



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Benitez Álvarez, Sophia Isabel (orcid.org/0000-0002-2092-5030)

ASESOR:

Dr. Huaroma Vásquez, Augusto Magno (orcid.org/0000-0003-3335-6073)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo, y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis hijas Dasha y Lucia por ser mi razón de salir adelante ¡Las amo ¡

A mis padres Carlos y Carmen por todas sus enseñanzas.

A mi esposo Beto por ser mi apoyo incondicional

y mi hermana Andrea por ser mi fuente de inspiración.

Gracias por ser parte y confabular para poder culminar esta etapa tan importante de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a Dios nuestro Señor que bendice mi camino e ilumina mi mente.

Al Dr. Huaroma Vásquez Augusto Magno y a los entrevistados por el apoyo brindado.

A la UCV.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	11
3.3. Escenario de estudio	12
3.4. Participantes	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimiento	16
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de información	17
3.9. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla N° 1- Cuadro de categorías y subcategorías	12
Tabla N° 2- Cuadro de participantes del estudio	13
Tabla N° 3- Cuadro de validación de instrumento de guía de entrevista	15
Tabla N° 4- Cuadro de categorización	16
Tabla N° 5- Discusión Objetivo General	27
Tabla N° 6- Discusión Objetivo específico 1	30
Tabla N° 7- Discusión Objetivo específico 2	32
Tabla N° 8- Discusión Objetivo específico 3	35

Índice de gráficos y figuras

Figura N° 1- Gráfico de método de análisis de información

17

Resumen

La investigación denominada Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021., tiene como objetivo analizar la manera de cómo se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021. El tipo de investigación es básico y su nivel es descriptivo; con enfoque cualitativo y el diseño de Teoría Fundamentada. En el estudio se aplican como instrumentos de recolección de datos, la ficha de análisis documental y la guía de entrevista; participando especialistas en el tema y abogados laboristas. La presente investigación se justifica en el interés sobre la efectividad de los procedimientos de fiscalización con la finalidad de hacer respetar los derechos laborales de los trabajadores del hogar. De los resultados se evidencia la ausencia de protección de derechos laborales, omitidos arbitrariamente por el empleador y permitidos por el propio trabajador; concluyendo que, pese a la existencia de SUNAFIL, la falta de inspectores y la ausencia de fiscalización conforme a ley conllevan a las continuas lesiones de derechos, recomendando la implementación de una reforma parcial al protocolo de inspección.

Palabras clave: obligaciones sociales, fiscalización, Sunafil, principios laborales, efectividad, derechos laborales.

Abstract

The purpose of the research entitled Social obligations and the realization of the rights of domestic employees by Sunafil, Law No. 31047, Trujillo, 2021, is to analyze the way in which the social obligations and the realization of the rights of domestic employees are protected by Sunafil, Law No. 31047, Trujillo, 2021. The type of research is basic and its level is descriptive; with qualitative approach and Grounded Theory design. The data collection instruments used in the study were the documentary analysis form and the interview guide, with the participation of specialists in the subject and labor lawyers. The present research is justified by the interest in the effectiveness of the inspection procedures with the purpose of enforcing the labor rights of domestic workers. The results show the absence of protection of labor rights, omitted arbitrarily by the employer and allowed by the worker himself; concluding that despite the existence of SUNAFIL, the lack of inspectors and the absence of inspection in accordance with the law lead to the continuous violation of rights, recommending the implementation of a partial reform of the inspection protocol.

Keywords: social obligations, control, Sunafil, labor principles, effectiveness, labor rights.

I. INTRODUCCIÓN

Entorno a la **aproximación temática**, el tema del cumplimiento de las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar es un utópico debido a la renuencia de los empleadores a cumplir irrestrictamente la ley, cometiendo actos de vulneración de derechos laborales constitucionalmente reconocidos.

En el **contexto internacional**, este tema no es ajeno debido a que la recomendación 201 del Convenio 189 de la OIT sugiere y sirve como guía para el cumplimiento de las obligaciones laborales de las trabajadoras del hogar, obligaciones que se cumplen a través de la adopción de políticas públicas estatales. (Flores, et.al.,2021, p.34).

A **nivel nacional**, el problema del incumplimiento de las obligaciones sociales y su nula efectivización radica en la inexistencia de normas o políticas públicas preventivas que se encarguen de combatir el alto índice de informalidad. (Isidro,2019, p.56).

A **nivel regional y local**, situando nuestra mirada en Trujillo, la situación es quizás igual o peor que en otras regiones del país, por ser una ciudad en desarrollo económico dónde la Sunafil se limita a promover marchas de concientización. Es por ello que a manera de recomendaciones en la presente investigación se proponen reformas a la ley y protocolos de inspección para mejorar los procedimientos de fiscalización laboral.

Respecto al **planteamiento del problema**, se plantea como **problema general**: ¿Cómo se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021? Como **problema específico 1**: ¿Cuáles son los beneficios sociales que se tutelan de las empleadas del hogar, en los procedimientos de inspección laboral por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021?; **problema específico 2**: ¿De qué manera la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021? Y **problema específico 3**: ¿Cuál es la manera de mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N.° 31047, Trujillo?

En cuanto la **formulación de objetivos**, como **objetivo general**: Analizar la manera como se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021. Como **objetivo específico 1**: Explicar la manera como se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de inspección laboral por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.; **objetivo específico 2**: Identificar la manera como la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021. Y **objetivo específico 3**: Explicar la manera en la que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo.

Las justificaciones del presente trabajo giran en torno a cuestiones tanto prácticas como teóricas y metodológicas, es así que la **justificación práctica** tiene un enfoque principalmente social al existir precedentes sobre la defensa de los beneficios sociales en este rubro de trabajadores; sin embargo, su atención ha sido negligente y desamparada incluso por el Estado. Respecto a la **justificación metodológica**, Hernández y Mendoza (2018) consideran pertinente mencionar que toda investigación se aborda desde varias ópticas; es por esta razón que, la presente investigación parte del interés personal y profesional de investigar respecto a la efectividad de los procedimientos de control de los órganos de fiscalización para hacer respetar los derechos laborales de aquellos trabajadores que son víctimas de abuso laboral y discriminación negativa. Finalmente, la **justificación teórica**, radica en la incorporación legítima de preceptos normativos que efectivicen la tutela de derechos laborales en las trabajadoras del hogar, por medio de las actuaciones inspectivas.

En ese sentido, la **contribución**; es proporcionar alternativas que hagan eficaz la Ley N.º 31047. Asimismo, la **relevancia** gira en torno a la viabilidad de la aplicación de los supuestos proporcionados a continuación: Teniendo como **supuesto general**: Las obligaciones sociales se tutelan a través del accionar de Sunafil; toda vez que, obliga al cumplimiento de las normas socio laborales, inciden directamente en el actuar de los empleadores mediante la imposición de medidas restauradoras de derechos, multas y sanciones de diversas índoles canalizadas en

actas de sanción. La medida sancionadora adoptada por Sunafil posee una finalidad desincentivadora de las conductas anti laborales, obteniendo así un mayor índice de alcance de la efectividad de los derechos laborales de las empleadas el hogar. Cumpliendo con su función principal de vigilar y exigir el cumplimiento de la Ley Laboral y los derechos de los trabajadores; por consecuencia, asegurar la efectivización de los derechos de todo tipo de trabajador.

Contando además como **supuesto específico 1**: A través de su efectivo reconocimiento, ello se logra por medio el acta de inspección, el acta de constatación o de ser el caso el acta de sanción; siendo que, de esta manera Sunafil logra mediante la aplicación del principio de la primacía de la realidad, el reconocer los beneficios sociales que constituyen una obligación legal por parte del empleador a favor de sus trabajadores; por lo tanto , los procedimientos de fiscalización efectiva realizados por Sunafil en caso de inexistencia contractual primigenia, traen como consecuencias el reconocimiento del vínculo laboral, el cual coadyuva a la aplicación de todos los efectos jurídicos que regula la Ley N° 31047;**supuesto específico 2**: La efectiva acción de Sunafil trae consigo a posibilidad de que se tutelen los derechos que se desprenden de la seguridad social, por lo que su reconocimiento incide de manera positiva en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar, debido a la naturaleza previsional que posee; teniendo en cuenta que todo derecho fundamental tiene como contenido esencial a la dignidad humana, que en el caso de los derechos de la seguridad social se fundan en el libre desarrollo y el trabajo digno, razón por la cual los derechos que se desprenden de la seguridad social, dígame seguro social de salud y sistema nacional o privado de pensiones son atribuibles a favor de las empleadas del hogar por medio de las actuaciones e Sunafil y **supuesto específico 3**: Las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar mejorarán en base a la aplicación del protocolo de fiscalización especial para estos escenarios, sin necesidad de que se presenten denuncias de parte, sino por iniciativa de la misma Sunafil; toda vez que, su rol fiscalizador los faculta a actuar de oficio, de forma aleatoria y a investigar e identificar los territorios dónde pueden hacer mayor índice de este sector trabajador, siendo necesario añadir al protocolo una sección de fiscalización laboral de oficio en base a un rol formalizador, garantista y legitimador de condiciones laborales estipuladas bajo el amparo de la Ley N. ° 31047.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los **trabajos previos**; Entorno a los **antecedentes internacionales**, tomamos como referencia a la tesis de Mayren, Flores, Ross y Unzaga (2021) para obtener el grado de licenciado en Derecho, titulada *“Los derechos de las trabajadoras del hogar en México ¿Impracticabilidad del marco jurídico aplicable o vulneración de sus derechos?”*; la cual, posee como objetivo principal la necesidad de terminar con la perpetuación del estereotipo de la mujer; el cual, se le atribuye naturalmente y todo lo que implica dicha atribución errónea (p.5) ; Llegando a la conclusión de que, la importancia de dicha investigación no solo se orienta en la sensibilización y el enfoque humanista que posee; sino también en la verificación del cumplimiento de estos para verdaderamente transformar vidas (p.57).

Del mismo modo tomamos como referencia a la investigación realizada por Alvarado (2017) en su tesis para obtener el grado de doctor en Derecho titulada *“El trabajo doméstico y del cuidado: informalidad y fronteras de la laboralidad”* ; la cual tuvo como objetivo a la necesidad de la búsqueda de métodos sociales, económicos y jurídicos para visibilizar el trabajo doméstico (p.9); arribando a la conclusión de que la finalidad de la justicia social radica directamente en la plena protección jurídica y la garantía efectiva del derecho a cuidar y el reconocimiento del trabajo doméstico (p.353).

Finalmente, tenemos a la investigación realizada por Almada (2016) para optar el título de doctora en Derecho, trabajo titulado *“La protección del derecho al trabajo (digno) entre el garantismo y la flexibilidad”*; cuyo objetivo gira en torno a combatir las transgresiones al derecho al trabajo digno, a través de la recategorización y reconocimiento del derecho del trabajo como derecho fundamental humano (p.16); y llega a la conclusión que, el derecho al trabajo debe pasar de concebirse como una simple libertad de contratar a ser un concepto de protección de compensar las asimetrías de poder (p.389).

Por lo que, respecto a los **antecedentes nacionales**, tomamos como referencia a la investigación realizada por Isidro (2019) titulada *“El incumplimiento del derecho a la seguridad social en el régimen de los trabajadores del hogar en el distrito de Huancayo, 2018”*, para obtener el grado de abogado; que tiene como objetivo, determinar si factores como la falta de instituciones especializadas, la informalidad contractual y la inestabilidad

laboral influyen en el incumplimiento del Derecho a la Seguridad Social (p.17); llegando a la conclusión que la informalidad laboral es el factor por el cual las trabajadoras del hogar no pueden acceder a los sistemas previsionales como seguro social de salud o sistema previsional de pensiones, ya sea público o privado (p.87).

Otra investigación de la cual nos basamos es la realizada por Espinoza (2020) titulada *“Vulneración de los derechos laborales en las trabajadoras del hogar en el distrito de Miraflores - 2018”*, para obtener el grado de abogado, la cual tiene como objetivo determinar la forma en la que se vulneran los derechos laborales de las empleadas domésticas del sector miraflorentino (p.1); arribando a la conclusión de que son los empleadores quienes vulneran los derechos laborales de las empleadas domésticas, a través de la renuencia a acatar los dispositivos nacionales e internacionales que tutelan derechos laborales (p.34).

Finalmente, tomamos como referencia a la investigación efectuada por Chunga (2020) para obtener el grado de bachiller en Derecho, titulada *“Las trabajadoras del hogar en el Perú: una reflexión a través de sus derechos formales y su efectivo cumplimiento”*; la cual tiene como objetivo el determinar si el régimen laboral de las trabajadoras del hogar se encuentra debidamente justificado en términos de igualdad y no discriminación (p.1); llegando a la conclusión de que efectivamente la labor de las trabajadoras del hogar las ubica en el rubro de “grupo social vulnerable”, vulnerándose sus derechos laborales(p.26).

En torno a **la fundamentación teórica**, se desarrolla brevemente nuestra primera categoría denominada **obligaciones sociales**.

En mérito a la categoría **obligaciones sociales**, declaramos según Wein (2021) que las obligaciones restringen las libertades y al mismo tiempo las limitan, siendo así que requiere la actuación del individuo; dado que, es más relevante la obligación que el mismo derecho humano; un ejemplo claro de ello, es la acción de ligar al individuo mediante leyes, sean estas legales o morales. (p.323).

Bajo este orden de ideas, por ejemplo, en Paraguay, tal y como lo menciona López (2019) vincula a las mujeres al cuidado familiar, mediante su Código Civil, aún más que a los varones, es más la norma obliga a que para que las mujeres trabajen en los hogares necesariamente deben contar con el permiso de sus maridos. (p.126).

Partiendo de las premisas referenciadas, se desprende la primera subcategoría, denominada **beneficios sociales**, vinculando directamente el problema de la segmentación del trabajo en el hogar para las mujeres, y la lucha constante en sus derechos.

Zárate quien referencia a Weinbaum; señala que las economías capitalistas y neoliberales, convierten su visión a una denominada biocapitalista; que no es más que, el basarse en la selección por alineación natal y por parentesco, tal y como pasó con los esclavos sometidos a la esclavitud mobiliaria; para seleccionar al individuo idóneo en las relaciones mercantiles que involucraban seres humanos – es por ello la denominación de biocapitalismo - , que van más allá de características físicas y que abordan aspectos que sobrepasan la categoría descrita como trabajo. (2021, p.108).

Motivo de lo referenciado, es la generación de la Convención 189 – Convenio de trabajadoras y trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo – que declaran derechos mínimos para evitar los abusos y mejorar las condiciones del trabajo doméstico; que en palabras de Cherubini que referencia a Schwenken y a Fish, causa un hito paradigmático en torno a los movimientos tanto locales como nacionales de un colectivo transnacional, donde la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar, toma un papel protagónico, en la adopción de los acuerdos y publicaciones que giran en torno al Convenio 189. (2018, p.721).

Se desarrolla la segunda subcategoría de manera breve, denominada **seguridad social**, que en palabras de Fernández (2017) en torno a la normatividad de prevención de los riesgos laborales, se desarrollan los deberes empresariales que vinculan al empresario; que posee el deber de vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención. (p.201). No siendo ajeno, el cumplimiento del deber del empleador de adoptar las medidas idóneas para garantizar la seguridad social en el ámbito de las trabajadoras del hogar.

Finalmente, parte nuestra tercera subcategoría denominada **condiciones laborales**, que es el aspecto determinante para la garantía de los derechos en los diversos escenarios en los que se ven desarrollados.

De esta manera nos encontramos con un panorama crudo y real, como lo retrata Leda & Llanos (2017) donde las mujeres que dejan el trabajo doméstico, terminan

regresando a este, ya sea por el factor de la maternidad; o bien, porque se trata de una tendencia a ser madres a una temprana edad, o hasta las que después de tener hijos, al encontrarse económicamente inactivas. (p.625).

En relación a las urgencias económicas atravesadas por las mujeres para optar al trabajo en el hogar, resulta lo descrito por Puglia (2017) que en su investigación recoge entrevistas a las mismas trabajadoras del hogar, donde narra por ejemplo que son los clientes quienes se enfocaban en las mujeres, siendo así que, la que llegaba antes, era la que tomaba al cliente, siempre y cuando esta aceptase el precio que éste quería pagarles. (p.141).

Nos narra Torres (2018) que la inserción en el trabajo doméstico, no se trata de una elección por parte de las trabajadoras, sino que parte de la misma necesidad de generar un ingreso, llegando a optar muchas veces por los trabajos cama adentro ante la ausencia de un lugar donde habitar las horas en las que no se realiza el trabajo; por lo que, en la mayoría de casos, son los empleadores quienes dichas necesidades para establecer los horarios que se acomoden a sus propias necesidades. (p.335).

Otro crudo escenario, es el acontecido en Iquique que se ubica en Bolivia, donde ninguna de las mujeres a las cuales Leiva (2017) entrevistó, contaban con un contrato laboral, donde la falta de su declaración por escrito, se encuentra impregnado de ilegalidad y abuso en el trabajo. Aunque ello puede variar; ya que, en palabras de las trabajadoras en Bolivia, el contar con un contrato escrito significaría un pago menor; toda vez que, se realizaría los descuentos respectivos de ley. (p.22).

Por su parte, Arcand (2020), nos retrata otra verdad que sale a la luz inexorablemente, la misma que radica, en que las brechas salariales también se marcan, en el hecho de ser trabajadoras del hogar internas – con cama adentro – que las externas. (p.424).

Factores como lo retratados, para Linden (2018) por si mismos o en combinación, llevan a diferenciar a las mismas trabajadoras del hogar, en sectores diversos, en donde su figura dentro de la sociedad hace que, en comparativa con otros grupos sociales, sea irrespetada y no reconocida de manera suficiente. (p.76).

Finalizamos con la declaración de Roberts (2020), donde las trabajadoras del

hogar y los que apoyan su movimiento, siguen en la pugna por el reconocimiento. Siendo ello un cambio de manera sistemática de paradigmas en torno a los trabajadores del hogar, principalmente migrantes, permitiendo así el pleno ejercicio de sus derechos y el rechazo de la explotación. (p.168).

Contamos como segunda categoría a la **efectivización de los derechos de las empleadas del hogar**, donde abordaremos brevemente la primera subcategoría denominada **inspección**.

En palabras de Salazar (2017) la mayoría de países no ofrece la protección a los trabajadores domésticos en términos laborales; por lo que, dicha desprotección es evidenciada en una tasa de empleabilidad baja, la atribución de salarios mínimos y la ausencia del pago de horas extras. (p.119).

Asimismo, Mullally (2018) declara citando a Joseph Carrens, que los trabajadores domésticos son difíciles de ubicar, debido a la precariedad de la legislación migratoria a nivel mundial, que a menudo se traduce en migrantes ilegales, por lo que el ejercicio de su democracia está impregnado de riesgos. (p.499).

Un ejemplo claro de lo mencionado, en torno a la situación migratoria, es la acontecida en Portugal, según lo retratado por Conceicao (2016) donde los trabajadores domésticos son denominados como modernos esclavos, quienes no poseen derechos ni como trabajadores ni como ciudadanos. Es así que, existe un alto riesgo de abuso a esta clase trabajadora, ello generado por la falta de regulación en ámbito laboral, lo cual permite abusos. (p.70).

Trasladándonos a un panorama más cercano, es lo que se entiende en Argentina por trabajo doméstico, como lo narran Gorbán & Tizziani (2018) se pretende desentrañar el vínculo laboral en sí mismo, que resulta un tanto particular, de trabajadoras que provienen de diversos estratos sociales, y formadas bajo estructuras sociales distintas. (p.435).

Es así que la labor de los inspectores, en palabras de Rizza (2019) se considera como la burocracia de la calle; citando a Lipsky, quien los considera como una labor de campo, que ejerce control y vigila de manera parcializada, adoptando sanciones, según la gravedad, determinando la naturaleza del vínculo y decidiendo a quienes se debe sancionar. (p.3).

Por otro lado; desarrollamos la segunda subcategoría denominada **protección de derechos fundamentales**. La misma que se encuentra contemplada en el Convenio 189, que posee vinculatoriedad a nivel internacional, y que versa en la protección de derechos fundamentales. (Husni & Suryani, 2018, p.6).

Esta ausencia de reconocimiento a las trabajadoras del hogar, parte principalmente de sus empleadores, quienes en principio demeritan su figura con bajos salarios, y consideran mano de obra a sus servicios, sin derecho a la afiliación sindical ni a la exigencia de derechos. (Rustagi, 2016, p.35).

Ejemplo de lo descrito, es lo que nos describe Poblete (2016) que acontece en Argentina, donde de un trabajador emplea a otro trabajador, generando así una relación singular, que enmarca el rol del Estado en la generación de una relación equilibrada. (p.5)

Una propuesta de solución a este panorama de desequilibrio, es la generada por Henderson (2021) quien plantea tres elementos, el primero basado en los principios, que a su vez se basan en los derechos reconocidos en los países de origen; el segundo elemento, es el empoderamiento de la figura femenina en el sector laboral, en donde se rompan las brechas de desigualdad; y, el tercer elemento, radica en la aplicación del enfoque interseccional, denominada como igualdad transformadora, para evitar colocar a la mujer en un escenario de explotación y vulnerabilidad laboral. (pp. 68 - 69).

Es así que, para Velásquez, Peña & Ruíz (2020) son las conductas de abuso manifestadas por algunos empleadores, los que someten a malos tratos y niegan el ejercicio de los derechos a las trabajadoras del hogar, las que constituyen escenarios de vulneración de derechos. (p.141).

Mitchell & Coll (2017) resalta la importancia de las contribuciones en las luchas por derechos de género, de inmigrantes, laborales, y de discapacitados, en el sector trabajador doméstico, por parte de comunidades activistas, que generan múltiples discusiones a nivel interseccional. (p.189).

En este punto, también resalta la dificultad de englobar a la organización a las mujeres inmigrantes que no poseen documentos, que no le permite ostentar un estatus legal, y que, por miedo a la deportación, optan por callar los abusos, dificultando el intercambio de realidades, su participación en movimientos sociales

y políticas en torno al trabajo doméstico. (Schwenken, 2017, p.6).

Finalmente, desarrollamos la tercera subcategoría descrita como **protocolo de fiscalización**, cuya finalidad es proteger de abusos, que según Cherawaty (2018) sociológicamente, se motivan por la propia visión de las empleadas del hogar y de la sociedad hacia ellas. (p.3).

El sufrir abusos no escapa de la misma realidad laboral interna, como lo narra Ladegaard (2018), en una vivencia particular de una trabajadora, que es denunciada por su compañera que se puso de lado del empleador, solo por no perder su trabajo, a pesar de ser ambas musulmanas. (p.699).

Para evitar dichas situaciones, se debe normar; por lo que, bajo una visión positivista, el reconocer derechos laborales como derechos humanos, puede variar según la jurisdicción y el periodo en el que se busque aplicar. (Fontana, 2020, p.863).

Esta regulación no se agota solo en enmarcar los derechos bajo una contratación específica; pues, no proporciona seguridad jurídica de la tutela de derechos laborales, por lo que los trabajadores del hogar y sus empleadores no se interesan en firmar un contrato. (Kindler, Kordasiewicz & Szulecka, 2016, p.14).

Otra posible alternativa, es enmarcar la tarea de la tutela de derechos de los trabajadores domésticos en disciplinas como el Derecho Penal, Civil o Derechos Humanos, para que sean intereses de los organismos del Estado y de otras organizaciones no gubernamentales. (Cherawaty, 2018, p.5).

El principal problema en nuestro país, radica en el presupuesto asignado a SUNAFIL, que se va en pagar la planilla de sus trabajadores administrativos y en adquirir bienes; mas no, en la focalización de dicho gasto en las labores de inspección, siendo que lo primero no puede sobrepasar a cumplir con la finalidad principal que es la inspección laboral. (Canessa, 2021, p.6).

