



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el  
Perú.

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

AUTORA:

CARRASCO CAMACHO, CAROLINA ELIZABETH

ASESOR:

Mg. LILIAM LESLY CASTRO RODRÍGUEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DERECHO LABORAL

LIMA - PERÚ

2017

## Página del Jurado

.....  
Mg. Vargas Huamán, Esau  
Presidente

.....  
Mg. Gamarra Ramón, José Carlos  
Secretario

.....  
Mg. Castro Rodríguez, Liliam Lesly  
Vocal

## **Dedicatoria**

A Dios, por ser mi camino y por estar conmigo en cada etapa de mi vida. Gracias por sostenerme y cuidarme cada día.

A mis abuelos, Tata y Nana, por sus enseñanzas y por los valores que me enseñaron.

A mi estimada y querida madre, quien es fuente de mi inspiración y superación.

A mis tías: Angélica, Janire y Nancy, por su apoyo incondicional en mi carrera profesional.

## **Agradecimiento**

A mis padres, por el amor y confianza que me brindaron desde un comienzo.

A mi tía Angélica, por sus palabras tan precisas y suficientes en cada adversidad que se presentaba en mi vida.

### **Declaración Jurada de Autenticidad**

Yo, Carolina Elizabeth Carrasco Camacho, con DNI N° 70498634, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela Académico Profesional de Derecho, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener el grado o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados: no han sido falseados, duplicados, no copiados. Por lo tanto, los resultados que se presentan en la presente tesis e constituirán aportes a la realidad investigada.
5. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 28 de junio de 2017

.....  
Carolina Elizabeth Carrasco Camacho  
DNI No 70498634

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR EN EL PERÚ”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Abogada.

**La autora**

## Índice

	<b>Página</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	ix
<b>ABSTRAC</b>	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	01
Aproximación Temática	03
Trabajos Previos	06
Teorías Relacionadas al Tema	08
Formulación del Problema	23
Justificación del Estudio	24
Objetivos	26
Supuesto Jurídico	26
<b>II. MÉTODO</b>	28
2.1. Tipo de investigación	29
2.2. Diseño de investigación	30
2.3. Caracterización de sujetos	30
2.4. Población y Muestra	32
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
2.6. Métodos de análisis de datos	34
2.7. Tratamiento de la Información: Unidades Temáticas, Categorización	34
2.8. Aspectos éticos	35
<b>III. RESULTADOS</b>	36
3.1. Resultados de entrevista de expertos	37
3.2. Resultados de legislación comparada	43
3.3. Resultados de observación	44
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	46

<b>V. CONCLUSIÓN</b>	51
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	53
<b>VII. REFERENCIAS</b>	55
<b>ANEXOS</b>	60
<b>Anexo 1.</b> Matriz de Consistencia	61
<b>Anexo 2.</b> Validación de instrumentos de entrevista por el Dr. La Torre Guerrero, Ángel	63
<b>Anexo 3.</b> Validación de instrumento de entrevista por el Dr. Rodríguez Figueroa, Jorge	64
<b>Anexo 4.</b> Validación de instrumento de entrevista por la Dra. Castro Rodríguez, Liliam	65
<b>Anexo 5.</b> Ficha de entrevista	66
<b>Anexo 6.</b> Ficha entrevista realizada al Dr. Neves Mujica, Javier	68
<b>Anexo 7.</b> Ficha entrevista realizada al Dr. Peralta Cabrera, Walter	70
<b>Anexo 8.</b> Ficha entrevista realizada al Dr. Ugaz Sánchez, Robert	72
<b>Anexo 9.</b> Ficha entrevista realizada al Dr. Villegas Zevallos, Janeth	74
<b>Anexo 10.</b> Ficha entrevista realizada al Dr. Fernández Ponce, Sharon	76
<b>Anexo 11.</b> Ficha entrevista realizada al Dr. Quispe Berrocal, Roger	78
<b>Anexo 12.</b> Ficha entrevista realizada al Dr. Chumpitaz Valverde, Juan	80
<b>Anexo 13.</b> Ley N° 27986	82

## RESUMEN

Mediante la presente investigación pretende en otorgarle protección a los derechos laborales de los trabajadores del hogar referente al reconocimiento legal del derecho a gozar de una remuneración mínima vital, para ello propongo la necesidad que el Estado Peruano modifique el artículo 5 de la Ley N° 27986 – Ley de los trabajadores del hogar y la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo. La presente investigación, cuenta con un estudio de enfoque cualitativo con diseño no experimental-transversal. La población son especialistas en la materia de derecho laboral. La técnica de recolección de datos usados son la observación, la entrevista y análisis de legislación comparada que serán analizadas mediante el método descriptivo e interpretativo.

**Palabras Claves:** Trabajadores del hogar, remuneración mínima, Convenio Internacional.

## **ABSTRACT**

The present investigation seeks to grant protection to the labor rights of domestic workers regarding the legal recognition of the right to enjoy a minimum wage, for this I propose the need for the Peruvian State to modify article 5 of Law No. 27986 - Domestic Workers Act and the ratification of Convention 189 of the International Labor Organization. The present research has a qualitative study with non-experimental-transversal design. The population is specialists in the field of labor law. The technique of data collection used is observation, interview and analysis of comparative legislation that will be analyzed using the descriptive and interpretive method.

**Keywords:** Household worker, minimum remuneration, International agreement.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación, se ha realizado debido a la necesidad de darle protección a los derechos laborales de los trabajadores del hogar, referente al derecho a percibir una remuneración mínima vital, ya que en la actualidad, no se le ha reconocido este derecho en la ley de este régimen especial que lo regula; dejando así a este sector en un estado de vulnerabilidad. Así mismo, no es solamente enfatizar y delimitar el problema sobre las deficiencias referente a la situación laboral de las trabajadoras del hogar en nuestro país, frente a la relación laboral que tiene con su respectivo empleador; sino también, es importante analizar de cómo el Estado está garantizando el cumplimiento de este derecho antes mencionado.

Debemos tener en cuenta que si bien la remuneración es un elemento de la relación laboral, ante todo es un derecho fundamental, que es reconocido en el Artículo 24 de nuestra Constitución Política del Perú; señalando así mismo la importancia de percibir una remuneración equitativa y suficiente para velar por el bienestar del trabajador y de su familia.

Mediante el presente trabajo, se realizará entrevistas a las personas especializadas en derecho laboral para que nos puedan dar una visión más amplia si se le debe de reconocer el derecho a la remuneración mínima a este sector como se le reconocen a los demás trabajadores del sector privado o es necesario establecer mínimos. A la vez, vamos a realizar un análisis del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo y analizaremos la importancia de que el Estado Peruano pueda ratificar ya que hasta el momento no se ha pronunciado a ello ante las exigencia del Sindicato de los trabajadores del hogar y sobre un informe de la Defensoría del Pueblo donde recomienda al Estado Peruano ratificar dicho Convenio.

El propósito del presente trabajo de investigación es lograr que modifiquen el artículo 5 de la Ley de los trabajadores del hogar para que este sector pueda gozar del derecho a la remuneración mínima vital. Asimismo, se recomienda que el Estado Peruano ratifique el Convenio 189 para lograr un reconocimiento internacional.

## **Aproximación temática**

Podemos visualizar, en nuestra realidad, que la mayoría de los trabajadores del hogar, especialmente los que trabajan bajo la modalidad cama adentro, se enfrentan cada día a largas horas de jornada laboral, bajos salarios (mucho de ellos, por debajo de la remuneración mínima vital), sin descanso semanal y anual, sin seguro de salud y sin la oportunidad de estar afiliados a un sistema de pensiones; vulnerando así sus derechos laborales y muchas veces vulnerando sus derechos humanos como la discriminación, el racismo, la violencia y la exclusión; teniendo en cuenta, que en este tipo de labor, no solamente estamos hablando de personas con mayoría de edad que asumen estas actividades sino de menores de edad.

Ante esta problemática, el Estado se ha visto en la necesidad de darles una protección jurídica mediante la promulgación de la Ley N° 27986 - Ley de los Trabajadores del Hogar, y su Reglamento, conforme el Decreto Supremo N° 015-2003-TR, que reconoce, con rango ley, una serie de derechos laborales específicos para los trabajadores del hogar.

Con la promulgación de esta ley, se ha considerado un gran avance para este sector, mas no suficiente; ya que, hay ciertas deficiencias y vacíos que pueden llegar a una ambigüedad; como por ejemplo, lo señalado en el artículo 5, que hace referencia al monto de la remuneración, que permite fijar el salario a voluntad de las partes, aprovechándose muchos empleadores de las necesidades de estas personas que laboran en este sector.

Asimismo, el presente trabajo se dedicará a analizar este derecho fundamental, que es el derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el Perú, derecho que no se encuentra reconocido en este régimen laboral especial de este sector invisibilizado y no muy bien valorada.

Cabe indicar que en el año 2014, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante un oficio enviado a la Defensoría del Pueblo, señaló que el número de trabajadoras y/o trabajadores del hogar representó el 2,3% de la Población Económicamente Activa (PEA) y que el promedio del ingreso laboral fue de S/ 517.00 (quinientos diecisiete soles); monto que estaba por

debajo de la remuneración mínima vital de ese año. Si bien es cierto que hubo un incremento entre los años 2010 y 2014, el promedio de estas remuneraciones sigue siendo inferior a la Remuneración Mínima Vital.

En este informe también señala que este sector es considerado como una labor subvalorada e insuficientemente regulada y realizada mayormente por mujeres.

De acuerdo con lo indicado por Toyama, y coincidiendo con ello, la labor que tiene el Estado no es solamente mediante el ejercicio de la promulgación de normas sino debe de garantizar el cumplimiento de ello.

Si bien es cierto, en nuestro país, el Estado es el responsable de fomentar el empleo mediante políticas que respalden el bienestar social y económico, no solamente lo debe materializar mediante la creación y promulgación de normas que normalmente regula la relación que existe dentro de un contrato laboral; sino, deber de actuar como garante del cumplimiento de estas normas mediante la creación de políticas de fiscalización de trabajo (2007, p. 11).

Si bien es cierto que hay una iniciativa legislativa que solicita la modificación de varios artículos, incluyendo el monto de la remuneración, de la Ley N° 27986 – Ley de los Trabajadores de hogar, mediante el proyectos de Ley N° 291-2011 y el proyecto de Ley N° 666/2016, manifestando que hay un recorte de derechos laborales mínimos que están dentro de derechos constitucionales a comparación con los trabajadores del sector privado, como por ejemplo, sueldo mínimo, la gratificación, la compensación por tiempo de servicios y vacaciones; hasta el momento no hay una respuesta por parte del Poder legislativo.

Asimismo, en la actualidad, el Sindicato de las Trabajadoras del Hogar de Lima y otros grupos sociales vienen trabajando en programas, charlas y tratan de fomentar que sus derechos sean reconocidos y no vulnerados; a la vez, solicitan que el Estado Peruano pueda ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio que fue adoptado el 16 de junio de 2011 en la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, donde reconocen una serie de derechos, incluyendo el derecho a un salario mínimo, y principios de las trabajadoras del hogar.

Este Convenio 189 de la OIT, exigirá a los Estados establecer las medidas respectivas para poder salvaguardar el derecho del trabajo decente a los trabajadores del hogar. Si bien es cierto que el Estado Peruano no está en la obligación de ratificar este convenio y en el caso no llegara a ratificar, solo el poder legislativo tiene la responsabilidad de salvaguardar este derecho laboral y constitucional del derecho a la remuneración mínima de los trabajadores del hogar mediante la modificación de este artículo 5 de la Ley N° 27986 – Ley de trabajadores del hogar o por parte del Tribunal Constitucional, realizar una interpretación de acuerdo a la Constitución, interpretación que hasta el momento no se ha realizado.

Cabe señalar que la mayoría de los países que ha ratificado este convenio, como Argentina, Uruguay, Colombia, Chile, Paraguay y otros países, han establecido el reconocimiento de la remuneración mínima vital o han establecido parámetros de escalas de salarios mínimos, que se encuentran clasificadas en categorías y la mayoría han creado un ente especializado para realizar un estudio y establecer salarios mínimo cada año, dependiendo de cada región de su respectivo país. Además cada año agregan un incentivo para el pago de sus gratificaciones como lo hace el Estado de Argentina.

El propósito del presente trabajo es analizar en que consiste el derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el Perú, determinar qué principios se estaría vulnerando a los trabajadores del hogar al no reconocerles el derecho de percibir una remuneración mínima vital y ver los motivos por la cual el Estado Peruano, hasta la fecha, no ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

Asimismo, por ser un derecho constitucional que se está vulnerando a las trabajadoras del hogar, es necesario que el Estado Peruano, mediante el poder Legislativo tome las medidas respectivas para lograr el reconocimiento del derecho a la remuneración mínima y garantizar el cumplimiento de ello mediante el ente de fiscalización encargado.

## **Trabajos Previos**

Una aproximación referente al presente tema de investigación, es que no he encontrado trabajos y/o antecedentes que traten sobre este tema en específico, pero si se puede encontrar trabajos que plantean parte del tema de la presente investigación a tratar, siendo la mayoría, tesis nacionales y artículos extranjeros de la OIT referente a la situación laboral y protección de los derechos laborales de los trabajadores del hogar y sobre la importancia de la necesidad de percibir como sueldo base, una remuneración mínima vital, dentro de las cuales se empezará a detallar.

**Bastidas (2012)**, en la publicación del Centro Internacional de Formación de la OIT “Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas”, tiene como objetivo principal analizar los problemas que influyen negativamente en la protección social de las trabajadoras del hogar en el Perú. Asimismo, la autora consultó a fuentes como estadísticas y estudios oficiales y diseñó una entrevista en las ciudades más pobladas en el Perú.

La autora llega a la conclusión que el trabajo doméstico, es uno de los sectores con mala calidad de empleo, por la cual lo considera como uno de los trabajos poco decente en el Perú.

