a sus oficinas.
- Ahora, de acuerdo a la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 y su Reglamento, Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y la modificación dada por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, es bien sabido que los informes difieren de las actas de infracción en la detección de incumplimiento a la normativa legal. Así, de la información brindada, se observa que, de las 388 órdenes de inspección, solo 168 culminaron con la expedición de actas de infracción, esto es, con el reconocimiento de incumplimiento de la normativa laboral por parte del empleador.
- Lo descrito, demuestra la mínima intervención de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el marco de las relaciones laborales mantenidas por los trabajadores del hogar, acreditándose la poca eficacia de la Ley N° 31047 respecto a la labor inspectiva.

CAPÍTULO IV: CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.

4.1 Análisis de las entrevistas.

Respecto a la primera pregunta; si la homologación de beneficios sociales del régimen especial de trabajadores del hogar al régimen privado causará despidos masivos, informalidad y desempleo. Al respecto, los especialistas convergen en sus respuestas, al indicar que existe un aumento de costos en la contratación de personal doméstico según lo previsto en la Ley N° 31047. No obstante, también se resalta la labor indispensable de este grupo de trabajadores y su función en la sociedad actual, destacándose el reconocimiento tardío de sus derechos laborales.

Sobre la segunda pregunta; si la nueva ley de trabajadoras del hogar responde a las exigencias del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo. Los profesionales coinciden en señalar que la nueva regulación se ajusta a las exigencias del citado convenio, es decir, promueve el trabajo decente, fortaleciendo el respeto por sus derechos laborales y beneficios sociales, tras muchos años de discriminación y estigmatización.

En cuanto a la tercera pregunta, si reducir los beneficios sociales dispuestos en la Ley N° 31047 del régimen especial de trabajadores del hogar fomentaría la empleabilidad y formalización. Los expertos señalan que constituiría una medida contraria a los fines perseguidos por el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, la cual se traduce como un retroceso en la legislación laboral respecto al colectivo de trabajadores domésticos. Una disposición de tal magnitud solo dejaría en evidencia la incapacidad del Estado para regular la relación laboral entre empleadores y trabajadores, contraviniendo el principio protector de esta rama del derecho.

En relación a la cuarta pregunta formulada a los entrevistados, si la decisión de equiparar las gratificaciones y CTS en la Ley N° 31047, puede ocasionar desempleo en el personal doméstico. Sobre este punto, con unanimidad, los especialistas señalan que el reconocimiento de estos beneficios sociales comprende el reconocimiento de la gran labor realizada por los trabajadores domésticos. Más aún, teniéndose en cuenta que la informalidad no tiene como origen el contexto económico del país, sino, el contexto sociocultural.

Finalmente, consultados sobre la quinta pregunta: si la regulación de la ley N° 31047 aumenta el costo laboral de las familias al ser obligatorio el pago de un sueldo completo por concepto de gratificación y el pago de la CTS. Los expertos concluyen que el pago de las contraprestaciones si bien ahora se ven incrementados respecto a lo previsto en el dispositivo legal anterior, Ley N° 27986; también es importante recalcar el progreso que implica el reconocimiento total de derechos a los trabajadores domésticos, los cuales les permitirán mejorar su calidad de vida y de por sí, mejorar en el servicio brindado. Notándose las particularidades en sus condiciones de trabajo que incluso resultan más delicadas en comparación a un trabajador común.

4.2. Análisis de los casos.

De los casos analizados podemos advertir que la mayoría de las demandas presentadas están referidas al pago de beneficios sociales, si bien algunos procesos son anteriores a la promulgación de la nueva ley a finales del 2020, se puede advertir ciertas condiciones degradantes que afrontaban los trabajadores del hogar. Por ejemplo, en el primer caso, la demandante refiere que su remuneración era de S/ 650.00 soles y por todo el tiempo de servicios no le fueron reconocidos sus beneficios sociales. Ello, permite concluir que antes de la vigencia de esta nueva ley de trabajadores domésticos, la remuneración percibida no se equiparaba a la remuneración mínima vital, la cual se supone tiene por función garantizar un estándar mínimo de vida digna para cualquier trabajador sin importar el régimen al que pertenezca. En tal sentido, cabe preguntarnos, acaso la labor doméstica no tiene valor por sí misma para permitir al trabajador mantener un nivel de vida adecuado; y sumado a lo anterior, existen diferencias entre los trabajadores del régimen común y trabajadores domésticos, las cuales determinan que estos últimos no gocen de beneficios sociales en su totalidad en comparación a los primeros. Sobre este punto, se concluye que la ley N° 31047, responde a los estándares descritos en el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo y promueve el trabajo decente en este sector.

Por otro lado, los procesos judiciales estudiados en la presente investigación, reflejan el contexto de informalidad y precariedad existente en el rubro del trabajo doméstico. Al respecto, se puede observar que, en su mayoría, las relaciones de servicio mantenidas con los empleadores no se celebran a través de un contrato de trabajo por escrito, el cual, si bien en el régimen privado no representa una formalidad *ad solemnitatem*, dado que un contrato de trabajo también puede celebrarse de forma verbal según lo previsto en el artículo 4° del D.S.

N° 003-97-TR. Resulta acertado que, para este régimen, la nueva ley N° 31047, requiera la celebración por escrito del contrato de trabajo, pues, a diferencia del régimen común, en el trabajo doméstico la labor se encuentra sometida a condiciones *sui generis*, esto es, el centro laboral es un hogar, sometido a reglas de convivencia dadas por el empleador en el contexto familiar y de intimidad. Por ende, entendiéndose las dificultades de fiscalización y de probanza ante un futuro proceso judicial, lo dispuesto por el legislativo representa un avance en la tutela de derechos de los trabajadores domésticos.

Asimismo, de los procesos judiciales estudiados puede verificarse que en su mayoría aún no han concluido, es decir, se encuentran todavía en fase de ejecución, esta circunstancia invita a reflexionar sobre las condiciones degradantes que puede tolerar un trabajador doméstico durante la relación laboral y después de la misma. Y si bien, todos los procesos judiciales en su mayoría se ven dilatados por causas atinentes a la conducta propia de las partes y a la burocracia del sistema judicial, sobre esta materia en particular, resulta inoficioso que se sostengan en el tiempo. Por ende, siguiendo el sentido de la Ley N° 31047, a fin de salvaguardar el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y debido proceso de este colectivo, se debería evaluar una modificación en la competencia de los juzgados laborales. Así, por ejemplo, tenemos el Proyecto de Ley N° 06546-2023-PJ de fecha 29 de noviembre de 2023, planteado por el Poder Judicial, el mismo que pretende modificar los artículos 51° y 57° de su Ley Orgánica, sobre la competencia de los juzgados de trabajo, favoreciendo a los trabajadores domésticos, quienes sin importar la cuantía tramitarían sus procesos laborales solo en juzgados de paz letrado.

4.3. Análisis de información y datos estadísticos.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, de acuerdo a la octava disposición final y complementaria de la Ley N° 31047- entre otras instituciones- forman parte de la Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar. Es decir, el Estado a través de dichas instituciones vela por el cumplimiento y satisfacción de las condiciones laborales de este sector productivo.

En tal contexto, sobre la información y datos estadísticos brindados por las referidas entidades, es necesario poner en evidencia la poca eficacia de esta nueva ley. Más aún, cuando sus agentes, MTPE y SUNAFIL, son los llamados a promocionar su cumplimiento. Así, por ejemplo,

partiendo de los contratos de trabajo, las cifras de 7,291.00 contratos registrados en el aplicativo web desde el 06 de octubre de 2021 al 15 de marzo de 2023, resulta irrisoria ante la población estimada de trabajadores domésticos en el Perú de 244,726.00 aproximadamente. Ello, es preocupante dado que la implementación del registro de contrato de trabajo no necesariamente tiene por finalidad contabilizar la cantidad de empleadores que estén cumpliendo con dicha formalidad; sino, a través de esta data realizar un seguimiento a las condiciones laborales que puedan estar al alcance de los trabajadores. En tal sentido, se advierte que la tan ansiada formalidad no se está cumpliendo, y ello no responde al supuesto incremento de beneficios sociales, sino, a la poca injerencia del Estado a través de sus entes rectores.