En cuanto a los **enfoques conceptuales**, enmarcamos al trabajador del hogar, la inspección laboral, los derechos laborales y a la efectividad normativa. -N° 1 **trabajador del hogar**, persona que realiza labor doméstica, N° 2 **inspección laboral**, procedimiento que reconoce derechos laborales, N° 3 **derechos laborales**, atributos inherentes al ser humano y enfoque N° 4 **efectividad normativa**, eficacia jurídica-normativa en la realidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En el siguiente apartado se abordó la orientación que tuvo la investigación, siendo esta de **enfoque cualitativo**. Según Hernández- Fernández y Baptista (2014) dichas investigaciones se basan en explorar y describir orientándose de lo particular a lo general, la cual permite regresar a etapas previas de la elaboración del producto de investigación.

La metodología cualitativa, permite poder comprender los sucesos, hechos y circunstancias; por ello la gran variedad de sus métodos como lo es, fenomenología, simbolismo, interaccionismo, teoría fundamentada, ente otros.

Entorno a ello, el **diseño** empleado en el presente trabajo de investigación, fue la **teoría fundamentada**. Según Hernández- Fernández y Baptista (2014) este tipo de diseño, gira entorno al proceso no lineal; toda vez que, reúne (entrevistas, documentos, etc.) con el fin de buscar la comprensión del lector.

Toda investigación es realizada cuidadosamente, la presente tesis es de **tipo básica**; toda vez, que tiene como propósito producir conocimiento y teorías que aporten a la resolución de problemáticas. Según Hernández- Fernández y Baptista (2014) precisa que gracias a este tipo de investigación la humanidad ha evolucionado y es una herramienta de carácter universal.

Los estudios de **nivel descriptivo**, principalmente son basados en las investigaciones donde se ha realizado la recabación de información a nivel explorativo; con la finalidad de ahondar en el tema desarrollado; es decir, contar con la información pertinente a la línea de investigación. Según Hernández- Fernández y Baptista (2014) precisa que este tipo de nivel, busca el manejo de información, conceptos con la finalidad de desarrollar el manejo de información

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización:

Una categoría; se define, como aquel concepto, definición y la misma tiene como característica que puede expandirse para ver los conceptos específicos de los patrones afines, que pueden ser interpretadas como subcategorías.

En la presente investigación se identificó los conceptos a fines a la materia que se abordó; en tal sentido, se detalla a continuación en la siguiente tabla:

Las categorías y subcategorías:

Tabla 1: Cuadro de categorías y subcategorías:

Categoría	Subcategoría
Categoría 1: Obligaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subcategoría 1: Beneficios sociales ▪ Subcategoría 2: Seguridad social ▪ Subcategoría 3: Condiciones laborales
Categoría 2: Efectivización de los derechos de las empleadas del hogar.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subcategoría 1: Inspección ▪ Subcategoría 2: Protección de derechos fundamentales ▪ Subcategoría 3: Protocolo de fiscalización.

Fuente: Elaboración propia

3.3 Escenario de estudio

Respecto al presente subcapítulo de metodología, se evidencia el área en la cual se realizará las observaciones de la problemática planteada, ejecución y levantamiento de información de los participantes en la presente tesis circunscibió en el departamento de Trujillo.

3.4 Participantes

En el presente apartado, se describe a los/las sujetos intervinientes que forman parte del desarrollo de la presente tesis; toda vez, que brindan su aporte mediante las entrevistas recabadas. En la siguiente tabla se precisa una breve descripción de los/las entrevistados y la institución a la que pertenecen:

Tabla 2: Cuadro de participantes del estudio

N.º	DATOS DE LOS ENTREVISTADOS	DESCRIPCIÓN	INSTITUCIÓN A LA QUE PERTENECE
1	Carlos Jorge Benitez Vera	Abogado	Defensor libre
2	Cesar Augusto Gonzales Than	Abogado	Defensor libre
3	Cesar Augusto Mostacero Lescano	Magister Derecho Laboral Abogado	Defensor libre
4	Cesar Yuniór Valera Malca	Magister en Derecho Laboral Abogado	Gerente General
5	Juan Americo Varas Paredes	Abogado	Defensor libre
6	Luis Alfredo Rodríguez Calderón	Abogado	Defensor libre
7	Manuel Chavez Rivasplata	Abogado	Defensor libre
8	Ronald Fernando Haro León	Abogado	Defensor libre
9	Ruddy Edinson Gonzales Luján	Magister en Derecho Constitucional Abogado	Independiente
10	Segundo Alvarado Gonzales	Abogado	Defensor libre

Fuente: Elaboración propia

Precisamos, entorno a la **muestra** empleada:

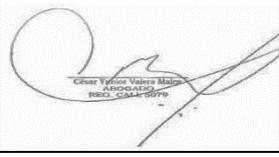
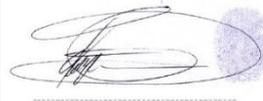
- **Muestra no probabilística:** Como aquella técnica empleada, en la cual predomina la selección de los miembros participantes; dado que, son seleccionados a juicio propio de manera subjetiva.
- **Tipo de experto:** Se señala, que los participantes intervinientes deben de contar con alguna especialidad, grado o título a fin de corroborar que el aporte brindado este de acorde con el cumplimiento del método científico.
- **Muestra orientada por conveniencia:** Se señala como el fácil acceso que cuenta el investigador y la proximidad con los entrevistados. A fin de que se desarrolle la entrevista y el levantamiento de la misma.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

En el siguiente subcapítulo, se define las técnicas de recolección de datos; toda vez, que son las diferentes formas de poder obtener información. Una investigación no guarda sentido, sin la técnica de recolección de datos, dado que, esta orienta a la verificación del problema general y específicos con la finalidad de dar respuesta a los objetivos planteados. Finalmente debemos de señalar que el investigador, emplea la observación de los diferentes métodos y aplica que aplique el investigador velara por el éxito o fracaso de la investigación.

- **Entrevista:** Según Bravo, García, Martínez y Varela (2013) define a la entrevista como el instrumento técnico flexible, dinámico y no directivo que se emplea a fin de recabar datos. Sé precisa que se torna más eficaz que el cuestionario, dado que es más completa y profunda.
- **Guía de entrevista:** Es aquel documento físico o virtual que contiene el tema y las preguntas a realizar al entrevistado, que permite identificar la postura del mismo, frente a la problemática evidenciada, además debemos de precisar que las preguntas realizadas son de tipo abiertas, dado que permite al entrevistador poder expresarse libremente.

Tabla N° 3: Tabla de validación de instrumento de la guía de entrevista

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE GUÍA DE ENTREVISTA			
DATOS DE EXPERTOS		VALIDACIÓN	FIRMA
Mg. Hugo Antonio Vitteri Ñiquín	CARGO Abogados	Valida	 Hugo Antonio Vitteri Ñiquín ABOGADO REG. CAL. N° 20543
Mg. Cesar Yuniór Valera Malca		Valida	 Cesar Yuniór Valera Malca ABOGADO REG. CAL. N° 9979
Mg. Rudy Edinson Gonzales Luján		Valida	 Rudy Edinson Gonzales Luján ABOGADO Reg. Coll N° 430

Fuente: Elaboración propia

- **Análisis de fuente documental:** Según Dulzaides y Molina (2004) precisa que una forma de investigación técnica que se basa en la realización de diferentes operaciones que busca análisis documentos de forma unificada y sistemática. Comprenderá una serie de procedimientos; toda vez, que se realizará la extracción de información relevante de la fuente referenciada, concatenando con el aporte del investigador. Finalmente, se precisa que es la técnica y se basa en el análisis de los documentos referenciados en la descripción bibliográfica.
- **Ficha de análisis de fuente documental:** Es aquel instrumento, el cual se emplea a fin de poder recabar la información, identificar el contenido a analizar; toda vez, que se realiza el análisis de la fuente documental y finalmente se pondera o contrasta con el aporte del investigador.

3.6 Procedimiento

El procedimiento, partió del cruce de categorías y subcategorías con la finalidad de identificar los/las objetivos generales y específicos.

Entorno al procedimiento se realizó la **triangulación de la información** recabada mediante: la guía de entrevista, ficha de análisis documental y el mejor hallazgo del marco teórico; dado que, busca dar respuesta al objetivo planteado. Según Okuna y Gómez (2005) la triangulación comprende el uso de diferentes estrategias a fin de analizar el tema de investigación, por ejemplo, la ejecución de las entrevistas, talleres investigativos, análisis de fuentes, etc.

La triangulación ofrece la opción de poder visualizar el problema investigado desde diferentes perspectivas de ese modo poder corroborar los supuestos planteados y visualizar el problema desde diferentes.

Tabla N° 04: Cuadro de categorías y subcategorías de la investigación

CATEGORÍA N° 1	CATEGORÍA N° 2
Obligaciones sociales	Efectivización de los derechos de las empleadas del hogar.
SUBCATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
<ul style="list-style-type: none">▪ Subcategoría 1: Beneficios sociales▪ Subcategoría 2: Seguridad social▪ Subcategoría 3: condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none">▪ Subcategoría 1: inspección▪ Subcategoría 2: Protección de derechos fundamentales▪ Subcategoría 3: Protocolo de fiscalización.

Fuente: Elaboración propia

3.7 Rigor científico

Se basa en la transparencia y originalidad de la información analizada y recopilada sean de carácter científico. Asimismo, debemos de señalar que la interpretación; es de autoría del investigador. El rigor científico aborda el nivel de rigurosidad, al cual es sometido los trabajos de investigación, partiendo desde la recabación de tesis nacionales e internacionales, jurisprudencia, doctrina, legislación comparada, la rigurosidad al seleccionar a los participantes, con el fin de realizar el cumplimiento de lo establecido en la guía de productos observables y

normas Apa. Contando con las validaciones correspondientes, dando cumplimiento a que la presente investigación cuenta con contribución al derecho.

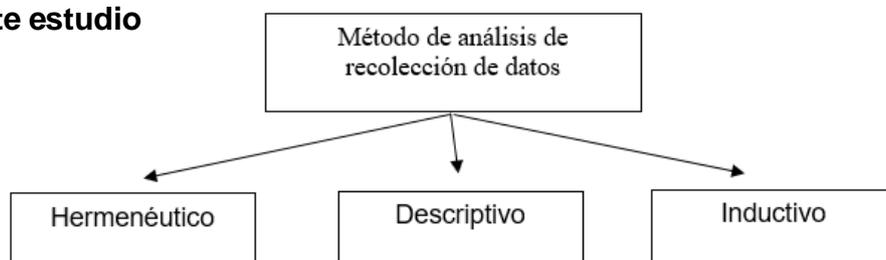
3.8 Métodos de análisis de información

La aplicación de sistemáticas de métodos a fin de modular los datos, condensar la información e inclusive la ilustración a través de tablas, imágenes y gráficos; toda vez, que busca hallar conclusiones significativas.

En la elaboración de la presente tesis, se baso en los siguientes métodos de análisis de información:

- **Hermenéutico:** Es considerada como la teoría general de interpretación basada en la indagación del investigador con el fin de lograr la comprensión de los hallazgos recabados en un primer momento por el investigador y finalmente al lector. Asimismo, al ser un método de investigación empleado desde la pedagogía de diferentes formas.
- **Descriptivo:** Los estudios descriptivos generalmente se fundamentan en las investigaciones cualitativas, toda vez que proporcionan información recabada en case a estudios, la misma es empleada en un campo de conocimiento específico, por lo general las investigaciones se inician con la explorativas y luego conllevarlas a un método descriptivo.
- **Inductivo:** Se basa en la inducción a partir de la información recabada y opera mediante la observación de los hallazgos; a su vez, sigue una serie de pasos, recabando, analizando, interpretando y contrastando los documentos para finalmente establecer patrones a través de la inferencia.

Figura N° 1 – Grafico de métodos de análisis de información aplicables al presente estudio



Fuente: Elaboración propia

3.9 Aspectos éticos

Respecto a los aspectos éticos, se fundamenta en la veracidad de los hallazgos recabados; toda vez, que deben de ser de carácter científico. Según Hernández-Fernández y Baptista (2014) precisan que todo investigador debe de reflexionar frente a las múltiples consecuencias que acarrea realizar un producto de investigación sin en cumplimiento del código de ética.

Asimismo, debemos de señalar que la presente tesis, cumple con la rigurosidad establecida por la guía de productos observables de la Universidad Cesar Vallejo y normas APA.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

En correspondencia a la guía de entrevista, respecto al **objetivo general** se realizaron **las preguntas 1, 2 y 3**. En torno a la **pregunta 1**: Desde su perspectiva ¿Cómo se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047? Todos los entrevistados consideraron que la tutela de los derechos laborales de las empleadas del hogar radica en la acreditación de documentos fehacientes, dígame boletas de pago, pago por planilla, contratos laborales y su efectivización radica en las constantes inspecciones realizadas por Sunafil, Benites agrega que el documento que acredite la relación laboral debe ser ideal y debe indicar el desempeño y el cargo.

En cuanto a la **pregunta 2**: ¿Considera usted que SUNAFIL posee los medios para hacer cumplir las obligaciones sociales a favor de las empleadas del hogar? ¿Cuáles y cómo? Respecto a esta pregunta todos los entrevistados coincidieron en que no se poseen los medios adecuados para hacer cumplir las obligaciones sociales a favor de las empleadas del hogar; Varas y Rodríguez mencionan que esto se debe a que no poseen facultades coercitivas, Alvarado considera que es porque los medios utilizados no logran obtener una buena fiscalización, Rosales menciona que muchas de las trabajadoras del hogar laboran sin contrato por lo que no cuentan con beneficios sociales además de desempeñar su rol en mal ambiente, Gonzales asevera que el justificante se su respuesta es una observancia a la realidad debido a que si existiesen los medios idóneos no habrían denuncias ante Sunafil; Valera considera que esto se debe a que los medios son limitados y poco rígidos, por último, Chávez, Jaro y Benites; consideran que se debe a que el sector se encuentra olvidado, a que no posee facultades para hacer cumplir las obligaciones laborales y a que sus facultades son indistintas y no coercitivas; respectivamente.

Por otro lado, en la **pregunta 3**: ¿Considera usted que el accionar de Sunafil coadyuva a la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar? ¿Por qué? Respecto a la pregunta, Gonzales, Mostasero, Rodríguez, Benites, Valera y Jaro consideran que el accionar de Sunafil si coadyuva a través de las inspecciones, siempre y cuando se ciña en la aplicación de la Ley, particularmente Jaro y Varas precisan que dichas inspecciones tienen como finalidad el obtener

pruebas fehacientes para denunciar. Por su parte Alvarado y Chávez, declaran que no siempre son eficaces, ya que se encuentran condicionadas, correspondientemente, el primero precisa que no es efectivo a pesar de tratarse de un órgano fiscalizador, mientras que el segundo lo somete a la recabación de documentos que demuestren el incumplimiento por parte del empleador.

Resultados obtenidos de nuestra **ficha de análisis de fuente documental**. Respecto al objetivo general: Se analiza en principio el contenido del Decreto Supremo N° 009-2021- TR que aprueba el **Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar**, específicamente del inciso 42.4. del artículo 42º, el artículo 47º, el artículo 51º y las Disposiciones complementarias transitorias, del primero resalta la labor de Sunafil para reportar los actos discriminatorios de manera semestral con la finalidad de llevar un control real de los casos y tutelar su efectivo cumplimiento; mientras que el segundo, funciona igualmente como informes o reportes semestrales pero en tanto al trabajo forzoso y de igual manera se logre una debida protección; la tercera se basa en la misma mecánica narrada pero los reportes son anuales y versan en tanto a los casos de hostigamiento sexual; contrastada con las quejas y denuncias acerca de este problema; para así desembocar en la cuarta que trata sobre los planes operativos, estrategias que debe adoptar la Sunafil para la tutela de las obligaciones sociales.

En segundo lugar, analizamos el **contenido del Convenio 189**, específicamente del artículo 7º y sus literales; donde se declara el catálogo de normas laborales que favorecen a los trabajadores del hogar, como los son el descanso vacaciones, de horas diarias o semanales, vacaciones, remuneración, suministro de alimentación y vivienda, y el establecimiento de un contrato que enmarque el inicio de la relación y el termino debido de la misma.

En cuanto al **objetivo específico 1**, se desarrollan las preguntas **4,5, y 6**, siendo así que, la **pregunta 4** es ¿De qué manera se tutelan en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil en cumplimiento de la Ley N° 31047?, tomando una postura con apertura de respuesta a la determinación de que la manera en la que se tutela el procedimiento de fiscalización son mediante las boletas de pago, la verificación de documentos y planilla, y el pago de los beneficios sociales; siendo así que la totalidad de los entrevistados coinciden en dicha respuesta.

Por su parte, se declara en la **pregunta 5**, ¿Considera usted que Sunafil posee todos los medios adecuados para tutelar los beneficios sociales de las empleadas del hogar? ¿Por qué? ¿Cuáles y cómo?; obteniendo como respuesta una negativa rotunda en tanto, nueve de los diez entrevistados, afirman que Sunafil no posee los medios idóneos, precisando Varas, Rodríguez, Mostasero, Chávez, Valera, Jaro, Benites y Rosales que se trata de una entidad limitada, o con facultades limitadas; mientras que Alvarado y Gonzales, afirman respectivamente que los medios no son adecuados ni efectivos, mientras que el segundo que estos medios no tutelan a la mayoría de los trabajadores. El único entrevistado que brinda una respuesta imprecisa, al declarar que los medios son idóneos en parte; es Rosales que declara la ausencia de efectivización al 100%.

La **pregunta 6** menciona lo siguiente, 6. ¿Considera usted que los procedimientos fiscalización inspectiva de Sunafil son los adecuados en torno al cumplimiento de la Ley N°31047- "Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar"? ¿Por qué? Siendo únicamente Rodríguez, el que afirma que si son adecuadas ya que se cumplen las disposiciones legales; no obstante, conjuntamente con Jaro y Benites afirman que los procedimientos de fiscalización no son coercitivos, por lo que no tienen fuerza imperativa. Por su parte, Alvarado, Rosales, Mostasero, Valera, Chávez, Jaro y Benites afirman que no son adecuados dichos procedimientos para el cumplimiento de la Ley, resaltando las opiniones de Gonzales que afirma que ante la presencia de vicios en la norma no permite el cumplimiento íntegro de los fiscalizadores del procedimiento de fiscalización; asimismo, la opinión de Varas, quien afirma que dichos procedimientos son adecuados en parte, ya que en su mayoría no se brindan facilidades para el acceso al contrato de trabajo y beneficios sociales para los trabajadores del hogar.

Resultados obtenidos de nuestra **ficha de análisis de fuente documental**. Respecto al objetivo específico 1: Se analiza en principio el contenido de la **Ley N° 28806**, Ley general de inspección del trabajo, específicamente de sus artículos 6º, 19º, 25º, y del inciso 34.2 del artículo 34º; versando respectivamente, el primero en la legitimación de Sunafil, como órgano competente de la vigilancia y control del universo de normas laborales, estableciendo mediante resolución sus criterios técnicos para la elección de sus inspectores, el segundo que trata sobre su relación jerárquica o llamada estructura orgánica, que se basa íntegramente en el contenido

del **Convenio 81 de la OIT** en tanto al ejercicio de las competencias de inspección y sanción. Mientras el tercero, nos narra que este organismo se encuentra desconcentrado, a nivel nacional, en estratos regionales y locales mediante sus órganos competentes que garanticen la aplicación de los protocolos de fiscalización, disponiendo recursos humanos y logísticos para la realización de la función inspectiva, sin importar el territorio del país donde se desarrolle; finalmente el cuarto que nos plasma la capacidad de sancionar en materia de seguridad y salud en el trabajo, competencia que está a cargo de Sunafil.

Un segundo instrumento es el análisis documental del **Decreto Supremo N° 019-2006- TR**, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo; específicamente del catálogo de infracciones leves a cometerse por los empleadores; contenidos en el artículo 23º y sus respectivos incisos; siendo que nos plasman parte de la naturaleza de derecho objetivo en la configuración de infracciones, que se traducen en la falta de comunicación o registro de documentos o datos del trabajador ante la autoridad competente, el cumplimiento irrestricto de los plazos y requisitos de ley a cumplir, la entrega de la copia del contrato, la planilla o nómina de trabajadores, la temporalidad del trabajador, los beneficios sociales, y demás que permiten tener las reglas claras y previas para configurar la contratación de personal en el hogar.

En tanto al **objetivo 2**, se han formulado las preguntas **7,8 y 9**, siendo la **pregunta 7**, la siguiente: ¿De qué manera la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047? Afirmando Varas, Rosales, Alvarado, Rodríguez, Gonzales, Benites, Mostasero y Malca que permiten y garantizan los derechos fundamentales; resaltando el contenido de derecho constitucional por parte de Jaro y Rodríguez.

La **pregunta 8**, plantea lo siguiente: ¿Considera usted que el derecho a la seguridad social reconocido por la Ley N.º 31047 a las empleadas del hogar se tutela efectivamente por los empleadores? ¿Por qué? Siendo Alvarado quien afirma que no se tutela y que por necesidad los trabajadores permanecen en dicho ambiente; mientras Varas a pesar de coincidir en que no se efectiviza, precisa que éste fenómeno es generado por los empleadores quienes no cumplen con los pagos de los beneficios sociales, esto se complementa con lo dicho por Mostasero,

quien precisa que el conocimiento de los derechos y beneficios son por parte de los empleadores hacia los trabajadores. Mientras Rodríguez, Valera, Chávez y Benites, declaran que la seguridad social se tutela efectivamente en parte, precisando Rodríguez y Chávez la ausencia de suscripción de contratos, Valera y Benites sobre la ineficacia laboral y discriminación del empleador al trabajador.

Finalmente **pregunta 9**, cuestiona a los entrevistados si, ¿Considera usted que los derechos fundamentales de las empleadas de hogar son transgredidos por parte de los empleadores frente al incumplimiento de la Ley N° 31047? ¿Por qué? Donde la totalidad coincide en que si se trasgreden; sin embargo, brindan razones diversas, tales como la de Varas, Rodríguez, Valera, Chávez y Benites que afirman que se debe por la ausencia de contrato laboral que conlleva a la falta de otorgamiento de beneficios sociales, por su parte Alvarado considera que a pesar de existir empleadores conscientes, la mayoría es trasgresor de derechos; afirma Gonzales que los empleadores son abusivos, abusos como los que Mostasero menciona, de no salir a las horas pactadas, al explotar a menores de edad y el pagar un salario mínimo; complementado sus opiniones con lo afirmado por Jaro donde Sunafil no cumple con la fiscalización y por ende no hace efectiva la ley para la tutela de los derechos, finalizando con la opinión de Rosales que afirma que si las transgreden porque la mayoría desconoce el procedimiento y la ley aplicable a las fiscalizaciones.

Resultados obtenidos de nuestra ficha de **análisis de fuente documental**. Respecto al objetivo específico 2, se analiza el contenido de la **Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**, en específico del artículo 1º, 4º, 34º y 13º del registro citado. Siendo que respectivamente el artículo 1º nos refiere que el objeto de la Ley es promover una cultura de prevención de riesgos laborales, el artículo 4º en tanto a la obligación del Estado para con la ciudadanía, en margen de la creación, normatividad y efectividad del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo; por su parte, el artículo 34º declara el carácter general de las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, al igual que el contenido del artículo 13º que nos retrata que las actuaciones de investigación se ciñen a una temporalidad, que responde a 30 días hábiles, que pueden prolongarse según autorización correspondiente de los órganos competentes.