**La Cruz (2014)**, en su Tesis de Maestría en Derecho de Trabajo y Seguridad Social “Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro” de la Escuela de Posgrado de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, trata de establecer soluciones para proteger a los trabajadores del hogar, de la modalidad cama adentro, de la vulneración de derechos que sufren cada día. La autora señala que los principales problemas en las condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar son la alimentación, vivienda, tiempo de trabajo, registro, remuneración, acceso a la educación, discriminación, abuso sexual, físico y psicológico, considerándose así una de las principales sectores de la esclavitud.

**Marcenaro (2009)**, en su Tesis de Maestría en Derecho Constitucional “Los derechos laborales de Rango Constitucional” de la Escuela de Postgrado de la PUCP, trata de determinar mediante la doctrina, los derechos laborales que tienen rango constitucional; de la cual ha realizado un análisis comparativo de 24 constituciones europeas y 19 latinoamericanas, permitiendo así brindar conocimientos del Derecho Laboral Constitucional Comparado. Los 15 temas relacionados a los derechos laborales que analizará son: la protección al trabajo, a la mujer, al menor de edad, fomento de empleo, principio de igualdad, derecho a la no discriminación, libertad, salario social, jornada de trabajo, descanso semanal, vacaciones y feriados, formación profesional, libertad sindical, convenio colectivos, huelga y participación de los trabajadores en la empresa.

**Valdez (2014)**, en su Tesis de Maestría en Estudios de Género “Empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro: Un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana”, de la Escuela de Postgrado de la PUCP, trata de analizar la realidad problemática de los trabajadores del hogar, de modalidad cama adentro, ante la vulneración de sus derechos humanos porque sufren discriminación de diferentes índoles como de género, raza, condición, entre otras. Asimismo, la autora empleó la metodología cualitativa y utilizará las siguientes fuentes: estadísticas, estudios e investigaciones relacionadas al tema.

Esta tesis permitirá ver las implicancias, expresiones y manifestaciones así de las relaciones laborales entre las empleadoras y las trabajadoras del hogar en la modalidad cama adentro.

**Valderrama (2012)** en su Tesis de Maestría en derecho con mención en trabajo y seguridad social “La remuneración mínima en el Perú” de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tiene como propósito establecer los factores que no permiten el aumento de la remuneración mínima en el Perú, teniendo como desarrollo la centralización de la regulación de la remuneración mínima en el Perú.

Asimismo, el autor emplea un tipo de investigación descriptiva y un diseño de investigación no experimental, considerando a su universo a la Confederación General de Trabajadores del Perú y a empleadores del régimen laboral privado.

El autor concluye que la remuneración es uno de los elementos principales del Trabajo Decente y éste debe estar conforme a los cambios de la productividad y el costo de vida; mejorando así la situación económica de cada trabajador.

**El Centro Internacional de Formación de la OIT** en su programa “*Desarrollo de sistemas de inspección de los trabajos modernos y eficaces. Módulo 16: Inspección de trabajo y trabajo doméstico*”, nos da un enfoque sobre las normas internacionales de trabajo sobre trabajo doméstico e inspección de trabajo, las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos que se observan en nuestra realidad como: trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación, la libertad sindical y la seguridad y salud ocupacional. A la vez, se habla sobre las dificultades que tienen los inspectores al momento de ejercer su función de fiscalización (el acceso al lugar del trabajo, la falta de información, la comprobación de la existencia de la relación laboral y las pocas quejas); pero así mismo, establece que mediante la difusión de información y sensibilización se puede garantizar el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar por parte de los inspectores.

## **Teorías relacionadas al tema**

### **Antecedentes:**

La remuneración era antes conocida como salario, proviene etimológicamente del latín *salarium*, del Imperio Romano. Sabemos por historia que la forma más antigua de pagar a los trabajadores era en especie.

La remuneración mínima o salario mínimo, es un término que se da recién en el siglo XIX, apareciendo su regulación por primera vez en Australia y Nueva Zelanda. Ante la publicación de la ley *Employers and Employes Act*, en el año 1890, los obreros protestaron mediante una huelga solicitando un salario

mínimo por el trabajo que realizaban para su subsistencia. Fue en 1894, que se reguló el salario mínimo mediante la Ley de Arbitramento y Conciliación Laboral.

Con la creación de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, en el año 1919, establecieron normas para garantizar y proteger los derechos laborales de los trabajadores, fijándose entre ellas el derecho de los trabajadores a percibir un salario mínimo por el trabajo prestado; posteriormente creando convenios para el cumplimiento entre los estados miembros. Asimismo, inspirando a demás países para la adecuación y regulación de este derecho a la remuneración mínima en sus respectivos ordenamientos jurídicos.

### **Derecho del Trabajo**

Para Jorge Rendón Vásquez define al Derecho del Trabajo como: “la rama del derecho relativa a las relaciones de trabajo personal a cambio de una retribución económica” (Rendón, 2008, p. 10).

Para este autor, señala que las principales funciones del derecho del trabajo son: formalización de la utilización de la fuerza de trabajo, dar protección al trabajador que es la parte más vulnerable, establecer el comportamiento del trabajador en la empresa y determinar el costo de la fuerza de trabajo y su rendimiento.

Referente a la función de formalizar la utilización de la fuerza de trabajo: “Trata de una función genérica que subordina a los demás, y rige, por lo tanto, la conducta del empleador, la del trabajador y la del Estado” (Rendón, 2007, p. 70).

Acerca de la función protectora del trabajo, se da por el origen en la presión de los trabajadores para tratar de reducir los abusos que se dan por parte de los empleadores. Como señala Rendón, las manifestaciones referente a esta

función son: el orden público inmanente a las normas laborales, la intervención de un Estado garantista y la aparición de los principios laborales.

La función modeladora de la conducta del trabajador en la empresa, se refiere a que la conducta del trabajador estará regulada por una serie de normas que serán los límites por la cual ellos puedan actuar dentro de la empresa. Esta función tiene fundamentos jurídicos, económicos y sociales. Jurídicos, porque la conducta de los trabajadores será regulada mediante una ley; económicos, porque el empleador necesita la fuerza del trabajador para realizar los servicios por la cual han sido contratados; y sociales, porque la conducta del trabajador debe ser de acuerdo a los valores de igualdad y solidaridad.

La función económica del Derecho del Trabajo, consiste en determinar el costo de la fuerza de trabajo ya sea tanto para el empleador y el trabajador mediante las normas laborales. En esta función, el empleador verá el costo – beneficio económico del rendimiento del trabajador; y este último lo verá reflejado mediante el pago de su remuneración.

### **Los principios del Derecho Laboral**

Los principios, en términos generales, son líneas directrices que informan a la norma y que inspiran muchas veces a una serie de soluciones; cuyas funciones son las siguientes: informativa, normativa e interpretativa. Son informativas, porque van a inspirar a los legisladores a utilizarlas como sustento o fundamento para la norma jurídica; será normativa, porque serán fuentes supletorias a ante la ausencia de una ley; y, será interpretativa, porque opera como criterio orientador del juez.

Para Rendón, los principios del derecho del trabajo:

Son lineamientos u orientaciones sobre la interpretación y el sentido de las normas dadas o por darse, en cuanto a su alcance, significación o contenidos o sobre la manera de resolver determinadas situaciones no prescritas por las normas y la consideración de los hechos en las controversias entre empleadores y trabajadores. (2007, p. 94).

Referente al presente trabajo de investigación, nos limitaremos a definir y explicar los siguientes principios del Derecho del Trabajo, para posteriormente determinar los principios que se han vulnerado al no reconocerle el derecho a gozar de una remuneración mínima de los trabajadores del hogar en el Perú:

**Principio indubio pro operario:**

Ante la duda insalvable sobre los sentidos y/o interpretaciones de la norma, el criterio a tomar, que deberá tomar el juez, deberá ser el que sea más favorable para el trabajador.

Rendón señala que este principio significa:

Que en la duda se debe favorecer al trabajador, cualquier situación sujeta a dos o más normas de sentido distinto o regida por una norma oscura o anfibológica, o no sometida a ninguna norma debe ser resuelta, aplicando la disposición o el criterio más favorable al trabajador. (2007, p. 97).

**Principio de irrenunciabilidad de derechos:**

Consiste en que todos los derechos reconocidos por la Constitución y por la Ley, son irrenunciables. Los trabajadores no pueden renunciar estos derechos por voluntad propia.

**Principio del rendimiento:**

Es un principio mencionado por pocos autores, es un principio que tiene tendencia a favorecer al empleador ya que consiste sobre el porcentaje de rendimiento y productividad que debe cumplir el trabajador para justificar el pago de su remuneración. Asimismo, algunos autores indican que si aumentaran su rendimiento o productividad, sería merecerle el aumento de su remuneración.

**Principio de la continuidad de la relación laboral:**

Este principio hace referencia a que el contrato laboral sea un tracto sucesivo, que sea un vínculo que dure en el tiempo; prefiriendo contratos de duración indeterminada.

**Principio de la Primacía de la realidad:**

Consiste en que ante la no concordancia entre la realidad y lo que surge en los acuerdos y/o documentos, se dará preferencia a lo primero.

“Ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto sobre aquello” (Neves, 2009, p. 42).

El autor Javier Neves, también deja en claro que si bien es cierto la importancia sobre la manifestación de voluntades y /o acuerdos acordados entre las partes, es necesario demostrar la disconformidad en re ellas.

Para el autor Rendón, que la finalidad de este principio es:

Combatir el fraude a la ley que, por lo general, afecta al trabajador quien se ve obligado a someterse a formas contractuales ficticias o a aceptar condiciones inferiores a las dispuestas por la Constitución, la ley o la convención colectiva (2007, p. 103).

**Principio de Razonabilidad:**

Este principio sirve para medir la semejanza de una específica explicación y sirve como límite de ciertas facultades que puede dar paso a la arbitrariedad, esto puede darse por parte del empleador ante ejercer su poder de dirección y su poder disciplinario.

**Principio de la Buena Fe:**

Es un principio fundamental que normalmente está implícito en nuestros actos. Ante una relación laboral, no son importantes solamente los fines meramente económicos sino también la confianza recíproca que normalmente debería haber entre el empleador y trabajador. Por parte del empleador y el trabajador, exigen esta confianza para el cumplimiento de las obligaciones laborales respectivamente, actuando así de buena fe.

Otros autores como Jorge Rendón y Mario De La Cueva, a este principio lo denominan Principio de Probidad al comportamiento del trabajador y del empleador dentro de relación contractual.

## **Remuneración**

Dentro de una relación laboral, encontramos como uno de los elementos principales la remuneración, que es el pago de una retribución, ya sea en dinero o en especie, otorgado al trabajador por el trabajo prestado para el empleador. A la vez, la remuneración constituye un derecho fundamental que se encuentra reconocido en nuestra Carta Magna; por la cual, la remuneración tiene una protección en nuestro ordenamiento jurídico.

Así mismo, Neves nos señala:

La remuneración tiene carácter contraprestativo, pero no se agota en este. En otras palabras, es el pago que corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad. Pero es más contraprestación, ya que la inactividad temporal del trabajador originada en ciertas causas, no conlleva la suspensión de su remuneración. (2009, p.39).

Este autor, antes mencionado, se refiere a que la remuneración no se limita a tener solamente un carácter contraprestativo, porque hay ciertas situaciones que el trabajador sin prestar los servicios por la cual ha sido contratados tiene el derecho de una remuneración mínima. Por ejemplo: el descanso vacacional, licencia por enfermedad, etcétera.

Para Arce señala lo siguiente:

El éxito o fracaso económico de la empresa, no enerva al empresario de sus obligaciones laborales. Así, cumplida la prestación del trabajador, el salario se encuentra garantizado, sea cual fuere el resultado de la actividad dirigida por el empresario. (2008, p. 82).

## **La remuneración en nuestro ordenamiento legal**

- En el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, señala: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual”

En este artículo, podemos ver el derecho que tiene todo trabajador, no hace distinción alguna, por lo mismo el no reconocer un salario mínimo para las trabajadoras del hogar es un acto de discriminación.

Referente a este último párrafo, Quintanilla, realiza esta crítica:

El tercer párrafo ha sido desconocido por los diversos gobiernos de turno, los que unilateralmente han regulado la remuneración mínima vital; en ningún caso se ha establecido esta remuneración mínima con la participación de las organizaciones de empleadores o trabajadores. Si bien es cierto se establecen mesas de diálogo o concertación, lo que realmente ha primado es la decisión del Poder Ejecutivo. (2011, p. 12).

- En el Artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, indica lo siguiente: “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa”.

Lo resaltante de este artículo es que las condiciones de trabajo, anteriormente señalada no forma parte del concepto remunerativo. Asimismo, no debemos permitir si el empleador descontara estos conceptos en el monto total de la remuneración de los trabajadores.

### **La remuneración en las resoluciones del Tribunal Constitucional**

- En el expediente N° 4922-2007-PA/TC, el Tribunal Constitucional señaló que la remuneración, ante todo, es un derecho reconocido por nuestra Carta Magna, es un pago que recibe un trabajador por el trabajo realizado y el encargado de este pago es el empleador. La remuneración tiene una naturaleza alimentaria porque está relacionado con derechos constitucionales como es el derecho a la vida, el derecho a la igualdad y el derecho a la dignidad y que está vinculando para la subsistencia del trabajador y de su familia.

- En el expediente N° 020-2012-PI/TC, el Tribunal Constitucional estableció que el derecho fundamental a la remuneración está regulado en nuestra Constitución. Asimismo, indica que la remuneración abarca los elementos como al acceso, a la no privación arbitraria, prioritario, equidad y suficiencia.

### **La remuneración básica y su estructura remunerativa**

Se debe tener en cuenta que la remuneración, en término general, tiene su propia estructura y está constituida por una remuneración básica (llamada también sueldo base, mínima, fija o principal) y por remuneraciones complementarias (llamadas también suplementos remunerativos).