Del mismo modo, respecto a las acciones de capacitación y sensibilización, partiendo del punto anterior, el bajo registro de contratos de trabajo impide contar con un estimado de trabajadores del hogar que permita su capacitación universal, al menos en cumplimiento a las cuatro capacitaciones mínimas que requiere el reglamento de esta nueva ley del trabajo doméstico en un año de servicio.

Sobre el particular, la falta de capacitaciones y actividades de sensibilización e incluso la forma en las que se están realizando tienen como consecuencia inmediata, que tanto trabajadores como empleadores no respeten ni acaten las disposiciones previstas en el cuerpo legal. Este incumplimiento detiene el avance hacia la llamada formalización, y tal como se señaló anteriormente, tampoco es causa del supuesto sobrecosto que impone esta ley.

Finalmente, en cuanto a las acciones de fiscalización brindadas por SUNAFIL, cabe indicar que, sin mayor detalle, deviene en increíble concluir que del año 2020 al 2023, solo se hayan emitido en todo el Perú 388 órdenes de inspección. Lo anterior, hace notoria la poca intervención de esta entidad ante los abusos que puedan estar sufriendo los trabajadores domésticos.

En tal sentido, siendo que el trabajo por mandato constitucional, es objeto de atención prioritaria por el Estado, quien debe promover condiciones para el progreso social y económico; respecto al sector doméstico, se evidencia su poca participación, destacándose que por sí misma, constituye una causal de informalidad.

CONCLUSIONES.

Primera:

Respecto al objetivo general del estudio se concluye que no existe sobreregulación de beneficios sociales en la Ley N° 31047, el dispositivo legal reconoce los derechos laborales que por muchos años no fueron otorgados a este grupo de trabajadores. Hablar de sobreregulación refiere un exceso de leyes, en el caso concreto, solo se está cumpliendo con brindar un trato igualitario, tras décadas de discriminación y estigmatización en el sector de trabajadores del hogar.

Segunda:

Partiendo de la conclusión previa, es claro que la supuesta sobreregulación no produce efectos adversos en cuanto a informalidad, despidos y desempleo en el sector doméstico; pues, como se ha podido demostrar en el presente trabajo de investigación, la informalidad más que un problema económico, tiene sus raíces en problemas socioculturales, esto es, la escasa injerencia del Estado y la falta de concientización tanto de empleadores como de los propios trabajadores del hogar.

Tercera:

En cuanto al primer objetivo específico, referido a si la nueva ley N.º 31047 responde a los propósitos descritos por el Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo; se concluye, que el Estado Peruano en el marco de los compromisos asumidos en la agenda 2030 se ha propuesto garantizar trabajo decente para sus ciudadanos. En ese sentido, el Perú al haber suscrito y ratificado el Convenio N° 189 de la OIT, promulga la Ley N° 31047, promoviendo el trabajo decente para el sector de trabajadores del hogar; así, a través del reconocimiento de sus derechos laborales, responde a los estándares internacionales requeridos. Ahora bien, la sola dación del cuerpo legal, no garantiza que la situación de trabajadores domésticos en el Perú haya cambiado, como se ha evidenciado en el presente trabajo de investigación.

Cuarta:

Respecto al segundo objetivo específico referido a la posibilidad de reducir los beneficios sociales que prevé la nueva ley del trabajador doméstico a los que antes se regulaban mediante Ley N° 27986. Se concluye que hablar de reducción de beneficios sociales implica retroceder en cuanto a políticas laborales en el Perú, una disposición de tal medida demostraría que el sector de trabajadores domésticos sigue en un estado de discriminación y estigmatización. A la vez, haría notoria la incapacidad del Estado en promover el cumplimiento de sus propias leyes, e iría en contra de lo establecido en el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

Quinta:

Finalmente, respecto al tercer objetivo específico, resulta de atención prioritaria la difusión de la Ley N° 31047, en tanto, la informalidad del trabajo doméstico, muchas veces responde al desconocimiento de derechos por parte de los propios trabajadores. En tal contexto, el Estado a través de acciones de capacitación, es el llamado a brindar la información oportuna a los servidores domésticos, a efectos de que puedan hacer valer sus derechos laborales. Del mismo modo, la difusión de este dispositivo legal también tiene por fin sensibilizar al grupo de empleadores sobre el rol ejercido en el hogar y las condiciones laborales de sus respectivos trabajadores domésticos.

RECOMENDACIONES.

Primera:

Partiendo de la importancia del registro web de trabajadores del hogar, se recomienda mayor control de la información y análisis de datos por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación interinstitucional con la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria. Este aplicativo más allá de su finalidad tributaria, debe permitir poseer información fidedigna sobre la cantidad de trabajadores domésticos con registro formal; también maximizar el servicio de capacitaciones y acciones de sensibilización a favor de estos trabajadores. Del mismo modo, llevando un registro adecuado de los contratos de trabajo, con ayuda de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, se recomienda promover visitas a los hogares a fin de verificar el cumplimiento de la normativa.

Segunda:

Sobre las acciones de capacitación y sensibilización, teniéndose en cuenta la realidad y condiciones económicas del colectivo de trabajadores domésticos, se recomienda evaluar las estrategias utilizadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a fin de garantizar se logre mayor alcance en estas operaciones; esto es, los canales de difusión, medios y horarios de las activaciones deben resultar propicios y pertinentes para captar la atención del público hacia quienes va dirigido. Por ejemplo, se advierte que muchas veces las campañas hacia este colectivo han sido brindadas en su mayoría a través de sesiones de Google meet, Zoom u otras aplicaciones digitales. No obstante, de acuerdo a la data estudiada, los trabajadores domésticos en su mayoría no cuentan con los dispositivos electrónicos que permitan el acceso, mucho menos internet, o incluso, no tienen conocimiento del uso de los mismos. Otra situación advertida, son los horarios en los que se brindan dichas acciones, en su mayoría en horas de la mañana, cuando es bien sabido que el trabajo doméstico en las primeras horas del día resulta más demandante.

Ante tales circunstancias, se recomienda mejor estudio de las estrategias antes planteadas, teniéndose en cuenta que las acciones de capacitación y sensibilización, a efectos de lograr su mayor difusión, pueden realizarse en lugares concurridos por este grupo de trabajadores.

Tercera:

Estando a las obligaciones de los empleadores asumidas según la Ley N° 31047, con la finalidad de incentivar el acatamiento de dicho dispositivo legal, se recomienda el otorgamiento de beneficios tributarios a favor de los empleadores que registren y cumplan la normativa durante el periodo de servicios, ya sea mediante deducciones de gastos u otros de la misma naturaleza.

Cuarta:

Se recomienda el impulso por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo hacia las agencias de trabajadores del hogar, respecto a la creación de trabajo por servicios y el pago proporcional a los mismos. Esta medida permitirá a los empleadores que no cuenten con el capital suficiente para solventar el pago del servicio completo de trabajo doméstico, satisfacer las necesidades específicas para las cuales ha requerido la asistencia y del mismo modo, permitirá al colaborador contar con mayor disposición de tiempo y el pago correspondiente al servicio realizado, todo ello, cumpliendo con las formalidades descritas en la Ley N° 31047.