Se suma al análisis documental, lo contenido en el **informe de la defensoría del pueblo- Las trabajadoras del hogar en el Perú- Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección**; el mismo que declara que el trabajo doméstico remunerado constituye, uno de los trabajos con mayor déficit de trabajo decente, debido a las extensas jornadas de trabajo, las bajas remuneraciones, la escasa cobertura de seguridad social y el alto nivel de incumplimiento de las normas laborales. A ello se suman una serie de prejuicios y estereotipos social y culturalmente arraigados que hacen más difícil que se le reconozca como una actividad laboral como cualquier otra. En virtud de lo expuesto, el trabajo prestado en una actividad con dominante ocupación femenina ha sido subvalorado, pues se considera que éste no requiere competencias especiales, sino sólo habilidades innatas en las mujeres. Esta premisa se alimenta de un conjunto de ideas o representaciones de lo que la sociedad considera lo “propio” de las mujeres, cuya identidad de género suele construirse en base a dicha actividad.

Para culminar, en torno al **objetivo específico 3**, se materializan las preguntas **10, 11 y 12**; la primera que es la **pregunta 10**, planteamos lo siguiente: Según su consideración ¿Cómo se ven legitimadas las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base a la aplicación del protocolo de inspección implementado por Sunafil referido a la resolución N.º 202-2022-Sunafil? Obteniendo una respuesta unánime en torno a que es la fiscalización efectiva de Sunafil, la que legitima las condiciones laborales, siendo el medio para constatar la existencia del vínculo laboral en el mismo centro de labores en base al cumplimiento de la ley.

La **pregunta 11**: ¿Cuál sería la manera en la que mejoraría el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, realizado por Sunafil, para acortar la brecha de informalidad laboral en las trabajadoras del hogar? Es respondida por Varas, Jaro y Rodríguez, en tanto se puede mejorar mediante una verificación estricta, añadiendo el primero que se suma a esto los buenos fiscalizadores; por su parte Alvarado, Rosales, Gonzales, Valera, Chávez y Benites, resaltan que deben darse fiscalizaciones reales, que respondan al cumplimiento de la Ley, siendo realizada de formar detallada y siguiendo el protocolo. Para que finalmente, Mostasero resalta la necesidad de que las capacitaciones deben

implementarse para los fiscalizadores.

Mientras tanto, en la **pregunta 12**, ¿Considera usted que Sunafil en búsqueda de alcanzar mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, únicamente aplique el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, ante las denuncias que se formulan? De existir más opciones de aplicación del protocolo de inspección, explique ¿cuáles serían? Los entrevistados Varas, Rosales y Valera, coinciden en brindar respuestas directas, afirmando correspondientemente, el primero que deben existir mayores y mejores condiciones de inspección, más fiscalizadores y se deben llenar los vacíos legales; mientras que el segundo se limita a declarar que el trabajo de Sunafil debe ceñirse a la aplicación de la ley, para que finalmente el tercero menciones que la mejora debe enfocarse en el tiempo entre las denuncias y su efectiva atención, para que no se dilate e incremente el tiempo de la espera del trabajador ante la acción de fiscalización laboral. Por otra parte, nos brindan respuestas que denotan que nada ha mejorado; tales como Rodríguez que afirma que lamentablemente Sunafil no tiene más atribuciones que lo dispuesto en la Directiva, o lo dicho por Alvarado y Benites que sugieren que deberían existir mejores medidas coercitivas para la aplicación de protocolos y la ley, se suma así también la propuesta de Gonzales en que deberían los trabajadores del hogar tener abogados de oficio que los ayuden a entender y a conocer la ley; o la respuesta de Mostasero que radica en la creación de nuevos protocolos consistentes y efectivos. Finalmente, Chávez declara que no hay mejora alguna; ya que, lamentablemente Sunafil no cuenta con un buen protocolo de inspección, y quien se suma a ello es Jaro, que declara que dicha entidad no ha logrado superar ni mejorar las condiciones en la que trabaja por lo que no logran ayudar a las trabajadoras del hogar con sus denuncias.

Resultados obtenidos de nuestra ficha de análisis de fuente documental. Respecto al objetivo específico 3, **precisamos dos fuentes documentales:** se analiza el C082 - Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82), que nos declara en sus artículos 4º, 10º y 18º, respectivamente: 1. Deberá de velarse por el cumplimiento de las disposiciones de carácter internacional o territorial, a fin de fomentar el mejoramiento de la salud pública, vivienda, alimentación, la situación de las mujeres, las condiciones de trabajo, remuneración, seguridad social y protección en general. 2. Si los trabajadores

están obligados a laborar fuera de sus hogares, las condiciones deben de contener las necesidades. Y 3, La finalidad de la política social, es suprimir todo tipo de discriminación.

Culminando en el análisis del Protocolo N° 001-2017-SUNAFIL/INII, denominado “Protocolo de Fiscalización de las Obligaciones del Régimen de los Trabajadores y las Trabajadoras del Hogar; que desembocan en los incisos del artículo 7.3: **DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN O COMPROBATORIAS**, que son los incisos 7.3.3. que declara que el inspector autorizado deberá contactar o reunirse con el trabajador doméstico, para determinar el momento más adecuado para la visita. O lo declarado en el inciso 7.3.6. que cita en el caso de las auditorías virtuales se utilizan herramientas TIC como llamadas telefónicas, SMS, correos electrónicos, mensajes de WhatsApp y videoconferencias, entre otras que han sido evaluadas por inspectores de trabajo competentes y el inciso 7.3.8. que declara que el inspector comisionado puede verificar la existencia de la relación laboral.

Entendiendo así que, de acuerdo al Protocolo N° 001-2017-SUNAFIL/INII- Protocolo de Fiscalización de las Obligaciones del Régimen de los Trabajadores y las Trabajadoras del Hogar, se evidencia los lineamientos a seguir frente a las inspecciones realizadas por parte de Sunafil; toda vez, que el inspector acude al centro de labores de las/los trabajadores del hogar frente a la interposición de la denuncia anónima. Toda vez que la recabación de la entrevista; este mismo empleado como medio probatorio, busca evidenciar la existencia del vínculo laboral. Durante la realización de la visita inspectiva el inspector, solicitara el acceso al domicilio y frente a la negación realizara las preguntas al responsable de la puerta. Se debe de precisar que el inspector tiene la facultad de poder ingresar al domicilio previo consentimiento del empleador o autorización judicial oportuna y frente a la negación el inspector levantara el acta evidenciando las condiciones laborales incumplidas, frente a la corroboración del vínculo laboral se realiza un requisito de comparecencia. Se efectúa la aplicación del protocolo, señalando las actuaciones que debe de realizar el inspector frente a los múltiples casos que surgen; la actuación de Sunafil se torna tardía; toda vez, que realizan la verificación frente a la interposición de una denuncia., siendo necesario la implementación de un protocolo de supervisión de oficio.

Tabla 5: Discusión Objetivo General

Objetivo General
<i>Analizar la manera como se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.</i>
Supuesto General
<i>Las obligaciones sociales se tutelan a través del accionar de Sunafil; toda vez que, este es el organismo competente en primer momento que obliga al cumplimiento de las normas socio laborales, incidiendo directamente en el actuar de los empleadores mediante la imposición de medidas restauradoras de derechos, multas y sanciones de diversas índoles canalizadas en actas de sanción. La medida sancionadora adoptada por Sunafil posee una finalidad desincentivadora de las conductas antilaborales, obteniendo así un mayor índice de alcance de la efectividad de los derechos laborales de las empleadas el hogar. No obstante, se debe recordar que Sunafil tiene como función principal vigilar y exigir el cumplimiento de la Ley Laboral y los derechos de los trabajadores; por consecuencia, asegurar la efectivización de los derechos de todo tipo de trabajador; ello incluye, a las empleadas del hogar que por la ausencia de denuncias de parte, fiscalización oficiosa e implementación de recursos no han logrado hasta el momento una tutela efectiva de sus derechos, acrecentando la brecha de desprotección.</i>

Fuente: Elaboración propia.

En relación a la **primera pregunta**; los especialistas entrevistados coinciden en que las obligaciones sociales de las trabajadoras del hogar se tutelan a través de la comprobación de la existencia de documentos fehacientes, comprobación que consiste en la verificación de las boletas de pago, contrato laboral, pago de planillas, documentos que configuran causa - fuente de Derechos y Obligaciones ; las cuales se efectivizan a través de las fiscalizaciones inspectivas realizadas por Sunafil en cumplimiento de lo prescrito en la Ley N.º 31047.

La investigación de Wein (2021) refuerza el concepto de obligaciones sociales concibiéndolas como limitaciones al accionar del individuo, evitando el libertinaje frente a la aplicación de leyes de carácter obligatorio; ya sea que se traten de leyes de carácter moral o legal (p. 323). Cabe advertir que la efectivización de dichas obligaciones sociales se encuentra estrechamente ligada a la labor de fiscalización de los documentos fehacientes que tanto hacen mención los especialistas

entrevistados, tomando en cuenta que estos son considerados, en palabras de Rizza (2019) como burócratas de la calle; el cual, citando a Lipsky, considera que están ejerciendo una labor de control y vigilancia (p.3).

Referente a la **segunda pregunta**; los especialistas entrevistados coinciden en que, Sunafil, no posee los medios para poder hacer cumplir las obligaciones sociales a favor de las empleadas del hogar debido a que estos medios son muchas veces insuficientes; además de que este órgano administrativo no posee las facultades coercitivas para poder hacer cumplir de forma obligatoria sus disposiciones, lo cual lo diferencia de otros órganos administrativos y constitucionales, en lo que a eficacia se refiere.

En ese orden de ideas, la aseveración de que no se cuenta con los medios para hacer cumplir las obligaciones sociales se complementa con lo dicho por Fontana (2020), quien considera que para evitar este tipo de situaciones se debe normar, bajo un parámetro positivista, el reconocimiento de derechos laborales como derechos humanos actuando acorde a la jurisdicción dentro de la cual acontezcan dichos sucesos lacerantes y transgresores de derechos fundamentales de las empleadas del hogar (p.863).

En relación a la **tercera pregunta**; hay una posición que genera una posición ambivalente por parte de los especialistas entrevistados, por una parte 4 de los 10 especialistas entrevistados consideran que el accionar de Sunafil sí coadyuva a la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar; dado que, estos consideran que el cumplimiento debido de las inspecciones es lo que facilita a las empleadas a tener pruebas fehacientes de su vínculo laboral, siempre y cuando Sunafil haga cumplir la Ley N.º 31047 a cabalidad; lo cual, mejoraría la labor de las inspecciones siendo útiles incluso para los mismos empleadores, en razón del cumplimiento cabal de sus obligaciones como ente subordinante.

En esa línea de pensamiento, las posiciones a favor de los entrevistados se condicionan con lo declarado por Cherawaty (2018), quien considera que la finalidad del protocolo de fiscalización es proteger de abusos a las empleadas del hogar cambiando el paradigma que tiene la sociedad respecto a estas (p.3).

En contraposición, otros 4 de los 10 entrevistados se mantienen en una posición neutra debido a que dicha accionar coadyuva de forma parcial; porque la tutela de

los derechos no solo se satisface únicamente con las actas de inspección, sino también es necesario el accionar de parte de las empleadoras para poder incentivar la protección de sus derechos laborales denunciando el incumplimiento de las disposiciones laborales.

En esa misma línea de pensamiento, Canessa (2021) considera que el problema más incidente en nuestro país no gira en torno al presupuesto derivado para Sunafil; sino en la orientación y destino final del mismo, el cual se orienta usualmente en la adquisición de bienes muebles, en vez de la contratación de personal especializados que pueda efectuar adecuadamente la función fiscalizadora e inspectora (p.6).

Respecto a la **ficha de análisis documental**, se contrasta la información recopilada de las entrevistas y la opinión teórica de los temas optados como categorías; en dicho sentido, el Decreto Supremo N° 009-2021- TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar; nos refiere la labor de Sunafil para el control y prevención de diversas formas de expresión de la falta de reconocimiento y respeto a las trabajadoras del hogar; adoptando medidas contra la discriminación (inciso 42.4 del artículo 42º), el trabajo forzoso (artículo 47º) y el hostigamiento sexual (artículo 51º); sumado a la actividad de orientación acerca de la prevención de dichos actos contrarios a la dignidad y al valor humano de las trabajadoras del hogar (Quinta Disposición Complementaria Transitoria).

Lo mencionado contrasta con la práctica resaltada por Zárate quien referencia a Weinbaum; donde señala que las economías capitalistas y neoliberales, convierten su visión a una denominada biocapitalista; basada en la selección por alineación natal y por parentesco, tal y como pasó con los esclavos sometidos a la esclavitud mobiliaria; para seleccionar al individuo idóneo en las relaciones mercantiles que involucraban seres humanos – es por ello la denominación de biocapitalismo (2021, p.108).

Asimismo, se analiza el artículo 7º del C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) donde se declara que a nivel internacional se deben cumplir con velar con cumplir con la verificación de parámetros como la consignación del nombre del empleador, trabajador y

dirección, la fecha de inicio del contrato y duración, la remuneración y horas laborables, las vacaciones pagadas y descanso diarios, el suministro de alimentos y alojamiento, aunado a la terminación de la relación plazo y preaviso; las misma que son de cargo del Estado, quien deberá de formular y poner en práctica las medidas de inspección, aplicación de normas y sanciones conforme al convenio; muestra de ello es la creación de Sunafil. Siendo así que, son las conductas generadoras de desprotección de los derechos aquellos que deben ser los focos de atención de Sunafil, pero que a la fecha no es efectivo.

Seguidamente se plasma los resultados objetivos entorno al **objetivo específico 1** como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 6: Discusión Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1
<i>Explicar la manera como se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de inspección laboral por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.</i>
Supuesto Específico 1
<i>A través de su efectivo reconocimiento, ello se logra por medio el acta de inspección, el acta de constatación o de ser el caso el acta de sanción; siendo que, de esta manera Sunafil logra mediante la aplicación del principio de la primacía de la realidad, el reconocer los beneficios sociales que constituyen una obligación legal por parte del empleador a favor de sus trabajadores; por lo tanto , los procedimientos de fiscalización efectiva realizados por Sunafil en caso de inexistencia contractual primigenia, traen como consecuencias el reconocimiento del vínculo laboral, el cual coadyuva a la aplicación de todos los efectos jurídicos que regula la Ley N° 31047 para las empleadas del hogar, para ello se levanta un acta de inspección, la cual posee presunción de veracidad y podrá ser actuada para los fines que dichas colaboradoras consideren convenientes.</i>

Fuente: Elaboración propia.

En relación a la **cuarta pregunta**; los especialistas entrevistados coinciden en que los beneficios sociales de las trabajadoras del hogar se tutelan a través de documentación fehaciente; dígase, verificación de documentos como la planilla, boleta de pago, el otorgamiento de vacaciones, gratificaciones, el depósito de la cts., el contrato laboral, etc., documentos que generan la obligación de cumplir con

el pago de los beneficios sociales prescritos en la Ley N.º 31047.

Lo anterior se complementa con lo dicho por Suryani (2018), el cual considera que, además de la verificación de la existencia de documentación fehaciente; la protección de los derechos fundamentales; por ende, la protección de las obligaciones sociales se encuentra configurado dentro de lo prescrito en el Convenio 189, instrumento internacional que posee vinculatoriedad con las normas nacionales, el cual tiene como fin principal el respeto de los derechos fundamentales de índole laboral de las trabajadoras del hogar (p.6).

Referente a la **quinta pregunta**; 9 de cada 10 de los especialistas entrevistados consideran que Sunafil no posee los medios adecuados para tutelar los beneficios sociales de las empleadas del hogar debido a que estos se encuentran limitados y no poseen las facilidades para la adquisición de nuevos medios, dicha limitación no solamente es material, sino también lo constituye su propia naturaleza no jurisdiccional, sus resultados no son aplicativos como sí lo son en otras instituciones que cumplen un rol fiscalizador, además de que los efectos de sus actas de inspección no son netamente coercitivos.

Lo anterior se condice con lo esbozado por Salazar (2017), el cual considera que la mayoría de países no otorga la protección adecuada a los trabajadores domésticos; la cual se ve reflejada en la tasa de des-empleabilidad, la ausencia de pago de horas extras y la atribución de salarios mínimos (p.119).

En relación a la **sexta pregunta**; 8 de los 10 especialistas entrevistados consideran que los procedimientos de fiscalización inspectiva de Sunafil no son lo suficientemente adecuados en torno al cumplimiento de la Ley N.º 31047 “Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar” porque no se cumplen con medidas ni parámetros para la efectivización, además de que la ley posee vacíos normativos que no permiten que los fiscalizadores cumplan con su trabajo adecuadamente, lo anterior se debe a que las propias limitaciones normativas hacen que los procedimientos no se cumplan de forma idónea obteniendo así resultados de naturaleza no coercitiva.

Ante una posible solución como inspecciones de oficio y demás funciones que podrían implementarse y atribuirse a favor Sunafil, cabe tener en cuenta lo declarado por Mullelly (2018) respecto a la dificultad de la fiscalización hacia este

sector; el cual, citando a Joseph Carrens, afirma que los trabajadores del hogar son difíciles de ubicar; ello, a causa de la precariedad de la legislación (en el caso particular, la migratoria) a nivel mundial; lo cual, usualmente se traduce en prestaciones de servicio sin contratación, clandestina o ilegal; por lo que, el ejercicio de acciones de oficio se encuentra impregnada de riesgos (p.499).

Respecto a la **ficha de análisis documental**, se analiza la Ley N° 28806, Ley general de inspección del trabajo, la misma que en sus artículos 6° - literal a) -, 19° - literales a) y b) -, 25° y el inciso 34.2 del artículo 34°; contienen la composición de Sunafil, donde se le atribuye un rol competencia en tanto a la vigilancia y el control de las normas de prevención laboral, en materia de inspección, en cumplimiento del Convenio 81 de la OIT, de la autodeterminación normativa y los estándares para la elección de sus fiscalizadores, y el señalamiento de las infracciones laborales que pueden acontecer en materia de seguridad y salud en el trabajo, aunado a ello, es el contenido que debe hacer cumplir estrictamente Sunafil en la tutela de los derechos laborales; contenidos en el análisis documental del Decreto Supremo N° 019-2006- TR, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, que se enmarcan en los incisos 23.1, 23.2, 23.3, 23.4 y 23.5; siendo así que, se puede colegir que Sunafil es quien debe velar por el cumplimiento de la normativa socio laboral, imponiendo sanciones de corresponder y realizar inspecciones de manera específica.

Seguidamente se plasma los resultados objetivos entorno al **objetivo específico 2** como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 7: Discusión Objetivo Específico 2

Objetivo Específico 2
<i>Identificar la manera como la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.</i>
Supuesto Específico 2
<i>La efectiva acción de Sunafil trae consigo a posibilidad de que se tutelen los derechos que se desprenden de la seguridad social, por lo que su reconocimiento incide de manera positiva en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar, debido a la naturaleza previsional que posee; teniendo en cuenta que todo derecho fundamental tiene como contenido esencial a la dignidad humana, que en el caso de los derechos de la seguridad social se fundan en el libre</i>

desarrollo y el trabajo digno, razón por la cual los derechos que se desprenden de la seguridad social, dígase seguro social de salud y sistema nacional o privado de pensiones son atribuibles a favor de las empleadas del hogar por medio de las actuaciones e Sunafil; lo que implica la aplicación de todos los efectos jurídicos que regula la Ley N° 31047.

Fuente: Elaboración propia.

En relación a la **séptima pregunta**; 8 de los 10 especialistas entrevistados consideran que la seguridad social incide de manera positiva en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, debido a que esta se encuentra ligada directamente y de manera proporcional a los beneficios de ley y protección estatal de los derechos laborales, además de que constituyen parte de los denominados “beneficios sociales” que son atribuibles tanto para las empleadas del hogar como para cualquier persona remunerada con contrato; a razón que, la seguridad social es un derechos constitucionalmente reconocido, por lo que las trabajadoras del hogar no se encuentran excluidas del goce de tal; derecho que posee el cualidad de ser inembargable, inalienable e irrenunciable; por lo que no debe realizarse ningún tipo de discriminación a la hora de la efectivización efectiva del goce y otorgamiento de derechos fundamentales constitucionalizados.

Los argumentos de los especialistas entrevistados que se encuentran a favor se ve reafirmado con lo dicho por Isidro (2019), el cual considera que el cumplimiento cabal y adecuado de los roles del Estado es lo que efectiviza el cumplimiento de los derechos laborales y obligaciones sociales; como lo son, las del sector Trabajo y Salud (p.56).

Referente a la **octava pregunta**; 6 de los 10 especialistas entrevistados coinciden en que el derecho a la seguridad social, reconocido por la Ley N.º 31047 a las empleadas del hogar, se tutela en parte por los empleadores; dado que, muchos de estos no cumplen ni tan siquiera con efectuarles el pago de sus beneficios sociales, aprovechándose de la necesidad de permanencia que poseen dicho sector laboral o quizá del desconocimiento de los derechos que le son atribuibles; todo ello a causa de la ausencia de contrato laboral, la indiferencia y discriminación por parte del empleador, actuando de manera temerario frente a lo estipulado por ley.

Lo anterior se ve complementado con lo dicho por Espinoza (2019), el cual considera que la falta de seguro social es un problema latente que contradice lo estipulado en el artículo 18 de la Ley N.º 27986; la cual prescribe que todas las empleadas del hogar se encuentran comprendidas en las disposiciones respecto a la asunción del seguro social, debiendo encontrarse aseguradas de forma obligatoria, cubriendo fácticamente la modalidad de prestación de salud (p.11).

En relación a la **novena pregunta**; 9 de los 10 especialistas entrevistados consideran que los derechos fundamentales de las empleadas del hogar son transgredidos por parte de los empleadores a través del incumplimiento de lo dispuesto de la Ley N.º 31047; debido a que no suscriben contratos laborales, pese a que la ley dispone que dicho requisitos es una obligatoriedad, no se otorgan beneficios sociales, en muchos casos las trabajadoras del hogar soportan maltrato y laboran en condiciones deplorables tanto de trato como salariales; se cometen muchos abusos debido a que, las trabajadoras del hogar en su mayoría son mujeres incluso llegando a ser menores de edad las que desempeñan estas labores, además de que los empleadores muchas veces las hacen trabajar horas extras sin el pago de la remuneración equivalente, ni siquiera la del mínimo vital.

Rustagi (2016) considera que, son los empleadores los principales gestores de la ausencia de reconocimientos de derechos laborales de las trabajadoras del hogar debido a que estos demeritan el valor de las labores y funciones realizadas por estas, atribuyéndoles en proporcionalidad subjetiva salarios irrisorios, considerando que estas no poseen derecho a afiliarse sindicalmente ni a la exigencia de sus derechos (p.35).

Respecto a la **ficha de análisis documental**, se analizó la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; haciendo un énfasis especial en los artículos 1º, 4º, 34 – inciso 34.1 - y 13º; declarando así que se deben de establecer las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección, basando su objetivo en promover la prevención de riesgos que puedan suscitarse, la presente ley tiene la obligación de plantear medidas preventivas, principalmente para los trabajadores, incluyendo la fiscalización de parte del Estado.

Tabla 8: Discusión Objetivo Específico 3

Objetivo Específico 3
<i>Explicar la manera en la que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.</i>
Supuesto Específico 3
<i>Las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar mejorarán en base a la aplicación del protocolo de fiscalización especial para estos escenarios, sin necesidad de que se presenten denuncias de parte, sino por iniciática de la misma Sunafil; toda vez que, si rol fiscalizador los faculta a actuar de oficio, de forma aleatoria y a investigar e identificar los territorios donde pueden hacer mayor índice de este sector trabajador. Se comprueba que el sector del trabajador del hogar es uno marginado por factores como el sexo, raza, condición social, ignorancia de la norma, que conlleva a situaciones de maltrato, intimidación, hostigamiento laboral y sexual, embarazos no deseados o el trabajo forzado, siendo necesario añadir al protocolo una sección de fiscalización laboral de oficio en base a un rol formalizador, garantista y legitimador de las condiciones laborales estipuladas bajo el amparo de la Ley N. ° 31047.</i>

Fuente: Elaboración propia.