Para Toyama, la remuneración básica es:

La remuneración básica, es una remuneración principal fija a través de la cual el trabajador recibe la misma cantidad, determinada por cada uno de los módulos temporales en los que desarrolla su prestación laboral. La remuneración básica constituye la contraprestación directa e inmediata más estrechamente conexas con la prestación misma de trabajo. Ciertamente no existe un derecho a percibir un "básico mensual" dado que, en términos legales, lo clave es percibir una remuneración mínima mensual. (2016, p. 19).

### **La remuneración mínima vital**

En el Perú, la remuneración mínima se encuentra reconocida en el Artículo 24 de la Constitución. Si bien es cierto que es fijada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con la participación de las organizaciones sociales (como los sindicatos), y es aprobada mediante Decreto Supremo del Poder Ejecutivo. Cabe señalar que si no hay acuerdo en el Consejo Nacional de Trabajo, puede ser determinado directamente por el gobierno.

Referente a la remuneración mínima vital: "De otro lado, la RMV vendrá a actuar con toda su fuerza en los casos donde los ingresos del trabajador sean calculados sobre la base de sistemas centrados en los resultados empresariales" (Arce, 2008, p. 376).

## **Trabajadores del Hogar**

En el Régimen Laboral Especial de Trabajadores del Hogar - Ley N° 27986, define a las trabajadoras del hogar como:

Son los trabajadores que realizan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familias. Existen dos tipos de modalidades para la contratación de un trabajador del hogar, de las cuales son modalidad cama afuera y cama adentro. (Ley 27986, 2003).

En nuestra legislación indica que hay dos tipos de modalidades: Modalidad cama afuera y cama adentro. El primero es cuando la trabajadora del hogar no habita en el domicilio del empleador; mientras que la segunda, la trabajadora del hogar si habita en el domicilio del empleador; por lo cual, este último tiene la obligación de darle las facilidades para su educación, brindarle hospedaje y alimentación.

Respecto al registro ante la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria:

Referente al tipo de registro, según a la Resolución de la Superintendencia N° 191-2005/SUNAT, estableció la obligación de los empleadores de los trabajadores del hogar al efectuar el registro y de sus derechos habientes. En la presente resolución indica los sujetos que están obligados a inscribirse, los requisitos para la inscripción y dar de baja del Registro, los documentos que puedan acreditar la identidad del empleador, de la trabajadora del hogar y de sus derechohabientes (Jiménez, Infantes y Ugarte, 2010, p. 232).

En nuestra sociedad cuando se menciona las trabajadoras de hogar, lo relacionamos rápidamente con el género femenino y normalmente personas mayores, cuando debemos de tener en cuenta que en la actualidad esta labor lo realizan también los niños y adolescentes. Como se indicó en un inicio del presente trabajo de investigación, es un sector laboral donde predomina la informalidad, posiblemente debido a que no hay políticas estables donde haya

una inspección eficiente hacia ella. Las trabajadoras del hogar en nuestro país, normalmente, son personas de bajos recursos, que tienen bajos niveles académicos y muchas veces los empleadores, aprovechándose de estas condiciones y de las necesidades, llegan a vulnerar sus derechos laborales y muchas veces hasta sus derechos humanos.

Cabe mencionar, que referente al derecho del pago de su remuneración, en esta relación laboral, se considera que la actividad laboral que realiza es poco valorada ya que la misma ley indica que la remuneración será de acuerdo a lo pactado por las partes y no las protege con una remuneración mínima vital. Según la Defensoría del Pueblo, en un estudio realizado en el 2012 indica que el sueldo promedio de una trabajadora del hogar en nuestro país es de 457 nuevos soles y que un aproximado del 85 % del total de trabajadoras del hogar percibe un sueldo por debajo del mínimo vital.

Referente a lo anterior, ciertos juristas comentan el legislador tuvo que tomar en cuenta que esto se debe a que muchas personas o familiares de clase media, que requieren de estos servicios por motivos laborales, no están en condiciones para pagar un sueldo mínimo a las trabajadoras del hogar e indican que si bien la ley no establece el pago del sueldo mínimo, el empleador está en la obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento.

### **La Organización Internacional del Trabajo**

Referente a la OIT, Canessa, señala lo siguiente:

Es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer normas internacionales del trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimientos universales en la promoción de derechos en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales. (2008, p. 182).

### **Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo**

Es un convenio que fue adoptado por la Conferencia Internacional de Trabajo que brinda una protección a los trabajadores del hogar, donde establece una serie de derechos específicos y principios, donde exige a los Estados tomar

acciones respectivas para lograr que los trabajadores del hogar tengan un trabajo decente.

Dentro de los derechos básicos que se reconoce en el instrumento internacional son: la libertad de asociación, derecho a la eliminación del trabajo forzoso, eliminación del trabajo infantil, eliminación de la discriminación, derecho de condiciones justas de empleo, derecho a tener un contrato por escrito y no oral, derecho a vacaciones, derecho a un trabajo seguro, derecho a la protección y seguridad social.

Con la ratificación del presente Convenio, los trabajadores del hogar en el Perú tendrían un respaldo internacional con respecto a la protección de sus derechos laborales. Tendría un carácter obligatorio en el estado peruano. Entre uno de los temas que resaltaría y sería beneficioso es referente al pago de una remuneración mínima vital, siempre y cuando tengas las mismas condiciones de los trabajadores del sector privado.

Si el Estado peruano ratificaría este Convenio, estaría garantizando su deber y/o compromiso con los trabajadores del hogar a nivel nacional con el objetivo de garantizar el reconocimiento internacional de sus derechos laborales y también de sus derechos fundamentales.

Cabe indicar que hay un Proyecto de Ley N° 641/2001-CR - que propone aprobar el Convenio N° 189 de la OIT, referente a la protección de trabajadores domésticos donde precisa que con ello obtendríamos: la abolición de la explotación, discriminación y violación de los derechos de los trabajadores del hogar.

Después de lo señalado anteriormente, es necesario saber cómo es que en lo demás Estados, que han ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, están salvaguardando los derechos laborales de los trabajadores del hogar, respecto al derecho de percibir una remuneración mínima:

## **Costa Rica**

Los derechos laborales se encuentran regulados en la Ley N° 8726, del 02 de julio del 2009, esta ley es una reforma del capítulo octavo del título segundo del Código de Trabajo. El Consejo Nacional de Salario establece cada año un salario mínimo para cada sector. El Estado se encarga en realizar campañas especiales para las trabajadoras del hogar, en las que participan en las mismas inspecciones del hogar; esto es, con el fin de evitar los despidos arbitrarios.

## **Colombia**

Los derechos laborales se encuentran regulados en la Ley N° 1525, desde el año 2012, Ley de los trabajadores doméstico. Lo resaltante es que con esta ley aprueban el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo, otorgándoles el reconocimiento legal a los trabajadores del hogar. Mediante el Decreto N° 2616, establece que los trabajadores de servicio doméstico deben ser afiliados a Seguridad Social para poder acceder en un futuro a una pensión.

En Argentina, hay una Escuela de capacitación para el Servicio Doméstico, que cuenta con el apoyo del Ministerio de Trabajo de dicho país, donde los trabajadores del hogar reciben de forma gratuita capacitaciones y hay un acercamiento con el empleador de estas mismas.

## **Uruguay**

Los derechos laborales se encuentran regulados en la Ley N° 18065, promulgada el 27 de noviembre del 2006, Ley del Trabajo Doméstico. En el artículo 06 de la ley mencionada regula la incorporación de este sector al sistema de fijación de salarios. Es decir, los trabajadores del hogar gozan del derecho a un salario mínimo.

## **Chile**

Los derechos laborales se encuentran regulados en la Ley N° 20786 – Ley de trabajadoras de casa particular, promulgada el 27 de Octubre del 2014, donde

señala que el ingreso salarial no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual.

Estos son los países que han ratificado el Convenio 189 de la OIT:

**Tabla 01: Países que ratificaron el Convenio 189 de la OIT**

	País	Fecha de ratificación
1	Alemania	20 – setiembre – 2013
2	Argentina	24 – marzo – 2014
3	Bélgica	10 – junio – 2015
4	Bolivia	15 – abril – 2013
5	Chile	10 – junio – 2015
6	Colombia	09 – mayo – 2014
7	Costa Rica	20 – enero – 2014
8	Ecuador	18 – diciembre – 2013
9	Filipinas	05 – setiembre – 2012
10	Finlandia	08 – enero – 2015
11	Guyana	09 – agosto – 2013
12	Irlanda	28 – agosto – 2014
13	Italia	22 – enero – 2013
14	Mauricio	13 – setiembre – 2012
15	Nicaragua	10 – enero – 2013
16	Panamá	11 – junio – 2015
17	Paraguay	07 – mayo – 2013
18	Portugal	17 – julio – 2015
19	República Dominicana	15 – mayo – 2015
20	Sudáfrica	20 – junio – 2013
21	Suiza	12 – noviembre – 2014
22	Uruguay	14 – junio – 2012

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Elaboración: Propio

## **Importancia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral**

Referente a la inspección de las normas laborales, Gómez sostiene al respecto:

Desde los inicios del Derecho del trabajo, el Estado tuvo la necesidad de participar como garante de cumplimiento en la aplicación e inspección de las normas laborales, y en la mayoría de países tuvieron que establecer sistemas de control, con instrumentos preventivos, disuasivos y coercitivos para el cumplimiento de las normas laborales y para ello se tuvo que ratificar a los de Convenios Internacionales de la OIT. (2007, p. 76).

De acuerdo a lo desarrollado por Gómez en su libro Derecho del trabajo, hablaremos sobre las atribuciones y poderes de los servicios inspectivos de trabajo, que se dan en dos sentidos:

En sentido amplio, las atribuciones de los servicios inspectivos de trabajos son las de controlar la aplicación de las normas de trabajo ya sea que el requerimiento se ha realizado en sus oficinas o en el interior establecimientos laborales del sector privado y mediante en sentido estricto, las atribuciones de los servicios inspectivos son los que están dentro de las Directivas o Lineamientos de Acción del Ministerio de Trabajo, ya que tienen un carácter reservado por las mismas situaciones coyunturales (huelga nacional, verificaciones de los servidores de cooperativas de producción, etcétera) (Gómez, 2007, p. 80-81).

A través del Sistema de Inspección Laboral, mediante la función preventiva, deberá crear políticas, estrategias, programas, campañas que coadyuven al cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral. Es necesario que estas políticas seas permanente y no temporaria; en mi opinión, tendrá que ser permanentes hasta fomentar sensibilización y es necesario promover la difusión de información sobre los deberes y derechos de los empleadores y de las trabajadoras del hogar. Referente a la función punitiva, esto debería ser de última opción para el inspector, este último tiene poder discrecional para determinar e imponer sanciones, siempre y cuando sea necesario, teniendo en cuenta la gravedad de la infracción (leves, graves y muy graves).

A través de la Ley N° 29981, del 15 de enero de 2013, se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, y esta entidad es la responsable de la promoción, la supervisión y la fiscalización del cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral.

Referente a sus principales funciones de la SUNAFIL, en el artículo 4° de la Ley N° 29981, se mencionan las siguientes: la supervisión del cumplimiento de la normativa socio-laboral, la aprobación de políticas institucional en materia de inspección del trabajo, vigilar y exigir el cumplimiento de las normas socio-laboral y suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia.

Referente al párrafo anterior, vemos que las funciones de la Sunafil se encuentran establecidas específicamente pero que lamentablemente hasta el momento no hay resultados efectivos respecto a la fiscalización de la relación laboral de las trabajadoras del hogar. Se necesita por parte ellos aprobar mecanismos respecto a la forma de inspección. A la vez, se necesita una reestructuración en el sistema virtual de inspección para que las trabajadoras de dicha sector tengan una mayor accesibilidad para realizar las denuncias respectivas.

### **Convenios de la OIT respecto a la Inspección Laboral**

La Organización Internacional del Trabajo ha aprobado convenios respecto a la inspección laboral:

- El Convenio N° 81, es sobre la inspección del trabajo, que precisa lineamientos que deben de cumplir los Estados miembros.
- El Convenio 129, la inspección del trabajo en la agricultura, trata sobre las disposiciones mínimas que debe tenerse en cuenta para la inspección laboral a las empresas agrícolas.
- El Convenio 150, sobre la administración del trabajo, el mismo que indica que el sistema de administración del trabajo debe garantizar el establecimiento de los procedimientos adecuados a fin de garantizar la

consulta, cooperación y negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

### **Formulación del Problema**

El propósito de la presente investigación es analizar la importancia del reconocimiento del derecho a la remuneración mínima vital que deberían tener los trabajadores del hogar, derecho que no se le ha reconocido en el régimen especial N° 27986.

A la vez, se determinará los principios que se estarían vulnerando al no reconocerles este derecho a este sector y determinar las razones por el cual el Estado Peruano hasta el momento no ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

A continuación se desarrollará la formulación del problema de la presente investigación:

#### **Problema general**

¿En qué consiste el derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar?

#### **Problema específico N° 1**

¿Cuáles son los principios que se vulneran a los trabajadores del hogar al no percibir, una remuneración mínima vital?

#### **Problema específico N° 2**

¿Cuáles son los motivos por la cual el Estado Peruano no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT?

## **Justificación del estudio**

“La justificación consiste en el señalamiento de la investigación de la importancia de la tesis, es decir, en indicar las motivaciones, móviles o causas de la investigación” (Tafur e Izaguirre, 2016, p. 114).

Por este motivo, inicié esta investigación porque es un problema que es muy visible en nuestra realidad de cómo muchos se aprovechan de las necesidades de otras personas (en este caso, los trabajadores del hogar); vulnerando así sus derechos laborales (trabajando largas jornadas laborales, sin descansos semanales o anuales, sin ningún beneficio social, etcétera) y a la vez, llegan a vulnerar sus derechos humanos, por ejemplo, mediante la discriminación, racismo, etcétera).

Esta investigación es importante porque nos centraremos en proteger los derechos laborales de los trabajadores del hogar, derechos que son protegidos por la Constitución Política del Perú pero no en instrumentos internacionales.