Quinta:

A fin de salvaguardar el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva de los trabajadores domésticos, se recomienda la modificación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y la Ley Orgánica del Poder Judicial, respecto a la competencia de los juzgados de paz letrado laborales sobre demandas relativas a la prestación personal de servicios interpuestas por trabajadores domésticos, los cuales asumirían la competencia de los mismos, sin importar la cuantía vía proceso abreviado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abramo, L. (2020). Una década de promoción del trabajo decente, una estrategia de acción basada en el diálogo social. Organización Internacional del Trabajo - Ginebra: OIT. *Revista social* , 9.
- Avelino, M. (2021). El futuro del empleo doméstico en Brasil. *Revista Social* , 7.
- Barzotto, L. (2011). Trabajo doméstico decente: breves consideraciones sobre el Convenio 189 de la OIT. *Revista del Juzgado Regional del Trabajo de la IV Región*, vol. 40, núm. 39, 4.
- Blackett, A. (2019). El desafío transnacional de las trabajadoras del hogar al derecho internacional del trabajo. *Universidad de Cornell, Nueva York*, 7.
- Cardoso Barzotto, L. (2019). Trabajo doméstico decente y fraternidad en la legislación brasileña y el convenio 189 de la OIT. *Revista Jurídica de los derechos sociales*, 3.
- Carrasco Camacho, C. E. (2017). Tesis, El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el Perú. *Universidad Cesar Vallejo*, 18.
- Cegarra Sánchez, J. (2004). *Metodología de la investigación científica* . Barcelona : Ediciones Días de Santos. S.A.
- Da Silva Barros, C., & Gomes, J. (2018). El convenio 189 de la Oit y la extensión de los derechos de los trabajadores domésticos en Brasil. *Revista da AGU* n° 33, 2.
- Geronimo, K., & Andrade, V. (2021). La persistente informalidad en el trabajo doméstico en Chile. *REVUE INTERNATIONALE DES ÉTUDES DU DÉVELOPPEMENT*, 2.
- Harvey, P., & Branco, M. (2019). Una teoría económica favorable al derecho al trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*.
- Ignacio da Silva, L., & Stelzer, J. (2021). trabajo decente: Consolidación histórica a través de la organización internacional del trabajo (OIT). *Revista Videre*, 4.
- Kaja Flores. (2019). Las trabajadoras del hogar en el Perú: contexto actual, evolución normativa y posibles cambios. *THĒMIS-Revista de Derecho*, 2.

- La Cruz Dávila, C. C. (2014). Tesis, Magister Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en modalidad cama adentro. *Pontificia Universidad Católica del Perú*, 140.
- Marques, R. S., & Roman Scolfaro, N. (2007). Valor social del trabajo en el orden económico. *Revista de Direito Sociais e Políticas Públicas*, 6.
- Nausheen Nizami, N., & Torres Salvatierra, Y. (2017). Trabajo decente: concepto, teoría y medicion. *Agenda de trabajo decente y OIT*, 3, 37.
- Paixão Costa, A. C. (2021). El trabajo doméstico en tiempos de pandemia. *Revista Políticas Públicas*, 3.
- Paixão Costa, A. C., & Barbosa, L. (2020). El nudo de esta herida colonial: El trabajo doméstico en tiempos de pandemia. *Revista politias Públicas*, 7.
- Pizarro Munoz, A. E., & Janilza Bezerra, S. (2020). Trabajo precarizado en la pandemia y el metas de desarrollo sostenible. *Anuário Unesco/Metodista de Comunicação Regional*, Ano 24 n.24, 6.
- Plá Rodríguez, A., & Anacleto Guerrero, V. (2015). *Curso de derecho laboral*. Montevideo: Lex & Iuris.
- Poblete, L. (2021). Innovaciones regulatorias del trabajo doméstico durante la pandemia en Argentina, Chile, Colombia,y Paraguay. *Revista de Sociología*, 10.
- Pontes de Oliveira, A., & Da Silva Andrade, M. (2020). Trabajo doméstico y pandemia: el entorno laboral y la posibilidad de un accidente laboral. *Doctora y Magister en Derecho Laboral por la PUC Minas- v.2, n.1, jun/nov 2020*, 7.
- Ríos Patio, G., & Hernández , R. (2017). *Hagamos junto tu tesis de derecho*,. Lima: Ideas Solución editorial. S.A.C.
- Rodrigues de Araújo, G., & Rodrigues do Nascimento, S. (2021). Trabajo doméstico: evolución histórica e impactos de la pandemia del covid-19. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo*, v.7.n.6, 6.
- Schwebel, D. F., & Carine , P. (2019). Mujeres y tareas del hogar. *Revista social*, 6.
- Silva Reis, S. (2020). La eficacia del derecho social al trabajo en perspectiva de los derechos fundamentales. *Prisma jurídico*, 10.

- Standing, G. (2013). *El precariado: la nueva clase peligrosa. Colección de Invenciones Democráticas*. Belo Horizonte: Auténtico.
- Stolz, S., & Flores Gusmão, C. (2021). La vulnerabilidad sociolaboral de las trabajadoras brasileñas del hogar durante la pandemia del coronavirus: *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 6.
- Toledo Gonzáles, M. P. (s.f.).
- Torres Salvatierra, Y. (2020). Reconocimiento de derechos laborales a los trabajadores del hogar conforme el convenio núm. 189 de la oit. *Tesis Universidad San Martin de Porres*, 15.
- Torres Salvatierra, Y. D. (2020). Reconocimiento de derechos laborales a los trabajadores del hogar conforme el convenio núm. 189 de la oit. *Tesis por la Universidad San Martin de Porres.*, 17.
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, J., & Guardia, K. (2020). Los retos de la ley de trabajadoras del hogar que las equipara con régimen de la actividad privada. *Diario Gestion* , 3.
- Varela, F. (2020). ¿En qué consiste la Ley de la Trabajadora del Hogar? *Revista Actualidad Laboral*, 6.
- Villena Petrosino, J. A. (2020). Otra norma populista, la Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar. *Revista Actualidad Laboral* , 10.

Anexos



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Entrevista

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“EL CONVENIO 189 DE LA OIT Y SU INCIDENCIA EN LA SOBRERREGULACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA LEY N° 31047 - LEY DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR”

ENTREVISTADO:

CENTRO LABORAL:

GRADO ACADÉMICO:

La presente entrevista tiene por finalidad obtener información y conocer la opinión de expertos, sobre la problemática respecto al Convenio 189 de la OIT y su incidencia en la sobreregulación de beneficios sociales en la Ley N° 31047 - Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

1.- ¿Considera Ud. que la homologación de beneficios sociales del régimen especial de trabajadores del hogar al régimen privado causará despidos masivos, informalidad y desempleo?

2.- ¿La promulgación de la Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar. Ley N° 31047, responde a los propósitos descritos por el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo?

3.- ¿Reducir los beneficios sociales dispuestos en la Ley N° 31047 del régimen especial de trabajadores del hogar fomentaría la empleabilidad y formalización?

4.- ¿La decisión de equiparar las gratificaciones y CTS en la Ley N° 31047, puede ocasionar desempleo en el personal doméstico?

5.- ¿La regulación de la ley N° 31047 aumenta el costo laboral de las familias al ser obligatorio el pago de un sueldo completo por concepto de gratificación y el pago de la CTS?

Nota: La información proporcionada por expertos no debe ser plagio.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Lima, 15 de junio 2023

MEMORANDO N° 0101-2023-MTPE/2/15.1

Para: : **FELIX ALBERTO ATUNCAR QUISPE**
Jefe de la Oficina de Atención al Ciudadano y
Gestión Documentaria

Asunto : Directivas, informes y políticas públicas que el sector trabajo ha
realizado respecto a las trabajadoras del hogar en aplicación de la ley

Referencia : H.R. N° 102162-2023

Me dirijo a Usted para expresarle un cordial saludo y, a la vez, para brindar respuesta al documento de la referencia, mediante el cual la ciudadana Olenka Geraldine Prado Alarcón con DNI N° 70675647, solicita información referida a directivas, informes y políticas públicas que el sector ha realizado respecto a las trabajadoras del hogar en aplicación de la Ley N° 31047 Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.

En ese sentido, en el marco de nuestras competencias se procede a brindar la información solicita:

1. El 1 de octubre de 2020 se publicó la **Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar**. Esta nueva Ley deroga expresamente a la Ley N° 27986, sus normas modificatorias y reglamentarias, y recoge los derechos y garantías previstos en el marco jurídico internacional para la debida protección de las personas trabajadoras del hogar en el marco de sus relaciones laborales y hacia el logro de condiciones de trabajo decente.
2. Luego de un proceso de diálogo social altamente participativo con las organizaciones de trabajadoras/es del hogar, sus asesores, organizaciones de la sociedad civil, y diversos organismos nacionales e internacionales, como EUROsociAL+, la OIT, la Defensoría del Pueblo, entre otros; se emitió el **Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar**, aprobado por **Decreto Supremo N° 009-2021-TR**, publicado el 17 de abril de 2021.
3. **Mesa de trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar:**

Un elemento a destacar en los últimos años ha sido el proceso altamente participativo que se ha logrado instalar en Perú, dando lugar a la creación de mecanismos institucionales de consulta con las organizaciones de trabajadoras del hogar, lo cual ha redundado en la alta legitimidad que se ha logrado en el proceso de reforma normativa. En esta nueva etapa, la nueva Ley N° 31047 en su octava Disposición Complementaria Final denominada Diálogo social y difusión establece la creación de la Mesa de Trabajo para Promover el Cumplimiento de los Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar, con carácter es permanente, en el marco

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext> e ingresando la siguiente clave: CHQAYP1



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María



del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo. En ese sentido, se crean las Mesas de Trabajo Multisectoriales.

3.1. Mesa de trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar - 2021

- Se crea la Mesa de Trabajo multisectorial mediante la Resolución Ministerial N°208-2021-TR, siendo de naturaleza permanente, con la finalidad de promover el Cumplimiento de los Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar. Además de sus integrantes, la Mesa incorpora a organizaciones invitadas de la sociedad civil a nivel nacional.
- La Mesa de Trabajo tiene diversas funciones de gran relevancia. Es importante destacar que la Mesa de Trabajo cuenta con un Plan de Trabajo Anual que establece los ejes prioritarios y las acciones a realizar. Este plan permite una gestión más eficiente al establecer metas claras, responsables de ejecución y prioridades en las actividades a llevar a cabo.
- Desde su creación, la Mesa de Trabajo ha sesionado a la fecha en 15 oportunidades.
- Entre sus principales logros se encuentran:
 - Visita en Misión a Perú de la consultora María Elena Valenzuela de EUROsociAL+.
 - Publicación de la Resolución Viceministerial N° 001-2022-MTPE-2, que aprueba el Reglamento Interno de la Mesa de Trabajo
 - Realización del Foro “Avances y desafíos en el marco de la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar”
 - Elaboración del I Informe de los Avances en el cumplimiento de la Ley N° 31047, “Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar”
 - Alianza estratégica OIT-Canadá-MTPE para el Proyecto “Abriendo puertas: más y mejores oportunidades de trabajo decente para las trabajadoras del hogar en el Perú”
 - Elaboración del informe semestral de seguimiento al cumplimiento de la Ley N° 31047
- Respecto del periodo 2023, cuentan con los siguientes avances y proyecciones:
 - Realización de un Taller para evaluar la ejecución del Plan de Trabajo 2022 y elaborar el Plan de Trabajo 2023, con el apoyo del Proyecto “Abriendo puertas”
 - Elaboración de una Evaluación de la ejecución del Plan de Trabajo 2022
 - Elaboración de una versión preliminar del Plan de Trabajo 2023
 - Programación de “Audiencia Pública de presentación del II Informe Anual de los avances en el cumplimiento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar”
 - Organización de la “Feria de Promoción de los derechos de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar 2023”.

4. APLICATIVO WEB "REGISTRO DEL TRABAJO DEL HOGAR"

Contrato de Trabajo y la Creación del Aplicativo web Registro del Trabajo del Hogar

- La obligatoriedad del registro del contrato en instituciones estatales permite supervisar las condiciones acordadas entre las partes y dar seguimiento al vínculo laboral. Según el Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, se establece el Registro del Trabajo del Hogar, una plataforma web para registrar los contratos de trabajo, tanto de las personas trabajadoras como de las personas empleadoras del hogar, y emitir boletas de pago.
- A partir de la implementación del aplicativo del trabajo del hogar el 6 de octubre de 2021, mediante la Resolución Ministerial N° 243-2021-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se encarga de la implementación y funcionamiento de la plataforma web. La información contenida en ella se aprueba o modifica a través de Resoluciones Ministeriales emitidas por dicho ministerio.
- A través de dicho Aplicativo web, la persona empleadora del hogar puede registrarse, registrar a personas trabajadoras del hogar, registrar contratos de trabajo del hogar y sus adendas, así como las bajas de los mismos, y emitir boletas de pago, entre otras funcionalidades. Asimismo, el diseño actual del Aplicativo web permite que el MTPE remita la información de los registros efectuados a la SUNAT, de manera que los/as empleadores/as del hogar puedan cumplir con sus obligaciones en materia de seguridad social en salud y pensiones de las personas trabajadoras del hogar.
- La DPPDFL viene trabajando de manera continua junto con la SUNAT y la OGETIC en la implementación de nuevas funcionalidades y mejoras. Con fecha 30/11/2022 se aprobaron las siguientes nuevas funcionalidades y mejoras: (i) ver detalle de baja, (ii) baja por fallecimiento de trabajador/a, (iii) incorporar CPP para extranjeros, (iv) generación de boleta, (v) interfaz tipo de documento Carné de Identidad de extranjero, (vi) mostrar nacionalidad correcta para empleadores con CI, y (vii) ordenar alfabéticamente las profesiones u oficios.
- Entre el 06/10/2021 y el 15/03/2023, se han registrado 7,291 contratos en el Aplicativo web. Esta cifra no incluye aquellos migrados de SUNAT.

Modelos referenciales de la web de contrato

- En el marco de brindar facilidades a los empleadores para promover el contrato de trabajo, desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) aprobó los modelos de contrato de trabajo y boleta de pago que deberán ser utilizados por los empleadores de los y las trabajadoras del hogar.

- De acuerdo a la Resolución Directoral General N° 0001-2021-MTPE, en el contrato se deben consignar las labores que realizará el o la trabajadora, así como la remuneración mensual, que no deberá ser menor al sueldo mínimo, también establecerá el o los domicilios en que se realizarán las labores, que constituyen la o las residencias, o casa-habitación(es) del empleador y/o de sus familiares.

5. PAUTAS Y MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

5.1. Guía para la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral hacia las personas trabajadoras del hogar

- Aprobada el 27 de octubre de 2022, mediante Resolución Directoral General N° 0002-2022-MTPE-2-15.
- La elaboración de la Guía estuvo a cargo de la DPPDFL, que contó con la asistencia técnica del Programa de Cooperación de la Unión Europea – EUROsociAL+. Cabe indicar también que en el proceso de elaboración fueron incorporados los valiosos aportes de las organizaciones de trabajadoras/es del hogar.
- Es un instrumento de prevención frente a los actos de hostigamiento sexual laboral hacia las trabajadoras/es del hogar, el cual está dirigido a las personas trabajadoras del hogar, sino también a empleadores y las organizaciones que actúan en este ámbito.
- La Guía constituye una herramienta práctica y de fácil entendimiento para identificar los actos de hostigamiento sexual en sus diversas manifestaciones, así como para conocer las herramientas de prevención y los servicios que brinda el Estado al respecto.

5.2. Documentos para la promoción y difusión de la normativa aplicable a las personas trabajadoras y empleadoras del hogar

Con el apoyo de la OIT y la Cooperación Canadiense a través del Proyecto “Abriendo puertas: más y mejores oportunidades de trabajo decente para las trabajadoras del hogar en el Perú”; el MTPE, mediante la DPPDFL, logró publicar dos (02) documentos para la promoción y difusión de la normativa aplicable a las personas trabajadoras y empleadoras del hogar; así como un (01) video tutorial

- “Normas sobre los derechos de las personas trabajadoras del hogar”
- “Guía práctica de los derechos de las personas trabajadoras del hogar”
- Video tutorial para la inscripción en el Aplicativo web “Registro de Trabajo del Hogar”

Estos insumos buscan dar respuesta a la necesidad de información, que tanto empleadores/as como trabajadores/as del hogar requieren, con el objeto de promover el cumplimiento de la normativa vigente sobre la materia. Contiene información acerca de los conceptos, derechos y servicios del MTPE.

5.3. Aportes y recomendaciones para cumplir la disposición legal que prohíbe el trabajo de personas menores de 18 años, producto del trabajo realizado en la Sub-Comisión de Trabajadores/as del Hogar Adolescentes del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil-CPETI

CPETI acordó la creación de la Subcomisión de Trabajadores/as del Hogar Adolescentes, con la finalidad de que dicho Grupo de Trabajo evalúe la situación sociolaboral de los/as trabajadores/as del hogar adolescentes a la fecha de entrada en vigencia de la nueva normativa del trabajo del hogar y formuló recomendaciones al Comité Directivo. La Subcomisión desarrolló 4 sesiones y emitió un informe con recomendaciones.

6. ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Desde la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la DGDFST del MTPE, en el marco de la vigencia de la Ley N° 31047 se han realizado en el año 2021 (9) acciones de capacitación y difusión entre talleres, conversatorios y seminarios.
- Desde la Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL) se han realizado once (11) capacitaciones y dos (02) acciones de difusión y sensibilización, durante el año 2022, relacionadas a la promoción de los derechos de las personas trabajadoras del hogar para fomentar su cumplimiento.

7. INFORMES ANUALES DE LOS AVANCES EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31047

- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), como sector encargado de la promoción y protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar, en el marco del cumplimiento de la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31047, Ley de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar, la cual establece que el MTPE tiene la obligación de emitir informes anuales, elabora anualmente informes de los avances en el cumplimiento de la Ley N° 31047 y los presenta en sesión conjunta a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y a la Comisión de Mujer y Familia, según lo establecido en la Quinta Disposición Complementaria Final de la mencionada norma.
- A la fecha, se han publicado dos informes anuales correspondientes a los periodos 2021 y 2022.

8. FERIA DE PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR 2023

- 8.1. En el marco de la celebración del "Día de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), como sector encargado de la promoción y protección

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext> e ingresando la siguiente clave: CHQAYP1

de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar, tiene a cargo la organización la "Feria de Promoción de los derechos de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar", en atención a lo establecido en la Resolución Ministerial N° 056-2016-TR.

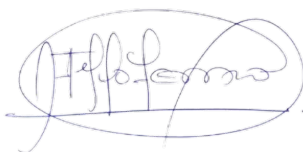
8.2. La feria tuvo los siguientes objetivos:

- ✓ Promover el respeto y cumplimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar.
- ✓ Difundir acciones y servicios que ofrecen las organizaciones sindicales y entidades públicas y privadas comprometidas en la garantía y ejercicio de los derechos de este público objetivo.

8.3. Se llevó a cabo el día domingo 16 de abril de 2023, desde las 09:00 a.m. hasta las 03:00 p.m., en la explanada del Campo de Marte, distrito de Jesús María. Cabe mencionar que las instituciones que contaban con stand de servicios implementaron los mismos desde las 7:00 a.m.

8.4. En dicho espacio, se ofrecieron 32 servicios de diversas entidades públicas y privadas y de las organizaciones de trabajadoras/es del hogar que permitieron la difusión y promoción de los derechos de las personas trabajadoras del hogar y las obligaciones de las personas empleadoras del hogar. Contó con la participación de 1,523 asistentes.

Atentamente,



CECILIA ALEJANDRA TELLO GUERRERO

Directora

Dirección de Promoción y Protección de los
Derechos Fundamentales Laborales

H.R. N° 102162-2023
CTG/acu

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext> e ingresando la siguiente clave: CHQAYP1

Nº 27

ANUARIO ESTADÍSTICO SECTORIAL

2020

Oficina de Estadística



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

PERÚ

CUADRO N° 09

TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA

2020

ACTIVIDAD ECONÓMICA	MES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	365 869	288 165	240 020	208 877	222 535	252 134	292 442	330 914	370 752	389 559	391 553	375 612
PESCA	19 656	18 685	17 939	16 328	19 237	22 867	22 274	17 797	17 231	17 442	23 225	23 808
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	103 383	103 696	102 654	95 966	87 747	86 636	89 486	90 806	94 463	97 568	99 241	99 214
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	532 673	516 248	502 465	439 841	413 391	431 501	462 153	492 176	503 904	534 747	537 000	508 101
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	22 418	22 229	22 116	17 754	16 823	17 408	18 507	18 714	19 576	20 053	20 459	20 401
CONSTRUCCIÓN	208 128	205 685	188 248	107 897	78 850	99 628	135 314	158 599	178 797	201 102	214 297	213 878
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM.	612 250	609 833	601 244	546 216	502 453	515 315	540 671	549 196	550 790	563 305	576 398	585 667
HOTELES Y RESTAURANTES	175 024	173 230	167 865	127 035	92 889	89 718	102 143	101 843	100 626	104 947	108 689	114 948
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	321 219	320 642	314 963	276 711	248 599	249 693	264 685	267 695	269 912	278 904	284 205	286 780
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	144 254	145 379	145 115	141 854	137 049	135 184	134 731	134 999	134 955	135 070	134 465	134 141
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	731 351	733 438	718 638	616 477	552 775	574 175	609 136	631 616	641 601	661 844	672 787	678 880
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	4 766	5 306	5 745	4 879	4 567	4 715	4 418	5 269	5 589	5 724	5 757	5 735
ENSEÑANZA	144 292	145 608	188 216	181 814	183 911	183 490	183 223	170 578	175 342	176 526	178 106	177 931
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	84 054	84 462	84 100	78 338	73 810	76 507	79 050	80 603	81 547	82 976	83 525	84 304
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	223 554	226 253	226 872	190 377	159 688	157 086	165 229	168 169	170 842	177 666	180 741	188 278
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO	15	14	15	14	15	15	15	15	15	15	16	14
ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES	1 357	1 340	1 345	1 331	1 320	1 335	1 330	1 342	1 341	1 318	1 327	1 344
NO DETERMINADO	19 174	18 740	18 520	15 928	15 223	13 798	14 932	15 631	16 801	17 652	18 373	19 604
TOTAL	3 713 437	3 618 953	3 546 080	3 067 637	2 810 882	2 911 205	3 119 739	3 235 962	3 334 084	3 466 418	3 530 164	3 518 640

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2020

ELABORACIÓN : MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA

PERÚ

CUADRO N° 33

PROMEDIO DE REMUNERACIÓN (NUEVOS SOLES S/) DE TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO

POR MES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA

2020

ACTIVIDAD ECONÓMICA	MES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	1 545	1 498	1 567	1 676	1 602	1 532	1 548	1 456	1 467	1 528	1 416	1 499
PESCA	2 337	2 252	2 246	2 317	2 838	4 871	3 659	2 384	2 484	2 456	2 830	5 597
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	6 154	5 702	7 739	7 734	7 291	6 622	6 319	6 231	5 860	5 862	5 593	5 848
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	2 375	2 375	2 449	2 700	2 584	2 568	2 435	2 380	2 327	2 339	2 387	2 499
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	4 007	4 423	5 432	4 723	4 719	4 407	4 393	4 310	4 082	4 118	3 998	4 053
CONSTRUCCIÓN	2 863	2 561	2 435	2 858	2 798	2 578	2 555	2 503	2 540	2 621	2 547	2 572
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM.	2 151	2 134	2 214	2 317	2 249	2 159	2 126	2 133	2 127	2 127	2 131	2 168
HOTELES Y RESTAURANTES	1 471	1 434	1 388	1 498	1 411	1 336	1 349	1 349	1 352	1 354	1 407	1 418
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	2 338	2 291	2 457	2 573	2 419	2 327	2 259	2 249	2 245	2 229	2 229	2 300
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	4 145	4 389	4 571	4 162	4 096	3 970	3 992	4 026	4 005	4 063	4 110	4 471
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	2 375	2 362	2 415	2 693	2 517	2 406	2 365	2 373	2 372	2 364	2 385	2 420
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	3 556	3 325	3 196	3 599	3 692	3 549	4 124	3 356	3 167	3 162	3 120	3 596
ENSEÑANZA	2 816	2 865	2 723	2 599	2 557	2 512	2 505	2 499	2 509	2 523	2 535	2 533
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	2 115	2 103	2 125	2 373	2 328	2 296	2 249	2 266	2 284	2 286	2 275	2 297
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO	2 028	2 018	2 017	2 275	2 223	2 134	2 061	2 062	2 079	2 067	2 071	2 052
ORGANIZACIONES Y ORGANOS EXTRATERRITORIALES	1 003	1 021	1 003	940	951	951	945	953	946	976	976	980
NO DETERMINADO	6 230	6 266	6 366	6 862	6 982	6 861	6 816	6 520	6 513	6 524	6 486	6 886
	1 776	1 768	1 743	1 900	1 803	1 711	1 704	1 643	1 656	1 656	1 666	1 750
TOTAL	2 429	2 417	2 543	2 733	2 606	2 512	2 440	2 402	2 387	2 394	2 391	2 472

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

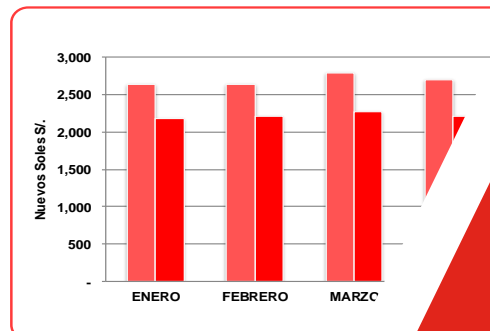
PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2020

ELABORACIÓN : MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA



PERÚ
PROMEDIO DE REMUNERACIÓN (SOLES S/) DE TR
EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚ
2021

SEXO (*)	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
MASCULINO	2,638	2,638	2,789	2,694
FEMENINO	2,169	2,204	2,265	2,217
TOTAL	2,478	2,496	2,624	2,500



FUENTE : MINISTERIO DE TR
 PLANILLA ELECT
 ELABORACIÓN : MTPE - OGETIC -

2021

Anuario Estadístico Sectorial

Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones

Oficina de Estadística



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Siempre
con el pueblo



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

PERÚ

CUADRO N° 09

TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA

2021

ACTIVIDAD ECONÓMICA	MES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	360 880	291 657	237 122	231 849	238 894	262 753	296 972	367 447	425 276	438 570	462 135	402 087
PESCA	20 913	18 634	19 775	22 103	25 059	24 189	21 418	18 796	18 351	18 752	25 417	24 011
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	95 515	98 910	101 428	103 066	105 348	105 697	106 797	107 814	106 616	110 075	110 158	108 997
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	503 738	486 333	494 980	487 339	487 852	488 313	499 509	518 558	531 473	559 113	578 463	549 057
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	19 611	19 719	20 250	20 230	20 183	20 107	19 738	20 472	19 872	20 144	20 064	19 897
CONSTRUCCIÓN	206 802	201 636	207 693	212 872	218 096	222 580	223 679	227 964	223 519	235 438	233 756	223 199
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM.	562 790	567 467	579 197	583 734	586 704	588 895	595 236	604 304	597 557	617 684	611 192	632 122
HOTELES Y RESTAURANTES	115 863	105 772	111 200	112 829	113 821	116 242	122 862	129 847	132 682	137 977	138 474	144 425
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	286 061	282 086	288 116	289 102	291 971	293 378	295 279	300 346	288 023	308 109	304 919	310 816
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	130 626	133 777	134 749	135 467	135 560	135 801	135 823	135 961	135 895	136 940	136 461	136 971
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	667 671	664 365	684 596	695 291	705 154	711 550	717 470	731 867	671 124	745 354	756 480	756 498
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	4 904	5 002	5 568	6 202	6 214	4 878	6 160	4 851	6 140	6 268	5 908	6 267
ENSEÑANZA	124 645	119 505	158 082	178 488	181 053	182 742	182 265	174 715	186 911	190 701	199 386	187 724
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	85 500	87 315	89 578	90 927	92 229	93 013	94 041	95 151	93 122	97 390	95 897	97 866
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	181 923	174 399	190 545	195 140	196 277	198 382	200 558	205 245	204 958	213 484	210 004	218 120
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO	13	30	31	31	33	27	26	27	23	27	21	28
ORGANIZACIONES Y ORGANOS EXTRATERRITORIALES	1 339	1 348	1 314	1 354	1 364	1 353	1 362	1 350	1 337	1 359	1 140	1 344
NO DETERMINADO	21 038	22 320	25 241	27 184	28 640	30 517	31 337	32 001	31 739	31 333	33 546	35 808
TOTAL	3 389 832	3 280 275	3 349 465	3 393 208	3 434 452	3 480 417	3 550 532	3 676 716	3 674 618	3 868 718	3 923 421	3 855 237

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTE

PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2021

ELABORACIÓN : MTEP - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA

CUADRO N° 33

PROMEDIO DE REMUNERACIÓN (SOLES S/) DE TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO

POR MES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA

2021

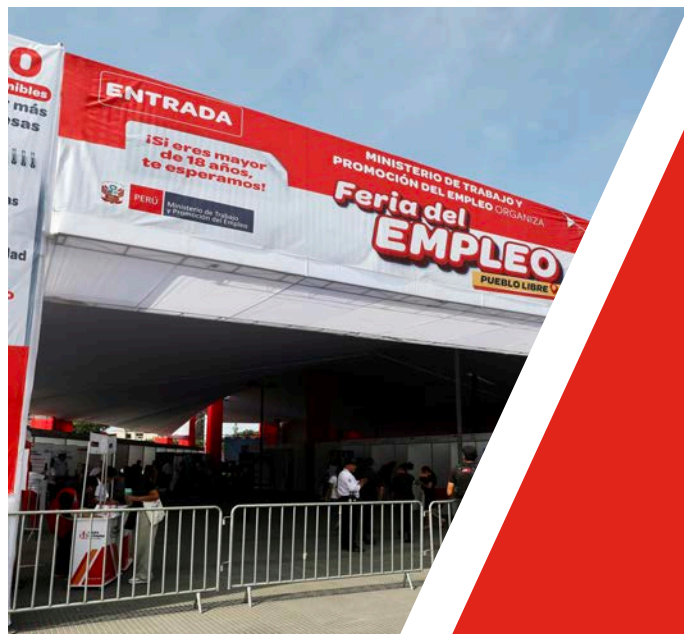
PERÚ

ACTIVIDAD ECONÓMICA	MES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
AGRICULTURA, GANADERÍA CAZA Y SILVICULTURA	1 513	1 478	1 544	1 617	1 563	1 526	1 537	1 455	1 473	1 497	1 421	1 500
PESCA	3 331	2 486	2 649	2 634	4 718	4 466	2 842	2 549	2 511	2 502	3 281	5 911
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	6 487	6 178	7 738	6 361	5 714	5 530	5 902	5 631	5 696	5 803	7 999	6 003
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	2 428	2 424	2 538	2 511	2 571	2 533	2 467	2 416	2 399	2 410	2 438	2 595
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	4 408	4 576	5 049	4 647	4 158	4 194	4 146	4 146	4 145	4 143	4 419	4 311
CONSTRUCCIÓN	2 541	2 527	2 603	2 606	2 570	2 574	2 648	2 589	2 660	2 677	2 661	2 717
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM.	2 186	2 193	2 239	2 212	2 201	2 176	2 164	2 192	2 181	2 182	2 187	2 210
HOTELES Y RESTAURANTES	1 410	1 364	1 378	1 416	1 440	1 442	1 468	1 491	1 466	1 489	1 502	1 555
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	2 313	2 283	2 498	2 327	2 294	2 306	2 301	2 319	2 292	2 314	2 340	2 356
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	4 256	4 360	4 782	4 257	4 251	4 233	4 283	4 270	4 341	4 382	4 319	4 707
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	2 436	2 451	2 499	2 481	2 464	2 435	2 458	2 497	2 495	2 489	2 504	2 546
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	3 398	3 360	3 145	2 959	3 037	3 369	3 495	3 411	3 134	3 077	2 965	3 501
ENSEÑANZA	2 974	3 005	2 675	2 614	2 619	2 594	2 616	2 611	2 632	2 641	2 643	2 641
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	2 312	2 297	2 363	2 363	2 363	2 353	2 351	2 354	2 311	2 345	2 339	2 374
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	2 063	2 123	2 124	2 123	2 140	2 120	2 112	2 124	2 110	2 113	2 134	2 140
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO	984	1 088	1 062	974	987	961	968	969	961	950	917	977
ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES	6 574	6 695	6 678	6 839	6 787	6 640	6 953	6 709	6 783	10 407	6 557	7 151
NO DETERMINADO	1 690	1 694	1 656	1 708	1 733	1 683	1 681	1 682	1 708	1 677	1 734	1 746
TOTAL	2 478	2 496	2 624	2 533	2 520	2 487	2 481	2 458	2 451	2 456	2 532	2 549

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE

PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2021

ELABORACIÓN : MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA



2022

Anuario Estadístico Sectorial

Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones

Oficina de Estadística



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

PERÚ

CUADRO N° 09

TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO POR MES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA

2022

ACTIVIDAD ECONÓMICA	MES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	398 975	317 025	269 140	250 979	254 637	262 090	304 991	375 629	419 555	405 330	457 956	413 250
PESCA	21 101	19 849	19 527	19 741	24 492	24 381	22 851	19 896	19 329	19 214	25 683	24 220
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	106 577	107 213	107 591	108 572	110 445	108 681	113 618	113 881	114 498	115 004	115 862	113 208
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	553 296	539 657	536 402	516 826	506 335	477 371	519 691	545 990	586 022	580 304	609 600	570 670
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	19 573	19 675	19 767	19 837	20 459	20 404	20 920	20 964	20 847	20 862	20 326	20 122
CONSTRUCCIÓN	211 565	210 763	211 455	213 171	220 070	210 463	220 025	222 383	225 524	228 745	231 794	215 785
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM.	629 056	627 180	628 919	631 067	634 894	623 963	639 886	642 791	646 551	654 960	665 935	666 915
HOTELES Y RESTAURANTES	143 867	144 400	146 805	149 863	153 392	151 524	158 871	161 444	163 857	167 173	170 082	170 288
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	311 150	312 345	312 920	313 371	316 540	310 847	318 724	321 908	325 656	329 717	335 690	332 766
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	136 653	136 440	136 786	137 425	137 892	130 930	139 035	139 694	140 439	141 703	142 617	142 455
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	753 268	755 906	761 160	760 282	769 813	764 483	781 116	789 003	787 248	788 360	807 316	783 775
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	5 396	6 259	6 603	6 808	6 976	7 343	7 401	7 446	7 287	7 368	7 125	6 910
ENSEÑANZA	126 511	132 858	184 500	218 930	223 806	221 425	222 683	215 563	231 363	234 299	245 095	230 329
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	99 530	99 674	99 897	100 110	100 474	99 987	101 418	101 701	102 123	103 379	104 496	103 653
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	213 304	215 860	222 574	225 745	228 188	226 793	231 165	233 598	235 961	238 755	242 121	239 595
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO	27	28	26	28	30	34	40	40	35	40	45	37
ORGANIZACIONES Y ORGANOS EXTRATERRITORIALES	1 330	1 346	1 350	1 349	1 372	1 389	1 411	1 426	1 450	1 459	1 452	1 469
NO DETERMINADO	39 498	41 409	43 602	47 708	48 366	47 663	51 713	54 010	55 597	57 671	60 481	59 614
TOTAL	3 770 677	3 687 887	3 709 024	3 721 802	3 758 181	3 689 771	3 855 559	3 967 367	4 063 342	4 094 343	4 243 656	4 095 061

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE

PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2022

ELABORACIÓN : MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA

CUADRO N° 33

PROMEDIO DE REMUNERACIÓN (SOLES S/) DE TRABAJADORES EN EL SECTOR PRIVADO

POR MES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA

2022

PERÚ

ACTIVIDAD ECONÓMICA	MES											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
AGRICULTURA, GANADERÍA CAZA Y SILVICULTURA	1 476	1 470	1 607	1 622	1 706	1 642	1 620	1 570	1 574	1 572	1 529	1 607
PESCA	2 849	2 553	2 791	2 644	3 721	5 225	3 418	2 775	2 635	2 612	2 962	5 188
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	6 420	6 359	6 989	6 282	5 864	5 707	5 948	5 888	5 729	5 955	5 772	6 283
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	2 435	2 416	2 611	2 523	2 723	2 602	2 612	2 542	2 509	2 519	2 512	2 666
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	4 506	5 050	5 571	5 085	4 604	4 297	4 228	4 414	4 303	4 357	4 432	4 472
CONSTRUCCIÓN	2 603	2 635	2 826	2 732	2 766	2 665	2 737	2 724	2 760	2 794	2 828	2 805
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM.	2 212	2 192	2 336	2 258	2 324	2 252	2 265	2 295	2 277	2 283	2 261	2 336
HOTELES Y RESTAURANTES	1 499	1 439	1 517	1 550	1 632	1 585	1 645	1 684	1 633	1 649	1 657	1 710
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	2 344	2 301	2 640	2 416	2 451	2 360	2 438	2 480	2 439	2 447	2 445	2 508
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	4 612	4 708	5 141	4 534	4 591	4 490	4 486	4 445	4 506	4 530	4 515	4 818
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	2 498	2 520	2 729	2 591	2 657	2 589	2 622	2 666	2 623	2 645	2 659	2 719
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	3 222	3 100	3 132	3 071	3 169	2 920	3 304	2 959	3 029	2 988	3 084	3 487
ENSEÑANZA	3 067	3 037	2 758	2 551	2 673	2 614	2 577	2 565	2 584	2 628	2 618	2 625
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	2 323	2 330	2 383	2 357	2 419	2 373	2 394	2 428	2 418	2 413	2 403	2 454
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	2 138	2 143	2 206	2 199	2 265	2 206	2 238	2 262	2 231	2 237	2 222	2 283
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO	980	968	946	962	1 005	1 033	1 049	1 063	1 057	1 064	1 045	1 053
ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES	6 900	6 867	6 855	7 197	7 050	6 820	7 168	6 875	6 809	6 790	6 727	7 228
NO DETERMINADO	1 724	1 752	1 807	1 834	1 879	1 921	1 949	1 963	1 970	1 987	2 022	2 092
TOTAL	2 504	2 514	2 716	2 580	2 652	2 575	2 591	2 578	2 548	2 570	2 555	2 661

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE

PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2022

ELABORACIÓN : MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspectiva



Firmado digitalmente por :
MORAN CANALES Luis Alberto FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06.10.2023 12:21:43-0500

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo*

INFORME N° 481 - 2023-SUNAFIL/DINI

A : JOSÉ LUIS PASTOR MESTANZA
Coordinador de la Unidad Funcional de Integridad Institucional

Asunto : Solicitud de acceso a información pública con hoja de ruta 190436-2023

Referencia : Proveído-903-2023-SUNAFIL/GG/UFII

Fecha : Jesús María, 4 de octubre de 2023

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante el proveído de la referencia nos trasladó la solicitud presentada por la ciudadana Olenka Geraldine Prado Alarcón; quien, bajo los alcances de la Ley N.° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LTAIP, en adelante), solicitó:

(...) REPORTE DE ACTAS DE VERIFICACIÓN TERMINADAS RESPECTO A DENUNCIAS FORMULADAS POR TRABAJADORAS DEL HOGAR EN CONTRA DE SUS EMPLEADORES, DESDE EL PERIODO 01.10.2020 HASTA LA FECHA. (SIC).

- 1.2. Sobre el particular, el artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley en mención, aprobado por Decreto Supremo N.° 021-2019-JUS (TUO de la LTAIP, en lo sucesivo), señala que información pública es aquella que se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control; así como, cualquier tipo de documentación financiada por el presupuesto público, que sirva de base a una decisión de naturaleza administrativa, y las actas de reuniones oficiales.
- 1.3. Asimismo, a través del artículo 11 del TUO de la LTAIP, se regula el procedimiento para el otorgamiento de la información pública, el cual refiere que la entidad a la cual se haya presentado la solicitud, debe otorgarla en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, sin perjuicio de la ampliación excepcional que aplique sobre dicho plazo, según el literal g) del mismo articulado. La denegatoria al acceso a la información solicitada debe ser debidamente fundamentada según corresponda a las excepciones previstas en los artículos 15 al 17 de la LTAIP.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
- Ley N.° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LTAIP)
- Decreto Supremo N.° 021-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- Decreto Supremo N.° 072-2003-PCM, Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

**PERÚ**Superintendencia
Nacional de
Fiscalización LaboralDirección de Inteligencia
Inspectiva*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo*

- Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (TUO de la LPAG)
- D. S. N.° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo
- Decreto Supremo N.° 010-2022-TR, que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL
- Resolución de Superintendencia N.° 284-2022-TR, que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL
- Resolución de Gerencia General N.° 056-2019-SUNAFIL-GG, que aprueba la Directiva N.° 002-2019-SUNAFIL/GG, Normas para la atención de las solicitudes de acceso a la información pública en la SUNAFIL

III. ANÁLISIS

Alcances normativos sobre la atención de las solicitudes de acceso a la información pública

- 3.1. El derecho fundamental contemplado en el numeral 5 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, establece que las personas tienen la posibilidad de solicitar y recibir información de cualquier entidad pública, sin expresión de causa, según la norma de la materia, se refiere a todo tipo de dato o informe que constituya parte del acervo con el que cuenta el Estado, que haya sido elaborado, creado o sistematizado por este; o que, por alguna circunstancia habilitante se encuentre en sus manos o en las de entidades particulares que ejercen funciones públicas.
- 3.2. Asimismo, la Constitución Política prevé a su vez, en el referido articulado, que el derecho de acceso a la información pública, posee límites, tales como la intimidad personal, la seguridad nacional y aquellas otras establecidas por ley. En esa línea, los artículos 15, 16 y 17 del TUO de la LTAIP establecen de modo específico, determinadas excepciones al ejercicio de este derecho, ya sea considerada como secreta, reservada o confidencial; respecto de las cuales, el artículo 18 del TUO de la LTAIP señala que los funcionarios públicos que tengan en su poder la información contenida en tales artículos, tienen la obligación de que ella no sea divulgada, siendo responsables si esto ocurre.
- 3.3. En referencia a dichos límites y a la responsabilidad atribuible a los funcionarios que tengan en su poder dicha información excepcional, así como a la obligación de que esta no sea divulgada; es preciso revisar y analizar que la atención de lo solicitado, se encuentre en el marco de la normativa sobre la materia, sin que por ello se vulnere el derecho de los ciudadanos de acceder a la información de carácter público; por lo que, es necesario conocer primero si la información requerida es de carácter público y si no se encuentra inmersa en alguna de las excepciones al ejercicio de este derecho, establecidas expresamente por la LTAIP.

Del Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) y facultad de la DINI sobre este

- 3.4. El Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) es el conjunto de aplicaciones para el registro de datos sobre el SIT, y que permiten gestionar la información y documentos generados durante los procesos inspectivos, como, por ejemplo: las órdenes de inspección, las actas de infracción, las resoluciones de multa, entre otros.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspectiva

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo*

- 3.5. La Dirección de Inteligencia Inspectiva, en el marco de sus funciones y competencias previstas en los artículos 33 y 34 del Decreto Supremo N.° 010-2022-TR, que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, como un órgano de línea con autoridad técnico-normativa es responsable de establecer los procedimientos en el marco de sus competencias, así como, recopilar, analizar y sistematizar la información necesaria que permita realizar estudios e investigaciones especializadas para la mejora continua del Sistema de Inspección del Trabajo.

De la información requerida

- 3.6. Conforme se ha descrito anteriormente, se solicitó a la DINI remitir el **reporte de actas de verificación terminadas respecto a denuncias formuladas por trabajadoras del hogar en contra de sus empleadores**, en el periodo 2020-2023; respecto del cual, se deben realizar las siguientes precisiones:

Acerca de las funciones y competencia de la SUNAFIL

- 3.6.1. La SUNAFIL ejecuta las funciones y competencia establecidas en el artículo 3 de la Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT, en adelante), cuyo artículo 1 establece que la inspección del trabajo es el servicio público encargado **de vigilar permanentemente el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo**, así como, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias; y, de ser el caso, conciliar administrativamente en las materias que correspondan, teniendo en cuenta el Convenio 81 de la OIT.
- 3.6.2. En tal marco, cabe señalar que, las **fiscalizaciones** o actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias, **se realizan a través de órdenes de inspección** emitidas por la autoridad competente, las cuales pueden tener su origen en las denuncias laborales presentadas (artículo 12 de la LGIT) y pueden concluir con la emisión de un informe de actuaciones inspectivas de investigación o acta de infracción.
- 3.6.3. Asimismo, cabe mencionar que, las fiscalizaciones o actuaciones inspectivas de investigación **son diligencias previas al procedimiento administrativo sancionador** (PAS, en lo sucesivo), que se efectúan de oficio por la Inspección del Trabajo para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo y, en caso de contravención, adoptar las medidas que procedan a fin de garantizar o promover su cumplimiento¹.

Sobre el contenido de la solicitud

- 3.6.4. Al respecto, cabe señalar que, de acuerdo con el artículo 10 del Reglamento de la LTAIP, aprobado por Decreto Supremo N.° 072-2003-PCM, una solicitud de Acceso a la Información debe contener la **expresión concreta y precisa**

¹ Numeral 8.2 del artículo 8 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspectiva

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo

del pedido de información, así como cualquier otro dato que propicie la localización o facilite su búsqueda.

- 3.6.5. En tal sentido, se advierte que, el extremo: «reporte de **actas de verificación** terminadas respecto a denuncias formuladas por trabajadoras del hogar (...)» resulta impreciso conforme al marco normativo que regula la Inspección del Trabajo; sin embargo, no impide entender, por el **Principio de Informalismo**², que la ciudadana se refiere a las órdenes de inspección por resultado, que hayan sido originadas por denuncias laborales presentadas por trabajadores del hogar.
- 3.6.6. Ahora bien, como vemos, dado que, en este caso el ciudadano solicitó esta información clasificada por materias, corresponde brindar dicha información con base en las **órdenes de inspección cerradas en el SIIT**³; toda vez que, es en dicho estado que se registran las materias vinculadas a cada orden.
- 3.6.7. Por otro lado, cabe agregar que, **la información vinculada a investigaciones en trámite**, referidas al ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración Pública, **constituye excepción** al ejercicio del derecho de acceso a la información pública, por tratarse de **información confidencial**, según el numeral 3 del artículo 17 del TUO de la LTAIP.
- 3.7. Por lo expuesto, se informa que, en virtud de la información obrante en el SIIT, a la que la DINI tiene acceso, en el periodo 2020⁴-2023⁵, **se registran 388 órdenes de inspección cerradas sobre la submatría «trabajadores del hogar», que hayan sido originadas por denuncias laborales**, cuyo reporte puede visualizar en el siguiente cuadro, con indicación del resultado y el año:

RESULTADO	PERIODO				TOTAL
	2020	2021	2022	2023	
ACTA DE INFRACCIÓN	6	56	59	47	168
INFORME	24	77	74	45	220
TOTAL GENERAL	30	133	133	92	388

Fuente: SIIT, actualizado el 02-10-2023.

IV. CONCLUSIÓN

En razón de lo solicitado y dentro del plazo establecido, se cumple con atender la solicitud de acceso a la información pública presentada por la citada ciudadana, alcanzada por su despacho mediante Proveído-903-2023-SUNAFIL/GG/EFII; ello en el marco de las funciones y competencias de esta Dirección, de acuerdo con lo señalado en los numerales 3.6 y 3.7 del presente informe.

² Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

Principio de informalismo. - Las normas de procedimiento deben ser interpretadas en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

³ Al respecto, es pertinente indicar que, una orden de inspección «cerrada» es aquella cuya diligencia **ha concluido** en un Acta de Infracción o Informe de Actuaciones Inspectivas.

⁴ Desde el 01-10-2020.

⁵ Fuente: SIIT, actualizado el 02-10-2023.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspectiva

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo*

V. RECOMENDACIÓN

Considerar las precisiones e información brindadas, para la atención de lo solicitado.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
LUIS ALBERTO MORÁN CANALES
DIRECCIÓN DE INTELIGENCIA INSPECTIVA

DINI/LAMC/aum
HR. 190436-2023

La impresión de este ejemplar es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en la SUNAFIL, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web <http://aplicativosweb5.sunafil.gob.pe/si.verificacionFirmaDigital/> e ingresando la siguiente clave: **2521015481460**