En relación a la **décima pregunta**; los especialistas entrevistados coinciden en que mejoraran las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base a la aplicación del protocolo de inspección implementado por Sunafil referido a la resolución N.º 202-2022-Sunafil se cumple a través de la aplicación irrestricta de la ley, la efectucción de visitas periódicas y fiscalización de Sunafil realizada en el centro de labores, la cual debe procurar efectuarse a través de un desempeño bueno y exhaustivo, colocando amonestaciones de ser requerido, dejando constancia de la relación laboral y realizando constataciones del cumplimiento o incumplimiento de la ley.

Cabe hacer mención que, la Ley N.º 31047 posee una formalidad que se constituye a través de la suscripción de un contrato laboral; pero, en palabras de Kindler, Kordasiewicz & Szulecka (2016) el accionar correcto de Sunafil, no se agota en enmarcar derechos bajo una contratación específica, pues la seguridad que aportaría esta no se condice con lo que sucede en el ámbito material; por lo que, no proporciona seguridad jurídica de la tutela de derechos laborales; razón por la cual, los trabajadores del hogar y sus empleadores no se interesan en celebrar un contrato (p.14)

Referente a la **undécima pregunta**; los especialistas entrevistados coinciden en que el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-Sunafil, realizado por Sunafil debe estar orientada a acortar la brecha de la informalidad laboral en las trabajadoras del hogar con los otros tipos de trabajadores; para lo cual, se recomiendan contar con buenas fiscalizadores que realicen una verificación estricta de las condiciones laborales, las cuales deben ser cumplidas en tenor de lo prescrito en la Ley N.º 31047; recomiendan cumplir con el protocolo de forma cabal realizando la fiscalización posterior una vez dictadas las medidas sancionadoras con la finalidad de ayudar a las trabajadoras del hogar con el debido reconocimiento y tutela de sus derechos laborales.

Alvarado (2017) considera que el factor principal de las falencias de toda acción de fiscalización es la informalidad; la cual posee cuatro aspectos, el primero de estos lo constituye la existencia de diferentes estándares o niveles de invisibilidad dentro de los estratos de vulneración económica, jurídica y social, el segundo de estos lo constituye la dificultad de identificación que poseen las actividades informales con mayor vulnerabilidad e invisibilidad son desarrolladas principalmente por mujeres, el tercer aspecto lo constituye la demarcación de la valoración social y económicas que posee el trabajo doméstico, domiciliario y familiar, el cual posee una cualificación degradante y el último factor lo constituye la existencia de los diversos vínculos entre la economía informal, el desarrollo regulatorio formal y economía formal (p.27).

En relación a la **duodécima pregunta**; 7 de 10 de los especialistas entrevistados consideran que no es adecuado que Sunafil, en búsqueda de alcanzar y mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, apliquen, únicamente, el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-Sunafil, ante las denuncias que se formulan; considerando que lamentablemente es lo único que aplica Sunafil, a razón de que no posee más atribuciones que lo dispuesto en la directiva, además de que deberían existir medidas coercitivas para la aplicación del protocolo, la ley y su reglamento; sugieren que Sunafil debería contar con abogados de oficio que ayuden a las trabajadoras del hogar a entender y a conocer la ley que las ampara; consideran que los protocolos que deben poseer deben ser más consistentes y efectivos debido a que actualmente no cuenta con un buen protocolo de inspección; ello debido a que, Sunafil, no ha logrado superar ni mejorar las condiciones en la que

trabaja; por lo que, no logran ayudar a las trabajadoras del hogar con sus denuncias; esta carencia en el contenido de su protocolo limita a este órgano fiscalizador a poder aplicar medidas igualmente satisfactorias frente a la ausencia de facultades coercitivas.

Esto último se condice con lo declarado por Flores (2021), el cual afirma que el fortalecimiento del marco jurídico trae como consecuencia la evolución de la protección de los derechos de las empleadas del hogar, traducido a través de la implementación de políticas públicas adecuadas que conformen una solución integral y sistemática, no únicamente legal (p.34).

Respecto a la **ficha de análisis documental**, a través del análisis del C082 - Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82); incidiendo en los artículos 4º, 10º, 18º - numeral 1 y literales que contiene del a) al i), se recoge que el C082 - Convenio sobre política social; precisa, las condiciones de trabajo a los cuales deben de ser acreedores las/los trabajadores del hogar, entre ellas: condiciones de salud, bienestar, vivienda, alimentación, laboral, salarios, seguridad social y servicios públicos a las que deben de contar con acceso; asimismo, se precisa que; toda vez que, el trabajo a realizar es fuera de los hogares de los/las trabajadores, el empleador debe de proporcionar las condiciones necesarias. Se debe de precisar que, a fin de suprimir la discriminación, es necesario proporcionar la información durante la etapa post y pre selección del trabajador, constatando las condiciones que obtendrá el trabajador. Sunafil; contando con el rol fiscalizador e investigador, debe velar la aplicación de protocolos de inspección a fin de tutelar el cumplimiento de las condiciones de los/las trabajadoras del hogar. De esta manera podemos colegir que es rol del Estado la implementación de legitimación normativa; adoptando no solo de legalidad a la Ley o protocolo de inspección, sino de efectividad, aportando mayores facultades para los fiscalizadores y roles protagónicos para la defensa de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar.

Por lo tanto, podemos afirmar que las categorías 1 y 2, de nuestra investigación, correspondientes a obligaciones sociales y efectivización de los derechos de las empleadas del hogar, respectivamente, se encuentran validadas, la primera en razón a que recae en el empleador frente al trabajador en el respeto de las

disposiciones legales, la formalización y su reconocimiento debido, en tanto es el agente directo tanto del respeto como de la vulneración de los derechos del trabajador del hogar, determinando así el índice de cambio y efectividad de las normas de la materia, sin necesidad de acudir a Sunafil. El segundo, se ve validado por el actuar de Sunafil, que al fin y al cabo es una entidad fiscalizadora que nace por la necesidad de la tutela de derechos laborales, ante la disparidad de posiciones de poder en la relación laboral, equiparando las posiciones, pese a la ausencia de efectividad de esta entidad, posee la proyección debida por su misma naturaleza, de convertirse en un organismo de fiscalización por excelente; no obstante, se requieren mejoras en su normatividad.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se analizó la manera en la que las obligaciones sociales se tutelan y tornan en efectivos los derechos de las empleadas del hogar, que se describe por medio del cumplimiento estricto de la norma de fiscalización, empleando protocolos, guías e instrumentos de indagación suficientes para comprobar los vínculos laborales y formalizarlos; en el ámbito de Trujillo, no solo debe limitarse a un enfoque capacitador y de recomendación, sino a acciones en la calle, en seguimiento de pie en los centros de labores, de forma focalizada; ante la ausencia de denuncias, la labor oficiosa es esencial y el adoptar mayores mecanismos de comprobación de los vínculos es esencial para la ejecución del rol fiscalizador; en ese sentido, se requiere mayor inversión en perfeccionar la actividad fiscalizadora, de defensa e información y de verificación, con elementos humanos, técnicos y logísticos propios de la actividad, y de ser posible la atribución de sanciones severas con carácter coercitivo.

Segunda: Explicamos la manera en la que se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar en los procedimientos de inspección laboral por Sunafil, el mismo que responde al irrestricto reconocimiento de los derechos laborales, por medio de la expedición de boletas de pago, pago de los beneficios de ley, la incorporación de la planilla hasta la firma del contrato laboral; siendo así, que ante la ausencia de los elementos que evidencian el vínculo laboral, se tome a lo observado in situ dentro del ejercicio del trabajo en el hogar mediante las constataciones, imponiendo sanciones severas y formalizando el vínculo laboral, haciendo así extensiva y obligatoria la generación de los documentos y exigencias propias de la relación laboral; enfocados en Trujillo, se debe aplicar de igual manera en base a un sistema integral que funciones indistintamente a nivel nacional.

Tercera: Identificamos la manera en cómo la seguridad social incide en la protección de derechos fundamentales de las empleadas del hogar, enfocándonos en Trujillo, bajo un panorama de aplicación de normativa a nivel nacional; donde la seguridad social es la cumbre del reconocimiento de los derechos del trabajador, en la vertiente de su naturaleza previsional en tanto se funde en la dignidad humana y condiciones mínimas de garantía de derechos fundamentales; incidiendo así de manera positiva, a raíz de su naturaleza garantizadora de derechos, que actúa

previamente al acontecimiento de conductas contrarias al respeto de derechos laborales de las empleadas del hogar.

Cuarta: Explicamos que la manera en la que las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar mejorarían, en base al protocolo de inspección de Sunafil; radica en la implementación de modificaciones normativas, donde se amplíen las facultades a los fiscalizadores, en tanto las acciones sean inmediatas – aminorando el tiempo de espera entre denuncia y acción fiscalizadora -, implementando capacitaciones a fiscalizadores y aumentando el número de los mismos con la finalidad de abordar un mayor ámbito de acción; donde las acciones sean directas e inopinadas, no necesariamente por medio de una denuncia, motivados por el incremento de las trasgresiones a los derechos de este sector laboral que termina siendo relegado y marginado por factores discriminatorios como la raza, el sexo, la condición económica, y que se encuentra sometido al acatar las pésimas condiciones por necesidad económicas en mayor medida.

VI.RECOMENDACIONES

Primera: Dirigiéndonos a los fiscalizadores y miembros de dirección de Sunafil; al ser un organismo con autonomía normativa, funcional y estructural, se debe mediar en utilizar el presupuesto asignado en prioridad de las actividades inspectivas; dejando en segundo plano la adquisición de bienes y el pago a los servidores o funcionarios que realizan labores administrativas – refiriéndonos a las gerencias y dependencias que se subordinan a esta -, brindando mayores medios a los fiscalizadores para indagar, y realizar la actividad fiscalizadora permanentemente; implementando guías técnicas y planes de acción, trazándose metas cuantitativas de formalización, capacitando al personal que saldrá a las calles a fiscalizar y controlar el margen de legalidad de los vínculos laborales informales; enfocándose directamente en los sectores donde existan indicios de dicha modalidad de contratación – trabajo doméstico – en base a estudios previos, técnicos e incluso mediante encuestas, censos, o consultas inopinadas a la población. Enfatizando a los fiscalizadores de su labor como protectores de derechos laborales, por lo que profesionalicen sus funciones en cumplimiento irrestricto y real de las normas referidas a la materia de inspección.

Segunda: Dirigiéndonos a los empleadores, en dos enfoques, el primero de conciencia y el segundo de legalidad; en este orden, en primer lugar se debe enfatizar que el vínculo laboral que se genera entre el trabajador del hogar y el empleador, versa en uno particular al tratarse de un sujeto que emplea a otro; pero que no necesariamente se trata de una empresa, sino que se trata de otro trabajador de un sector laboral distinto, pero que al fin y al cabo es trabajador; el mismo que bajo nuestro sistema muchas veces se ve marginado y desprotegido, debiendo así tener conciencia de primera mano de las condiciones que pasan los trabajadores del hogar que le sirven dentro de sus familias y en su propio hogar; por lo que, sin necesidad del imperio de la norma, estos deberían reconocer y respetar las disposiciones propias del vínculo laboral materializado. No obstante; a pesar de que lo moral y de conciencia es ajeno a la aplicación del derecho, la recomendación en el primer extremo es más una advertencia, en tanto en segundo lugar, el margen legal debe vincular coercitivamente a los sujetos empleadores que no cumplen con las disposiciones legales; que según la gravedad de su accionar ilegal, tengan no solo consecuencias administrativas de forma monetaria, sino

también consecuencias, civiles y penales; debiendo ante actos tan deleznable que han sido resaltados en la presente investigación, ser perseguidos por los fiscalizadores, que en las ramas de responsabilidad civil o penal, de no ser abogados, sean los propiciadores y defensores de los derechos hasta su efectivo resarcimiento; debiendo así enfocarse Sunafil en su rol sancionador.

Tercera: Nos dirigimos a los legisladores; quienes poseen la tarea de legitimar las necesidades de la población e intentar satisfacerlas a través de las normas, siendo así, que recomendamos la actividad legislativa en un enfoque preventivo, para desalentar las conductas infractoras que fomenten la ilegalidad; no solo a nivel nacional, sino proyectada a nivel intersectorial, bajo enfoques territoriales, de género, y sometidos a las circunstancias que puedan presentarse, y que ha manera de supuestos jurídicos sean establecidos taxativamente en la norma, dotando a la misma de efectividad por medio de leyes de desarrollo constitucional, reglamentos, manuales técnicos y protocolos dirigidos al rol fiscalizador, que se enfoca no solo en el control sino en la sanción.

Cuarta: Nos dirigimos al investigador del derecho; en tanto su rol activo dentro del universo de leyes, que bajo su condición de estudiante, abogado, servidor, funcionario, jurista, legislador, o de la vertiente en donde se desarrolle; enfoque sus esfuerzos en analizar cada escenario de vulnerabilidad en concreto por el cual se encuentran sometidas las trabajadoras del hogar; escenarios que no son tomados en cuenta por la sociedad, pero que permiten en un Estado de Derecho, los tratos inhumanos, que devienen en un primer lugar en la omisión del cumplimiento de derecho laborales, y se degeneran en actos atroces como violaciones, embarazos no deseados, crímenes de odio, fomento de la esclavitud, el abuso laboral y sexual, entre otros escenarios poco abordados y olvidados por el legislador. Siendo así que, en base a fundamentación jurídica y nuevas teorías – generación de teorías fundamentadas -, incidan en la sociedad jurídica para la ruptura de paradigmas.

REFERENCIAS

- Adjuntía para los Derechos de la Mujer de la Defensoría del Pueblo (2012). Las trabajadoras del hogar en el Perú- Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección. Defensoría del Pueblo <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Documento-Defensorial-N-21.pdf>
- Almada, C. (2016). *La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad* [Tesis de pregrado, Universidad de Barcelona]. Archivo digital. <https://www.tesisenred.net/handle/10803/400085#page=1>
- Alvarado, C. (2017). *El trabajo doméstico y del cuidado: informalidad y fronteras de laboralidad* [Tesis doctoral, Universidad Iberoamericana Puebla]. Archivo digital. <https://www.tesisenred.net/handle/10803/458125#page=1>
- Arcand, C. (2020, agosto). How do live-in domestic workers differ from live-out domestic workers? An analysis of demographics and work characteristics. *Proquest*, 4(3), 413-427. <https://www.proquest.com/docview/2441247994/1492B6A51B894CD1PQ/8?accountid=37408>
- Callau, P. (2018). La Seguridad Social: un elemento fundamental del mandato de la OIT desde su creación en 1919. *Localización. Revista de relaciones laborales*, Vol (39), 26-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6550619>
- Canessa, M. (2021). El incompleto fortalecimiento de la SUNAFIL en el marco del Convenio 81 de la OIT. *Revista Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8087028>
- Cherawaty, M. (2018). Legal Design of Domestic Workers Protection Based on Gorontalo Community Local Culture. *Iop Science*, Vol(156), 3-5. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/156/1/012045>

- Cherubini, D. Garofalo, G y Marchetti, S. (2018). Global Rights and Local Struggles. The case of the ILO Convention N.189 on domestic work. *Partecipazione e Conflitto; Milan Tomo 11(3)*, 717-742. <https://www.proquest.com/docview/2483018800/F96F5AAED0764ED6P/Q/1?accountid=37408>
- Chunga, J. (2020). *Las trabajadoras del hogar en el Perú: una reflexión a través de sus derechos formales y su efectivo cumplimiento* [Tesis de bachillerato, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Archivo digital. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18443/CHUNGA_ANT%c3%93N_JOSELYN_MAR%c3%8dA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
-
- Congreso de la República. (2006). Ley N° 28806, Ley general de inspección del trabajo. Diario Oficial el peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0029/ley-28806.pdf>
- Congreso de la república. (2011,26 de julio). Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial el peruano. <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
- Diaz, L. Torruco, G.Martínez, M y Varela,M. (2013, julio- septiembre). La entrevista, recurso flexible y dinámico . *Revista Universidad Nacional Autónoma de. Vol(2)7.* pp. 162-16 <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Dulzaides, E y Molina, A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *Revista Scielo. Vol(34)* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011
- Espinoza, A. (2020). *Vulneración de los derechos laborales en las trabajadoras del hogar en el distrito de Miraflores - 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83469>
-

- Figueiredo, M. Suleman, F. y Botelho, M. (2018). Workplace Abuse and Harassment: The Vulnerability of Informal and Migrant Domestic Workers in Portugal. *Social Policy and Society*, 17(1), 65-85. [doi:10.1017/S1474746416000579](https://doi.org/10.1017/S1474746416000579)
- Fontana, L. (2020, noviembre). The Contentious Politics of Labor Rights as Human Rights: Lessons from the Implementation of Domestic Workers Rights in the Philippines. *Proquest*. 42 (4), 859-877. <https://www.proquest.com/docview/2465808232/fulltextPDF/1492B6A51B894CD1PQ/1?accountid=37408>
- Henderson, S. (2021). The legal protection of women migrant domestic workers from the Philippines and Sri Lanka: an intersectional rights-based approach. *Proquest*. 5 (1), 65-83. <https://www.proquest.com/docview/2513578923/1492B6A51B894CD1PQ/4?accountid=37408>
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Husni, L y Suryani, A. (2018). Legal protection for woman domestic workers based on the international convention, 21(2). <https://www.proquest.com/docview/2124077687/fulltextPDF/3FDAC760FA748E7PQ/1?accountid=37408>
- Isidro, A. (2019). *El incumplimiento del derecho a la seguridad social en el régimen de los trabajadores del hogar en el distrito de Huancayo, 2018* [Tesis doctoral, Universidad de Huánuco]. Archivo digital. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2179>
- Kindler, M. Kordasiewicz, A y Szelecka, M. (2016). Care needs and migration for domestic work: Ukraine-Poland. *International Labour Organization*. http://ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_503749.pdf

- Ladegaard, H. (2018, 18 de julio). Codeswitching and emotional alignment: Talking about abuse in domestic migrant-worker returnee narratives. *Language in Society*, 47(5), 693-714. [doi:10.1017/S0047404518000933](https://doi.org/10.1017/S0047404518000933)
- Leiva, S. Mansilla, M y Comelin, A. (2017, junio). Condiciones laborales de migrantes bolivianas que realizan trabajo de cuidado en Iquique. *Revista Si somos Americanos*, Vol (17)1. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-09482017000100011&lang=es
- Lopez, M. y Loza, J. (2019, 05 de marzo). El trabajo doméstico remunerado en Paraguay. Luchas laborales y simbólicas de trabajadoras invisibilizadas. *Revista Redalyc*. <https://www.redalyc.org/journal/4959/495963605007/>
- Lopez, S. (2021). La reforma laboral y la inspección en Puerto Rico. *Cielo*. http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/08/lopez_noticias_cielo_n8_2021.pdf
- Mayren, I. Flores, M. García, P y Unzanga, M. (2021). *Los derechos de las trabajadoras del hogar en México ¿Impracticabilidad del marco jurídico aplicable o vulneración de sus derechos?* [Tesis de licenciatura de Derecho, Universidad Iberoamericana Puebla]. Archivo digital. <https://repositorio.iberopuebla.mx/handle/20.500.11777/4867>
- Mitchell, T y Coll, K. (2017, 3 de febrero). Ethnic Studies as a Site for Political Education: Critical Service Learning and the California Domestic Worker Bill of Rights. *PS: Political Science & Politics*, 50(1), 187-192. [doi:10.1017/S1049096516002419](https://doi.org/10.1017/S1049096516002419)
- Morella, A. Calle, J y Liuval, M. (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa *Revista Scielo*. Vol(7). http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152006000200012

- Mullally, S. (2018, 12 de marzo). Migrant Domestic Workers and Continuums of Exploitation: Beyond the Limits of Antitrafficking Laws. *AJIL Unbound*, 111, 498-503. [doi:10.1017/aju.2018.24](https://doi.org/10.1017/aju.2018.24)
- Ochoa, A. (2020, 26 de noviembre). El estudio descriptivo en la investigación científica. *Revista Autónoma*.
<http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224/191>
- Okuda, M y Gomez, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista.Scielo.Vol(34)*
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008
- Organización Internacional del Trabajo. (1947). C082 - Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C082
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). C189-Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189#A27
- Paraciani, R y Rizza, R. (2021, marzo). When the workplace is the home: labour inspectors' discretionary power in the field of domestic work – an institutional analysis. *Journal of Public Policy; Cambridge*. 41(1), 1-16.
<https://www.proquest.com/docview/2486408479/fulltextPDF/3292D0EFE3CF4292PQ/1?accountid=37408&forcedol=true>
- Parreñas, R. (2027). The Indenture of Migrant Domestic Workers. *Proquest*. 45(1/2), 113-127.
<https://www.proquest.com/docview/1883074936/fulltextPDF/27AC9F7575784FCCPQ/21?accountid=37408&forcedol=true>
- Pérez, L. y Llanos, P. (2017, 23 de octubre). Vulnerable Women in a Thriving Country: An Analysis of Twenty-First-Century Domestic Workers in Peru and Recommendations for Future Research. *Latin American Research Review*, 52(4), 552-570. [doi:10.25222/larr.67](https://doi.org/10.25222/larr.67)

- Poblete, L. (2016, enero- jun). Empleo y protecciones sociales, ¿dos caras de la misma moneda? reflexiones en torno a la regulación del servicio doméstico en Argentina. *Revista latinoamericana de derecho social*, Vol (22). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100005&lang=es
- Poblete, L. (2019). La invisibilización de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado en Argentina. *Cuad. relac. Labor*, Vol (37), 435-438. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/66046/4564456552281>
- Preet, R. (2016, febrero). Demand and supply of domestic workers in delhi: need for recognition and workers' rights. *Research Gate*. https://www.researchgate.net/publication/315383479_demand_and_supply_of_domestic_workers_in_delhi_need_for_recognition_and_workers%27_rights
- Presidente de la república. (2006). Decreto Supremo N° 019-2006- TR, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. Diario Oficial el peruano [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf)
- Presidente de la Republica. (2021, 17 de abril). Decreto Supremo N° 009-2021- TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31047. Diario Oficial el peruano. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1813287/DS-009-2021-TR.pdf>
- Puglia, M. (2017, julio- diciembre). “Quería que le limpiaran todo, la casa y el sable”: del servicio doméstico a la construcción subjetiva de la prostitución como oficio en Argentina. *Revista interdiscip. Estud. Col. Méx*, Vol (3)6. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2395-91852017000200127&lang=es

- Roberts, K. (2020, septiembre). Rights Not Rescue: Lessons from migrant domestic workers in the UK and their struggle for systems change. *Proquest*, 15, 167-170.
<https://www.proquest.com/docview/2655185099/fulltextPDF/1492B6A51B894CD1PQ/6?accountid=37408>
- Schwenken, H. (2017, 18 de diciembre). “Domestic Slavery” versus “Workers Rights”: Political Mobilizations of Migrant Domestic Workers in the European Union. *The Center for Comparative Immigration Studies CCIS. University of California, San Diego*, 116.
<https://escholarship.org/content/qt5759t7fw/qt5759t7fw.pdf>
- Superintendencia Sunafil. (2017). C082 - Protocolo N° 001-2017-SUNAFIL/INII, denominado “Protocolo de Fiscalización de las Obligaciones del Régimen de los Trabajadores y las Trabajadoras del Hogar”. *Diario Oficial el peruano*.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-version-2-del-protocolo-n-001-2017-sunafilinii-resolucion-no-202-2022-sunafil-2056887-1/>
- Torres, L. (2019, junio). Trayectorias laborales y desigualdades. El caso de las empleadas del servicio doméstico en Santiago del Estero. *Revista Scielo*, N° (32). http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712019000100327&lang=es
- Van der Linden, M. (2018, 03 de mayo). Workers and the Radical Right. *International Labor and Working-Class History*, 93, 74-78.
[doi:10.1017/S0147547917000357](https://doi.org/10.1017/S0147547917000357)
- Velásquez-Narváez, Y. Peña-Cárdenas, F. y Ruíz-Ramos, L. (2020, 16 de septiembre). Trabajadoras del hogar: grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral. *La ventana revista de estudios de género*, Vol (6), 51.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362020000100138&lang=es

Wein, S. (2021, 02 de julio). Rights and obligations. *Palliative and Supportive Care*, 19(4), 511-511. [doi:10.1017/S147895152100064X](https://doi.org/10.1017/S147895152100064X)

Zárate, S. (2021). Essentially Surplus: The Struggle for the California Domestic Worker Bill of Rights (AB 241) and the Afterlife of Reproductive Slavery. *Proquest*. 8 (2), 106-125. <https://www.proquest.com/docview/2626222558/fulltextPDF/1492B6A51B894CD1PQ/3?accountid=37408>

ANEXO 1

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

- NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Benitez Alvarez Sophia Isabel
- FACULTAD DE DERECHOS Y HUMANIDADES
- ESCUELA: Escuela Profesional de Derecho
- ÁMBITO TEMÁTICO:

TÍTULO	
Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.	
PROBLEMAS	
Problema general	¿Cómo se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021?
Problema específico 1	¿Cuáles son los beneficios sociales que se tutelan de las empleadas del hogar, en los procedimientos de inspección laboral por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021?
Problema específico 2	¿De qué manera la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021?
Problema específico 3	¿Cuál es la manera de mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N.° 31047, Trujillo ?
OBJETIVOS	
Objetivo general	Analizar la manera como se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.
Objetivo específico 1	Explicar la manera como se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de inspección laboral por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.
Objetivo específico 2	Identificar la manera como la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.
Objetivo específico 3	Explicar la manera en la que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N.° 31047, Trujillo.