Con ello, me refiero a que estos derechos laborales no se encuentran respaldados por un instrumento internacional en específico; esto es, porque Perú, hasta el momento, no ha ratificado el Convenio N° 189 de la OIT; que brinda una protección a las trabajadoras del hogar, donde establece una serie de derechos específicos y principios, donde exige a los Estados tomar medidas respectivas para lograr que los trabajadores del hogar tengan un trabajo decente.

A pesar de que en nuestro país haya un reconocimiento normativo respecto a los derechos laborales de los trabajadores del hogar, mediante la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar y su Reglamento mediante el Decreto Supremo N° 015-2003-TR, que reconoce con rango ley una serie de derechos laborales específicos para los trabajadores del hogar, observamos en nuestra sociedad el incumplimiento y vulneración de estos mismos por ciertas falencias que tienen nuestras instituciones encargadas como responsables de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de estas

normal laborales mediante políticas institucionales adecuadas que hasta el momento hay ciertas deficiencias.

Por ello, respecto a la importancia de tutelar los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, es necesario que las instituciones obligadas a garantizar el cumplimiento de estos derechos, como es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, cuenten con medidas y/o políticas para que su labor sea eficiente garantizando así el cumplimiento de las normas laborales de los trabajadores del hogar considerado a esta labor como una actividad subvalorada y discriminada, pero a la vez, permitan tanto al empleador como al trabajador conocer sus derechos y deberes que tienen entre esa relación laboral.

### **Justificación Práctica**

En este sentido, el presente trabajo de investigación tiene una justificación práctica ya que pretende establecer que haya una modificación en el artículo 5 de la Ley N° 27986 – Ley de los trabajadores del hogar, respecto al monto de la remuneración, que este no se ha pactado por acuerdo entre las partes sino que reconozcan como sueldo base, a una remuneración mínima vital, garantizando sí la protección de los derechos laborales de los trabajadores del hogar.

### **Justificación Legal**

A la vez, posee una justificación legal ya que el presente trabajo de investigación se hace en cumplimiento de leyes existentes nacionales y por instrumentos internacionales anteriormente antes mencionados.

## **Objetivos**

“Esta etapa consiste en la definición de los objetivos generales y los específicos. Deben ser definidos en forma clara y concisa. Establecen la clase de fenómenos que se privilegian y el alcance de los resultados de la investigación” (Fassio, Pascual y Suárez, 2006, p. 134).

### **Objetivo general**

Analizar en que consiste el derecho de los trabajadores del hogar a percibir una remuneración mínima vital.

### **Objetivo Específico N° 1**

Determinar los principios que se vulneran a los trabajadores del hogar al no percibir una remuneración mínima vital.

### **Objetivo Específico N° 2**

Determinar los motivos por la cual el Estado Peruano no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT.

## **Supuestos Jurídico**

Los supuestos jurídicos consisten en hechos o situaciones jurídicas que vamos a confrontar en el presente trabajo de investigación.

### **Supuestos general**

El derecho de los trabajadores del hogar a percibir, como sueldo base, una remuneración mínima vital consiste a que los trabajadores del hogar tienen el derecho a una remuneración equitativa y suficiente garantizando el bienestar material para él y para su familia, siendo para ello necesario ratificar el Convenio 189 de la OIT.

### **Supuesto específico N° 1**

Los principios que se vulneran a los trabajadores del hogar al no percibir, como sueldo base, una remuneración mínima vital son el principio de igualdad salarial, principio de la dignidad de la persona, principio de igualdad de oportunidades.

### **Supuesto específico N° 2**

El motivo por la cual el Estado Peruano no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT es porque no hay una adecuación que deberá ajustarse a los parámetros del derecho a la remuneración en la legislación especial de los trabajadores del hogar.

ÉTODC

El presente trabajo de investigación se basa en un enfoque **Cualitativo**, puesto que, se profundizó el problema mediante la recolección y análisis de datos cualitativos de la realidad que se investiga. Mediante este enfoque, se verificó las bases legales nacionales y a la vez los instrumentos internacionales que respaldan este tema de investigación; a la vez, se analizó las bases la regulación normativa de los países más cercanos que han dado posibles soluciones ante la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del hogar.

Para Lerma, define a la investigación cualitativa como:

A estudios el quehacer cotidiano de las personas o de grupos pequeños. En este tipo de investigación interesa lo que la gente dice, piensa, siente o hace; sus patrones culturales; el proceso y significado de sus relaciones interpersonales y con el medio. Su función puede describir o generar teoría a partir de los datos obtenidos. (2009, p. 40).

## **2.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es en base del enfoque no experimental - cualitativo, donde el tipo de estudio es descriptivo y aplicado. Es descriptiva, ya que se trató de realizar un análisis del problema objeto de investigación, se describió la situación social, jurídica, señalaré conceptos, características tanto de la realidad a investigar así como las características de las personas, instituciones, grupos que se sometan a este análisis, y es aplicada, ya que se investigó para tener propósitos definidos y lo que se buscó fue obtener algún cambio de la realidad que se investiga. Se buscó la comprobación de los supuestos establecidos.

Referente a la investigación aplicada, “esta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad” (Carrasco, 2007, p. 43).

## **2.2. Diseño de investigación**

“Es el conjunto de estrategias procedimentales y metodológicas definidas y elaboradas previamente para desarrollar el proceso de investigación” (Carrasco, 2007, p. 58).

El diseño de investigación del presente trabajo es NO EXPERIMENTAL, ya que se trató de estudiar, describir y analizar los hechos de la realidad que se investiga.

## **2.3 Caracterización de Sujetos**

Para Fassio *et al.* (2006, p. 136), “La unidad de análisis (tipo: individuales, colectivas, productos humanos) que son los componentes o unidades del universo que será objeto de observación o medición”.

En el presente trabajo, se señaló los elementos que fueron objetos de observación en la realidad que se investigó: profesionales especialistas de Derecho Laboral y conocedores del tema a desarrollar. A continuación se detalla a las personas entrevistadas.

**Tabla 02: Categorización de sujetos**

<b>N°</b>	<b>NOMBRE DEL ENTREVISTADO</b>	<b>CARGO</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
<b>1</b>	JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU	ABOGADO	MIRANDA & ABOGADOS
<b>2</b>	JAVIER NEVES MUJICA	PROFESOR	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
<b>3</b>	WALTER CECILIO PERALTA CABRERA	COORDINADOR DEL AREA DE CONSULTA LEGAL	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
<b>4</b>	ROBERT OMAR UGAZ SANCHEZ	ABOGADO	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
<b>5</b>	JANETH MARINA VILLEGAS ZEVALLOS	ABOGADA	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
<b>6</b>	SHARON FERNANDEZ PONCE	ABOGADA	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
<b>7</b>	ROGER QUISPE BERROCAL	ABOGADO	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
<b>8</b>	JUAN CHUMPITAZ VALVERDE	ABOGADO	CHUMPITAZ VALVERDE ABOGADOS & CONTADORES S.A.

**Elaboración: Propia**

## **2.4 Población y muestra**

En el presente trabajo de investigación, si bien es cierto que no hay un número tentativo de nuestra población, en este caso, se ha seleccionado a profesionales especializados del tema y el tipo de muestra seleccionada es la Muestra de Expertos y la Muestra en cadena o por redes conocida también como “bola de nieves” de nuestro tipo de unidad de análisis, antes ya mencionados, para aplicar los instrumentos para la recolección de datos.

Se debe tener en cuenta, que en una investigación cualitativa, la muestra inicial puede ser distinta a la final ya que durante el desarrollo de la investigación se puede agregar a más personas que no se había contemplado en un inicio, esto se evaluó y consideró durante la investigación.

Esto quiere decir que fueron dirigidos a profesionales y especialistas en la materia y se recabó la información de ellos. Como por ejemplo, estas son algunas de las personas que se entrevistó:

- Abogado laboralista y miembro de la Comisión Consultiva del Ministerio de Trabajo y Promoción Social: Jorge Toyama Miyagusuku
- Abogado laboralista – Constitucionalista: Dr. Javier Neves Mujica
- Coordinador del Área de consultas legales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: Dr. Walter Peralta Cabrera
- Principales asesores legales del área de consultas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son herramientas mediante las cuáles vamos a recopilar la información necesaria para su respectivo análisis, cuya finalidad es obtener un resultado para poder tratar de resolver nuestros problemas de investigación ya sea las generales como las específicas.

### 2.5.1 Técnicas

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizó las técnicas más comunes, de los cuales son los siguientes:

- **Observación no experimental:** En esta técnica no existe la manipulación o interacción con las variables, y el investigador solo se limita a observar los hechos que están ocurriendo en la realidad. Los medios fueron cámaras fotográficas y grabadoras.

- **Entrevistas**

En el presente trabajo, se realizó preguntas dirigidas a profesionales especialistas en material laboral (abogados y dirigentes del Sindicato de los trabajadores del hogar de Lima), quienes a través de sus opiniones y conocimientos se recabó toda información necesaria relacionada al tema con la finalidad de mejorar y comprobar esta investigación.

- **Análisis de derecho comparado**

Esta información se obtuvo de la biblioteca de la Universidad Privada César Vallejo, Universidad San Martín de Porres, la Biblioteca Nacional e información de las páginas web de la OIT, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de la Defensoría del Pueblo.

Mediante esta técnica, se analizó la legislación extranjera referente a las leyes referentes de los trabajadores del hogar. Para ello tomaré en cuenta países que han ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo como Uruguay, Chile, Argentina, Costa Rica y Colombia.

### 2.5.2 Instrumentos

#### Ficha de entrevistas

Es un instrumento o medio donde se elaborarán preguntas abiertas con la finalidad de que el entrevistado responda respecto a lo planteado.

### **2.5.3 Validez y confiabilidad**

Referente a la validez y confiabilidad de los instrumentos de recopilación de datos, es necesario que antes de aplicarlos, se debe verificar la objetividad, veracidad y autenticidad.

### **2.6. Métodos de análisis de datos**

El análisis de los datos que se obtuvo de la muestra del presente trabajo de investigación, es un tipo de análisis: descriptivo e interpretativo. Asimismo, después de haber recolectado, explorado y estructurado los datos de las observaciones, entrevistas y encuestas, es necesario realizar una descripción las entrevistas de cada participante a través de una codificación. Esta codificación fue mediante una interpretación de los datos adquirido y así posteriormente obtener un resultado que puede o no confirmar nuestras hipótesis. Además, fue necesario tener en cuenta el análisis de la información doctrinaria, conceptos teóricos y la regulación normativa de nuestro país.

### **2.7. Tratamiento de la Información: Unidades Temáticas, Categorización.**

Para la presente investigación se entrevistó a 08 personas, de las cuales fueron abogados especializados en la materia de Derecho Laboral, la mayoría funcionarios del Ministerio de Trabajo y conocedores del tema, y uno de ellos fue un abogado constitucionalista.

Las unidades temáticas son:

- Trabajadores del hogar
- Derecho a la remuneración mínima vital
- Convenio Internacional N° 189

## **2.8. Aspectos éticos**

Respecto al presente trabajo de investigación, se respetó a los sujetos a entrevistar, esto se refiere a la forma de pensar, opiniones, críticas, convicciones políticas y morales de los entrevistados.

Además, tuve un compromiso de responsabilidad social para este sector que son muchas veces vulnerados y discriminados durante el proceso de elaboración de este trabajo de investigación.

La presente investigación se ha realizado respetando los lineamientos establecidos por la Universidad César Vallejo, respecto a las indicaciones, seguimiento y revisión realizadas por el asesor metodológico y se ha respetado los derechos de autor citados mediante estilo APA – American Psychological Association.

### **III. RESULTADOS**

### **3.1. Resultados de entrevista de expertos**

A continuación se describirán los resultados de las entrevistas realizadas a los expertos en la materia, debiendo tener en cuenta el orden de los entrevistados, según la Tabla 02: Categorización de sujetos que se encuentra en la página 31.

**Objetivo General: Analizar en que consiste el derecho a la remuneración mínimo vital de los trabajadores del hogar en el Perú.**

**Pregunta N° 1: ¿Qué es la remuneración mínima vital?**

**Entrevistado 1:** Dado el carácter protector, el carácter tuitivo, en materia laboral debe haber un ingreso mínimo o de pisos porque hay una desigualdad entre las partes en la relación laboral.

**Entrevistado 2:** Se trata de establecer entre el ingreso necesario para satisfacer ciertas necesidades básicas, es una obligación constitucional e internacional.

**Entrevistado 3:** Es una remuneración base para el cual el trabajador que está sujeto a subordinación para la subsistencia de él y de su familia.

**Entrevistado 4:** Es el pago que le corresponde a todo trabajador de la actividad privada y sirve para satisfacer las necesidades básicas.

**Entrevistado 5:** Es el salario mínimo legal que tiene derecho el trabajador y que el empleador debe abonar por sus labores realizadas.

**Entrevistado 6:** Es un pago básico de todo trabajador

**Entrevistado 7:** Es el íntegro que percibe el trabajador por sus servicios ya sea en dinero o en especie, cualquiera sea su denominación y que sean de su libre disposición; la misma que asciende a s/850.00 por una jornada de 8 horas.

**Entrevistado 8:** La remuneración mínima, salario mínimo o sueldo mínimo, es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador en un determinado país y a través de una ley establecida oficialmente, para un determinado período laboral (hora, día o mes), que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores.

**Pregunta N° 2: ¿Cuál sería su perspectiva de que los trabajadores del hogar perciban una remuneración mínima vital?**

**Entrevistado 1:** Se ha avanzado con régimen especial sin duda como veo tiene la mitad de los derechos laborales del régimen general pero llama la atención que no hay el mínimo vital. Esta ley es inconstitucional. Ante todo está la igual.

**Entrevistado 2:** Habría que señalar varias cosas. Primero, que es cierto que el trabajo del hogar, a diferencia de otros trabajos, no es económicamente productivo, entonces las actividades lucrativas, el hogar, como dicen unos economistas es trabajo reproductivo, entonces hay que evaluar hasta qué punto el trabajador doméstico deba de tener los mismos derechos del trabajador común.