SUPUESTOS	
Supuesto General	<p>Las obligaciones sociales se tutelan a través del accionar de Sunafil; toda vez que, este es el organismo competente en primer momento que obliga al cumplimiento de las normas socio laborales, incidiendo directamente en el actuar de los empleadores mediante la imposición de medidas restauradoras de derechos, multas y sanciones de diversas índoles canalizadas en actas de sanción. La medida sancionadora adoptada por Sunafil posee una finalidad desincentivadora de las conductas antilaborales, obteniendo así un mayor índice de alcance de la efectividad de los derechos laborales de las empleadas del hogar. No obstante, se debe recordar que Sunafil tiene como función principal vigilar y exigir el cumplimiento de la Ley Laboral y los derechos de los trabajadores; por consecuencia, asegurar la efectivización de los derechos de todo tipo de trabajador; ello incluye, a las empleadas del hogar que por la ausencia de denuncias de parte, fiscalización oficiosa e implementación de recursos no han logrado hasta el momento una tutela efectiva de sus derechos, acrecentando la brecha de desprotección.</p>
Supuesto Específico 1	<p>A través de su efectivo reconocimiento, ello se logra por medio el acta de inspección, el acta de constatación o de ser el caso el acta de sanción; siendo que, de esta manera Sunafil logra mediante la aplicación del principio de la primacía de la realidad, el reconocer los beneficios sociales que constituyen una obligación legal por parte del empleador a favor de sus trabajadores; por lo tanto, los procedimientos de fiscalización efectiva realizados por Sunafil en caso de inexistencia contractual primigenia, traen como consecuencias el reconocimiento del vínculo laboral, el cual coadyuva a la aplicación de todos los efectos jurídicos que regula la Ley N° 31047 para las empleadas del hogar, para ello se levanta un acta de inspección, la cual posee presunción de veracidad y podrá ser actuada para los fines que dichas colaboradoras consideren convenientes.</p>
Supuesto Específico 2	<p>La efectiva acción de Sunafil trae consigo a posibilidad de que se tutelen los derechos que se desprenden de la seguridad social, por lo que su reconocimiento incide de manera positiva en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar, debido a la naturaleza previsional que posee; teniendo en cuenta que todo derecho fundamental tiene como contenido esencial a la dignidad humana, que en el caso de los derechos de la seguridad social se fundan en el libre desarrollo y el trabajo digno, razón por la cual los derechos que se desprenden de la seguridad social, dígame seguro social de salud y sistema nacional o privado de</p>

	<p>pensiones son atribuibles a favor de las empleadas del hogar por medio de las actuaciones e Sunafil; lo que implica la aplicación de todos los efectos jurídicos que regula la Ley N° 31047.</p>
<p>Supuesto específico 3</p>	<p>Las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar mejorarán en base a la aplicación del protocolo de fiscalización especial para estos escenarios, sin necesidad de que se presenten denuncias de parte, sino por iniciativa de la misma Sunafil; toda vez que, su rol fiscalizador los faculta a actuar de oficio, de forma aleatoria y a investigar e identificar los territorios dónde pueden hacer mayor índice de este sector trabajador. Se comprueba que el sector del trabajador del hogar es uno marginado por factores como el sexo, raza, condición social, ignorancia de la norma, que conlleva a situaciones de maltrato, intimidación, hostigamiento laboral y sexual, embarazos no deseados o el trabajo forzado, siendo necesario añadir al protocolo una sección de fiscalización laboral de oficio en base a un rol formalizador, garantista y legitimador de condiciones laborales estipuladas bajo el amparo de la Ley N. ° 31047.</p>
<p>Categorización</p>	<p>Categoría 1: Obligaciones sociales Subcategoría 1: Beneficios sociales Subcategoría 2: Seguridad social Subcategoría 3: condiciones laborales Categoría 2: Efectivización de los derechos de las empleadas del hogar. Subcategoría 1: inspección Subcategoría 2: Protección de derechos fundamentales Subcategoría 3: Protocolo de fiscalización.</p>
<p>METODOLOGÍA</p>	
<p>Tipo, diseño y nivel de investigación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: Cualitativo • Diseño: Teoría Fundamentada • Tipo de investigación: Básica • Nivel de la investigación: Descriptivo
<p>Muestreo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escenario de estudio: Trujillo • Participantes: Especialistas • Muestra: No probabilística • Tipo: De expertos • Orientados por conveniencia
<p>Plan de análisis y trayectoria metodológica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica e instrumento de recolección de datos <ul style="list-style-type: none"> • Técnica: Entrevista y análisis de documentos • Instrumento: Guía de entrevista y ficha de análisis documental

Método de análisis de datos	Hermenéutico, descriptivo y inductivo.
------------------------------------	--

ANEXO 2.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.				
Formulación del problema	Objetivo general y específicos	Supuestos	Categorías y subcategorías	Metodología
<p>Problema general:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021? <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles son los beneficios sociales que se tutelan de las empleadas del hogar, en los procedimientos de inspección laboral por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021? ¿De qué manera la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021? ¿Cuál es la manera de mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N.° 31047, Trujillo ? 	<p>Objetivo General:</p> <p>-Analizar la manera como se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>-Explicar la manera como se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de inspección laboral por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.</p> <p>-Identificar la manera como la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.</p> <p>-Explicar la manera en la que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N.° 31047, Trujillo.</p>	<p>Supuesto general:</p> <p>-Las obligaciones sociales se tutelan a través del accionar de Sunafil; toda vez que, este es el organismo competente en primer momento que obliga al cumplimiento de las normas socio laborales, incidiendo directamente en el actuar de los empleadores mediante la imposición de medidas restauradoras de derechos, multas y sanciones de diversas índoles canalizadas en actas de sanción.</p> <p>Supuesto específicas:</p> <p>-A través de su efectivo reconocimiento, ello se logra por medio el acta de inspección, el acta de constatación o de ser el caso el acta de sanción; siendo que, de esta manera Sunafil logra mediante la aplicación del principio de la primacía de la realidad, el reconocer los beneficios sociales que constituyen una obligación legal por parte del empleador a favor de sus trabajadores</p> <p>-La efectiva acción de Sunafil trae consigo a posibilidad de que se tutelen los derechos que se desprenden de la seguridad social, por lo que su reconocimiento incide de manera positiva en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar, debido a la naturaleza previsional que posee; teniendo en cuenta que todo derecho fundamental tiene como contenido esencial a la dignidad humana.</p> <p>-Las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar mejorarán en base a la aplicación del protocolo de fiscalización especial para estos escenarios, sin necesidad de que se presenten denuncias de parte, sino por iniciativa de la misma Sunafil; toda vez que, su rol fiscalizador los faculta a actuar de oficio, de forma aleatoria y a investigar e identificar los territorios dónde pueden hacer mayor índice de este sector trabajador.</p>	<p>Categoría 1: Obligaciones sociales</p> <p>Subcategoría 1: Beneficios sociales Subcategoría 2: Seguridad social Subcategoría 3: condiciones laborales</p> <p>Categoría 2: Efectivización de los derechos de las empleadas del hogar.</p> <p>Subcategoría 1: inspección Subcategoría 2: Protección de derechos fundamentales Subcategoría 3: Protocolo de fiscalización.</p>	<p>Tipo, diseño y nivel de investigación</p> <p>Enfoque: Cualitativo Diseño: Teoría Fundamentada Tipo de investigación: Básica Nivel de la investigación: Descriptivo Muestreo: Escenario de estudio: Trujillo Participantes: Especialistas Muestra: No probabilística Tipo: De expertos Orientados por conveniencia</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos</p> <p>Técnica: Entrevista y análisis de documentos Instrumento: Guía de entrevista y ficha de análisis documental</p> <p>Método de análisis de datos Hermenéutico, descriptivo y inductivo.</p>

ANEXO 3.- VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Carta de Invitación N° 03

Trujillo, 16 de Mayo de 2022

Dr. (a): Rudy Edinson Gonzales Luján

Asunto: Autorización y participación en juicios de expertos para validar instrumentos y ejecución del Proyecto de Investigación de Derecho (Guía de entrevistas) de Investigación Cualitativa.

De mi mayor consideración:

Me es grato de dirigirme a usted, en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo para expresarle un cordial saludo y a la vez, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando. También hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación Titulado: **"Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021"**, con el fin de obtener la aprobación de mi proyecto de investigación para así lograr el Título de Abogado.

La presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el **Bach. BENITEZ ALVAREZ SOPHIA ISABEL** del Programa de Titulación para Universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Derecho, pueda ejecutar su investigación y a su vez tiene por finalidad, determinar la manera como se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N°31047, Trujillo, 2021. Por lo que, resulta pertinente realizar entrevistas cuyas preguntas conforman la guía de entrevistas, las mismas que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, es así que, lo invito a colaborar con mi investigación, validando en calidad de expertos dicho instrumento de evaluación.

Al estar seguro de su participación en calidad de expertos para la validación de la guía de entrevistas, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Sin otro particular, al conocer de su alto espíritu humanista, me despido de usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi consideración personal.

Atentamente.



Rudy Edinson Gonzales Luján
ABOGADO
Reg. Coll N° 430



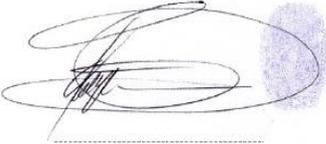
Sophia Isabel Benitez Alvarez
Investigador
DNI: 46165012
ORCID: [0000-0002-2092-5030](https://orcid.org/0000-0002-2092-5030)

Validación de Instrumentos

Ficha de Validación de Instrumentos denominado

"Guía de Entrevista"

I. Datos Generales:

TÍTULO: "Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021"				
Nombre del instrumento de evaluación		Guía de entrevistas		
Autor del instrumento		Sophia Isabel Benítez Alvarez		
Apellidos y nombres del experto		Dr. Rudy Edinson Gonzales Luján		
Título profesional		ABOGADO		
Grado Académico del Evaluador		MAGISTER		
Especialista		Derecho Constitucional y Administrativo		
Cargo que desempeña		Asesor de Tesis en la UNT		
Valoración				
Muy Deficiente	Deficiente	Aceptable	Buena	Excelente
				X
 <i>Rudy Edinson Gonzales Luján</i> ABOGADO Reg. Call N° 430				
----- Firma -----				

II. Aspectos de Validación:

Criterios	Indicadores	Muy Deficiente	Deficiente	Aceptable	Buena	Excelente
		Valoración 1-60		Valoración 61-80	Valoración 81-100	
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible					X
Objetividad	Los ítems permiten medir las categorías en sus subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos					X
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación					X
Organización	Los ítems traducen organización lógica y sistemática, en concordancia con los objetivos, categorías y subcategorías.					X
Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos suficientes en la					X

	investigación y los ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.					
Intencionalidad	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido. Valoración de las categorías y subcategorías de la investigación.					X
Consistencia	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.					X
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos, categorías y subcategorías.					X
Metodología	Los procedimientos o estrategias insertados responden o una metodología y diseño de aplicados para lograr				X	

	fundamental el propósito de la investigación.					
Pertinencia	El instrumento muestra o responde el momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico					X

III. Opinión de Aplicabilidad:

El instrumento es aplicable en razón a las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes.

Promedio de valoración:

De 1 al 30 - No valida (Reformarla)

De 31 al 60 - No valida (Mejorar)

De 61 al 100 - No valida (Aplicar)

Trujillo, 16 de Mayo del 2022

ANEXO 4.- VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Carta de Invitation Nº 02

Trujillo, 16 de Mayo de 2022

Dr. (a): Cesar Yunior Valera Malca

Asunto: Autorización y participación en juicios de expertos para validar instrumentos y ejecución del Proyecto de Investigación de Derecho (Guía de entrevistas) de Investigación Cualitativa.

De mi mayor consideración:

Me es grato de dirigirme a usted, en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo para expresarle un cordial saludo y a la vez, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando. También hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación Titulado: **"Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021"** con el fin de obtener la aprobación de mi proyecto de investigación para así lograr el Título de Abogado.

La presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el **Bach. BENITEZ ALVAREZ SOPHIA ISABEL** del Programa de Titulación para Universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Derecho, pueda ejecutar su investigación y a su vez tiene por finalidad, determinar la manera como se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N°31047, Trujillo, 2021. Por lo que, resulta pertinente realizar entrevistas cuyas preguntas conforman la guía de entrevistas, las mismas que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, es así que, lo invito a colaborar con mi investigación, validando en calidad de expertos dicho instrumento de evaluación.

Al estar seguro de su participación en calidad de expertos para la validación de la guía de entrevistas, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Sin otro particular, al conocer de su alto espíritu humanista, me despido de usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi consideración personal.

Atentamente.

Cesar Yunior Valera Malca
ABOGADO
REG. COL. 2079

.....
Sophia Isabel Benitez Alvarez

Investigador

DNI: 46165012

ORCID: [0000-0002-2092-5030](https://orcid.org/0000-0002-2092-5030)

Validación de Instrumentos

Ficha de Validación de Instrumentos denominado
"Guía de Entrevista"

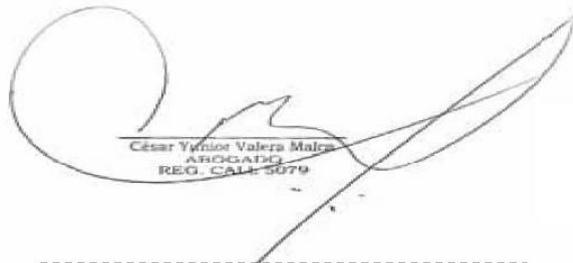
I. Datos Generales:

TÍTULO: "Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021"

Nombre del instrumento de Evaluación	Guía de entrevistas
Autor del instrumento	Sophia Isabel Benítez Alvarez
Apellidos y nombres del experto	Cesar Yunior Valera Malca
Título profesional	ABOGADO
Grado Académico del Evaluador	MAGISTER
Especialista	Derecho Laboral
Cargo que desempeña	Abogado Litigante y Gerente General en Valera y Ortiz S.A.C

Valoración

Muy Deficiente	Deficiente	Aceptable	Buena	Excelente
				X



César Yunior Valera Malca
 ABOGADO
 REG. CAL: 5079

Firma

II. Aspectos de Validación:

Criterios	Indicadores	Muy Deficiente	Deficiente	Aceptable	Buena	Excelente
		Valoración 1-60		Valoración 61-80	Valoración 81-100	
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible					X
Objetividad	Los ítems permiten medir las categorías en sus subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos					X
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación					X
Organización	Los ítems traducen organización lógica y sistemática, en concordancia con los objetivos, categorías y subcategorías.				X	
Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos suficientes en la					X

	investigación y los ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.					
Intencionalidad	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido. Valoración de las categorías y subcategorías de la investigación.					X
Consistencia	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.				X	
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos, categorías y subcategorías.					X
Metodología	Los procedimientos o estrategias insertados responden o una metodología y diseño de aplicados para lograr				X	

	fundamental el propósito de la investigación.					
Pertinencia	El instrumento muestra o responde el momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico					X

III. Opinión de Aplicabilidad:

El instrumento es aplicable en razón a las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes.

Promedio de valoración:

De 1 al 30 - No valida (Reformarla)

De 31 al 60 - No valida (Mejorar)

De 61 al 100 - No valida (Aplicar)

Trujillo, 16 de Mayo del 2022

ANEXO 5.- VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Carta de Invitation N° 01

Trujillo, 16 de Mayo de 2022

Dr. (a): Hugo Antonio Vitteri Niquín

Asunto: Autorización y participación en juicios de expertos para validar instrumentos y ejecución del Proyecto de Investigación de Derecho (Guía de entrevistas) de Investigación Cualitativa.

De mi mayor consideración:

Me es grato de dirigirme a usted, en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo para expresarle un cordial saludo y a la vez, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando. También hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación Titulado: **"Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021"**, con el fin de obtener la aprobación de mi proyecto de investigación para así lograr el Título de Abogado.

La presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el **Bach. BENITEZ ALVAREZ SOPHIA ISABEL** del Programa de Titulación para Universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Derecho, pueda ejecutar su investigación y a su vez tiene por finalidad, determinar la manera como se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N°31047, Trujillo, 2021. Por lo que, resulta pertinente realizar entrevistas cuyas preguntas conforman la guía de entrevistas, las mismas que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, es así que, lo invito a colaborar con mi investigación, validando en calidad de expertos dicho instrumento de evaluación.

Al estar seguro de su participación en calidad de expertos para la validación de la guía de entrevistas, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Sin otro particular, al conocer de su alto espíritu humanista, me despido de usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi consideración personal.

Atentamente.



Hugo Antonio Vitteri Niquín
ABOGADO
R.F.P. CAL N° 20543



Sophia Isabel Benitez Alvarez
Investigador
DNI: 46165012
ORCID: [0000-0002-2092-5030](https://orcid.org/0000-0002-2092-5030)

Validación de Instrumentos

Ficha de Validación de Instrumentos denominado
"Guía de Entrevista"

I. Datos Generales:

TÍTULO: "Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021"				
Nombre del instrumento de evaluación		Guía de entrevistas		
Autor del instrumento		Sophia Isabel Benítez Alvarez		
Apellidos y nombres del experto		Hugo Antonio Vitteri Niquín		
Título profesional		ABOGADO		
Grado Académico del Evaluador		MAGISTER		
Especialista		Derecho Constitucional y Administrativo		
Cargo que desempeña		Abogado Litigante		
Valoración				
Muy Deficiente	Deficiente	Aceptable	Buena	Excelente
				X
 <i>Hugo Antonio Vitteri Niquín</i> ABOGADO <small>R.P.F. CAL N° 20543</small> ----- Firma				

II. Aspectos de Validación:

Criterios	Indicadores	Muy Deficiente	Deficiente	Aceptable	Buena	Excelente
		Valoración 1-60		Valoración 61-80	Valoración 81-100	
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible					X
Objetividad	Los ítems permiten medir las categorías en sus subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos					X
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación					X
Organización	Los ítems traducen organización lógica y sistemática, en concordancia con los objetivos, categorías y subcategorías.				X	
Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos suficientes en la				X	

	investigación y los ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.					
Intencionalidad	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido. Valoración de las categorías y subcategorías de la investigación.					X
Consistencia	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.					X
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos, categorías y subcategorías.					X
Metodología	Los procedimientos o estrategias insertados responden o una metodología y diseño de aplicados para lograr					X

	fundamental el propósito de la investigación.					
Pertinencia	El instrumento muestra o responde el momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico					X

III. Opinión de Aplicabilidad:

El instrumento es aplicable en razón a las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes.

Promedio de valoración:

De 1 al 30 - No valida (Reformarla)

De 31 al 60 - No valida (Mejorar)

De 61 al 100 - No valida (Aplicar)

Trujillo, 16 de Mayo del 2022

ANEXO 6.- GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: ‘‘Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021’’

- Entrevistado(a):
- Cargo/ profesión/grado académico:
- Institución:

Objetivo general: Determinar la manera como se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

1. Desde su perspectiva ¿Cómo se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Considera usted que SUNAFIL posee los medios para hacer cumplir las obligaciones sociales a favor de las empleadas del hogar? ¿Cuáles y cómo?

.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Considera usted que el accionar de Sunafil coadyuva a la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar? ¿Por qué?

Objetivo específico 1: Determinar la manera como se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

4. ¿De qué manera se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil en cumplimiento de la Ley N° 31047?

.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Considera usted que Sunafil posee todos los medios adecuados para tutelar los beneficios sociales de las empleadas del hogar? ¿Por qué? ¿Cuáles y cómo?

.....
.....
.....
.....
.....

6. ¿Considera usted que los procedimientos fiscalización inspectiva de Sunafil son los adecuados en torno al cumplimiento de la Ley N°31047- ‘‘Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar’’? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 2: Determinar la manera como la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

7. ¿De qué manera la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

.....
.....
.....
.....
.....

8. ¿Considera usted que el derecho a la seguridad social reconocido por la Ley N.º 31047 a las empleadas del hogar se tutela efectivamente por los empleadores? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....

9. ¿Considera usted que los derechos fundamentales de las empleadas de hogar son transgredidos por parte de los empleadores frente al incumplimiento de la Ley N° 31047?¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 3: Explicar la manera en la que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N.º 31047, Trujillo.

10. ¿Según su consideración ¿Cómo se ven legitimadas las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base a la aplicación del protocolo de inspección implementado por Sunafil referido a la resolución N.º 202-2022-Sunafil?

.....
.....
.....
.....
.....

11. ¿Cuál sería la manera en la que mejoraría el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, realizado por Sunafil, para acortar la brecha de informalidad laboral en las trabajadoras del hogar?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

12. ¿Considera usted que Sunafil en búsqueda de alcanzar mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, únicamente aplique el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, ante las denuncias que se formulan? De existir más opciones de aplicación del protocolo de inspección, explique ¿cuáles serían?

.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....

Trujillo, 16 de junio del 2022.



FIRMA Y SELLO

ANEXO 7. – GUÍAS DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021"

- Entrevistado(a): *Leona Aquino Gonzales Chau.*
- Cargo/ profesión/grado académico: *Magada*
- Institución: *Indagante / Defusa libre.*

Objetivo general: Determinar la manera como se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

1. Desde su perspectiva ¿Cómo se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

Se tutelan a través de una adecuada relación laboral con documentación que pruebe relaciones laborales y luego se puedan efectivizar a través de las inspecciones laborales realizada por Sunafil.

2. ¿Considera usted que SUNAFIL posee los medios para hacer cumplir las obligaciones sociales a favor de las empleadas del hogar? ¿Cuáles y cómo?

No, porque no todas las trabajadoras del hogar cuentan con un buen ambiente laboral y tampoco cuentan con beneficios sociales bajo contrato.

3. ¿Considera usted que el accionar de Sunafil coadyuva a la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar? ¿Por qué?

- En su mayoría cuando realiza sus visitas de inspección, pero luego es su salud más o le da.

Objetivo específico 1: Determinar la manera como se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

4. ¿De qué manera se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil en cumplimiento de la Ley N° 31047?

Se tutelan por medio de boletas, contratos, planillas, etc.

5. ¿Considera usted que Sunafil posee todos los medios adecuados para tutelar los beneficios sociales de las empleadas del hogar? ¿Por qué? ¿Cuáles y cómo?

En parte, porque no son efectivizadas al 100%.
y sus facultades casi son en su mayoría limitadas.

6. ¿Considera usted que los procedimientos fiscalización inspectiva de Sunafil son los adecuados en torno al cumplimiento de la Ley N°31047- "Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar"? ¿Por qué?

No son los adecuados porque no cumplen todos los parámetros para que así la ley sea aplicada.

Objetivo específico 2: Determinar la manera como la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

7. ¿De qué manera la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

Incide en que las
trabajadoras del hogar
tengan sus beneficios
sociales como toda persona
remunerada bajo contrato.

8. ¿Considera usted que el derecho a la seguridad social reconocido por la Ley N.º 31047 a las empleadas del hogar se tutela efectivamente por los empleadores? ¿Por qué?

Solo si cumple en parte
porque la que sea mayor (por
no decir todas) no tiene
beneficios sociales, ni mucho
menos un contrato.

9. ¿Considera usted que los derechos fundamentales de las empleadas de hogar son transgredidos por parte de los empleadores frente al incumplimiento de la Ley N° 31047? ¿Por qué?

Si son transgredidos porque la gran mayoría no conoce la ley ni su procedimientos.

Objetivo específico 3: Explicar la manera en la que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N.º 31047, Trujillo.

10. ¿Según su consideración ¿Cómo se ven legitimadas las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base a la aplicación del protocolo de inspección implementado por Sunafil referido a la resolución N.º 202-2022-Sunafil?

Se pueden legitimar a través de una legítima fiscalización y visita por parte de la Sunafil.

11. ¿Cuál sería la manera en la que mejoraría el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, realizado por Sunafil, para acortar la brecha de informalidad laboral en las trabajadoras del hogar?

Se mejoraría si realmente la Sunafil inspeccionara de una manera real y concreta para ayudar a las trabajadoras sociales.

12. ¿Considera usted que Sunafil en búsqueda de alcanzar mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, únicamente aplique el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, ante las denuncias que se formulan? De existir más opciones de aplicación del protocolo de inspección, explique ¿cuáles serían?

Buena idea, alcanzarlas si hicieran mejor su trabajo y sea brecha inspección y aplicación de la ley.

Trujillo, 15 de junio del 2022.


Dr. Cesar Augusto Rosales Thin
AB00AD6
REG. GALL: 1013

FIRMA Y SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021"

- Entrevistado(a): CESAR AUGUSTO MOSTACERO LESCANO
- Cargo/ profesión/grado académico: MAGISTER DERECHO LABORAL / ABOGADO
- Institución: INDEPENDIENTE / DEFENSA LIBRE.

Objetivo general: Determinar la manera como se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

1. Desde su perspectiva ¿Cómo se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

- SE TUTELAN A TRAVÉS DE LAS RELACIONES LABORALES QUE PUEDAN EXISTIR CON LA DOCUMENTACIÓN ADECUADA, PARA CONSTATAR SU RELACIÓN LABORAL.

- Y SE EFECTIVIZAN CON LAS INSPECCIONES DE LA SUNAFIL.

2. ¿Considera usted que SUNAFIL posee los medios para hacer cumplir las obligaciones sociales a favor de las empleadas del hogar? ¿Cuáles y cómo?

- NO, NO LOS POSEE PUES NO SON COMO OTROS ORGANISMOS CONSTITUCIONALES Y ADMINISTRATIVOS.

3. ¿Considera usted que el accionar de Sunafil coadyuva a la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar? ¿Por qué?

- COADYUDA CUANDO CUMPLE CON LAS INSPECCIONES QUE REALIZA LA SUNAFIL.

Objetivo específico 1: Determinar la manera como se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

4. ¿De qué manera se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil en cumplimiento de la Ley N° 31047?

- SE TUTELAN CON VERIFICACIÓN DE DOCUMENTOS. EN PLANILLAS.

5. ¿Considera usted que Sunafil posee todos los medios adecuados para tutelar los beneficios sociales de las empleadas del hogar? ¿Por qué? ¿Cuáles y cómo?

— NO, PORQUE SUNAFIL ES
LIMITADO, NO TIENE LOS
MEDIOS SUFICIENTES PARA
LOGRAR TUTELARLOS.

6. ¿Considera usted que los procedimientos fiscalización inspectiva de Sunafil son los adecuados en torno al cumplimiento de la Ley N°31047- "Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar"? ¿Por qué?

— NO SON LOS ADECUADOS PUES
ENTONCES LA LEY SE HICIERA
CUMPLIR A CABALIDAD.

Objetivo específico 2: Determinar la manera como la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

7. ¿De qué manera la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

— INCIDE EN CUANTO A QUE
TODOS TENEMOS DERECHO A
BENEFICIOS SOCIALES. Y ELAS
NO DEBEN SER DISCRIMINADAS.

8. ¿Considera usted que el derecho a la seguridad social reconocido por la Ley N.º 31047 a las empleadas del hogar se tutela efectivamente por los empleadores? ¿Por qué?

— NO SE TUTELA PUES LOS
EMPLEADORES NO HACEN CONOCER
A LAS TRABAJADORAS DE SU
HOGAR SUS DERECHOS Y
BENEFICIOS.

9. ¿Considera usted que los derechos fundamentales de las empleadas de hogar son transgredidos por parte de los empleadores frente al incumplimiento de la Ley N° 31047? ¿Por qué?

- CLARO QUE SÍ, PUES NO LES PERMITEN SALIR A SU HORA, EN SU MAYORÍA SON MENORES DE EDAD, LES DAN UN SALARIO MUY DE ACUERDO A SU CONVENIENCIA, ETC.

Objetivo específico 3: Explicar la manera en la que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N.º 31047, Trujillo.

10. ¿Según su consideración ¿Cómo se ven legitimadas las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base a la aplicación del protocolo de inspección implementado por Sunafil referido a la resolución N.º 202-2022-Sunafil?

- SIMPLEMENTE CON LA FISCALIZACIÓN DE LOS INSPECTORES DE SUNAFIL A SU CENTRO DE TRABAJO Y COLOCAR AMONESTACIONES SI SE LO REQUIERE.

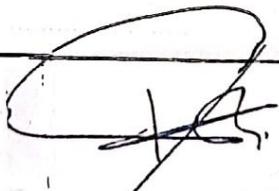
11. ¿Cuál sería la manera en la que mejoraría el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, realizado por Sunafil, para acortar la brecha de informalidad laboral en las trabajadoras del hogar?

NO HABRIA MANERA SI ES
QUE NO EXISTE MAS CAPACITACIONES
PARA SUS FISCALIZADORES.

12. ¿Considera usted que Sunafil en búsqueda de alcanzar mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, únicamente aplique el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, ante las denuncias que se formulan? De existir más opciones de aplicación del protocolo de inspección, explique ¿cuáles serían?

DEBEN DE CREAR PROTOCOLOS
MAS CONSISTENTES Y MAS
EFECTIVOS.

Trujillo, 15 de junio del 2022.


César Mostacero Lescand
ABOGADO
Reg. CALL 551
FIRMA Y SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021"

- Entrevistado(a): *Jesús Junior Valera Malen*
- Cargo/profesión/grado académico: *Magister en Gerencia Industrial/Ingeniero.*
- Institución: *Gerente General en Valera y Cortez S.A.C.*

Objetivo general: Determinar la manera como se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

1. Desde su perspectiva ¿Cómo se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

Se tutelan cuando se audita una relación laboral entre la empleada y el empleador con el contrato de trabajo que es su documento básico y debería haber de efectivización cuando se realizan inspecciones constantes que verifican el cumplimiento del contrato y el cumplimiento de su beneficios.

2. ¿Considera usted que SUNAFIL posee los medios para hacer cumplir las obligaciones sociales a favor de las empleadas del hogar? ¿Cuáles y cómo?

Las facultades son de forma limitada y no son concretas, no son reglas a base de la ley. Como otras organizaciones que cumplen del acuerdo a su normativa.

3. ¿Considera usted que el accionar de Sunafil coadyuva a la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar? ¿Por qué?

Si coadyuda mi parte y
a cargo de culpa que me
a ley. las fiscalizaciones.

Objetivo específico 1: Determinar la manera como se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

4. ¿De qué manera se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil en cumplimiento de la Ley N° 31047?

Se tutelan o son tutelados por
medio de verificaciones en
planillas, boletín, grabaciones,
CTS, todo eso debe ser
verificado.

5. ¿Considera usted que Sunafil posee todos los medios adecuados para tutelar los beneficios sociales de las empleadas del hogar? ¿Por qué? ¿Cuáles y cómo?

No posee en su totalidad
los medios, por como se ve los
faltos de los inspectores y de la
institución es muy limitada.

6. ¿Considera usted que los procedimientos fiscalización inspectiva de Sunafil son los adecuados en torno al cumplimiento de la Ley N°31047- "Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar"? ¿Por qué?

No porque gracias a sus
límites y falencias, estos
procedimientos no se cumplen a
canta cabal.

Objetivo específico 2: Determinar la manera como la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

7. ¿De qué manera la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

Incide en que la seguridad social es esencial para que los trabajadores tengan sus beneficios sociales y así no ser discriminados.

8. ¿Considera usted que el derecho a la seguridad social reconocido por la Ley N.º 31047 a las empleadas del hogar se tutela efectivamente por los empleadores? ¿Por qué?

Solo se cumple en parte por cuanto a la discriminación y desvinculación laboral que sufren las trabajadoras del hogar por parte de los empleadores.

9. ¿Considera usted que los derechos fundamentales de las empleadas de hogar son transgredidos por parte de los empleadores frente al incumplimiento de la Ley N° 31047? ¿Por qué?

Siempre sabemos que los empleadores son muy aprovechados de sus empleadas y no respetan los beneficios sociales, la discriminación, la base salarial por encima de su remuneración, e incluso no respetan su remuneración mínima vital.

Objetivo específico 3: Explicar la manera en la que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N.º 31047, Trujillo.

10. ¿Según su consideración ¿Cómo se ven legitimadas las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base a la aplicación del protocolo de inspección implementado por Sunafil referido a la resolución N.º 202-2022-Sunafil?

Obrando haciendo una buena fiscalización en el centro del trabajo donde laboran y así puedan dar certezas de su relación laboral.

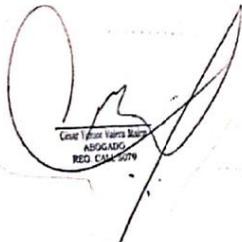
11. ¿Cuál sería la manera en la que mejoraría el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, realizado por Sunafil, para acortar la brecha de informalidad laboral en las trabajadoras del hogar?

Se logra a través de una
buena fiscalización laboral,
que haya buenos fiscalizadores
y que no digan que los
empleadores usan el Art. 11 de
Ley con aval para que no
pueden ignorar al denunciado

12. ¿Considera usted que Sunafil en búsqueda de alcanzar mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, únicamente aplique el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, ante las denuncias que se formulan? De existir más opciones de aplicación del protocolo de inspección, explique ¿cuáles serían?

Puede mejorar en lo que se
refiere al tiempo que trascurre
si es que se requiere hacer
una denuncia ya que tiene
mucho tiempo de espera.

Trujillo, 15 de junio del 2022.


Genie Yara María
ASEGURADO
REG. 6344-0079

FIRMA Y SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021"

- Entrevistado(a): Juan Americo Vinas Pinedes.
- Cargo/ profesión/grado académico: Abogado
- Institución: Independiente / Defensa Libre.

Objetivo general: Determinar la manera como se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

1. Desde su perspectiva ¿Cómo se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

Con la verificación de las BOLETAS,
PUESTO EN PLANILLAS + TODO POR PARTE DEL
EMPLEADOR.

2. ¿Considera usted que SUNAFIL posee los medios para hacer cumplir las obligaciones sociales a favor de las empleadas del hogar? ¿Cuáles y cómo?

No los posee, son insuficientes
los medios utilizados. y desean
mucho que desear

3. ¿Considera usted que el accionar de Sunafil coadyuva a la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar? ¿Por qué?

Solo en parte, porque si se realizan las vistas inspectivas hay o existe documentación que ayude a posibles denuncias.

Objetivo específico 1: Determinar la manera como se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

4. ¿De qué manera se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil en cumplimiento de la Ley N° 31047?

Por o a través de documentos fehacientes, en donde se encuentren todas sus beneficios.

5. ¿Considera usted que Sunafil posee todos los medios adecuados para tutelar los beneficios sociales de las empleadas del hogar? ¿Por qué? ¿Cuáles y cómo?

No tiene medios adecuados y están limitados, no tienen facilidades que ayuden a tutelar los beneficios.

6. ¿Considera usted que los procedimientos fiscalización inspectiva de Sunafil son los adecuados en torno al cumplimiento de la Ley N°31047- "Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar"? ¿Por qué?

Solo en parte, porque no facilitan que las empleadas puedan tener acceso a sus beneficios y a un contrato

Objetivo específico 2: Determinar la manera como la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

7. ¿De qué manera la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

Si tienen Beneficios Sociales,
tener protección de sus derechos,
tienen CTS, y todos los
Beneficios plasmados en la
ley.

8. ¿Considera usted que el derecho a la seguridad social reconocido por la Ley N.º 31047 a las empleadas del hogar se tutela efectivamente por los empleadores? ¿Por qué?

No se efectivizan por los
empleadores y se tutelan en
parte por muchos empleadores y
no cumplen con pagos ni
beneficios

9. ¿Considera usted que los derechos fundamentales de las empleadas de hogar son transgredidos por parte de los empleadores frente al incumplimiento de la Ley N° 31047? ¿Por qué?

Si son transgredidos por los
empleadores porque primero no
tienen en su mayoría contrato y
luego por ello no cumplen con
sus beneficios.

Objetivo específico 3: Explicar la manera en la que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N.° 31047, Trujillo.

10. ¿Según su consideración ¿Cómo se ven legitimadas las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base a la aplicación del protocolo de inspección implementado por Sunafil referido a la resolución N.° 202-2022-Sunafil?

Si realizan las inspecciones
allí es donde se darían cuenta
de las verdaderas condiciones
laborales y se podría aplicar
correctamente la ley.

11. ¿Cuál sería la manera en la que mejoraría el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, realizado por Sunafil, para acortar la brecha de informalidad laboral en las trabajadoras del hogar?

Con buenos fiscalizadores, con una verificación estricta para que todo sea cumplido bajo ley.

12. ¿Considera usted que Sunafil en búsqueda de alcanzar mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, únicamente aplique el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, ante las denuncias que se formulan? De existir más opciones de aplicación del protocolo de inspección, explique ¿cuáles serían?

Deben existir MAS y/o MEJORES condiciones de inspecciones, para empezar más fiscalizadores, y cambiar vacíos en la ley.

Trujillo, 15 de junio del 2022.


Ambrosio Vargas Parada
ABOGADO
Eg N° 1016
FIRMA Y SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021"

- Entrevistado(a): *Manuel Chavez Rivero*
- Cargo/ profesión/grado académico: *Abogado*
- Institución: *Independient, Defusa Cereza*

Objetivo general: Determinar la manera como se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

1. Desde su perspectiva ¿Cómo se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

Se tutelan si existe la relación laboral acreditada con una boleta de pago, es decir con documentación que se puede verificar que la trabajadora es empleada de dicho hogar, y se efectivizan a través de la sunafil, es decir de los inspecciones que realizan.

2. ¿Considera usted que SUNAFIL posee los medios para hacer cumplir las obligaciones sociales a favor de las empleadas del hogar? ¿Cuáles y cómo?

No para los medios, si no tuviese es sector no estuviese olvidado y existiese mas medidas concitivas para efectivizar esos derechos de las empleadas del hogar.

3. ¿Considera usted que el accionar de Sunafil coadyuva a la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar? ¿Por qué?

Puede ser que si, yo que si se realizan los insaton por parte de la sunafil, estos documentos demostrarian o servirian para el trabajador, ya que podria ayudar con algun acta de cumplimiento por parte de su empleador.

Objetivo específico 1: Determinar la manera como se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

4. ¿De qué manera se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil en cumplimiento de la Ley N° 31047?

Se tutela a traves de la verificación de documentos, de planillas, boletos, cumplimiento de los derechos de capacitación, vacaciones, etc.

5. ¿Considera usted que Sunafil posee todos los medios adecuados para tutelar los beneficios sociales de las empleadas del hogar? ¿Por qué? ¿Cuáles y cómo?

Considero que no porque los
fautados de la Sunafil son lentos
y dejan mucho que desear en
sus acciones a pesar que es
un ente fiscalizador y
administrativo sobre todo de
justicia.

6. ¿Considera usted que los procedimientos fiscalización inspectiva de Sunafil son los adecuados en torno al cumplimiento de la Ley N°31047- "Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar"? ¿Por qué?

No son los adecuados ya que
no tiene buenos resultados en
su mayoría y no puede cumplir
en su totalidad la ley.

Objetivo específico 2: Determinar la manera como la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

7. ¿De qué manera la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

Todos y también los empleadores del hogar deben tener una seguridad social ya que es un beneficio, no debe ser excluido de este beneficio social.

8. ¿Considera usted que el derecho a la seguridad social reconocido por la Ley N° 31047 a las empleadas del hogar se tutela efectivamente por los empleadores? ¿Por qué?

No se tutela por parte o en parte porque muchos de los empleadores no realizan contratos a los empleadores del hogar y por eso no tienen en su mayoría beneficios sociales.

9. ¿Considera usted que los derechos fundamentales de las empleadas de hogar son transgredidos por parte de los empleadores frente al incumplimiento de la Ley N° 31047? ¿Por qué?

Si, en su puesto, ya que los mismos consideran que los empleadores del hogar no tienen contratos y los privan de sus beneficios sociales.

Objetivo específico 3: Explicar la manera en la que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N.º 31047, Trujillo.

10. ¿Según su consideración ¿Cómo se ven legitimadas las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base a la aplicación del protocolo de inspección implementado por Sunafil referido a la resolución N.º 202-2022-Sunafil?

En una mejor inspección en mi centro de trabajo, así es como constatare de manera constante el cumplimiento o el incumplimiento de parte de los empleadores según ley.

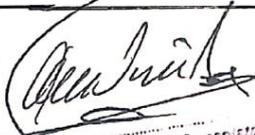
11. ¿Cuál sería la manera en la que mejoraría el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, realizado por Sunafil, para acortar la brecha de informalidad laboral en las trabajadoras del hogar?

Bueno una visita o fiscalización real que así pueda garantizar y lograr el cumplimiento de sus condiciones de trabajo.

12. ¿Considera usted que Sunafil en búsqueda de alcanzar mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, únicamente aplique el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, ante las denuncias que se formulan? De existir más opciones de aplicación del protocolo de inspección, explique ¿cuáles serían?

Sunafil lamentablemente no cuenta con un buen protocolo de inspección o fiscalización, y se debe con si existieran más en su favor no a la bandera.

Trujillo, 15 de junio del 2022.


Manuel J. Chávez Ancochea
ABOGADO
C.A.L.L. 952
JR. PIZARCO Nº 815
Dpto. PISCO - Urb. PISCO INDUSTRIAL

FIRMA Y SELLO

3. ¿Considera usted que el accionar de Sunafil coadyuva a la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar? ¿Por qué?

SI COADYUDA YA QUE LA EFECTIVIZAN A TRAVÉS DE LAS VISITAS A LOS EMPLEADORES, ESTO AYUDARÍA A QUE SI EXISTE ALGUN ACTO EN CONTRA LAS EMPLEADAS, ELLOS PUEDAN TENER PRUEBAS FÍSICAS PARA DENUNCIAR.

Objetivo específico 1: Determinar la manera como se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

4. ¿De qué manera se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil en cumplimiento de la Ley N° 31047?

A TRAVÉS DE LA VERIFICACIÓN DE PLANILLAS, BOLETAS VERIFICANDO SUS GRATIFICACIONES CTS, ETC -

5. ¿Considera usted que Sunafil posee todos los medios adecuados para tutelar los beneficios sociales de las empleadas del hogar? ¿Por qué? ¿Cuáles y cómo?

NO, PUES LO QUE REALIZA SUNAFIL
ES LIMITADO Y LOS RESULTADOS
NO SON APLICATIVOS COMO SI LO
TIENEN OTRAS INSTITUCIONES
ADMINISTRATIVAS.

6. ¿Considera usted que los procedimientos fiscalización inspectiva de Sunafil son los adecuados en torno al cumplimiento de la Ley N°31047- "Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar"? ¿Por qué?

NO SON ADECUADOS, SON LIMITADOS
Y POR ENDE NO SON
COERCITIVAS Y NO HACEN CUMPLIR
LO QUE LA LEY ESTIMA.

Objetivo específico 2: Determinar la manera como la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

7. ¿De qué manera la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

INCIDE YA QUE TODO TRABAJADOR
TIENE DERECHO A LA SEGURIDAD
SOCIAL PORQUE ES UN DERECHO
CONSTITUCIONAL Y NO PUEDE
DEJAR QUE NO ES RENUNCIABLE.

8. ¿Considera usted que el derecho a la seguridad social reconocido por la Ley N° 31047 a las empleadas del hogar se tutela efectivamente por los empleadores? ¿Por qué?

NO, PORQUE EN SU MAYORIA LOS
EMPLEADORES NO REALIZAN CONTRATOS
QUE PUEDAN AVALAR SU TRABAJO Y POR
ESO NO TIENEN BENEFICIOS SOCIALES.

9. ¿Considera usted que los derechos fundamentales de las empleadas de hogar son transgredidos por parte de los empleadores frente al incumplimiento de la Ley N° 31047? ¿Por qué?

SI EN SU MAYORIA, PORQUE SUNAFIL NO CUMPLE CON FISCALIZAR Y EFECTUAR LA LEY.

Objetivo específico 3: Explicar la manera en la que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N.º 31047, Trujillo.

10. ¿Según su consideración ¿Cómo se ven legitimadas las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base a la aplicación del protocolo de inspección implementado por Sunafil referido a la resolución N.º 202-2022-Sunafil?

CON RECURRIR AL CENTRO DE TRABAJO Y ASI CONSTAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY.

11. ¿Cuál sería la manera en la que mejoraría el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, realizado por Sunafil, para acortar la brecha de informalidad laboral en las trabajadoras del hogar?

TENIENDO MAS FISCALIZADORES Y
MAS VERIFICACION ESTRICTA CON RESPETO
A ESTA AREA DOMESTICA, YA QUE
SE ENCUENTRA MUY OLVIDADA.

12. ¿Considera usted que Sunafil en búsqueda de alcanzar mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, únicamente aplique el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, ante las denuncias que se formulan? De existir más opciones de aplicación del protocolo de inspección, explique ¿cuáles serían?

SUNAFIL, NO HA LOGRADO SUPERAR
NI MEJORAR LAS CONDICIONES EN LA
CUAL TRABAJAN, Y CON ESO NO
LOGRAN AYUDAR A LAS TRABAJADORAS DEL
HOGAR CON SUS DENUNCIAS.

Trujillo, 15 de junio del 2022.


Ronald Fernando Huro León
ABOGADO
CALL. 9933
FIRMA Y SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021"

- Entrevistado(a): *Rudy Edison Gonzales Luján*
- Cargo/profesión/grado académico: *Magister en Derecho Constitucional / Abogado*
- Institución: *Universidad / Prof de Teoría UNT*

Objetivo general: Determinar la manera como se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

1. Desde su perspectiva ¿Cómo se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

Se tutelan acreditando la relación laboral, demostrando que desempeñan su cargo de trabajadora del hogar, con sus boletas si existe un contrato de por medio. y en su mayoría son efectivizados por las fiscalizaciones que realiza la Sunafil para verificar su relación laboral.

2. ¿Considera usted que SUNAFIL posee los medios para hacer cumplir las obligaciones sociales a favor de las empleadas del hogar? ¿Cuáles y cómo?

no, porque si los tuviese, no existiera tantos despidos por parte de los trabajadores del hogar ni, mucho menos falacias en las fiscalizaciones.

3. ¿Considera usted que el accionar de Sunafil coadyuva a la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar? ¿Por qué?

Si coadyuda, pero sería mejor si hicieran una mejor labor ya que sus inspecciones son deficientes o en su mayoría no las realizan y estas pueden ser útiles para las mismas trabajadoras.

Objetivo específico 1: Determinar la manera como se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

4. ¿De qué manera se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil en cumplimiento de la Ley N° 31047?

Se tutelan por ser plasmado en planillas, claro está si los empleadores cumplen con el control.

5. ¿Considera usted que Sunafil posee todos los medios adecuados para tutelar los beneficios sociales de las empleadas del hogar? ¿Por qué? ¿Cuáles y cómo?

No, no los posee porque no los tutelan en su mayoría, no tienen beneficios sociales.

6. ¿Considera usted que los procedimientos fiscalización inspectiva de Sunafil son los adecuados en torno al cumplimiento de la Ley N°31047- "Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar"? ¿Por qué?

No son adecuados, la ley tiene algunos vacíos, los cuales también no permitirían a los fiscalizadores cumplir con su trabajo.

Objetivo específico 2: Determinar la manera como la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

7. ¿De qué manera la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

Incide en el aspecto de que todas e incluso los trabajadores del hogar deben y tienen acceso a sus beneficios sociales.

8. ¿Considera usted que el derecho a la seguridad social reconocido por la Ley N.º 31047 a las empleadas del hogar se tutela efectivamente por los empleadores? ¿Por qué?

No se tutelan, como indico en respuestas anteriores, a veces o en su mayoría no existen contratos que avalen su relación laboral.

9. ¿Considera usted que los derechos fundamentales de las empleadas de hogar son transgredidos por parte de los empleadores frente al incumplimiento de la Ley N° 31047? ¿Por qué?

Muchos veces si, los empleadores son abusivos con los empleados del hogar y no les otorgan sus beneficios, los cuales se plasman en la ley 31047.

Objetivo específico 3: Explicar la manera en la que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N.º 31047, Trujillo.

10. ¿Según su consideración ¿Cómo se ven legitimadas las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base a la aplicación del protocolo de inspección implementado por Sunafil referido a la resolución N.º 202-2022-Sunafil?

Simplemente con la fiscalización de la Sunafil. Pero reforzado en buen y exhaustivo desempeño.

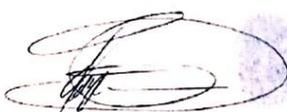
11. ¿Cuál sería la manera en la que mejoraría el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, realizado por Sunafil, para acortar la brecha de informalidad laboral en las trabajadoras del hogar?

Que sea una fiscalización por parte de la Sunafil muy detallada, no dejando de hacer los visitas correspondientes y/o ayudado a que los denuncias sean más rápidas.

12. ¿Considera usted que Sunafil en búsqueda de alcanzar mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, únicamente aplique el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, ante las denuncias que se formulan? De existir más opciones de aplicación del protocolo de inspección, explique ¿cuáles serían?

No, debían de tener abogado de oficio para ellas o personas que los ayuden a entender y conocer la ley.

Trujillo, 15 de junio del 2022.


Rudy Edison González Lozano
ABOGADO
Reg. Coll. N° 430

FIRMA Y SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021"

- Entrevistado(a): Segundo Alvarado Gonzales
- Cargo/ profesión/grado académico: Abogado.
- Institución: Independiente / Defensa Libre

Objetivo general: Determinar la manera como se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

1. Desde su perspectiva ¿Cómo se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

Se tutelan a través de inspecciones que logren una acreditación laboral fehaciente para crear documentación que pruebe la relación laboral. y con relación a la efectivización pues son a través de las visitas por Sunafil.

2. ¿Considera usted que SUNAFIL posee los medios para hacer cumplir las obligaciones sociales a favor de las empleadas del hogar? ¿Cuáles y cómo?

No, porque los medios que utilizan son o dejan mucho que desear para lograr una buena fiscalización.

3. ¿Considera usted que el accionar de Sunafil coadyuva a la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar? ¿Por qué?

Coadyuva en parte, porque no siempre se efectivizan como órgano fiscalizador que son y deja mucho que desear.

Objetivo específico 1: Determinar la manera como se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

4. ¿De qué manera se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil en cumplimiento de la Ley N° 31047?

Son tuteladas por medio de las verificaciones, que están sujetas en planillas, bajo contrato, con beneficios sociales en general.

5. ¿Considera usted que Sunafil posee todos los medios adecuados para tutelar los beneficios sociales de las empleadas del hogar? ¿Por qué? ¿Cuáles y cómo?

No, porque no hacen la gran mayoría de su trabajo y por ende no son adecuados porque no son efectivos.

6. ¿Considera usted que los procedimientos fiscalización inspectiva de Sunafil son los adecuados en torno al cumplimiento de la Ley N°31047- "Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar"? ¿Por qué?

No son los adecuados ni menos idóneos, porque no se cumplen las medidas ni parámetros para la efectivización.

Objetivo específico 2: Determinar la manera como la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

7. ¿De qué manera la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

incide en que si las trabajadoras
tienen beneficios sociales, no
existían denuncias, ni mucho
menos existían maltrato
laboral contra ellos.

8. ¿Considera usted que el derecho a la seguridad social reconocido por la Ley N.º 31047 a las empleadas del hogar se tutela efectivamente por los empleadores? ¿Por qué?

No se cumplen, es obvio que
aun existen trabajadores que
no gozan de este derecho y
por necesidad aun están
en ese ambiente que vulnera
sus derechos.

9. ¿Considera usted que los derechos fundamentales de las empleadas de hogar son transgredidos por parte de los empleadores frente al incumplimiento de la Ley N° 31047? ¿Por qué?

Si, en mayoría si, pero también
aún existen personas o empleadores
con cuenta, pero en mayoría son
transgredidos.

Objetivo específico 3: Explicar la manera en la que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N.º 31047, Trujillo.

10. ¿Según su consideración ¿Cómo se ven legitimadas las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base a la aplicación del protocolo de inspección implementado por Sunafil referido a la resolución N.º 202-2022-Sunafil?

Se ven legitimadas a través de
los visitas a su centro de trabajo.
y con ello también la
buena aplicación de la ley.

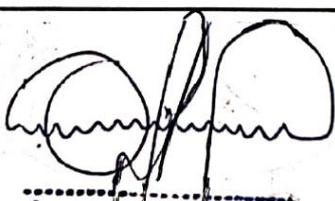
11. ¿Cuál sería la manera en la que mejoraría el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, realizado por Sunafil, para acortar la brecha de informalidad laboral en las trabajadoras del hogar?

Simplemente siguiendo bien el protocolo con el que cuentan porque no lo hacen.

12. ¿Considera usted que Sunafil en búsqueda de alcanzar mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, únicamente aplique el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, ante las denuncias que se formulan? De existir más opciones de aplicación del protocolo de inspección, explique ¿cuáles serían?

Deberían existir mejores medidas coercitivas para la buena aplicación del protocolo y de la ley también.

Trujillo, 15 de junio del 2022.


Segundo F. Alvarado González
ABOGADO
CALL 418
FIRMA Y SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: ‘‘Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021’’

- Entrevistado(a): Luis Alfredo Rodríguez Calderón
- Cargo/ profesión/grado académico: Abogado
- Institución: Estudio Jurídico Independiente

Objetivo general: Determinar la manera como se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

1. Desde su perspectiva ¿Cómo se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

Las obligaciones sociales se tutelan o protegen verificando, el otorgamiento de la boleta de pago al trabajador y que en dicha boleta figura las obligaciones a cargo del empleador. La efectivizarían de los derechos de las empleadas del hogar, se tutelan con las verificaciones periódicas que debe de hacer la Sunafil en el centro de labores.

2. ¿Considera usted que SUNAFIL posee los medios para hacer cumplir las obligaciones sociales a favor de las empleadas del hogar? ¿Cuáles y cómo?

Considero que no, por que no tiene facultades coercitivas como tienen los órganos jurisdiccionales.

3. ¿Considera usted que el accionar de Sunafil coadyuva a la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar? ¿Por qué?

En cierto modo si, por que al llevarse a cabo las visitas inspectivas, se levantan los correspondientes actos, los mismos que sirven para posteriormente, el trabajador puede denunciar el incumplimiento de disposiciones laborales.

Objetivo específico 1: Determinar la manera como se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

4. ¿De qué manera se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil en cumplimiento de la Ley N° 31047?

Se tutelan a través de la verificación de los documentos concernientes la planilla, la boleta de pago en los cuales debe constar el pago correspondiente, como son el pago y el otorgamiento de vacaciones, gratificaciones, así como el documento que conste el depósito de la compensación por tiempos de servicio.

5. ¿Considera usted que Sunafil posee todos los medios adecuados para tutelar los beneficios sociales de las empleadas del hogar? ¿Por qué? ¿Cuáles y cómo?

Como ya lo he manifestado Sunafil se encuentra limitada, toda vez que tratándose de un ente administrativo, no posee facultades como si los tiene los órganos jurisdiccionales.

6. ¿Considera usted que los procedimientos fiscalización inspectiva de Sunafil son los adecuados en torno al cumplimiento de la Ley N°31047- “Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar”? ¿Por qué?

Considero que son adecuadas, en parte por que no posee facultades coercitivas, pasa en este caso a cumplir lo dispuesto por la Ley.

Objetivo específico 2: Determinar la manera como la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

7. ¿De qué manera la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

Todo trabajador tiene derecho a la seguridad social, dado que es un derecho constitucional y los trabajadores del hogar no pueden y no deben de ser excluidos, de tal manera que la seguridad social, incide en la protección de sus derechos.

8. ¿Considera usted que el derecho a la seguridad social reconocido por la Ley N.º 31047 a las empleadas del hogar se tutela efectivamente por los empleadores? ¿Por qué?

Solo es tutelado en parte, debido a que muchos empleadores no suscriben contratos formales con los trabajadores del hogar y mucho menos cumplen con el pago de las leyes sociales.

9. ¿Considera usted que los derechos fundamentales de las empleadas de hogar son transgredidos por parte de los empleadores frente al incumplimiento de la Ley N.º 31047? ¿Por qué?

En muchos casos si, por que no se les otorga sus descansos vacacionales, el pago de sus gratificaciones legales, su compensación por tiempo de servicio y las condiciones laborales en algunos son explotados(as).

Objetivo específico 3: Explicar la manera en la que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N.º 31047, Trujillo.

10. ¿Según su consideración ¿Cómo se ven legitimadas las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base a la aplicación del protocolo de inspección implementado por Sunafil referido a la resolución N.º 202-2022-Sunafil?

Con la constatación en el centro de trabajo y en aplicación de lo dispuesto por la Ley.

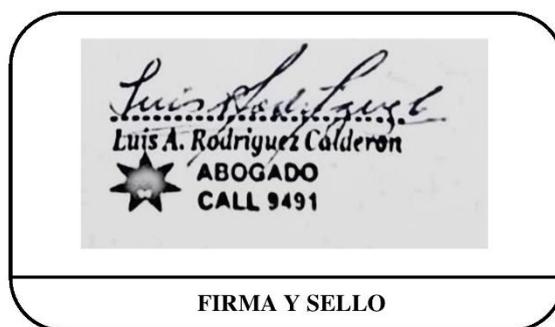
11. ¿Cuál sería la manera en la que mejoraría el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, realizado por Sunafil, para acortar la brecha de informalidad laboral en las trabajadoras del hogar?

Con la verificación estricta de que todas las condiciones laborales se vean cumplidas.

12. ¿Considera usted que Sunafil en búsqueda de alcanzar mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, únicamente aplique el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, ante las denuncias que se formulan? De existir más opciones de aplicación del protocolo de inspección, explique ¿cuáles serían?

Lamentablemente Sunafil no tiene mas atribuciones que lo dispuesto en la mencionada directiva.

Trujillo, 16 de junio del 2022.



FIRMA Y SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: ‘Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021’

- Entrevistado(a): Carlos Jorge Benítez Vera
- Cargo/ profesión/grado académico: Abogado
- Institución: Defensor libre

Objetivo general: Determinar la manera como se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

1. Desde su perspectiva ¿Cómo se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

En efecto, estas se tutelan acreditando la relación laboral con documento ideal como el desempeño y cargo, así como el empleador y trabajador en este caso con una boleta de pago. En este caso la efectivizarían de los derechos de las empleadas del hogar, son tuteladas a través de una supervisión constante en el centro laboral por la Sunafil.

2. ¿Considera usted que SUNAFIL posee los medios para hacer cumplir las obligaciones sociales a favor de las empleadas del hogar? ¿Cuáles y cómo?

No, por que sus facultades son indistintas y no son coercitivas como las tienen los demás órganos con facultades coercitivas.

3. ¿Considera usted que el accionar de Sunafil coadyuva a la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar? ¿Por qué?

Sí, por que a través de las inspecciones se podrán materializar las actas respectivas que pueden ser utilizadas por el trabajador frente al incumplimiento de las disposiciones laborales por parte del empleador.

Objetivo específico 1: Determinar la manera como se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

4. ¿De qué manera se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de fiscalización inspectiva por Sunafil en cumplimiento de la Ley N° 31047?

Suelen ser tuteladas por medio de las verificaciones tanto de planillas, así como boletas de pagos tomando nota del cumplimiento de los derechos de gratificación, vacaciones y CTS respectivamente.

5. ¿Considera usted que Sunafil posee todos los medios adecuados para tutelar los beneficios sociales de las empleadas del hogar? ¿Por qué? ¿Cuáles y cómo?

No, porque sus facultades son limitadas y sus efectos no son coercitivos, como si lo tienen otros órganos jurisdiccionales contrarios a la Sunafil.

6. ¿Considera usted que los procedimientos fiscalización inspectiva de Sunafil son los adecuados en torno al cumplimiento de la Ley N°31047- "Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar"? ¿Por qué?

No, por que sus facultades son limitadas y no coercitivas resultan estrictamente para el cumplimiento de las disposiciones laborales.

Objetivo específico 2: Determinar la manera como la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

7. ¿De qué manera la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047?

En general las trabajadoras del hogar tienen el derecho a los beneficios establecidos en la Ley y por ende no deben de ser discriminadas sobre todo en la seguridad social.

8. ¿Considera usted que el derecho a la seguridad social reconocido por la Ley N.º 31047 a las empleadas del hogar se tutela efectivamente por los empleadores? ¿Por qué?

El derecho a la seguridad social solamente se cumple en parte, por cuanto la indiferencia y discriminación por los empleadores que cumplen con el pago de las leyes sociales a favor de los trabajadores.

9. ¿Considera usted que los derechos fundamentales de las empleadas de hogar son transgredidos por parte de los empleadores frente al incumplimiento de la Ley N.º 31047? ¿Por qué?

En efecto, sus derechos de las empleadas del hogar son trasgredidos porque el empleador no cumple sus obligaciones laborales que todo trabajador como por ejemplo gozar de su descanso vacacional, gratificaciones y pago de su cts. dispuestos por las leyes laborales.

Objetivo específico 3: Explicar la manera en la que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N.º 31047, Trujillo.

10. ¿Según su consideración ¿Cómo se ven legitimadas las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base a la aplicación del protocolo de inspección implementado por Sunafil referido a la resolución N.º 202-2022-Sunafil?

Considero que se puede lograr con una verdadera y real contratación en el centro de trabajo dejando constancia de su incumplimiento en merito a lo dispuesto en la Ley.

11. ¿Cuál sería la manera en la que mejoraría el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, realizado por Sunafil, para acortar la brecha de informalidad laboral en las trabajadoras del hogar?

Se puede mejorar con una real y efectiva fiscalización a fin de lograr el cumplimiento de las condiciones laborales.

12. ¿Considera usted que Sunafil en búsqueda de alcanzar mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, únicamente aplique el protocolo de fiscalización contenido en la resolución N.º 202-2022-sunafil, ante las denuncias que se formulan? De existir más opciones de aplicación del protocolo de inspección, explique ¿cuáles serían?

Entiendo que Sunafil no tiene los protocolos adecuados de fiscalización que no le permite aplicar frente a la ausencia de facultades coercitivas que le permiten hacer cumplir las leyes a favor de las empleadas del hogar y mientras esto suceda será materialmente imposible hacer cumplir la Ley.

Trujillo, 16 de junio del 2022.



FIRMA Y SELLO

ANEXO 8.- INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS FICHA DE ANALISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

Objetivo general: Analizar la manera como se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

ANALISIS DEL DECRETO SUPREMO N° 009-2021- TR QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY N° 31047, LEY DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR

FUENTE DOCUMENTAL	Decreto Supremo N° 009-2021- TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar. Link: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1813287/DS-009-2021-TR.pdf
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>Artículo 42. Prohibición de toda forma de discriminación.</p> <p>42.4. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL reporta semestralmente a la Comisión Nacional contra la Discriminación - CONACOD del MINJUSDH, el resultado de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobación en materia de discriminación respecto a las personas trabajadoras del hogar, para coadyuvar al cumplimiento de sus funciones.</p> <p>Artículo 47. Proscripción de las situaciones en materia de trabajo forzoso</p> <p>Sunafil reporta semestralmente a la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso el resultado de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobación en materia de trabajo forzoso, respecto a las personas trabajadoras del hogar, con la finalidad de que dicha Comisión realice el seguimiento de la atención integral física, psicológica y legal brindada por los sectores del Estado o Gobiernos Subnacionales, a fin de contribuir con las personas agraviadas en la investigación del delito y la restitución de los derechos que fueron vulnerados por este ilícito.</p> <p>Artículo 51. Comunicación sobre la investigación y sanción de casos de hostigamiento sexual en el trabajo del hogar.</p> <p>Anualmente, la Sunafil comunica al MTPE el número de quejas o denuncias recibidas, actuaciones inspectivas de investigación o comprobación iniciadas por hostigamiento sexual en el marco de la relación de trabajo de hogar, así</p>

	<p>como el resultado de dichas investigaciones.</p> <p>Disposiciones complementarias transitorias</p> <p>Quinta. Facultad orientadora del Sistema de Inspección del Trabajo</p> <p>Durante el año 2021, la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo dispone las acciones de orientación que correspondan dirigidas a garantizar el cumplimiento de las obligaciones desarrolladas en el presente Reglamento. Para efectos de lo anterior, la SUNAFIL establece la estrategia y planes operativos pertinentes.</p>
<p>ANALISIS DE CONTENIDO</p>	<p>Decreto Supremo N° 009-2021- TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31047, se precisa las funciones que cumple Sunafil, tales como lo precisan los artículos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 42. Prohibición de toda forma de discriminación.: 42.4 Sunafil, reporte semestralmente a la Comisión Nacional contra la discriminación, las actuaciones inspectivas respecto a las trabajadoras del hogar a fin de tutelar su cumplimiento. • Artículo 47. Proscripción de las situaciones en materia de trabajo forzoso: Sunafil, reporta semestralmente a la Comisión Nacional para la lucha contra el trabajo forzoso, los resultados de actuaciones inspectivas, a fin de que dicha comisión realice el seguimiento y efectuar la protección de las víctimas. • Comunicación sobre la investigación y sanción de casos de hostigamiento sexual en el trabajo del hogar. Sunafil, comunica anualmente el número de quejas o denuncias recibidas al MTPE, las actuaciones inspectivas de investigación, corroboración y resultados de las investigaciones. • Disposiciones complementarias transitorias: La Sunafil, precia las estrategias y planes operativos a fin de que la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo disponga las acciones de orientación que ligadas a la protección de las obligaciones sociales.
<p>PONDERAMIENTO DEL INVESTIGADOR/ APORTE</p>	<p>En el Decreto Supremo N° 009-2021, se precisa las funciones que efectúa Sunafil, basándose en las actuaciones inspectivas que realizan, los reportes que presentan a las comisiones y al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. No obstante, en ningún artículo se evidencia el rol que debe de cumplir Sunafil entorno a la efectivización de los derechos de los /las trabajadoras del hogar: toda vez que, se enfoca en la presentación de reportes semestrales, el rol de comunicación y las acciones de orientación que realizan. Debemos de señalar que debe de tutelarse y efectivizar todo tipo de derecho del trabajador, debiéndose precisar el rol de fiscalizador frente al cumplimiento de las obligaciones sociales y tutela efectiva de los derechos de las empleadas del hogar.</p>

ANEXO 9.- INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS FICHA DE ANALISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

Objetivo general: Analizar la manera como se tutelan las obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

ANALISIS DEL C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

FUENTE DOCUMENTAL	<p style="text-align: center;">C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).</p> <p style="text-align: center;">Link: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189#A27</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>El Convenio 189 ofrece protección específica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Establece los derechos y principios básicos, y exige a los Estados a fin de tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadoras y trabajadores domésticos.</p> <p>Art.7: Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva; (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales; (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración; (d) el tipo de trabajo por realizar; (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos; (f) las horas normales de trabajo; (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales; (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda; (i) el período de prueba, cuando proceda; (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

<p>ANALISIS DE CONTENIDO</p>	<p>El Convenio 189 sobre las trabajadoras/es domésticos, o Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, estableció las normas laborales para los trabajadores domésticos, los principales derechos a los que son acreedoras/es los cuales son los siguientes: horas de descanso diarias y semanales, derecho a un salario mínimo y elegir el lugar donde viven y donde pasan sus vacaciones, información de las condiciones de empleo, derecho a la libertad sindical y negociación colectiva.</p> <p>Asimismo, en el Art.7, se precisa las medidas a adoptar a fin de brindar la información sobre las condiciones de empleo, para lo cual resaltamos las siguientes:</p> <p>Tales como: el nombre del empleador, trabajador y dirección.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fecha de inicio del contrato y duración. • Remuneración y horas laborables. • Vacaciones pagadas y descanso diarios. • Suministro de alimentos y alojamiento. • Terminación de la relación plazo y preaviso.
<p>PONDERAMIENTO DEL INVESTIGADOR/ APORTE</p>	<p>En nuestra legislación mediante la Ley N°31047 ‘‘Ley de trabajadores y trabajadoras del hogar’’ ratifica lo estipulado en el Convenio 189 en el apartado de disposiciones complementarias, precisando que el MTPE, MIMP, SUNAFIL, SUNAT y las organizaciones sindicales conforman la mesa de trabajo a fin de dar cumplimiento a los derechos de las trabajadoras/es del hogar.</p> <p>En el marco del Convenio 189, se precisan los derechos laborales atribuidos a los/las trabajadoras domésticas, debemos de precisar que los miembros que la conforman deberán de formular y poner en practica las medidas de inspección, aplicación de normas y sanciones conforme a la legislación. No obstante, debemos de evidenciar que a pesar de lo señalado en el Convenio y la misma ratificación en la Ley N°31047 Sunafil al ser parte de la mesa de trabajo debería de exigir el cumplimiento de las normas laborales, implementando medidas restauradoras de derechos, multas y sanciones.</p>

ANEXO10.- INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS FICHA DE ANALISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

Objetivo específico 1: Explicar la manera como se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de inspección laboral por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

ANALISIS DE LA LEY N° 28806, LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

FUENTE DOCUMENTAL	Ley N° 28806, Ley general de inspección del trabajo. Link: https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0029/ley-28806.pdf
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>Artículos analizados:</p> <p>Artículo 6.- Atribución de competencias.</p> <p style="padding-left: 20px;">a. Funciones inspectivas de vigilancia y control de las normas, cuando las materias a ser inspeccionadas no revistan complejidad. Para este efecto, mediante Resolución de Superintendencia de SUNAFIL, se aprueban los criterios técnicos para la determinación de las inspecciones que se consideren complejas, pudiendo considerarse, entre otros, las características del sujeto inspeccionado</p> <p>Artículo 19.- Estructura orgánica La estructura del Sistema de Inspección del Trabajo comprende: a) La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) como la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo de acuerdo al Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo, dicha entidad, a través de sus órganos desconcentrados ejerce la competencia en materia inspectiva y sancionadora a nivel nacional. b) Las unidades orgánicas de los gobiernos regionales que dependen funcional y técnicamente de dicha autoridad central en materia de inspección del trabajo.</p> <p>Art. 25 Composición:</p> <p style="padding-left: 20px;">A tales efectos la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, los Gobiernos Regionales y los órganos de la Administración Pública competentes, garantizarán que el Sistema de Inspección del Trabajo disponga de los recursos humanos, oficinas, locales, medios materiales y equipamientos necesarios y en número suficiente. Cuando no existan medios públicos apropiados, garantizarán la disposición de los medios de transporte que se precisen, debiendo rembolsar los gastos de transporte y gastos imprevistos que se deriven del desempeño de las funciones inspectivas, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>

	<p>Artículo 34.- Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo 34.2 La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL es la encargada de velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, determinar la comisión de infracciones de carácter general en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables a todos los centros de trabajo, así como las infracciones de seguridad y salud en el trabajo para la industria, la construcción, y energía y minas a que se refiere el presente título.”</p>
<p>ANALISIS DE CONTENIDO</p>	<p>Artículos analizados de la Ley N° 28806: Artículo 6.- Atribución de competencias. Sunafil cumple un rol de vigilancia y control de normas y mediante resolución aprueba los criterios técnicos para la determinación de las inspecciones. Artículo 19.- Estructura orgánica Sunafil, como la autoridad central del sistema de inspección del trabajo en concordancia con el convenio 81 de la OIT, ejerciendo su competencia inspectora y sancionadora. Art. 25 Composición: Sunafil, los Gobiernos Regionales y los órganos de la Administración Pública competentes, garantizarán que el Sistema de Inspección del Trabajo disponga de los recursos humanos y materiales suficientes para efectuar el gasto de la realización de las funciones inspectivas. Artículo 34.- Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo 34.2. Sunafil es la encargada de velar el cumplimiento de las obligaciones y determinar la comisión de infracciones de carácter general en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p>
<p>PONDERAMIENTO DEL INVESTIGADOR/ APORTE</p>	<p>La Ley N° 28806, Ley general de inspección del trabajo, tiene como objeto regular el sistema de inspección del trabajo, composición estructura, facultades y competencias en conformidad con el Convenio N°81 de la OIT; precisando las actuaciones inspectivas acerca de las diligencias previas al procedimiento administrativo sancionador a fin de verificar si se cumplen las disposiciones vigentes. Sunafil, como autoridad central del Sistema de inspección del trabajo, regula mediante resolución los mecanismos de implementación correspondiente. Debemos de precisar que dichas verificaciones en el ambiente sociolaboral de los/las empleadas, no se efectúan partiendo desde la corroboración del vínculo laboral, por ende, debe de velarse en harás del principio de la realidad a fin de reconocer, beneficios sociales que surgen desde el surgimiento del vínculo laboral.</p>

ANEXO11.- INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS FICHA DE ANALISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

Objetivo específico 1: Explicar la manera como se tutelan los beneficios sociales de las empleadas del hogar, en los procedimientos de inspección laboral por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

ANALISIS DEL DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR, QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Decreto Supremo N° 019-2006- TR, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.</p> <p style="text-align: center;">Link:</p> <p style="text-align: center;">https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955EF614B05257E2A0056AB56/\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>Artículos analizados:</p> <p>Art 23. Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:</p> <p>23.1 No comunicar y registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, documentación o información siempre que no esté tipificado como infracción grave.</p> <p>23.2 No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.</p> <p>23.3 El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios, siempre que no esté tipificado como infracción grave.</p> <p>23.4 El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave.</p> <p>23.5 No exponer en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo, no contar con un ejemplar de la síntesis de la legislación laboral, no entregar el reglamento interno de trabajo, cuando corresponda, o no exponer o entregar cualquier otra información o documento que deba ser puesto en conocimiento del trabajador.</p>

ANALISIS DECONTENIDO	<p>Artículos analizados del Supremo N° 019-2006:</p> <p>Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:</p> <p>La falta de comunicación y registro de documentos o datos ante la autoridad competente, dentro del plazo y requisitos previstos, siempre que la inhabilitación sea por infracción grave.</p> <p>No proporcionar al empleado, dentro del plazo especificado y previa solicitud, una copia del contrato de trabajo, nómina, calendario de pago de antigüedad, departamento de ganancias u otro beneficio social, u otros documentos que se le hayan proporcionado. El incumplimiento de sus obligaciones de pago de salarios o de registro de sus suplentes, o de registro de trabajadores y prestadores de servicios, sujeto a exclusión, es un delito grave.</p> <p>No publique el horario de trabajo en un lugar visible en el lugar de trabajo, no tenga un resumen de la ley laboral, no proporcione reglas comerciales, si las hubiere, o no publique ni transmita ninguna otra información y documentos que deban divulgarse. Informar al personal.</p>
PONDERAMIENTO DEL INVESTIGADOR/ APORTE	<p>El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección de Trabajo se rige en el cumplimiento de los siguientes principios: legalidad, primacía de la realidad, imparcialidad y objetividad, equidad, autonomía técnica y funcional, jerarquía, eficacia, unidad de función y de actuación, confidencialidad, lealtad, probidad, sigilo profesional, honestidad, celeridad, carácter permanente, objetividad y publicidad: toda vez que las inspecciones del trabajo sean realizadas en base a la conformidad con los principios anteriormente mencionados. Sunafil deberá de realizar el levantamiento del acta de inspección evidenciando el surgimiento del vínculo laboral. Toda vez que se busca tutelar el cumplimiento del otorgamiento de beneficios sociales de los/las trabajadores del hogar, tales como: asignación familiar, gratificaciones, CTS, utilidades y seguro de Vida y sancionar el incumplimiento.</p>

ANEXO 12.- INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS FICHA DE ANALISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

Objetivo específico 2: Identificar la manera como la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

ANALISIS DE LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Link: https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>Artículo 1. Objeto de la Ley La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.</p> <p>Artículo 4. Objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo El Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.</p> <p>Artículo 34. Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo 34.1 Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo los incumplimientos de las disposiciones legales de carácter general.</p> <p>Artículo 13. Trámites de las actuaciones inspectivas Las actuaciones de investigación o comprobatorias deben realizarse en el plazo que se señale en cada caso concreto, sin que, con carácter general, puedan dilatarse más de treinta días hábiles, salvo que la dilación sea por causa imputable al sujeto inspeccionado. Cuando sea necesario o las</p>

	<p>circunstancias así lo aconsejen, puede autorizarse la prolongación de las actuaciones comprobatorias por el tiempo necesario hasta, su finalización, excepto en los casos cuya materia sea seguridad y salud en el trabajo.”</p>
<p>ANALISIS DE CONTENIDO</p>	<p>Artículos analizados de la Ley N° 29783:</p> <p>Artículo 1. Objeto de la Ley La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales, prevención de los empleadores, rol de fiscalización y control del Estado.</p> <p>Artículo 4. Objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo El Estado, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo.</p> <p>Artículo 34. Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo El incumplimiento de las disposiciones legales de carácter general.</p> <p>Artículo 13. Trámites de las actuaciones inspectivas Las actuaciones de investigación o comprobatorias deben realizarse en 30 días hábiles, salvo prolongación previa autorización.</p>
<p>PONDERAMIENTO DEL INVESTIGADOR/ APORTE</p>	<p>La presente Ley N° 29783 establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección, basando su objetivo en promover la prevención de riesgos que puedan suscitarse, la presente ley tiene la obligación de plantear medidas preventivas, principalmente para los trabajadores, incluyendo la fiscalización de parte del Estado. Debemos de precisar que los tramites de las actuaciones inspectivas se realiza en un plazo de 30 días hábiles, debiendo notificar la resolución correspondiente al denunciante, representante de la organización sindical y a toda persona con legítimo interés frente al desarrollo del procedimiento.</p>

ANEXO 13.- INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS FICHA DE ANALISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

Objetivo específico 2: Identificar la manera como la seguridad social incide en la protección de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

ANALISIS DEL INFORME DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO- Las trabajadoras del hogar en el Perú- Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección

FUENTE DOCUMENTAL	INFORME DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO- Las trabajadoras del hogar en el Perú- Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección Link: https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Documento-Defensorial-N-21.pdf
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>La defensoría del pueblo realizó una aproximación a la problemática de las trabajadoras del hogar en el Perú –a partir de los datos estadísticos disponibles– pudieron analizar las principales afectaciones a sus derechos fundamentales, teniendo en consideración las percepciones de las propias protagonistas.</p> <p>La defensoría del Pueblo con los testimonios recogidos señaló aproximarse a la problemática que enfrentan las trabajadoras del hogar en nuestro país, a sensibilizarnos al respecto y, consiguientemente, a poder analizar críticamente –en los siguientes capítulos– las normas que actualmente los buscan brindar protección. Como ya se ha señalado anteriormente, el trabajo doméstico remunerado, con frecuencia, es subvalorado; además de ser considerado como una de las ocupaciones con peor calidad del empleo en el mundo. Ello podría explicar, en parte, por qué esta labor difícilmente se realiza por vocación, sino más bien ante una apremiante necesidad económica.</p>

<p>ANALISIS DE CONTENIDO</p>	<p>El trabajo doméstico remunerado constituye, uno de los trabajos con mayor déficit de trabajo decente, debido a las extensas jornadas de trabajo, las bajas remuneraciones, la escasa cobertura de seguridad social y el alto nivel de incumplimiento de las normas laborales. A ello se suman una serie de prejuicios y estereotipos social y culturalmente arraigados que hacen más difícil que se le reconozca como una actividad laboral como cualquier otra. En virtud de lo expuesto, el trabajo prestado en una actividad con dominante ocupación femenina ha sido subvalorado, pues se considera que éste no requiere competencias especiales, sino sólo habilidades innatas en las mujeres. Esta premisa se alimenta de un conjunto de ideas o representaciones de lo que la sociedad considera lo “propio” de las mujeres, cuya identidad de género suele construirse en base a dicha actividad.</p>
<p>PONDERAMIENTO DEL INVESTIGADOR/ APORTE</p>	<p>La defensoría del pueblo evidencio en su informe, la vulneración de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar, precisando la trasgresión del derecho a la igualdad y no discriminación; toda vez que se evidencio las múltiples discriminaciones que sufren por parte de los empleadores y en lo particular implica la exigencia de garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales de todas las personas, como lo estipula la constitución frente a la igualdad ante la ley. Asimismo, se evidencio la vulneración del derecho a la libertad y seguridad personal; toda vez que, la modalidad de prestación de servicios es realizada “cama adentro” y por ende los empleadores dejan sin disposición de las trabajadoras las llaves del hogar, limitando el derecho a la libertad personal. También se transgrede el derecho a la salud, dado que los empleadores se niegan a asumir la obligación de inscribirlas en el Seguro Social.</p> <p>Finalmente precisamos la vulneración del derecho al trabajo de las trabajadoras del hogar; ya que, si bien es cierto la ley reconoce la posibilidad de celebrar un contrato verbal, en la realidad la falta de dicho documento genera una serie de dificultades probatorias. Sunafil deberá de aperturar canales de atención de línea gratuita, realizar verificaciones inspectivas mensuales e implementar todos los mecanismos concernientes para la plena tutela de los derechos fundamentales de las empleadas del hogar.</p>

ANEXO 14.- INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS FICHA DE ANALISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

Objetivo general: Explicar la manera en la que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N.° 31047, Trujillo.

ANALISIS DEL CONVENIO SOBRE POLÍTICA SOCIAL (TERRITORIOS NO METROPOLITANOS), 1947 (NÚM. 82)

FUENTE DOCUMENTAL	<p>C082 - Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82).</p> <p>Link: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C082</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>Artículo 4. Deberá hacerse todo lo posible, por medio de disposiciones apropiadas, de carácter internacional, regional, nacional o territorial, para fomentar el mejoramiento de la salud pública, la vivienda, la alimentación, la instrucción, el bienestar de los niños, la situación de las mujeres, las condiciones de trabajo, la remuneración de los asalariados y de los productores independientes, la protección de los trabajadores migrantes, la seguridad social, el funcionamiento de los servicios públicos y la producción en general.</p> <p>Artículo 10. Cuando las circunstancias en que los trabajadores estén empleados los obliguen a vivir fuera de sus hogares, las condiciones de trabajo deberán tener en cuenta sus necesidades familiares normales.</p> <p>Artículo 18</p> <p>1. Uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, en materia de:</p> <p>(a) legislación y contratos de trabajo, que deberán ofrecer un trato económico equitativo a todos los que residan o trabajen legalmente en el territorio:</p> <p>(b) admisión a los empleos, tanto públicos como privados;</p> <p>(c) condiciones de contratación y de ascenso;</p> <p>(d) facilidades para la formación profesional;</p> <p>(e) condiciones de trabajo;</p> <p>(f) medidas de higiene, seguridad y bienestar;</p> <p>(g) disciplina;</p> <p>(h) participación en la negociación de contratos colectivos;</p> <p>(i) tasas de salarios, las cuales deberán fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en la misma operación y en la misma empresa, en la medida en que este principio esté admitido en el territorio metropolitano.</p>

<p>ANALISIS DE CONTENIDO</p>	<p>Artículos analizados de la C082 - Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82).</p> <p>Artículo 4. Deberá de velarse por el cumplimiento de las disposiciones de carácter internacional o territorial, a fin de fomentar el mejoramiento de la salud pública, vivienda, alimentación, la situación de las mujeres, las condiciones de trabajo, remuneración, seguridad social y protección en general.</p> <p>Artículo 10. Si los trabajadores están obligados a laborar fuera de sus hogares, las condiciones deben de contener las necesidades.</p> <p>Art.18. La finalidad de la política social, es suprimir todo tipo de discriminación.</p>
<p>PONDERAMIENTO DEL INVESTIGADOR/ APORTE</p>	<p>El C082 - Convenio sobre política social; nos precisa, las condiciones de trabajo a los cuales deben de ser acreedores las/los trabajadores del hogar, precisando entre ellas: condiciones de salud, bienestar, vivienda, alimentación, laboral, salarios, seguridad social y servicios públicos a las que deben de contar con acceso; asimismo, se precisa que, toda vez que el trabajo a realizar es fuera de los hogares de los/las trabajadores, el empleador debe de proporcionar las condiciones necesarias. Se debe de precisar que, a fin de suprimir la discriminación, es necesario proporcionar la información durante la etapa post y pre selección del trabajador, constatando las condiciones que obtendrá el trabajador. Sunafil; contando con el rol fiscalizador e investigador, debe velar la aplicación de protocolos de inspección a fin de tutelar el cumplimiento de las condiciones de los/las trabajadores del hogar.</p>

ANEXO 15.- INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS FICHA DE ANALISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.

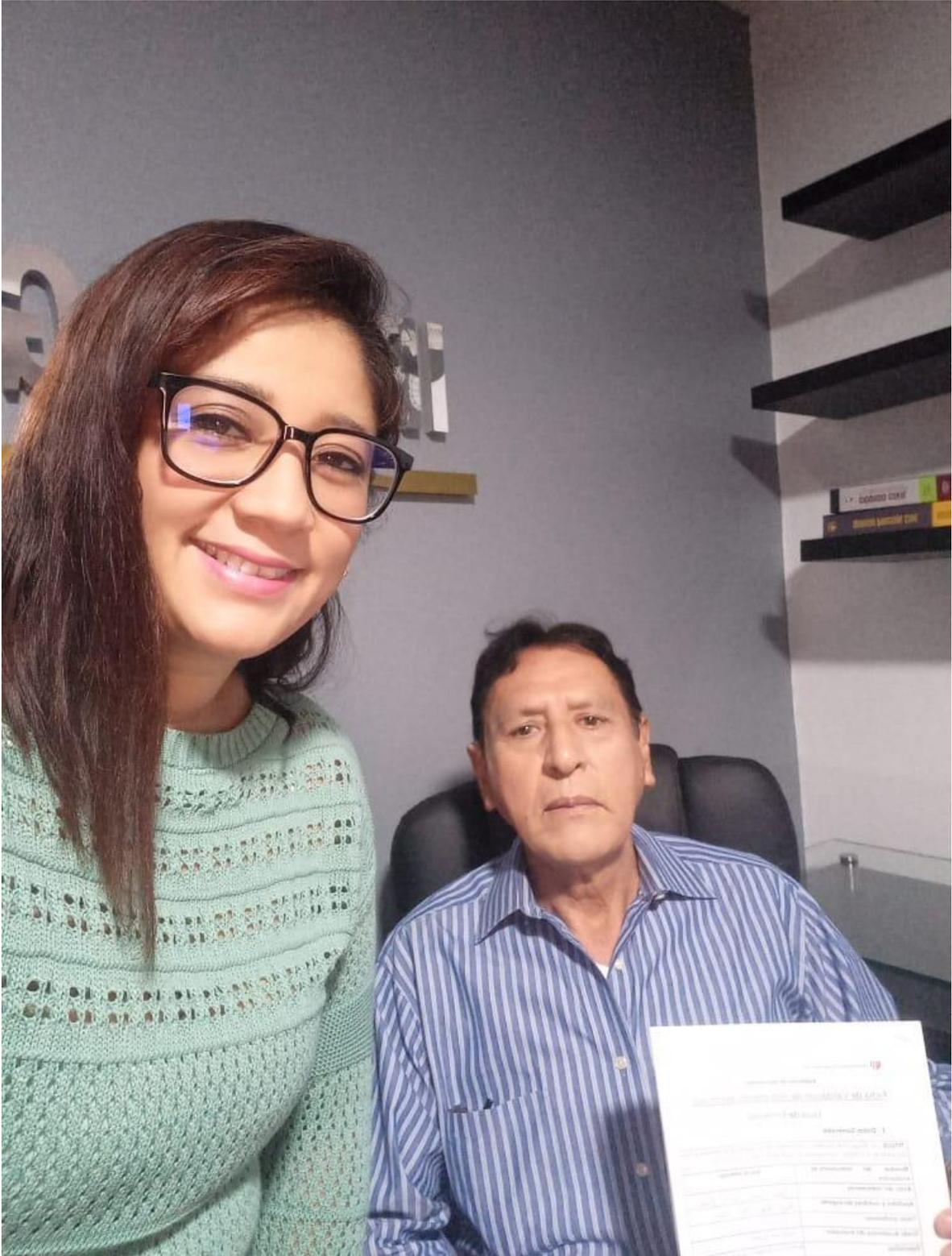
Objetivo general: Explicar la manera en la que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en base al protocolo de inspección implementado por Sunafil, Ley N.° 31047, Trujillo.

PROTOCOLO N° 001-2017-SUNAFIL/INII, DENOMINADO “PROTOCOLO DE FISCALIZACIÓN DE LAS OBLIGACIONES DEL RÉGIMEN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR”

FUENTE DOCUMENTAL	Protocolo N° 001-2017-SUNAFIL/INII, denominado “Protocolo de Fiscalización de las Obligaciones del Régimen de los Trabajadores y las Trabajadoras del Hogar”.
CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	<p>7.3. DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN O COMPROBATORIAS:</p> <p>7.3.3. El inspector comisionado debe contactarse o reunirse con el trabajador del hogar, a fin de que le indique el horario más conveniente para realizar la visita inspectiva, así como para recabar mayor información acerca de su situación laboral y condiciones de trabajo, que le permitan elaborar la estrategia de intervención y desarrollar las actuaciones inspectivas. De no lograr contactarse con este, deja constancia de ello en la respectiva constancia de actuaciones inspectivas.</p> <p>7.3.6. Para el caso de las actuaciones inspectivas que se realicen de forma virtual, se utilizan las herramientas tecnológicas de la información y las comunicaciones, tales como, llamadas telefónicas, mensajes de texto, correos electrónicos, mensajes por aplicativo WhatsApp, videoconferencias, entre otros que evalúe el inspector de trabajo comisionado.</p> <p>7.3.8. El inspector comisionado puede verificar la existencia de la relación laboral, principalmente, con base en la siguiente información:</p> <p>a) El Registro del Trabajo del Hogar a cargo del MTPE.</p> <p>b) Las constancias de pago que recibe el empleador por parte del trabajador.</p> <p>c) La comprobación indirecta de la presencia física del trabajador en el domicilio del empleador realizando actividades afines a las propias del trabajo del hogar, por intermedio de testigos, terceros o personal relacionado al centro de trabajo (administradores de edificio, vigilantes, o similares); o a través de fotos, cartas, mensajes de texto, mensajes de WhatsApp, correos electrónicos y otros medios de prueba que pudieran haber sido presentados en la denuncia o recabados por el inspector comisionado durante la</p>

	comprobación de datos y/o entrevista, que, en conjunto, permitan inferir indubitablemente la prestación de servicios.
ANÁLISIS DE CONTENIDO	<p>Artículos analizados del Protocolo N° 001-2017-SUNAFIL/INII.</p> <p>7.3. DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN O COMPROBATORIAS:</p> <p>7.3.3. El inspector autorizado deberá contactar o reunirse con el trabajador doméstico, para determinar el momento más adecuado para la visita.</p> <p>7.3.6. En el caso de las auditorías virtuales se utilizan herramientas TIC como llamadas telefónicas, SMS, correos electrónicos, mensajes de WhatsApp y videoconferencias, entre otras que han sido evaluadas por inspectores de trabajo competentes.</p> <p>7.3.8. El inspector comisionado puede verificar la existencia de la relación laboral.</p>
PONDERAMIENTO DEL INVESTIGADOR/ APORTE	<p>De acuerdo al Protocolo N° 001-2017-SUNAFIL/INII- Protocolo de Fiscalización de las Obligaciones del Régimen de los Trabajadores y las Trabajadoras del Hogar, se evidencia los lineamientos a seguir frente a las inspecciones realizadas por parte de Sunafil; toda vez, que el inspector acude al centro de labores de las/los trabajadores del hogar frente a la interposición de la denuncia anónima. Toda vez que la recabación de la entrevista; este mismo empleado como medio probatorio, busca evidenciar la existencia del vínculo laboral.</p> <p>Durante la realización de la visita inspectiva el inspector, solicitara el acceso al domicilio y frente a la negación realizara las preguntas al responsable de la puerta. Se debe de precisar que el inspector tiene la facultad de poder ingresar al domicilio previo consentimiento del empleador o autorización judicial oportuna y frente a la negación el inspector levantara el acta evidenciando las condiciones laborales incumplidas, frente a la corroboración del vínculo laboral se realiza un requisito de comparecencia. Si viene es cierto, se efectúa la aplicación del protocolo, señalando las actuaciones que debe de realizar el inspector frente a los múltiples casos que surgen en la relación empleador- empleado (trabajador/a del hogar); la actuación de Sunafil se torna tardía; toda vez, que realizan la verificación frente a la interposición de una denuncia., siendo necesario la implementación de un protocolo de supervisión de oficio.</p>

ANEXO 16.-FOTOS- EVIDENCIA







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AUGUSTO MAGNO HUAROMA VASQUEZ, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021.", cuyo autor es BENITEZ ALVAREZ SOPHIA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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 César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 26 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AUGUSTO MAGNO HUAROMA VASQUEZ DNI: 32983025 ORCID: 0000-0003-3335-6073	Firmado electrónicamente por: AHUAROMAV el 27- 09-2022 08:52:17

Código documento Trilce: TRI - 0430652