**Entrevistado 3:** Si bien es cierto las normas de aportación de seguro social y previsional determinan que estos aportes deben hacerse en base de la remuneración mínima, este régimen especial, un porcentaje de los mismos no llegan a percibir la remuneración mínima.

**Entrevistado 4:** Si estaría de acuerdo en que perciban esta remuneración mínima

**Entrevistado 5:** Que todo trabajador que cumpla con su jornada ordinaria de 8 horas diarias tiene derecho a percibir una remuneración mínima vital o lo que acuerden las partes.

**Entrevistado 6:** Estoy de acuerdo con la norma. Siempre y cuando se respete la RMV.

**Entrevistado 7:** Ellas también perciben una RMV por una jornada de 8 horas.

**Entrevistado 8:** La Ley 27896 contempla libre acuerdo entre las partes. Considero que sería un avance extraordinario en este aspecto.

**Pregunta N° 3: ¿Se podría considerar que sería necesario modificar el artículo 5, monto de la remuneración, de la Ley N° 27986 – Ley de los trabajadores del hogar para que se le reconozca el derecho a la remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar? ¿Cuál sería su sustento?**

**Entrevistado 1:** La otro podría hacer es una interpretación conforme a la Constitución. Esa norma puede tener dos lecturas o interpretaciones. Una

interpretación puede ser las partes pactan siempre y cuando no sea debajo del mínimo vital, esa interpretación yo no la he visto todavía.

**Entrevistado 2:** Yo creo que la Constitución es el fundamento de estar por encima de la ley pero primero sería necesario que se ratifique el Convenio de la OIT y luego por ley se establezca la existencia de la RMV ya sea por el Poder Ejecutivo por vía de reglamentación determine el monto para que vaya reajustando.

**Entrevistado 3:** Sería lo más recomendable porque si no se estaría atentando contra los trabajadores del régimen especial por estar discriminando.

**Entrevistado 4:** Si bien es cierto que no indica, si debería haber un cambio o una modificación.

**Entrevistado 5:** Si estoy de acuerdo con la modificatoria porque toda persona que cumpla su jornada y horario de trabajo le debe corresponder la RMV.

**Entrevistado 6:** Tendría que haber una modificación.

**Entrevistado 7:** Es cuestión de interpretación pero ningún trabajador en el país puede percibir menor de una RMV, así también lo dice la Constitución Política del Perú.

**Entrevistado 8:** Definitivamente. Porque siendo una ley específica. Es imprescindible su modificatoria

**OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1: Determinar los principios que se vulneran a los trabajadores del hogar al no percibir una remuneración mínima vital.**

**Pregunta N° 4: Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los principios que se estaría vulnerando a los trabajadores del hogar al no reconocerles el derecho a gozar de una remuneración mínima vital?**

**Entrevistado 1:** La igualdad ante la ley en el artículo dos de la constitución y la segunda es el artículo de la Constitución que dice el derecho a la remuneración mínima suficiente y equitativa, dos derechos constitucionales.

**Entrevistado 2:** Bueno, es un derecho fundamental y no distingue categorías del trabajador, entonces la ley al no preverlo, recorta derechos, creo que eso lo invalida.

**Entrevistado 3:** Sus derechos constitucionales y laborales, como la equidad y un pago justo.

**Entrevistado 4:** Se estaría vulnerando el principio de igualdad porque debería reconocerles los mismos derechos de la Ley N° 728.

**Entrevistado 5:** Se estaría vulnerando el derecho a la igualdad contemplado en la Constitución Política del Perú y el art. 24 a la remuneración.

**Entrevistado 6:** Se estaría vulnerando principio de la primacía de la realidad.

**Entrevistado 7:** Ellos también gozan del derecho a la jornada de 8 horas, la cuestión es establecer un horario establecido a lo que trabaja como adentro con un libro de registro de entrada y de salida.

**Entrevistado 8:** Se atenta contra el principio protector, pues se debe proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador.

**Pregunta N° 5: ¿Usted considera que con el reconocimiento legal del derecho a una remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar, se evitaría el trato discriminatorio en relación con los otros trabajadores del sector privado?**

**Entrevistado 1:** Creo, no Como te dije se lesiona algunos artículo. El régimen es especial y no se puede aplicar a las trabajadoras del hogar porque trabajan en la casa por empezar pero no hay ninguna razón para excluirla, objetivamente no cumple con un test de razonabilidad o de ponderación para decir por esta razón entre comillas, se excluye.

**Entrevistado 2:** Sí, creo que hay una postergación de los trabajadores del hogar que normalmente son mujeres, muchas son niñas, son migrantes, las clasifican a una categorías que las hacen vulnerables y creo que eso es un factor de discriminación, el que estén segregadas de la remuneración mínima, sí.

**Entrevistado 3:** Claro que sí, con este reconocimiento se estaría erradicando la discriminación.

**Entrevistado 4:** Si.

**Entrevistado 5:** Si se evitaría la discriminación.

**Entrevistado 6:** Si porque se está vulnerando el principio de igualdad, equidad tanto para los trabajadores del hogar.

**Entrevistado 7:** Como repito los empleadores no tienen un libro de registro de entrada y de salida en su centro de labores.

**Entrevistado 8:** No necesariamente, porque la idiosincrasia de nuestro país es que siempre se peca de legalista y su cumplimiento se da en que toso este positividad en la norma.

**Pregunta N° 6:** ¿Usted considera que se está vulnerando el derecho al trabajo digno a los trabajadores del hogar por no reconocerles el derecho a percibir una remuneración mínima vital? ¿Cuál sería su sustento?

**Entrevistado 1:** Creo que sí, algunos dicen que bastaría un derecho nada más en la Constitución para la persona que es la dignidad y de allí fluye religión e igualdad. En este caso sería un argumento adicional para abogar con la inconstitucionalidad o una mejor interpretación para salvarlo de la inconstitucionalidad.

**Entrevistado 2:** Sí, claro. El derecho al trabajo decente, si lo comprende.

**Entrevistado 3:** No se está vulnerando al trabajo digno, lo que sucede es que es un sector vulnerado.

**Entrevistado 4:** No necesariamente porque si se les está reconociendo otros derechos.

**Entrevistado 5:** Si se estaría vulnerando su derecho de trabajo su derecho de trabajo.

**Entrevistado 6:** Si se estaría vulnerando el derecho al trabajo digno.

**Entrevistado 7:** Al menos los que trabajan cama afuera se puede fiscalizar pero a los de cama adentro es muy difícil de establecer cuantas horas laborará el trabajador.

**Entrevistado 8:** Se atenta contra el derecho a una remuneración mínima. Mi sustento se basa a que si ganan montos inferiores a la RMV y trababan 8 HD se atenta contra su dignidad humana pues no podrán vivir dignamente. La situación de las trabajadoras del hogar en el Perú refleja una postración moral

de la sociedad frente a ellas, su condición de persona humana pareciera estar relegada a la caridad, y no a una mentalidad de país en crecimiento global.

**OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2: Determinar los motivos por la cual el Estado Peruano no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT.**

**Pregunta N° 7: En su perspectiva, ¿cuáles serían los motivos por la cual el Estado Peruano no ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo?**

**Entrevistado 1:** No tengo en claro pero desarrollando dos hipótesis, para comenzar no es obligatorio aprobar tratados internacionales, no es necesario que se apruebe este tratado para reconocerle en mínimo vital, el que esté reconocido en la Constitución es más que suficiente para inaplicar la ley o realizar una interpretación conforme a la Constitución. Puede ser de oposición, por su ocupación puede haber un conflicto de intereses, habría que evaluarlo al detalle.

**Entrevistado 2:** La determinación de una remuneración mínima, yo creo que es el motivo más impactante porque los demás derechos si se reconocen, los demás derechos no están en el convenio de la oit.

**Entrevistado 3:** Es un sector de trabajadores que no le dan mayor importancia, los han dejado de lado y por lo mismo que no generan ingresos a favor del Estado pero gracias a los Sindicatos se están presionando.

**Entrevistado 4:** No le da la importancia debida.

**Entrevistado 5:** El Perú debe acatar lo que establece el Convenio 189 de la OIT.

**Entrevistado 6:** Por la carga laboral.

**Entrevistado 7:** Son muchos los factores entre ellos es porque el Perú no ha elaborado un TUO de la legislación laboral o un Código de la legislación laboral

**Entrevistado 8:** Porque considera que la flexibilización laboral permitirá ser más competitivo a las empresas y la tendencia mundial es que la masa activa trabajadores quiere emprender su propio negocio antes de trabajar como empleado

**Pregunta N° 8: En su opinión ¿Cuáles serían las consecuencias o efectos jurídicos si el Estado Peruano no llegara a ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo?**

**Entrevistado 1:** En lo absoluto. La OIT no tiene ninguna sanción o condena para aquellos países que no aprueban convenio, solamente la declaración de los derechos humanos.

**Entrevistado 2:** Creo que permaneceríamos como estamos, con este régimen especial sin remuneración y librada de contrato. La ley laboral por su naturaleza, se fijan mínimos, es una ley de mínimos, hay que enmarcar la libertad de contratante ponerle un piso, que no vayan debajo de ese piso y creo que referente a la remuneración mínimo no hay piso, no hay referencia.

**Entrevistado 3:** El hecho de que el Estado no ratifique el Convenio, no significa que debe acatarse ya que al ser miembro de la OIT están en la obligación de respetar los convenios internacionales

**Entrevistado 4:** En su momento sí.

**Entrevistado 5:** No contestó.

**Entrevistado 6:** Que las mismas trabajadoras del hogar denuncien por este abuso ya que la ley tiene muchos vacíos legales en varios artículos.

**Entrevistado 7:** Muchos convenios o tratados internacionales no se llevarían a cabo con el país, ya que el Perú ha ratificado estos acuerdos incluyendo la normatividad laboral.

**Entrevistado 8:** No ratificar este convenio, nos quedaríamos sin instrumento legal que garantizaría los derechos de salud, educación, protección frente a toda discriminación y violencia incluso sexual de más de 400 mil trabajadoras y trabajadores del hogar en el país. También cautelaría a 100 mil menores de edad que se dedican a este oficio sin contar con sueldo ni beneficios.

### **3.2. Resultados de legislación comparada**

A continuación, se detalla la regulación de la legislación que fue materia de investigación de los siguientes países:

#### **- Perú**

Ley N° 27986 – Ley de los trabajadores del hogar. En el artículo cinco señala que el monto de la remuneración es fijado entre las partes.

- **Uruguay**

Ley N° 18065 – Regulación de Trabajo Doméstico. En el artículo seis (salario y categorías) señala la: Incorporación al sistema de fijación de salarios y categorías según Ley N° 10449. Asimismo, hay un ente regulador: Consejo de Salarios.

- **Argentina**

Ley 26.844 – “Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares”, donde hay una fijación de remuneraciones mínimas y establecer escalas y categorías de ingresos mínimos. En este país el ente encargado es el Ministerio de Trabajo - Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares.

- **Costa Rica**

Ley N° 8726 (02/07/2009): reforma del capítulo octavo del título segundo del código de Trabajo, Ley n° 2. Ley del Trabajo Doméstico. En el artículo 105 señala el salario mínimo, de acuerdo a las categorías. El ente regulador es el Consejo Nacional de Salario.

- **Colombia**

Ley de los trabajadores domésticos – Ley 1595. En este país el salario no puede ser inferior al mínimo legal: hay un salario estándar.

- **Chile**

Ley de trabajadoras de casta particular – Ley N° 20786. En este país,

### **3.3. Resultados de observación**

Durante estos tres meses, logré realizar 10 horas de la técnica de observación en las reuniones y ferias que realizaba El Sindicato de los trabajadores del hogar de Lima y el Ministerio de Trabajo y Fomento del Empleo, respectivamente; en dichas ocasiones pude conversar con varias

trabajadores del hogar y tuve la dicha de escuchar tantas experiencias que ellas han vivido y que están viviendo. Vi el trabajo que realizan estas dos instituciones para la difusión y sensibilización a la protección de los derechos laborales de los trabajadores del hogar. Asimismo, vi la importancia de la regulación sobre el derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar realizando una modificación del artículo 5 de la Ley N° 27986.

#### **IV. DISCUSIÓN**

## **Respecto a las Entrevistas:**

**OB. GENERAL:** Analizar en qué consiste el derecho de los trabajadores del hogar a percibir una remuneración mínima vital.

### **¿Qué es la remuneración mínima vital?**

Se muestra que la gran parte de los entrevistados, definen a la remuneración mínima vital como un derecho que tienen los trabajadores de percibir un salario mínimo por el trabajo brindado para la satisfacciones básicas de él y de su familia; lo que se debe tener en cuenta es que si bien es cierto la remuneración es un derecho laboral, ante todo es un derecho fundamental que se encuentra regulado en el artículo 24 de nuestra Constitución Política del Perú, donde señala que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y justa, no especificando que este derecho solo es accesible a los trabajadores del sector privado.

### **¿Cuál sería su perspectiva de que los trabajadores del hogar perciban una remuneración mínima vital?**

Los entrevistados consideran que es un gran avance la promulgación de la ley N° 27986, ya que hay un reconocimiento de una serie de derechos laborales para este sector pero solo algunos de ellos consideran que los trabajadores del hogar se encuentran protegidos con este derecho porque hay un reconocimiento en nuestra Carta Magna y otros entrevistados indican que si bien es cierto que en esta ley de régimen especial hay un reconocimiento de una serie de derechos, especificando los recortes que hay en ella, no lo hay referente al derecho de la remuneración mínima. Uno de los entrevistados especifica que debe de haber un estudio profundo referente a este tema por considerarse que este sector se le considera como una actividad no lucrativa.

### **¿Se podría considerar que sería necesario modificar el artículo 5, monto de la remuneración, de la Ley N° 27986 – Ley de los trabajadores del hogar para que se le reconozca el derecho a la remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar? ¿Cuál sería su sustento?**

A diferencia de lo planteado en la parte introductoria, hay diferentes manifestaciones por parte de los entrevistados, algunos de ellos manifiestan que sería lo ideal modificar este artículo porque se estaría vulnerando a lo señalado por nuestra Carta Magna, otro señala que sería Conveniente ratificar el Convenio 189 de la OIT para que luego el Estado realice un reconocimiento de este derecho y otro que el Tribunal Constitucional una interpretación conforme a la Constitución.

**OB. ESPECÍFICO 1:** Determinar los principios que se vulneran a los trabajadores del hogar al no percibir una remuneración mínima vital.

**Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los principios que se estaría vulnerando a los trabajadores del hogar al no reconocerles el derecho a gozar de una remuneración mínima vital?**

La mayoría de los entrevistados señalaron que se estaría vulnerando al derecho a la igualdad, a la equidad y a la propiamente dicha, el derecho a la remuneración mínima vital, los mismos que se encuentran señalados en la Constitución Política del Perú. Algunos de los entrevistados señalaron que se estaría vulnerando el principio Protector y principio de la Primacía de la Realidad, principio que se ha desarrollado como en el marco teórico del presente trabajo de investigación.

**¿Usted considera que con el reconocimiento legal del derecho a una remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar, se evitaría el trato discriminatorio en relación con los otros trabajadores del sector privado?**

La mayoría de los entrevistados consideran que con este reconocimiento legal si se estaría evitando este trato discriminatorio con respecto a los trabajadores del sector privado. Referente al análisis de la Ley de los trabajadores del hogar, podemos observar que hay un recorte de una serie de derechos, no hay razón por la cual el Estado pueda establecer parámetros para reconocer el derecho de la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar.

**¿Usted considera que se está vulnerando el derecho al trabajo digno a los trabajadores del hogar por no reconocerles el derecho a percibir una remuneración mínima vital? ¿Cuál sería su sustento?**

La mayoría de los trabajadores del hogar manifiestan que si se estaría vulnerando el derecho al trabajo digno y el sustento es por lo regulado de nuestra Constitución. La minoría señalan que no necesariamente porque si se les está reconociendo una serie de derecho para los trabajadores del hogar.

**OB. ESPECÍFICO 2:** Determinar los motivos por la cual el Estado Peruano no ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

**En su perspectiva, ¿cuáles serían los motivos por la cual el Estado Peruano no ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo?**

Los entrevistados manifiestan diferentes razones por el cual el Estado no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT, de las cuales una de las más evidentes es por el reconocimiento del salario mínimo, el Estado no ha establecido estos parámetros en la parte legal. Según lo desarrollado en la presente investigación, no sería necesaria la ratificación de este Convenio para salvaguardar este derecho a la remuneración mínima vital. Lo importante es que el Estado se pronuncie ante la modificación del artículo 5 de esta ley de régimen especial o realizar una interpretación conforme a la Constitución, propuesta dado por uno de los entrevistados.

**En su opinión ¿Cuáles serían las consecuencias o efectos jurídicos si el Estado Peruano no llegara a ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo?**

La mayoría de los entrevistados, por no decir todos, señalan que no habría ninguna consecuencia jurídica si el Estado Peruano no llegase a ratificar dicho Convenio, aspecto que en un momento no habría estado de acuerdo pero por los fundamentos, opiniones dado por los entrevistados y por el desarrollo de este tema en la presente investigación, estoy con un mejor entendimiento de tema.

### **Respecto al Cuadro de Legislación Comparada:**

Luego de realizar el análisis de la legislación del reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores del hogar, de los países de Uruguay, Argentina, Costa Rica, Colombia y Chile, específicamente al derecho a la remuneración mínima vital, observamos que en la mayoría de países hay una escala de salarios mínimo de acuerdo a las categorías de trabajo que hay dentro de una sociedad y hay algunos que la remuneración mínima de una trabajadora del hogar es el mismo al de un trabajador común.

Podemos observar un gran avance en su legislación para la protección de este derecho a este sector que se encuentra normalmente en un estado de vulnerabilidad y discriminación. La mayoría de ellas luego de la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, establecieron parámetros para la fijación de las escalas de los salarios mínimos. Con estos ejemplos, espero que nuestro Estado Peruano en un tiempo pueda establecer mecanismos similares para poder salvaguardar este derecho a la remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar.

### **Respecto al Método de Observación:**

Durante estos tres meses, logré realizar 12 horas de la técnica de observación en las reuniones o ferias que realizaban El Sindicato de los trabajadores del hogar de Lima y el Ministerio de Trabajo y Fomento del Empleo, respectivamente; en dichas ocasiones pude conversar con varias trabajadoras del hogar y tuve la dicha de escuchar tantas experiencias que ellas han vivido y que están viviendo. Vi el trabajo que realizan estas dos instituciones para la difusión de los derechos laborales de los trabajadores del hogar. Asimismo, vi la importancia de la regulación sobre el derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar realizando una modificación del artículo 5 de la Ley N° 27986.

## **V. CONCLUSIÓN**

### **Primera.-**

Si bien es cierto que se considera un gran avance al haber regulado una serie de derechos laborales de los trabajadores del hogar mediante la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del hogar, la ley es deficiente y hay vacíos respecto al monto de la remuneración, artículo 5, donde no se establece el derecho a la remuneración mínima.

### **Segunda.-**

Los principios que se vulneran a los trabajadores del hogar son el principio de la igualdad salarial y al tener un trabajo digno.

Aunque debemos rescatar la labor que han tenido, La Sunafil, referente a la fomentación y promoción de los derechos laborales de este sector, es necesario señalar que no hay medidas y/o mecanismos suficientes para garantizar el cumplimiento de la norma, por ejemplo hay deficiencias por parte de la Sunafil al momento de realizar la inspección a los trabajadores del hogar ya que en el 2013, se registró 20 inspecciones; en el 2014, 54 inspecciones y en el 2015, 31 inspecciones.

En el año 2014, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señalo que hay 357,141 personas que laboran como trabajadoras y/o trabajadores del hogar y esta representó el 2,3% de la Población Económicamente Activa (PEA).

### **Tercera.-**

Hasta el momento, el Estado Peruano no ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores doméstico.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera.-**

Modificar el artículo 5 de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, con la finalidad de reconocer a los trabajadores del hogar el derecho a la remuneración mínima vital.

**Segunda.-**

Fortalecer su labor inspectiva de la Sunafil, mediante la difusión, promoción y fiscalización de los derechos laborales de los trabajadores del hogar con acciones sostenidas y Fortalecer el Sistema Informático de Inspección de Trabajo (SIIT). Asimismo, aprobar el proyecto de “Directiva de fiscalización de las obligaciones del régimen de los y las trabajadores del hogar”, que establecerá reglas para la inspección del cumplimiento de las obligaciones laborales de las trabajadoras del hogar; y así evitar la vulneración de sus derechos.

**Tercera.-**

Ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

## **VII. REFERENCIAS**

## **7.1 Fuentes Primarias**

Chumpitaz, J. (2017). Entrevista realizada al abogado laboralista de Chumpitaz Valverde Abogados & Contadores S.A.

Fernandez, S. (2017). Entrevista realizada a la abogada laboralista del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Neves, J. (2017). Entrevista realizada al abogado y profesor laboralista y constitucionalista de la Universidad Pontificia Catolica del Perú.

Peralta, W. (2017). Entrevista realizada al coordinador del área de consulta legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Quispe, R. (2017). Entrevista realizada al abogado laboralista del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Toyama, J. (2017). Entrevista realizada al abogado laboralista de Miranda & Abogados.

Ugaz, R. (2017). Entrevista realizada al abogado laboralista del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Villegas, J. (2017). Entrevista realizada a la abogada laboralista del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

## **7.2 Fuentes Secundarias**

### **7.2.1 Teóricas**

Arce, E., (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias*. (2.<sup>a</sup> ed.). Lima, Perú: Palestra Editores.

Blancas, C., (2015). *Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo*. Lima, Perú: Palestra Editores.

Canessa, M. (2008). *La protección internacional de los derechos humanos laborales*. Valencia: Tirant Lo Blanch

- Centro Internacional de Formación de la OIT. *Desarrollo de sistemas de inspección de los trabajos modernos y eficaces. Módulo 16: Inspección de trabajo y trabajo doméstico*. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_308942.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_308942.pdf)
- Díaz, R. (2011). *Estructura de las remuneraciones. Incidencia laboral y tributaria*. Lima – Perú: Editorial El Búho
- Gómez, F. (2007). *Derecho del Trabajo. Relaciones individuales de Trabajo*. (2.<sup>a</sup> ed.). Perú: Editorial San Marcos
- Jimenez, L., Infantes, G. y Ugarte, J. (2010). *Manual de Regímenes laborales especiales*. Lima, Perú: Pacífico Editores.
- Julca, M. (2013). *Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios* (Tesis de Maestría). Recuperada de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3473/1/Julca\\_b m.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3473/1/Julca_b m.pdf)
- La Cruz, C. (2014). *Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro* (Tesis de Maestría). Recuperada de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5821/LA\\_CRUZ\\_DAVILA\\_CLARISA\\_PROTECCION\\_TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5821/LA_CRUZ_DAVILA_CLARISA_PROTECCION_TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Landa, C. y Velazco, A. (2009). *Constitución Política del Perú 1993. Sumillas. Reformas Constitucionales. Índice Analítico*. (8.<sup>a</sup> ed.). Perú: Fondo Editorial de la PUCP.
- Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Editorial Pontificia Universidad Católica.
- Oficina Internacional del Trabajo. *Inspección laboral en Servicio Doméstico: Retos y recomendaciones*. Recuperado de

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/genericdocument/wcms\\_236987.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/genericdocument/wcms_236987.pdf)

- Rendón, J. (2000). *Derecho del trabajo individual*. (5.<sup>a</sup> ed.). Lima: Edial
- Rendón, J. (2007). *Derecho del Trabajo. Teoría general I*. (2.<sup>a</sup> ed.). Lima: Grijley
- Requejo, J. (2013). *Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú* (Tesis de Maestría). Recuperada de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5239/REQUEJO\\_ALEMAN\\_JUAN\\_INSPECCION\\_TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5239/REQUEJO_ALEMAN_JUAN_INSPECCION_TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Toyama, J. (2007). *Fiscalización Laboral. Cómo afrontar una visita inspectiva*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2008). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2016). *Remuneraciones y beneficios sociales*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Valdez, B. (2014). *Empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro: Un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Recuperada de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5712/VALDEZ\\_CARRASCO\\_BETTINA\\_DEL\\_CARMEN\\_EMPLEADORA\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5712/VALDEZ_CARRASCO_BETTINA_DEL_CARMEN_EMPLEADORA_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vega, M. (2013). *Garantizando la gobernanza: Los Sistemas de Inspección de Trabajo en el Mundo. Tendencias y retos. Un enfoque comparado*. Recuperado de [http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Normativa\\_documentacion/Docum\\_ITSS/Sistemas\\_Inspecci\\_Mundo.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Docum_ITSS/Sistemas_Inspecci_Mundo.pdf)

### 7.2.2 Metodológicas

- Apa (2010). *Manual de publicaciones*. (3.ª ed.). México: El Manual Moderno.
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Cotrina, P. (2012). *Manual de estilo de la Universidad César Vallejo*. Lima: Fondo Editorial.
- Fassio, A., Pascual, L. y Suarez, F. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación: Aplicada al saber administrativo y al análisis organizacional*. (2.ª ed.). Argentina: Macchi.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.ª ed.). México D.F.: McGRAW-HILL /Interamericana Editores.
- Lerna, H. (2009). *Metodología de la Investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto*. (4.ª ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la Investigación: Estadística Aplicada en la Investigación*. Lima, Perú: Editorial Macro.
- Tafur, R. (1995). *La tesis universitaria: La tesis doctoral, la tesis de maestría, el informe, la monografía*. Lima: Editorial Mantaro
- Tafur, R. e Izaguirre, M. (2016). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. (2.ª ed.). Bogotá: Alfaomega.

# **ANEXOS**

## Anexo N° 1

### Matriz de Consistencia

**NOMBRE DEL ESTUDIANTE:** CARRASCO CAMACHO CAROLINA ELIZABETH

**FACULTAD/ESCUELA:** DERECHO

<b>TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	“El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el Perú”
<b>PROBLEMA</b>	¿En qué consiste el derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar?
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<p><b>Problema específico 1</b></p> ¿Cuáles son los principios que se vulneran a los trabajadores del hogar al no percibir, una remuneración mínima vital? <p><b>Problema específico 2</b></p> ¿Cuáles son los motivos por la cual el Estado Peruano no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT?
<b>SUPUESTO GENERAL</b>	El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar, consiste a que los trabajadores del hogar tienen el derecho a una remuneración equitativa y suficiente garantizando el bienestar material para él y para su familia, siendo para ello necesario ratificar el Convenio 189 de la OIT.
<b>SUPUESTOS ESPECÍFICOS</b>	<p><b>Supuesto específico 1</b></p> Los principios que se vulneran a los trabajadores del hogar al no percibir una remuneración mínima vital son el principio de igualdad salarial, principio de la dignidad de la persona, principio de igualdad de oportunidades. <p><b>Supuesto específico 2</b></p> El motivo por la cual el Estado Peruano no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT es porque no hay una adecuación que deberá ajustarse a los parámetros del derecho a la remuneración en la legislación especial de los trabajadores del hogar.
<b>OBJETIVO</b>	Analizar en que consiste el derecho a la remuneración

<b>GENERAL</b>	mínimo vital de los trabajadores del hogar en el Perú.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<p><b>Objetivo específico 1</b></p> <p>Determinar los principios que se vulneran a los trabajadores del hogar al no percibir una remuneración mínima vital.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Determinar los motivos por la cual el Estado Peruano no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT.</p>
<b>DISEÑO DEL ESTUDIO</b>	No experimental
<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	Abogados especialista en Derecho Laboral
<b>VARIABLES / CATEGORIAS</b>	<p>C1: Trabajadores del hogar</p> <p>C2: Remuneración Mínima Vital</p>

<b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</b>	<p>Método Descriptivo</p> <p>Método Interpretativo</p>
<b>RESULTADOS</b>	Capitulo III
<b>CONCLUSIONES</b>	Capitulo IV

## Anexo N° 2

### Validación de instrumentos de entrevista por el Dr. La Torre Guerrero



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y Nombres: Dr. Cesar Augusto Angel La Torre Guerrero  
 1.2 Cargo e institución donde labora: Dr. Investigador Senior  
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuestas  
 1.4 Autor(A) de Instrumento: Carolina Elizabeth Carrasco Romoche

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2 OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3 ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													
5 SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6 INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													
7 CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8 COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													
10 PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

5

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95	%
----	---

Lima, 09 de Mayo del 2017

Carolina E. Carrasco Romoche  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

D.N.I. N° 034461844 Telf: 980958944

## Anexo N° 3

### Validación de instrumentos de entrevista por el Dr. Rodríguez Figueroa



#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

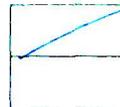
1.1. Apellidos y Nombres: Rodriguez Figueroa Jorge  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de entrevista  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Carolina Elizabeth Larrea Camacho

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2 OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3 ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5 SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.												✓	
6 INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los Supuestos.												✓	
7 CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8 COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos y categorías.												✓	
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los supuestos.												✓	
10 PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación



**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95 %

Lima..... del 2017

*[Handwritten Signature]*  
**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**

D.N.I. N° 1077962 Telf: .....

DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE  
 ABOGADO CALN N° 1048  
 ADMINISTRADOR CLAF S.R.L.

## Anexo N° 4

### Validación de instrumentos de entrevista por la Dra. Castro Rodríguez



#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Castro Rodríguez Liliave  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesora  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Carolina Elizabeth Larrosa Lomacho

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1 CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													/
2 OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													/
3 ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												/	
4 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													/
5 SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.													/
6 INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los Supuestos.													/
7 CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													/
8 COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos y categorías.													/
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los supuestos.													/
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													/

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

/
---

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

98 %

Lima, 10 de mayo del 2017

*[Firma manuscrita]*  
**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**

D.N.I. N° 4280786 - 930712526



ABOGADA  
C.A.I. N° 43282

**Anexo N° 5**  
**Ficha de Entrevista**

**Título:** El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el Perú.

**Entrevistado:**

**Cargo / profesión / grado académico:**

**Institución:**

---

1. ¿Qué es la remuneración mínima vital?  
.....  
.....  
.....
  
2. ¿Cuál sería su perspectiva de que los trabajadores del hogar perciban una remuneración mínima vital?  
.....  
.....  
.....
  
3. ¿Se podría considerar que sería necesario modificar el artículo 5, monto de la remuneración, de la Ley N° 27986 – Ley de los trabajadores del hogar para que se le reconozca el derecho a la remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar? ¿Cuál sería su sustento?  
.....  
.....  
.....
  
4. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los principios que se estaría vulnerando a los trabajadores del hogar al no reconocerles el derecho a gozar de una remuneración mínima vital?  
.....  
.....  
.....
  
5. ¿Usted considera que con el reconocimiento legal del derecho a una remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar, se evitaría el trato discriminatorio en relación con los otros trabajadores del sector privado?  
.....  
.....  
.....
  
6. ¿Usted considera que se está vulnerando el derecho al trabajo digno a los trabajadores del hogar por no reconocerles el derecho a percibir una remuneración mínima vital? ¿Cuál sería su sustento?  
.....  
.....  
.....

7. En su perspectiva, ¿cuáles serían los motivos por la cual el Estado Peruano no ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo?

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

8. En su opinión ¿Cuáles serían las consecuencias o efectos jurídicos si el Estado Peruano no llegara a ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo?

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

ENTREVISTADOR

ENTREVISTADO

## Anexo N° 6

### Ficha de entrevista realizada al Dr. Neves Mujica

#### Ficha de entrevista

Título: El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el Perú.

Entrevistado: **JAVIER NEVES MUJICA**

Cargo / profesión: **PROFESOR**

Institución: **PUCP**

1. ¿Qué es la remuneración mínima vital?

---

---

---

---

2. ¿Cuál sería su perspectiva de que los trabajadores del hogar perciban una remuneración mínima vital?

---

---

---

---

3. ¿Se podría considerar que sería necesario modificar el artículo 5, monto de la remuneración, de la Ley N° 27986 – Ley de los trabajadores del hogar para que se le reconozca el derecho a la remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar? ¿Cuál sería su sustento?

---

---

---

---

4. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los principios que se estaría vulnerando a los trabajadores del hogar al no reconocerles el derecho a gozar de una remuneración mínima vital?

---

---

---

---

**J**

5. ¿Usted considera que con el reconocimiento legal del derecho a una remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar, se evitaría el trato discriminatorio en relación con los otros trabajadores del sector privado?

---

---

---

6. ¿Usted considera que se está vulnerando el derecho al trabajo digno a los trabajadores del hogar por no reconocerles el derecho a percibir una remuneración mínima vital? ¿Cuál sería su sustento?

---

---

---

---

7. En su perspectiva, ¿cuáles serían los motivos por la cual el Estado Peruano no ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo?

---

---

---

---

8. En su opinión ¿Cuáles serían las consecuencias o efectos jurídicos si el Estado Peruano no llegara a ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo?

---

---

---

---

  
ENTREVISTADOR

  
ENTREVISTADO

## Anexo N° 7

### Ficha de entrevista realizada al Dr. Peralta Cabrera

#### Ficha de entrevista

Título: El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el Perú.

Entrevistado: Dr. Walter Peralta Cabrera  
Cargo / profesión: Coordinador del Área de Consultas HTPE  
Institución: HTPE

1. ¿Qué es la remuneración mínima vital?

Es una remuneración base para el cual el trabajador que está sujeto a su percepción le pueda subsistir para la subsistencia de él y de su familia

2. ¿Cuál sería su perspectiva de que los trabajadores del hogar perciban una remuneración mínima vital?

Si bien es cierto las normas de aportación de seguro social y previsional determinan que estos aportes deben hacerse en base a la remuneración mínima, sin embargo, este régimen especial un porcentaje de los mismos no logran percibir la remuneración mínima

3. ¿Se podría considerar que sería necesario modificar el artículo 5, monto de la remuneración, de la Ley N° 27986 – Ley de los trabajadores del hogar para que se le reconozca el derecho a la remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar? ¿Cuál sería su sustento?

Sería lo más recomendable porque estaríamos actuando en contra de la Ley y la Constitución contra los trabajadores del régimen especial de Trabajadores del hogar por estar discriminando.

4. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los principios que se estaría vulnerando a los trabajadores del hogar al no reconocerles el derecho a gozar de una remuneración mínima vital?

Sus derechos constitucionales y laborales.  
Como es la equidad y un pago justo.

WALTER PERALTA CABRERA  
COORDINADOR DEL ÁREA DE CONSULTAS HTPE

5. ¿Usted considera que con el reconocimiento legal del derecho a una remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar, se evitaría el trato discriminatorio en relación con los otros trabajadores del sector privado?

Claro que si se estaría dando un reconocimiento y se estaría tratando de erradicar la discriminación

6. ¿Usted considera que se está vulnerando el derecho al trabajo digno a los trabajadores del hogar por no reconocerles el derecho a percibir una remuneración mínima vital? ¿Cuál sería su sustento?

Uo se está vulnerando el trabajo digno, lo que sucede es que este sector no es reconocido

7. En su perspectiva, ¿cuáles serían los motivos por la cual el Estado Peruano no ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo?

Es un sector de trabajadores que no le dan mayor importancia, los han dejado de lado y por lo mismo no generan ingresos al fisco del Estado pero gracias a los Sindicatos se están posicionando

8. En su opinión ¿Cuáles serían las consecuencias o efectos jurídicos si el Estado Peruano no llegara a ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo?

El hecho que el Estado no ratifique el Convenio, no significa que no debe aplicarse ya que al ser miembro de la OIT existe la obligación de respetar los convenios internacionales

  
ENTREVISTADOR

  
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO  
WALTER CECILIO PERALTA CABRERA  
Reg. EN N° 18701 - Reg. D° N° 15411 - 8927  
ENTREVISTADO

## Anexo N° 8

### Ficha de entrevista realizada al Dr. Ugaz Sanchez

#### Ficha de entrevista

Título: El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el Perú.

Entrevistado: ROBERTO OMAR UGAZ SANCHEZ

Cargo / profesión: ABOGADO

Institución: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

1. ¿Qué es la remuneración mínima vital?

Es el pago que le corresponde a todo trabajador de la actividad privada que sirve para satisfacer sus necesidades básicas.

2. ¿Cuál sería su perspectiva de que los trabajadores del hogar perciban una remuneración mínima vital?

Estado de ayudo que perciban esta remuneración mínima vital.

3. ¿Se podría considerar que sería necesario modificar el artículo 5, monto de la remuneración, de la Ley N° 27986 – Ley de los trabajadores del hogar para que se le reconozca el derecho a la remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar? ¿Cuál sería su sustento?

Si bien es cierto no indica, si debería haber un cambio o una modificación para mantener la RMV.

4. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los principios que se estaría vulnerando a los trabajadores del hogar al no reconocerles el derecho a gozar de una remuneración mínima vital?

Se estaría vulnerando el principio de igualdad porque debería reconocerse los mismos derechos de los trabajadores de la Ley N° 728.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

ROBERTO OMAR UGAZ SANCHEZ  
Reg. CAL N° 49853 - Reg. MINJUS N° 2547

5. ¿Usted considera que con el reconocimiento legal del derecho a una remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar, se evitaría el trato discriminatorio en relación con los otros trabajadores del sector privado?

Si.

6. ¿Usted considera que se está vulnerando el derecho al trabajo digno a los trabajadores del hogar por no reconocerles el derecho a percibir una remuneración mínima vital? ¿Cuál sería su sustento?

No necesariamente.

7. En su perspectiva, ¿cuáles serían los motivos por la cual el Estado Peruano no ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo?

No le da la importancia de before.

8. En su opinión ¿Cuáles serían las consecuencias o efectos jurídicos si el Estado Peruano no llegara a ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo?

En su momento si

  
ENTREVISTADOR

  
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
ROBERT OMAR UGAZ SÁNCHEZ  
Pas. CAL N° 49023, Reg. MIN. ILES N° 2547  
ENTREVISTADO

## Anexo N° 9

### Ficha de entrevista realizada al Dra. Villegas Zevallos

#### Ficha de entrevista

Título: El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el Perú.

Entrevistado: *Janeth Villegas Zevallos*  
Cargo / profesión: *Asistente Jurídico I / Abogada*  
Institución: *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*

1. ¿Qué es la remuneración mínima vital?

*Es el salario mínimo legal que tiene derecho el trabajador que el empleador debe abonar al trabajador por sus labores realizadas*

2. ¿Cuál sería su perspectiva de que los trabajadores del hogar perciban una remuneración mínima vital?

*Que todo trabajador que cumpla su jornada ordinaria de 8 horas diarias o jornada mínima de 4 horas tienen derecho a percibir la remuneración mínima vital o lo que acuerden las partes contratantes*

3. ¿Se podría considerar que sería necesario modificar el artículo 5, monto de la remuneración, de la Ley N° 27986 – Ley de los trabajadores del hogar para que se le reconozca el derecho a la remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar? ¿Cuál sería su sustento?

*Si estoy de acuerdo con la modificatoria porque toda persona que cumpla su jornada y horario de trabajo le debe corresponder la R.M.V.*

4. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los principios que se estaría vulnerando a los trabajadores del hogar al no reconocerles el derecho a gozar de una remuneración mínima vital?

*Se estaría vulnerando el derecho a lo igual de trabajo que se encuentra contemplado en la Constitución Política del Perú y el art. 24 a la remuneración*

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

*Janeth*  
JANETH MARINA VILLEGAS ZEVALLO  
Ren. Cál. N° 45412 - Reg. MINJUS N° 24776

5. ¿Usted considera que con el reconocimiento legal del derecho a una remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar, se evitaría el trato discriminatorio en relación con los otros trabajadores del sector privado?

*Si se evitaría la discriminación*

6. ¿Usted considera que se está vulnerando el derecho al trabajo digno a los trabajadores del hogar por no reconocerles el derecho a percibir una remuneración mínima vital? ¿Cuál sería su sustento?

*Si se está vulnerando su derecho de trabajo*

7. En su perspectiva, ¿cuáles serían los motivos por la cual el Estado Peruano no ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo?

*El Perú debe acatar lo que establece el Convenio 189 de la OIT.*

8. En su opinión ¿Cuáles serían las consecuencias o efectos jurídicos si el Estado Peruano no llegara a ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo?

*E. Llanos*  
ENTREVISTADOR

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
*JMV*  
JANETH MARINA VILLEGAS ZEVALLO  
Reg. Cal. N° 45412 - Reg. MINJUS N° 2411

ENTREVISTADO

Anexo N° 10

Ficha de entrevista realizada al Dra. Fernández Ponce

Ficha de entrevista

Título: El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el Perú.

Entrevistado:

Cargo / profesión: Asistente Jurídico II

Institución: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

1. ¿Qué es la remuneración mínima vital?

Es un básico de una trabajadora.

2. ¿Cuál sería su perspectiva de que los trabajadores del hogar perciban una remuneración mínima vital?

Estoy de acuerdo a lo indicado a la norma, siempre y cuando se respete la RMV.

3. ¿Se podría considerar que sería necesario modificar el artículo 5, monto de la remuneración, de la Ley N° 27986 – Ley de los trabajadores del hogar para que se le reconozca el derecho a la remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar? ¿Cuál sería su sustento?

Tendría que ser una modificación

4. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los principios que se estaría vulnerando a los trabajadores del hogar al no reconocerles el derecho a gozar de una remuneración mínima vital?

Principio de la primacía de la realidad.

5. ¿Usted considera que con el reconocimiento legal del derecho a una remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar, se evitaría el trato discriminatorio en relación con los otros trabajadores del sector privado?

Es un principio de igualdad, equidad tanto para los trabajadores del hogar.

6. ¿Usted considera que se está vulnerando el derecho al trabajo digno a los trabajadores del hogar por no reconocerles el derecho a percibir una remuneración mínima vital? ¿Cuál sería su sustento?

Si se estaría vulnerando el derecho al trabajo digno.

7. En su perspectiva, ¿cuáles serían los motivos por la cual el Estado Peruano no ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo?

Por la carga laboral.

8. En su opinión ¿Cuáles serían las consecuencias o efectos jurídicos si el Estado Peruano no llegara a ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo?

Que las mismas trabajadoras denuncien por este abuso ya que la ley tiene vacíos legales en varios artículos.

  
ENTREVISTADOR

  
ENTREVISTADO  
INSTITUTO NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
CHARON FERNANDEZ PONCE  
C.P. N. Este Reg. MINJUS N° 33657

## Anexo N° 11

### Ficha de entrevista realizada al Dr. Quispe Berrocal

#### Ficha de entrevista

Título: El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el Perú.

Entrevistado: DR. QUISPE BERROCAL

Cargo / profesión: ABOGADO

Institución: MINIST. DE TRABAJO

1. ¿Qué es la remuneración mínima vital?

ES EL ÍNTEGRO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR POR SUS SERVICIOS, YA SEA EN DINERO O EN ESPECIE, CUALQUIERA SEA SU DENOMINACIÓN Y QUE SEAN DE SU LIBRE DISPOSICIÓN; LA MISMA QUE ASCIENDE A S/ 850.00 POR UNA JORNADA DE 8 H.

2. ¿Cuál sería su perspectiva de que los trabajadores del hogar perciban una remuneración mínima vital?

ELLOS TAMBIÉN PERCIBEN UNA RMV. POR UNA JORNADA DE 8 H.

3. ¿Se podría considerar que sería necesario modificar el artículo 5, monto de la remuneración, de la Ley N° 27986 – Ley de los trabajadores del hogar para que se le reconozca el derecho a la remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar? ¿Cuál sería su sustento?

ES CUESTIÓN DE INTERPRETACIÓN; PERO NINGÚN TRABAJADOR EN EL PAÍS PUEDE PERCIBIR MENOS DE (1) RMV - ASÍ, TAMBIÉN LO DICE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ.

4. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los principios que se estaría vulnerando a los trabajadores del hogar al no reconocerles el derecho a gozar de una remuneración mínima vital?

ELLOS TAMBIÉN GOZAN DEL DERECHO A LA JORNADA DE 8 HORAS, LA CUESTIÓN ES ESTABLECER UN HORARIO ESTABLECIDO A LOS QUE TRABAJA CAMA ADENTRO CON UN LIBRO DE REGISTRO DE ENTRADA Y DE SALIDA.

Quispe

5. ¿Usted considera que con el reconocimiento legal del derecho a una remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar, se evitaría el trato discriminatorio en relación con los otros trabajadores del sector privado?

COMO REPITO LOS EMPLEADORES NO TIENEN UN LIBRO DE REGISTRO DE ENTRADA Y DE SALIDA EN SU CENTRO DE LABORES

6. ¿Usted considera que se está vulnerando el derecho al trabajo digno a los trabajadores del hogar por no reconocerles el derecho a percibir una remuneración mínima vital? ¿Cuál sería su sustento?

AL MENOS LOS QUE TRABAJAN COMO AFUERA SE PUEDE FISCALIZAR, PERO A LOS DE CASA ADENTRO ES MUY DIFÍCIL ESTABLECER CUANTAS HORA LABORARÁ EL TRABAJADOR

7. En su perspectiva, ¿cuáles serían los motivos por la cual el Estado Peruano no ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo?

SON MUCHOS LOS FACTORES ENTRE ELLOS ES PORQUE EL PERÚ NO HA ELABORADO UN TUCO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL O UN CÓDIGO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL.

8. En su opinión ¿Cuáles serían las consecuencias o efectos jurídicos si el Estado Peruano no llegara a ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo?

MUCHOS CONVENIOS O TRATADOS INTERNACIONALES NO SE LLEVARÍAN A CABO CON EL PAÍS, YA QUE EL PERÚ HA RATIFICADO ESTOS ACUERDOS INCLUYENDO LA NORMATIVIDAD LABORAL

  
ENTREVISTADOR

  
ENTREVISTADO

## Anexo N° 12

### Ficha de entrevista realizada al Dr. Chumpitaz Valverde

#### Ficha de entrevista

Título: El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el Perú.

Entrevistado: Dr. Juan Chumpitaz Valverde  
Cargo / profesión: Gerente General / Abogado

Institución: Chumpitaz Valverde Abogados & Contadores S.A.

1. ¿Qué es la remuneración mínima vital?

Es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador en un determinado país ya través de una ley establecida oficialmente, para un periodo determinado laboral que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores. Este debería ser suficiente para cubrir las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación básica a los hijos.

2. ¿Cuál sería su perspectiva de que los trabajadores del hogar perciban una remuneración mínima vital?

La Ley 27896 contempla libre acuerdos entre las partes. Considero que sería un avance extraordinario en este aspecto.

3. ¿Se podría considerar que sería necesario modificar el artículo 5, monto de la remuneración, de la Ley N° 27986 – Ley de los trabajadores del hogar para que se le reconozca el derecho a la remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar? ¿Cuál sería su sustento?

Definitivamente. Porque siendo una ley específica. Es imprescindible su modificación.

4. Desde su perspectiva, ¿Cuáles son los principios que se estaría vulnerando a los trabajadores del hogar al no reconocerles el derecho a gozar de una remuneración mínima vital?

Se atenta con el principio protector, porque se debe proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador.



5. ¿Usted considera que con el reconocimiento legal del derecho a una remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar, se evitaría el trato discriminatorio en relación con los otros trabajadores del sector privado?

No necesariamente, porque la idiosincrasia de nuestro país es que siempre se pasa de legislista y su cumplimiento se da un que todo está postergado en la mano

6. ¿Usted considera que se está vulnerando el derecho al trabajo digno a los trabajadores del hogar por no reconocerles el derecho a percibir una remuneración mínima vital? ¿Cuál sería su sustento?

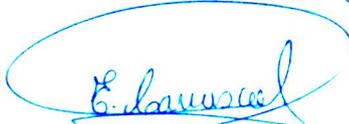
Se atenta contra el derecho a una remuneración mín. ma. El sustento se basa a que se ganan montos inferiores a la RMV y trabajan 8 HD, se atenta contra su dignidad humana pues se postúan como esclavos. La situación de los trabajadores del hogar refleja una posturación moral de la sociedad frente a ellos, su condición de personas humanas perciben estos reflejados a la cantidad, y no a una mentalidad de país enteramente legal.

7. En su perspectiva, ¿cuáles serían los motivos por la cual el Estado Peruano no ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo?

Porque consideran que la flexibilización laboral permitiría ser más competitiva a las empresas y la tendencia mundial es que la mano de obra trabajadora quiere comprender su propio negocio antes de trabajar como empleado.

8. En su opinión ¿Cuáles serían las consecuencias o efectos jurídicos si el Estado Peruano no llegara a ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo?

No ratificar este convenio nos quedaríamos sin instrumento legal que garantizara los derechos de la salud, educación, protección frente a toda discriminación y violencia incluso sexual de más de 400 mil trabajadoras y trabajadores del hogar en el país. También costaría a 100 mil millones de dólares que se deberían a una oficina sin contar con sus doni beneficent.

  
ENTREVISTADOR

  
ENTREVISTADO  
JUAN CHAMPITAZ VALVERDE  
CAL 58849

**Anexo N° 13**

**Ley N° 27986**

## LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

### LEY N° 27986

CONCORDANCIAS: D.S. N° 015-2003-TR (Reglamento)  
R. N° 191-2005-SUNAT (Establecen Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:  
El Congreso de la República

ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;  
Ha dado la Ley siguiente:

## LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.-** Ámbito de aplicación

La presente Ley regula las relaciones laborales de los trabajadores del hogar.

**Artículo 2.-** Definición

Son trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.

Están excluidas de los alcances de la presente Ley las actividades indicadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera.

**Artículo 3.-** Celebración del contrato de trabajo

El contrato de trabajo para la prestación de servicios en el hogar será celebrado en forma verbal o escrita.

**Artículo 4.-** Reserva sobre la vida en el hogar

Los trabajadores del hogar están obligados a prestar sus servicios con diligencia y a guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar, salvo exigencia de la ley.

**Artículo 5.-** Monto de la remuneración

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

El empleador se encuentra en la obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento al trabajador del hogar, adecuados al nivel económico del empleador. Tales conceptos no serán considerados como parte integrante de la remuneración.

**Artículo 6.-** Pago de remuneración

La remuneración será pagada por periodos mensuales, quincenales o semanales.

Los trabajadores del hogar deberán extender constancia de los pagos que recibe, la cual servirá como prueba del otorgamiento de la remuneración. Las características mínimas del mismo serán fijadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

**Artículo 7.-** Terminación del contrato de trabajo

Los trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo dando un preaviso de quince días. El empleador podrá exonerarlo de este plazo.

Asimismo, por la naturaleza de confianza del trabajo, el empleador podrá separar del empleo al trabajador sin expresión de causa dándole un preaviso de quince (15) días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de quince (15) días si prescindiera de este preaviso.

**Artículo 8.-** Otras formas de terminación del contrato de trabajo  
Son otras causas de la terminación del contrato de trabajo:

- Por muerte de una de las partes.
- Por mutuo acuerdo.
- Por jubilación del trabajador.
- Por falta grave.

**Artículo 9.-** Compensación por tiempo de servicios  
La compensación por tiempo de servicios equivale a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, y será pagada directamente por el empleador al trabajador al terminar la relación laboral dentro del plazo de cuarenta y ocho horas. También podrá pagarse al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio.

**Artículo 10.-** Descanso semanal  
Los trabajadores del hogar tienen derecho a veinticuatro (24) horas continuas de descanso semanal.

**Artículo 11.-** Trabajo en días feriados  
Los trabajadores al servicio del hogar gozan de descanso remunerado los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Previo acuerdo, se puede compensar el día de descanso trabajado, mediante el pago de una sobretasa equivalente del 50% de remuneración, adicional a la remuneración de un día.

**Artículo 12.-** Vacaciones  
Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince días luego de un año continuo de servicios.

El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

**Artículo 13.-** Gratificaciones  
Los trabajadores al servicio del hogar tienen derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y a otra por Navidad. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre. El monto de las mismas es equivalente al 50% de la remuneración mensual.

## CAPÍTULO II

### TRABAJO PARA EL HOGAR BAJO LA MODALIDAD "CAMA AFUERA"

**Artículo 14.-** Trabajo para el hogar "cama afuera"  
Las relaciones laborales de los trabajadores del hogar que presten servicios bajo la modalidad "cama afuera" o sin obligación de vivir en el hogar en el cual trabajan se rigen por la presente Ley.

## CAPÍTULO III

### TRABAJO PARA EL HOGAR BAJO LA MODALIDAD "CAMA ADETRON"

**Artículo 15.-** Trabajo para el hogar "cama adentro"  
Para los trabajadores al servicio del hogar que permanezcan en el hogar bajo la modalidad "cama adentro", la suma de los períodos de trabajo efectivo durante el día y la semana no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

**Artículo 16.-** Obligaciones del empleador  
Cuando el trabajador permanezca en el hogar todo el tiempo, bajo la modalidad "cama adentro", el empleador deberá proporcionarle un hospedaje adecuado al nivel económico del centro de trabajo en el cual presta servicios, y la alimentación.

**Artículo 17.-** Derecho a la educación  
El trabajador al servicio del hogar tiene derecho a la educación. El empleador deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

## CAPÍTULO IV SEGURIDAD SOCIAL

**Artículo 18.-** Riesgos cubiertos  
Los trabajadores al servicio del hogar bajo relación de dependencia están comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegurados obligatorios, en cuanto concierne a todo

tipo de prestaciones de salud. En cuanto a sus pensiones pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones.

### **DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS**

**Primera.-** Trabajadores del hogar adolescentes

El trabajo de los adolescentes al servicio del hogar se rige por las normas pertinentes del Código de los Niños y Adolescentes y complementariamente les será de aplicación la presente ley en lo que les beneficia.

**Segunda.-** Derechos adquiridos

No se podrá reducir las remuneraciones y otros derechos que se pague a los trabajadores al servicio del hogar a la fecha de aprobación de la presente Ley.

**Tercera.-** Aplicación supletoria

En lo que no se oponga a lo dispuesto en la presente Ley, les son aplicables a las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del hogar las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada.

**Cuarta.-** Normas derogatorias

Déjanse sin efecto los Decretos Supremos Núms. 23 D.T. del 30 de abril de 1957 y 002-TR del 10 de marzo de 1970, la Resolución Suprema N° 018 del 14 de diciembre de 1957 y demás disposiciones que se opongan a la presente Ley.

**Quinta.-** Norma modificatoria

Los trabajadores del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho a acogerse a las acciones establecidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

**Sexta.-** Competencia del MTPE

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de velar por el cumplimiento de la presente Ley.

**Sétima.-** Reglamentación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reglamentará la presente Ley en un plazo no mayor de sesenta (60) días.

**Octava.-** Vigencia de la Ley

La presente Ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente al día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los doce días del mes de mayo de dos mil tres.

CARLOS FERRERO  
Presidente del Congreso de la República

GUSTAVO PACHECO VILLAR  
Quinto Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dos días del mes de junio del año dos mil tres.

ALEJANDRO TOLEDO  
Presidente Constitucional de la República

LUIS SOLARI DE LA FUENTE  
Presidente del Consejo de Ministros

FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo