



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Derechos remunerativos de los trabajadores del hogar desde la vigencia de la Ley 31047 distrito de Tarapoto, año 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Mejia Diaz, Olga ([Orcid.org/0000-0002-2057-324X](https://orcid.org/0000-0002-2057-324X))

Panduro Murrieta, Mery Karlita ([Orcid.org/0000-0002-2910-2081](https://orcid.org/0000-0002-2910-2081))

ASESOR:

Dr. Ramos Guevara, René Felipe (orcid.org/0000-0002-7126-4586)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, por su apoyo constante para superarme y enseñarme los valores morales y éticos, que me permiten continuar y cumplir mis metas profesionales.

Olga

A mis padres e hijo, ya que son mi pilar fundamental y apoyo en mi formación académica, por su apoyo y confianza para cumplir mis objetivos como persona y estudiante.

Mery

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por darnos los conocimientos para desarrollar y culminar exitosamente nuestra carrera profesional.

A la Corte Superior de Justicia de San Martín, por facilitarnos en obtener las entrevistas con las magistradas especializadas en el Derecho Laboral.

A nuestro asesor de tesis, quien acertadamente supo guiarnos para culminar nuestra tesis satisfactoriamente.

Olga y Mery

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.....	14
3.3. Escenario de estudio.....	15
3.4. Participantes.....	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.6. Procedimiento.....	15
3.7. Rigor científico.....	16
3.8. Método de análisis de datos.....	16
3.9. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	17
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	42

Resumen

En la presente investigación se planteó como objetivo “analizar la afectación los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar desde la vigencia de la Ley 31047, en el distrito de Tarapoto, año 2021”, habiendo utilizado como metodología el tipo básico con un diseño teoría fundamentada; los participantes fueron funcionarios públicos y representante general del sindicato de trabajadores del hogar, ambos de esta localidad. Entre los resultados obtenidos se destacó dos temas principales: primero, que los trabajadores desconocen la ley protectora, de allí que no atinan a demandar o denunciar según corresponda; y, segundo, que la entidad pública encargada de supervisar no tiene plan estratégico para el ejercicio efectivo de control sobre los empleadores que vulneran los derechos laborales de sus empleados. También se logró corroborar mediante un análisis que vincula el principio de la primacía de la realidad con la Teoría de Justicia Social, por tal motivo se llegó a concluir que los derechos laborales de los trabajadores vienen siendo ampliamente vulnerados en el distrito judicial de San Martín, pero aún no se ha logrado una óptima administración de justicia en este aspecto, debido a la falta de acción de parte de las personas agraviadas.

Palabras clave: Derechos Remunerativos, Trabajadores del Hogar, vida digna.

Abstract

The objective of this research was to “analyze the impact on the remuneration rights of domestic workers since the entry into force of Law 31047, in the district of Tarapoto, year 2021”, having used as a methodology the basic type with an ethnographic design; The participants were public officials and a general representative of the domestic workers union, both from this locality. Among the results obtained, two main issues were highlighted: first, that the workers are unaware of the protective law, hence they are unable to sue or denounce as appropriate; and, second, that the public entity in charge of supervising does not have a strategic plan for the effective exercise of control over employers who violate the labor rights of their employees. It was also possible to corroborate through an analysis that links the principle of the primacy of reality with the Social Justice Theory, for this reason it was concluded that the labor rights of workers have been widely violated in the judicial district of San Martín, but an optimal administration of justice in this aspect has not yet been achieved, due to the lack of action on the part of the aggrieved persons.

Keywords: Remuneration Rights, Domestic Workers, dignified life.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico ha sido subestimado a lo largo de la historia, ya que no está incluido en las agendas políticas y eventos de relevancia histórica y nacional, sin embargo, el trabajo doméstico resulta ser de importancia primordial en la vida de las personas y las familias. Si bien en la actualidad el trabajo doméstico se desempeña a cambio de una remuneración o contraprestación, y se encuentra reconocido por las legislaciones, en su mayoría como régimen laboral especial, se considera que las personas de este sector constituyen uno de los grupos sociales y laborales más vulnerables en el país, admitiendo altos niveles de discriminación, explotación o informalidad.

El trabajo como origen productora de ingresos, es uno de los derechos sociales para la mano de obra doméstica y se calcula que las circunstancias en las que se desenvuelven sus actividades son mayoritariamente violatorias de su salario, ya que la Organización Internacional del Trabajo (2018) calcula que más de 52 millones de mano de obra desarrollan esta labor y poco más del 87% de ellas su labor la desarrolla con claras afectaciones a sus derechos, como la falta de descanso y el pago de salarios por debajo de lo establecido por ley, la ejecución de trabajos forzosos, a la que se añaden el acoso y las violaciones sexuales (p. 1). Como dice Matienzo, L. (2018) todos los Estados han incorporado de manera taxativa los derechos de los trabajadores del hogar (p. 15), asimismo, la Agencia de Información Laboral - AIL (2018) manifiesta que las condiciones del trabajo en un escenario aislado, en ausencia de terceros, hace que exista una alta vulnerabilidad en sus derechos en general, y en lo particular se estima que la mayoría de ellas recibe la cuarta parte del salario mínimo, no se respetan los horarios de descanso y la jornada mínima de 8 horas, no se cotizan las contribuciones de salud. Nacionalmente de las 450 mil personas trabajadoras el 95,6% son mujeres, y sus problemas laborales siguen siendo una tarea pendiente de las entidades fiscalizadoras del sector trabajo, pues aun cuando en el 2003 se dictó la Ley 27986 que reconocía de forma expresa su labor, en el 2020 mediante Ley 31047 se cambia dicha ley para adecuarla a los escenarios actuales. Los maltratos laborales son una constante, así el INEI (2019) determina que estos trabajadores en promedio laboran 55 horas a la semana, siete de cada diez

trabajadores perciben especies como parte de su pago, 8 de cada diez reciben sueldos menores a la remuneración mínima vital, donde el 99% no cuenta con un contrato laboral y a la vez no se le paga sus beneficios sociales de acceso a la salud, lo que confirma que el Perú es uno de los países que vulnera los derechos de los trabajadores del hogar. Según la Federación FENTTRAHOP (2020), SUNAFIL, entre marzo a setiembre 2020, ha registrado 31,449 denuncias laborales, de las cuales poco más de 2750 casos corresponden a denuncias de trabajadores del hogar, siendo las más recurrentes la falta de pago de remuneraciones. Sobre la fiscalización laboral que garantiza el cumplimiento de las condiciones de trabajo, encontramos que mediante Ley 28806 incluye a este sector dentro de las actividades de inspección, también la Resolución de Superintendencia 190-2017-SUNAFIL, establece la forma para atender denuncias laborales. En el ámbito regional, esta situación de vulneración no está ajena, la que se acrecienta porque las instancias de fiscalización no tienen como prioridad de sus intervenciones a este grupo laboral, así, el Plan Estratégico al 2021 de la DRTPE de San Martín, no detalla en ninguno de sus componentes una acción dirigida a este sector, a la par de no encontrar reportes de control alguno o estudios que permitan valorar de forma sistematizada este problema, por la información obtenida, se establece que la vulneración de los derechos remunerativos en la ciudad de Tarapoto es muy alta por los pagos de remuneraciones debajo de lo establecido por ley, no otorgamiento de descansos remunerados, gratificaciones legales, y remuneración mínima vital que constituyen el motivo de la presente investigación. Por los fundamentos expuestos, nos planteamos como problema general ¿De qué manera se vulneran los Derechos remunerativos de los trabajadores del hogar desde la vigencia de la ley 31047, en el distrito de Tarapoto, año 2021?, como problemas específicos: a) ¿Cuál es el marco jurisprudencial y constitucional de los derechos remunerativos?; b) Cuál es la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos? y, c) ¿Cuál es la incidencia de los derechos remunerativos y su incidencia en la vida digna de los trabajadores del hogar?; Con relación a la justificación del estudio de la investigación, tenemos, por su conveniencia: es de relevancia para las autoridades de fiscalización laboral, las que, a través de los resultados, tendrán información para la adopción de acciones más proactivas en pro de defender derechos de los trabajadores del hogar. Por su relevancia social:

los resultados de la investigación serán de trascendencia para los trabajadores del hogar al permitir visibilizar el estado de vulneración de sus derechos, y sobre ello generar conciencia en los empleadores para el cumplimiento de la ley. Por su valor teórico: La investigación pretende contribuir al conocimiento del tema que se investiga, con el propósito de crear cálculo y discusión sobre lo que se conoce y rige, comparar teorías, disentir efectos o hacer gnoseología de lo que se conoce en cuanto a bondades y falencias que ofrece la Ley 31047. Como implicancia práctica y utilidad metodológica: busca evidenciar la vulneración de los derechos laborales e incidir en el ámbito gubernamental para que se mejore las políticas laborales; y, metodológicamente servirá para comprobar que las técnicas e instrumentos a ser aplicados son compatibles para analizar los beneficios sociales.

Luego de justificar el problema de investigación se ha propuesto el objetivo general consistente en: Analizar la vulneración de los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar desde la vigencia de la ley 31047, en el distrito de Tarapoto, año 2021, dicho objetivo general se encuentra desfragmentado en los siguientes objetivos específicos: a) Analizar el marco jurisprudencial y constitucional de los derechos remunerativos, mediante análisis documental. b) Conocer la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos, mediante entrevista a trabajadoras domésticas; y, c) Explicar los derechos remunerativos y su incidencia en la vida digna de los trabajadores del hogar, mediante entrevista a constitucionalistas.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Internacionalmente, se tiene la investigación de, Velásquez, et al. (2020), artículo de opinión titulado *“Trabajadoras del hogar, grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral”*, que tuvieron como objetivo, la prevención de acciones que incidan sobre la salud emocional y física de las trabajadoras domésticas, donde se evidencian las brechas de desigualdades laborales del trabajo doméstico, nivel descriptivo, técnica de encuesta aplicada a 404 mujeres trabajadoras domésticas de la ciudad de México, concluyendo que, dos tercios de las trabajadoras consideran que reciben un trato adecuado, sin embargo, el 54.1% considera que no se respetan sus derechos, es decir, no conocen sus derechos y las características de las relaciones trabajadora-empleador, como son el salario digno, vacaciones y respeto a la jornada laboral, y su cumplimiento está por debajo de otras actividades productivas, al existir una prevalencia casi nula de protección jurídica hacia este grupo laboral.

Corella y Quirós, (2016), Tesis de pregrado titulada *“Análisis con perspectiva feminista, de la evolución y alcances de la actual legislación laboral en materia de trabajo doméstico remunerado en Costa Rica”*, cuyo objetivo es evaluar desde la perspectiva del feminismo, el procedimiento de evolución a partir del siglo XIX, teniendo como punto de inicio las legislaciones en materia laboral de Costa Rica, además de la presente norma que regula el trabajo, sus desaciertos, sus ventajas y las posibles cuestiones por mejorar, teniendo en cuenta nuevos factores para analizar y visibilizar las necesidades de las trabajadoras del hogar; concluye que sigue habiendo un desfase entre la realidad y la Ley, un ejemplo contundente es la celebración del 8 de marzo, día internacional de 196 la mujer, donde se conmemora a las mujeres que murieron en la lucha por liberarse de horarios de 16 horas diarias; a pesar de esto, esta investigación refleja que las mujeres siguen trabajando jornadas extenuantes.

Cossani (2020), artículo de opinión titulado *“Trabajadoras remuneradas del hogar en américa latina y el caribe frente a la crisis del covid-19”*, tuvo como

objetivo analizar la situación estructural de diversas naciones de esta parte del mundo, con especial atención a las trabajadoras del hogar, la poca legislación sobre su labor, y sobre cómo se reconocen sus derechos. Sin embargo, en mérito a la naturaleza de su labor, se denota una vulneración social que genera desventaja frente a otras labores; concluyendo que existe una situación alarmante respecto a las trabajadoras del hogar en Latinoamérica, esto debido a la falta de protección normativa, lo que conlleva a que se encuentren en vulnerabilidad, cuestión que se ha acrecentado a raíz de la pandemia. Esto es un claro detonante de que, es necesario priorizar normativas y gestiones estatales para proteger y garantizar los derechos de las trabajadoras del hogar.

López, et al (2020), artículo titulado *“Percepciones de las trabajadoras domésticas sobre los derechos laborales y los efectos sobre las condiciones de trabajo y de salud”* cuyo objeto de investigación ha sido generar comprensión desde la perspectiva de las trabajadoras domésticas, y su implicancia en el cambio normativo y la incidencia en sus condiciones laborales y de salubridad, estudio cualitativo, mediante entrevistas a 15 trabajadoras domésticas, empleando la técnica de la encuesta y la hermenéutica dialéctica, concluyen que el desconocimiento de los cambios normativos se evidencia en el 78% de las trabajadoras, por tanto, es trascendente que las autoridades laborales estatales de forma constante divulguen estos cambios, de modo que se logre empoderar y mejorar las capacidades para transformar las leyes de lo escrito a la práctica, y así ellas ser defensoras de sus derechos, a la que se debe sumar las entidades de protección de derechos. Como derecho comparado en su jurisprudencia, mencionamos la Sentencia del TC de Colombia, que resuelve revocar la sentencia instancia superior, confirmando el fallo de tutela de primera instancia, de lo glosados se tiene que, la demandante trabajo 30 años como trabajadora del hogar en la vivienda de la demandada, siendo terminado en forma personal por la demandada, sin mediar consenso o explicación de la causa objetiva; por tanto se evidencio la falta de una causa justa e indefensión, y luego del proceso ordinario regular, el juez de la causa ordenó que la recurrida (a) Le pague de forma mensual a causa de una pensión de carácter

provisionar el valor referente a una remuneración mínima vital vigente y (b) que se dé la afiliación de la demandante a un régimen de seguridad social en lo que respecta a la salud.

En el ámbito nacional Cahuaza, (2017), en su tesis de pregrado titulado *“La igualdad y no discriminación como derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar en el distrito de Jesús María en el año 2016”*, tuvo como objetivo general saber de qué forma se da la vulneración de los derechos a la igualdad en el distrito de Lima antes indicado; la misma que concluye que existe vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación en las trabajadoras domésticas del distrito materia de análisis, esto debido a que, se ha llegado a identificar que los trabajadores sea cual fuese su labor, se les deben reconocer su derecho fundamental a ser remunerados, habida cuenta que, es un derecho de carácter alimenticio, el mismo que es una retribución del su prestación de servicios personales.

Torres, (2020), tesis de pregrado titulada *“Reconocimiento de derechos laborales a los trabajadores del hogar conforme el convenio núm. 189 de la OIT”*, cuyo objetivo es evaluar el desarrollo sostenible, diferencias salariales desde la perspectiva de género, y la informalidad en el trabajo; el mismo que concluye, la situación legal de las trabajadoras domésticas está regulada por la Ley No 27986, la misma que da reconocimiento al derecho a ser remunerados con el salario mínimo, esto además es corroborado por la OIT, teniendo respaldo internacional debe asegurarse entonces la remuneración, caso contrario se podría vulnerar el derecho a la igualdad. .

Chunga, (2020), tesis de pregrado titulado *“Las trabajadoras del hogar en el Perú: una reflexión a través de sus derechos formales y su efectivo cumplimiento”*. Cuyo objetivo es analizar las disposiciones normativas laborales de los trabajadores domésticos, y si aplican criterios como la igualdad y se protege a estos trabajadores de la discriminación; concluye que si bien es cierto existe una nueva norma especial para las trabajadoras domésticas, en la realidad aún no se han presentado las mejores condiciones para que puedan desarrollar sus derechos, tal y como si lo hacen por ejemplo los regímenes del sistema privado.

Lázaro (2017), en su tesis titulada “Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT – Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”; cuyo objetivo es analizar la actuación estatal respecto a los principios de igualdad y publicidad y si estos son vulnerados, investigación de enfoque cualitativo, teoría fundamentada, utilizando el instrumento de la guía de entrevista; la misma que concluye que se ha evidenciados actos que vulneran el principio de publicidad y el principio de igualdad en las trabajadoras domésticas, esto a causa del desinterés por parte de los órganos estatales, en tanto no han dado el énfasis necesario a la importancia de la labor en el hogar.

Dentro del aspecto filosófico, el mismo se encuentra concentrado en las siguientes teorías que paso a mencionar: **(i) Teoría del Espacio Laboral** planteada por Lantauro, (1978) sobre la premisa que el trabajador como persona es una sola y no puede desligarse del entorno donde vive, por ello la trabajadora del hogar también tiene una existencia fuera del trabajo, donde las acciones laborales se tienen que conceptualizar como un mecanismo eficiente para la superación de sus condiciones de vida. La Ley 31047, establece un conjunto de elementos a ser tomados en cuenta desde el enfoque laboral, los cuales son el contrato de trabajo, el que se estima que es a plazo indeterminado, salvo condición contraria, el que se debe celebrar por escrito, en donde se detallen las condiciones como las labores con o sin residencia en el hogar; y la empleadora tiene el imperativo de registrarlo ante el Registro del Trabajo del Hogar en un plazo no más de tres días hábiles de celebrado. (Art. 5 Ley 31047).

Asimismo, encontramos la Teoría de la Justicia Social, desarrollada por Rawls, quién manifiesta que el trabajo es como algo intrínseco a la vida humana, sobre el cual el bienestar que anhela la sociedad no puede soslayarla, por tanto, el trabajo debe guardar coherencia con elementos de dignidad humana, haciendo que tenga una existencia de orden prioritario frente al accionar del poder público. (citado por Osorio, 2010)

Esta teoría es conexas a nuestro trabajo, en tanto la remuneración parte como eje fundamental de un trabajo decente y de una vida digna por parte del trabajador, esto es porque, la subsistencia se delimita del haber económico, razón por la cual optamos por trabajar. Es así que la remuneración parte como un derecho y además coadyuva a la realización del proyecto de vida de las trabajadoras del hogar.

Por su parte, la teoría del *ius cogens* fue planteada por primera vez en 1969 en los debates jurídicos de la Corte de Justicia de Alemania, que indica que los derechos laborales son de cumplimiento perentorio o imperativo, no admitiendo la alteración o exclusión de su contenido, de forma que toda acción en contrario es declarado nulo, por tanto se busca el amparo de los intereses de las personas como parte integrante de un colectivo social, lo que explica que las normas laborales se hallan en un lugar jerárquico superior con relación a otras disposiciones del ordenamiento, por consiguiente se oponen a las normas de derecho dispositivo.

La mencionada teoría se vincula con la investigación desarrollada en el sentido que, los derechos labores son de irrestricto respeto, esto en relación a lo vinculado en la teoría precedente, respecto a la vida digna, por ende, surge el cuestionamiento, ¿los empleadores cumplen con remunerar a las trabajadoras del hogar con al menos la remuneración mínimo vital? Aunado a ello, los contratos, según la normativa materia de investigación obliga a los empleadores a firmar un contrato y registrarlo, sin embargo, aún el rubro del trabajo doméstico se encuentra en la informalidad. Por ende, es responsabilidad del Estado garantizar el cumplimiento de los derechos remunerativos.

En concordancia con las bases filosóficas de un trabajo decente, demos indicar la Teoría del desarrollo humano, la misma que fuese desarrollado por Amartya y Anand (2000), estableciendo que el progreso de cada ser humano se establece en relación a la facultad de desarrollar sus libertades, y de la no limitación a que estas libertades se incrementen; esto es posible por la naturaleza de la persona. Los autores, además realizan un análisis enfocado en las capacidades que se presentan en una sociedad, como ofrecimiento a

los ciudadanos para lograr alcanzar el máximo de posibilidades que conduzcan al bienestar de los seres humanos, y que esto a su vez permitirá el desarrollo de las personas de forma integral. Asimismo, indican que las personas no pueden ser identificadas o encuadradas en cifras cuantificables, sino por lo contrario debe abrirse caminos para lograr efectos cualitativos, lo que hará realzar y materializar la dignidad humana.

La data de esta teoría es esencial para nuestra investigación, habida cuenta que, logra advertir que los trabajadores debe realizar labores en condiciones que permitan realizar un trabajo decente, de tal manera se protege su dignidad y se incide en el desarrollo integral de las personas que laboran como trabajadores del hogar; al respecto no solo hablamos de condiciones administrativas o logísticas, sino de condiciones que aseguren la dignidad de las trabajadoras del hogar, como la seguridad de contar con un contrato de trabajo; la obligatoriedad de la remuneración, teniendo como base la remuneración mínima vital, y de los beneficios sociales; estos considerandos implicarán condiciones idóneas para el desarrollo humano de las trabajadoras del hogar.

Aunado a estas teorías, también encontramos la Teoría de los Derechos Sociales, los cuales encuentran su fundamento en los principios de la teoría antes esgrimida, encontrando su sustento teórico – filosófico, en que el crecimiento integral de una sociedad debe enfocarse netamente en la persona y en el cómo ésta pueda lograr un desarrollo idóneo de sus capacidades; y no solo basarse en las cuestiones materiales. En tal contexto, existe una concepción de la libertad como una agrupación de capacidades del ser humano, destinadas a que la persona pueda desarrollarse en función a sus valores, acciones, convicciones; direccionados bajo los cimientos éticos de una sociedad, y familia, siendo en Estado el que debe ofrecer estas garantía, por ende, los mayores favorecidos los trabajadores, sobre todo aquellos que nuestra legislación aun no puede garantizar en su plenitud los derechos laborales como el del trabajador del hogar. (Sen, 2000)

En lo que respecta a los enfoques conceptuales donde se enmarca la investigación, en ese sentido advertimos que el derecho a la remuneración

tiene relación con la protección de la vida digna, en tanto la retribución asignada a cambio de las labores ejercidas permite que el trabajador subsista de forma digna dentro de la sociedad. Por lo que los derechos remunerativos encuentran su naturaleza en la equidad y la suficiencia. (Huacasi, 2016, p.1)

Como se señala en el párrafo precedente, la vida digna cumple un factor importantísimo en el cumplimiento efectivo de la remuneración. Al respecto García (2007), señala que la vida digna va de la mano con la calidad de vida, y esto se entiende como a las condiciones básicas que generen o funden la felicidad, aunque un sostenido subjetivo pero que delimita a cada persona entender qué le hace feliz. (p. 19) Asimismo, sostiene que es la calidad de vida es asegurada cuando coexisten los siguientes aspectos; salud, alimentación, respeto, libertad, seguridad, entre otros. La vida digna presupone diversas dimensiones desde lo familiar, lo académico, lo recreativo hasta lo laboral. Sostenemos que este punto es esencial en tanto de la prestación personal de servicio, deriva la remuneración y de la misma las condiciones económicas para solventar el alimento, el estudio, el recreo, la familia, etc.

Además, los derechos remunerativos se relacionan al trabajo decente, el mismo que radica en tener un trabajo que reúna los requisitos de calidad, el cual, además, coexista con el respeto a los derechos laborales, valores como el respeto, la equidad; y, la seguridad social (Ermida 2001, p. 11). Adicionalmente el trabajo decente pretende procura que obtener del empleo un trabajo efectivo y productivo, con remuneraciones justas, respetando la dignidad de los trabajadores (Bastidas y Balbín, 2011, p. 19). La Organización Internacional del Trabajo, fundamenta lo sostenido, advirtiendo que el trabajo decente es la labor que está dotada de dignidad y productividad, que es desarrollada bajo los cánones de equidad, seguridad social y equidad, por los que se efectiviza la protección de los derechos laborales, enfocándose con mayor profundidad en el salario justo.

En relación al trabajo en el hogar y quienes lo ejercen, Mantouvalou & Albin, (2012) indica que la Conferencia Internacional del Trabajo, que se desarrolló a mediados del año dos mil once, la Organización Internacional de Trabajo

acogió convenios que regulan las condiciones y términos de trabajo de las trabajadoras del hogar. Surgiendo este evento como un hito histórico, el cual reconoce dentro del ámbito laboral a esta labor, constituyendo fuente de derechos remunerativos y condiciones de trabajo que garanticen una vida digna y un trabajo decente.

El Convenio define el trabajo doméstico como el trabajo realizado en o para la familia, y un trabajador doméstico como cualquier persona que realiza trabajo doméstico en una relación laboral. El Convenio estipula claramente el seguro de salario mínimo y la recepción de pagos directos en efectivo. (p.8).

Los trabajadores domésticos comúnmente desarrollan sus actividades laborales en hogares privados, efectuando diferentes tareas del hogar, como la jardinería, limpieza, trapeado, cuidado de ancianos o bebés, lavado de platos, cocinar, entre otras actividades. Este tipo de labor está basado en el género y en su mayoría lo realizan mujeres. En el período de la posguerra el nuevo modelo de vida familiar requirió la adaptación de nuevas formas de trabajo y vida familiar, lo que llevó a una creciente necesidad de ayuda doméstica.

A partir de lo que se refieren los autores, se establece el convenio de que los Estados partes deben efectuar reformas laborales internas para garantizar que el sector del trabajador doméstico, tenga garantizado por lo menos una remuneración mínima, que sirva para que el trabajador logre una vida digna y se garantice para él y su familia la alimentación, salud, educación, etc..

De acuerdo a Oliveira & Godinho, (2013) se define al trabajador del hogar desde el enfoque jurídico técnico, como aquella persona que, de forma onerosa, presta un servicio personal, bajo la subordinación, esto dentro de la atmosfera de una labor no lucrativa dentro del hogar. En ese contexto el convenio 189 de la OIT, refiere que el trabajo doméstico, se puede efectuar en uno o más hogares. Asimismo refiere que el trabajador doméstico, refiere a toda persona, mujer u hombre, que realice un trabajo de ayuda doméstica en el marco de una relación laboral. (p.16). De acuerdo a nuestra norma suprema señala en los artículos del 22 al 28, el trabajo no solo es una

obligación sino también un derecho, base de protección social, porque esta actividad tiene atención prioritaria de parte del Estado garantizando la protección especialmente de la madre y familia en su integridad, promulgando normas que promuevan el empleo, sin embargo ningún trabajo puede limitar el ejercicio de sus derechos constitucionales como es el derecho a la libertad en sus diferentes modalidades que en el año 2020 se ha visto restringido por el periodo de pandemia del COVID 19, sin embargo toda actividad desarrollada durante un determinado horario, debe ser reconocida y compensada mediante una remuneración que viene hacer la contraprestación por el trabajo efectuado, rechazando todo tipo de discriminación y por el contrario establece la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por nuestra norma de mayor jerarquía nacional, brindando protección frente a un despido arbitrario.

Por su parte en nuestro ordenamiento jurídico, la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, precisa e incluye derechos esenciales que respetándolos harán del trabajo doméstico, una labor decente y digna; exponiendo así por ejemplo aspectos importantes, como la celebración del contrato de trabajo, el mismo que encuentra su presunción en una labor a plazo indeterminada, además, que este contrato debe ser celebrado por escrito, duplicado, y registrado por el empleador en la aplicación web aprobada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Aunado a ello genera precedentes importantes que además eran solicitados por sindicatos en tiempos pasados, siendo así que la remuneración no debe ser menor a la RMV, por jornada de 8 horas diarias, o en su defecto 48 horas semanales. Aunado a ello la inclusión de beneficios como la gratificación e la compensación por tiempo de servicio y los descansos remunerados. La ley brinda dignidad al trabajo doméstico, pero está en su eficacia y cumplimiento llevar a la praxis lo sostenido en literas documentales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Correspondió Básico, donde CONCYTEC indica su objeto buscar incrementar el conocimiento general y teórico de la naturaleza o realidad analizada, es decir no tiene una finalidad práctica inmediata. Sampieri (2011) precisa que, el enfoque de investigación cualitativa, se rige por los conocimientos libres sin depender de data cuantificable, sino de cualidades, como sentimientos, pensamientos, etc.

Diseño de investigación teoría fundamentada. – Este diseño de investigación presenta su enfoque en no buscar hechos que apoyen una teoría preestablecida, sino con los hechos generados en la sociedad y lo esgrimido por los expertos, desarrollar una teoría coherente con data acorde a lo observado. (Hernández, 2014, p. 09) Esto básicamente es sustento de nuestra investigación, en tanto, en base a nuestras categorías lograremos fundar una teoría que nos coadyuve a generar mayor conocimiento respecto de los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar, conforme a nuestra legislación vigente, tomado en cuenta la realidad que se vive en nuestra provincia de San Martín.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística

Tabla 1

Categorías	Subcategorías
Derechos remunerativos	Vida digna
	Trabajo decente
Trabajadores del hogar	Trabajo doméstico
	Ley 31047

3.3. Escenario de estudio

Fue local, ya que se utilizó herramientas bibliográficas como son la información sistematizada de internet, biblioteca particular con textos de Derecho, vídeos de ponentes, revistas científicas indexadas, entrevista personal a Abogados especializados.

3.4. Participantes

Contamos con la participación de trabajadoras del hogar y los siguientes abogados, especializados en Derecho Constitucional.

1. Dr. Bismark Segundo Cumpa Quiroz
2. Dr. Luis Héctor López Gavidia
3. Dr. Alex Hugo La Chira Flores

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron las bases analíticas para la entrevista, habiendo permitido instituir una relación con las fuentes de observación, a razón de las preguntas sugeridas en las entrevistas no estructuradas, las mismas que tuvieron su ejecución de forma personal. En tal contexto, Spradley (1978) indica el enfoque concreto de establecerse diversos acápites en el inicio del trabajo de recolección de información. En tal contexto la entrevista no estructurada, busca dar amplitud a las respuestas de los especialistas, no limitándolos a respuestas cerradas de SI o NO, generando mayor afluencia de saberes, pensamientos y sentimientos. (citado por Coffey y Atkinson 2003)

En cuanto a los instrumentos, la validación de la entrevista fue realizada por especialistas con grado de posgrado, mediante la ficha de validación de instrumentos, verificando la fiabilidad de los mismos.

3.6. Procedimientos

El procedimiento efectuado para la presente investigación se refugió en la búsqueda de legislaciones, investigaciones en revistas indexadas, así como en los repositorios de universidades nacionales e internacionales, siendo estas, fuente que generan confiabilidad para el presente trabajo. Asimismo, se recolectó la información de forma directa, y se configuró mediante la técnica de triangulación

teórica, siendo relacionadas con las categorías estudiadas en la presente investigación.

3.7. Rigor científico

Para esta investigación, se han requerido fuentes de información válidas, comprendidas en artículos de investigación, revistas indexadas, tesis nacionales e internacionales (repositorios universitarios), que sostienen las teorías planteadas y serán de utilidad en las interpretaciones usadas en el desarrollo de esta investigación.

Asimismo, nuestros instrumentos serán validados por expertos que acrediten tener el grado de magister, a fin de darle un respaldo profesional idóneo a los mecanismos que servirán para desarrollar el proyecto de tesis.

3.8. Método de análisis de la información

La entrevista utilizada para dos de nuestros instrumentos esboza a un enfoque sistemático y hermenéutico, en tanto, se realizarán las entrevistas para luego transcribir las respuestas en una ficha de registro, a fin de analizarlas y generar un resultado acorde a cada objetivo. Para lograr esto, se realizó el análisis en función a eventos globales, así como, interpretaciones normativas referidas a la función remunerativa dentro del trabajo doméstico.

Respecto de la ficha de registro de análisis documental, recopilamos sentencias jurisprudenciales nacionales e internacionales, con la finalidad de analizar los derechos remunerativos de las trabajadoras del hogar, con la finalidad de ampliar nuestros conocimientos sobre esa categoría; asimismo, utilizamos el método hermenéutico para logra un análisis efectivo que no lleve a encontrar un resultado idóneo.

3.9. Aspectos éticos

Antes de llevar a cabo la entrevista al especialista, se le hizo conocer el avance de la presente investigación, así como el objetivo y metodología empleada. Se le dejó claro que el propósito de este protocolo es informarle al detalle, el mismo que aceptó voluntariamente participar, quedando el Consentimiento Informado en forma verbal a su solicitud. Asimismo, respecto al principio de beneficencia, debe resaltarse que, esta investigación buscó generar mejores condiciones de vida para las trabajadoras del hogar. Por su parte, también debemos señalar que, bajo el

principio de no maleficencia este trabajo no tuvo intenciones de dañar algún bien jurídico o causar desmedro a alguna institución, sino por el contrario, coadyuvar a una mejor sociedad. Finalmente debemos rescatar la autonomía de las autoras en el desarrollo de la investigación, y la el valor y principio de justicia.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Objetivo específico 1: Analizar el marco jurisprudencial de los derechos remunerativos, mediante análisis documental.

Tabla 2

OBJETIVO ESPECÍFICO 1			
Analizar el marco jurisprudencial de los derechos remunerativos, mediante análisis documental.			
CASO	CONTEXTO	FUNDAMENTO	ANÁLISIS
Sentencia T-343/16 COLOMBIA	La accionante señaló que había laborado por más de treinta años, como trabajadora del hogar, bajo un contrato de naturaleza verbal, el mismo que fue culminado de forma unilateral, causando perjuicio a la demandante.	Párr. 12: Esta Corporación concluido que existe un desconocimiento generalizado “por parte de los y las trabajadoras del servicio doméstico de sus derechos mínimos, lo cual genera la trasgresión sistemática de derechos fundamentales”, razón por la que ven expuestos a “condiciones de mayor vulnerabilidad”. A lo anterior se le suma la informalidad que ha caracterizado este tipo de contratación y que en muchas ocasiones debido a esa razón los empleadores incumplen su obligación de realizar la afiliación al Sistema de	Esta ha expone una situación que lamentablemente es cotidiana en diversos hogares del Perú, pareciese un tabú o una ofensa mencionar que las trabajadoras domésticas deben percibir al menos el sueldo mínimo. Sin embargo, las ofertas laborales no estipulan ello, más bien consideran tratos informales y de carencia de seguridad social para la o el trabajador. El desmerecimiento a la labor domestica es uno de los principales factores para no materializar los derechos remunerativos, este pensamiento social, limita

Seguridad Social. Así pues, se trata de un grupo poblacional que cuenta con pocas alternativas para lograr el reconocimiento de su derecho pensional.

derechos como la remuneración justa, la vida digna del trabajador, vacaciones, descanso, proyecto de vida entre otros. Lo mencionado recientemente, es a consideración que la los trabajos en labor domestica gozan de los mismos derechos de los demás, esto a razón del derecho a la igualdad.

Párr. 17: Con miras a proteger los derechos de los empleados y las empleadas del servicio doméstico, esta Corte ha sido enfática en afirmar que la informalidad generalizada en la que se lleva a cabo este tipo de contratación no debe conllevar a la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales. En este sentido, “la Corte ha reconocido a través de su jurisprudencia que las actividades relacionadas con el servicio doméstico se rigen por las normas

		<p>laborales y, en esa medida, las empleadas [y los empleados] del servicio doméstico gozan de los mismos derechos que los demás trabajadores en virtud del derecho a la igualdad". Por lo tanto, así como en cualquier contrato laboral, le corresponde al juez aplicar en el análisis del caso el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades.</p>	
<p>Pleno Sentencia 816/2020 EXP. N.º 03126-2017- PHC/TC LIMA</p>	<p>Con fecha 13 de marzo de 2012, don José Augusto Estrada y doña Ivonne Alexandra Estrada Delgado interponen demanda de habeas corpus a favor de doña Norberta Estrada Castrillejo, y la dirigen contra don Carlos Fernando Portocarrero Quevedo y doña Elena Clara Estrada Céspedes. Alegan la vulneración del derecho a la libertad personal de la beneficiaria, por lo que solicitan que pueda salir del domicilio de los emplazados y retornar al hogar familiar.</p>	<p>Párr. 6 (Espinosa-Saldaña) Las trabajadoras domésticas son un sujeto de especial protección constitucional, debido a su situación de vulnerabilidad y de desprotección de derechos; por lo que surge la obligación estatal de asegurar condiciones decentes de trabajo y, especialmente, la plena vigencia del principio de igualdad. Asimismo, agrega que el espacio donde se desarrolla el servicio</p>	<p>Es primordial para el Estado, asegurar y brindar condiciones decentes de trabajo, en especial a este grupo de empleado (los de labor domestica), en atención a una especial protección, por la vulnerabilidad que estos presentan, por circunstancias narradas precedentemente. Adicionalmente, podemos advertir que la forma de desarrollar el trabajo en el hogar, genera informalidad, dificultad de supervisión, por ejemplo, de</p>

		doméstico, es decir, la privacidad de los hogares conlleva a nuevas dificultades para el ejercicio efectivo de sus derechos, en tanto: (i) propicia la informalidad, dada la dificultad de que los controles estatales superen el umbral de la casa de familia; (ii) expone al abuso laboral; y, (iii) obstruye la creación de una conciencia de grupo o el surgimiento de movimientos organizativos.	Sunafil, atendiendo que esta labor se desarrolla dentro de una vivienda familiar. Son aristas, que aunadas con el pensamiento negativo de la sociedad, configuran un detonante dirigido a vulnerar derechos no solo económicos de la trabajadora del hogar, sino también derechos fundamentales.
Sentencia 028 de 2019 Corte Constitucional Colombia	El actor sostiene que el apartado demandado incorpora una presunción, por virtud de la cual, los 15 primeros días laborados por los trabajadores del servicio doméstico se entienden como periodo de prueba y asegura que esto entraña un trato desigual y una clara desprotección frente a los demás empleados para quienes “de no haberse estipulado por escrito el respectivo tiempo para el periodo de prueba, estos estarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo, es	4.22 Debe también acotarse que previsiones internacionales de esta naturaleza apuntan necesariamente a facilitar el acceso a la información para el trabajador doméstico, en particular frente a las condiciones de contratación laboral. Ello no significa, en modo alguno, que la obligación citada transmute la naturaleza consensual del contrato de trabajo, del modo en que lo comprende la	

decir se entenderá como no existente y no podrá alegarse por parte del empleador en caso de presentarse un despido injusto". Expresa que, además, la norma acusada parcialmente desconoce que el derecho al empleo proporciona unas condiciones dignas y justas y que esto cobija también a quienes prestan servicios en las labores del hogar.

legislación nacional y en desarrollo del principio mínimo del trabajo de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales. Con todo, también para el caso de los contratos consensuales de índole verbal, las condiciones de empleo deben ser suficientemente conocidas por el trabajador doméstico. Por lo tanto, la norma internacional impone un deber específico para los empleadores y para el Estado, consistente en la disposición de mecanismos adecuados y suficientes para las trabajadoras y trabajadores domésticos sean debidamente informados sobre sus derechos y obligaciones en virtud de la relación laboral. Tales mecanismos, a su vez, deberán tener en cuenta las particulares condiciones de

dichos
trabajadores,
especialmente su
grado de
instrucción, la
situación de
vulnerabilidad en
que suelen
encontrarse y el
tipo de
subordinación
jurídica que se
predica respecto
del empleador,
conforme se
explicó en
apartados
anteriores de esta
sentencia”.

5.13. Esas
construcciones
jurídicas
desatendían la
complejidad y
esfuerzo del
trabajo en el hogar,
incluso más que el
de los empleos de
oficios varios de
cualquier empresa,
en tanto que, en
aquel, las tareas
pueden ser
ilimitadas, al
depender de los
requerimientos de
cada familia, que
pueden ir desde “el
aseo del espacio
físico y sus
muebles y
enseres, la
preparación de
alimentos, el
lavado y
planchado del
vestido, servicios
de jardinería y
conducción, y el

cuidado de miembros de la familia o de los animales que residen en casas de familia”, y suponen una suerte de aptitudes y competencias físicas y psicológicas, que sustraen de lógica las conclusiones por las cuales su reconocimiento pleno de derechos ha estado relegado, sobre todo si se advierte que hoy es un sector altamente relevante, no solo por el volumen de trabajo que aporta a la economía, sino por la contribución social, que aumenta las posibilidades para que hombres y mujeres puedan emplearse de forma remunerada fuera del hogar

5.14. De allí que la paradoja por razón de la cual, si el trabajador realizaba tareas similares fuera del ámbito privado, recibiera mayores contraprestaciones laborales que aquel que lo efectuara en un hogar no podía

mantenerse, y por tanto esas regulaciones jurídicas edificadas en un trato desigual e injustificado, que es más lesivo para las mujeres que son quienes se desempeñan, en mayor porcentaje, en tales actividades, es injustificada.

RESULTADO: Con la ficha de registro precedente, desarrollada para nuestro **objetivo N° 1:** “Analizar la actividad jurisdiccional respecto a los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar”, hemos conseguido el siguiente resultado: Las trabajadoras del hogar gozan de los mismos derechos que cualquier otro trabajador, esto a razón del derecho a la igualdad. No obstante, los derechos remunerativos, muchas veces son trasgredidos por el desconocimiento de las mismas trabajadoras del hogar, lo que repercute en la falta de interés para solicitar el cumplimiento, lo que consecuentemente los colocan en una situación de mayor vulnerabilidad, generando informalidad y abusos. Es por ello, que son sujetos de una especial protección desde el enfoque constitucional; esto a fin de asegurar condiciones dignas y decentes en su centro de labores. Finalmente, a nivel social se tiene que el trabajo doméstico es rebajado y no le dan la importancia debida, de ello se desprende el desinterés por conocer sus derechos como son los remunerativos; más aún si debe considerarse la complejidad y el esfuerzo requerido en las labores del hogar, lo que a su vez permite que el empleador pueda desarrollar de forma tranquila en su trabajo o diferentes actividades.

Objetivo específico 2: Conocer la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos, mediante entrevista a trabajadoras domésticas.

Tabla 3

PARTICIPANTES	¿Usted ha firmado alguna vez un contrato de trabajo? ¿Considera que tener un contrato le beneficiaría, por qué?	¿Usted percibe una remuneración igual o mayor a la remuneración mínima vital	¿Al recibir su pago, recibe una boleta de pago?	¿Cuántas horas a la semana trabaja Usted? ¿Las horas extras le son pagadas?	¿Conoce Usted alguna ley que hable sobre los pagos de sus servicios?	El artículo 6 de la referida ley establece: La remuneración no debe ser por debajo de la RMV. ¿cómo ayudaría en su vida que se cumpla lo establecido por la ley?
Nancy Mejía Díaz	No, claro para recibir beneficios	Menor	no	55, No	no	Claro, hubiera podido hacer estudiar a mi menor hija
Ruth Hernández Muños	No, si por que podría acceder a beneficios	Menor	no	52 horas, no me pagan	si	Ayudaría a tener mejores ingresos.
Emelina Díaz Becerra	No, si por que podría acceder a beneficios	Menor	no	50 horas, no	no	Me ayudaría mucho ya que con ello podría solventar los gastos de mi familia
Leysith Pinedo Onorbe	No, considero que al tener un contrato el empleador abusa y nos explota	Menor	no	48 horas, NO	no	Me ayudaría a solventar y cubrir la canasta familiar'
Lupita García Tocto	No, creo que si nos beneficiaria	Menor	no	52 horas, no	no	Tendría mayores oportunidades de ayudar

							en la educación de mis hijos y podría arreglar mi casa.
María Maribel Vásquez Vargas	No, si por que quizás me aseguraría un seguro de salud	Menor	no	49 horas, no	no		Tendría mayores oportunidades de progresar
Ofelia Cardenas Sangama	No, si por que tendría mas seguro y estable el trabajo	menor	no	48 horas	no		Sí, me ayudaría mucho
Delmia Celis silva	Nunca firme contrato, supongo que me beneficiaria en algo pero desconozco el tema	Menor	No	52 horas, no	no		Me ayudaría bastante sobre todo por la crisis que atrevemos
Doris Castillo Armas	No, si porque gozaría de los beneficios como un seguro de salud	menor	no	52 horas, no	No		Si por que mejoraría mi condición económica
Keyli Luz Macedo Celis	No, si creo que me beneficiaria	Menor	no	50 horas, no	No		Podría tener una mejor casa y condiciones de vida
Zulema Arnajo Sajami	No, si por que podría acceder a una estabilidad laboral	menor	no	55 horas, no	no		Sí, me ayudaría por que el artículo 6 establece las condiciones de trabajo también
Lizdelmia Macedo Celis	No, si por que se respetaría lo que establece el contrato	Menor	no	50 horas, no	No		Si me ayudaría Si me ayudaría a cubrir mis

						necesidades básicas
Edith Murrieta Angulo.	No	Menor	no	50, horas, no	Si	Sí, porque así podría apoyar más con los gastos de mi hogar.
Viviana fasanando Saboya	No, puede que sí, no estoy segura.	Menor	no	60 horas, no	No	Sí, porque podría estudiar

RESULTADO: Respecto a nuestro objetivo N° 02 “Conocer la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos”, encontramos que en la ciudad de Tarapoto, las trabajadoras del hogar no perciben como salario lo estipulado en la Ley N° 31047, en tanto ninguna es remunerado con el salario mínimo vital ni por encima del mismo, siendo vulneradas en su remuneración justa e influenciando en su vida digna, más aún cuando señalan que con una correcta remuneración hubiesen podido por ejemplo hacer estudiar a sus hijos, solventar gastos básicos de la familia, tener mayor oportunidades de progresar, entre otros. Asimismo, que no cuentan con un contrato laboral de trabajo, lo que además no permite que obtengan beneficios laborales. Aunado a ello, nunca han recibido comprobante de pago por su remuneración.

Objetivo específico 3: Explicar los derechos remunerativos y su incidencia en la vida digna de los trabajadores del hogar, mediante entrevista a constitucionalistas.

Tabla 4

Preguntas / Participantes	Luis Héctor López Gavidia	Alex Hugo La Chira Flores	Bismarck Segundo Cumpa Quiroz
¿Qué comprenden los derechos remunerativos?	Todo ingreso percibido por el trabajador, con motivo de su actividad personal en relación de dependencia, en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, gratificaciones, etc.	Los derechos remunerativos comprenden a todo aquello que se genere con motivo de una actividad en concreto en función a una dependencia, graficado en sueldo, salario, honorarios, comisiones, gratificaciones. Este concepto tiene su marco legal en lo	Educación, Salud, Alimentación, Vivienda entre otros que sustentan la vida de las personas.

prescrito por la Constitución Política del Estado, a través del art. 24, el cual precisa que: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”. Por lo que siendo ello así, este derecho se encuentra ligado a la tutela de la vida digna de la persona, a través de una remuneración por labor realizada mediante la cual el(la) trabajador(a) consigue una subsistencia; en consecuencia, este concepto remunerativo se erige necesariamente en términos de suficiencia y equidad.

¿Cómo influyen los derechos remunerativos en una vida digna?

Influyen de manera positiva, por cuánto permite dichos ingresos permiten a la persona sustentar sus gastos de la vida diaria.

El acceso a una remuneración en suficiencia y equidad, se encuentra dentro del marco del acceso a los derechos sociales, los cuales surgieron justamente para

comprometer al Estado en acciones positivas a fin de satisfacer las necesidades fundamentales para una vida digna; es así que el artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce a los trabajadores una remuneración que asegure condiciones de subsistencia digna y decorosa. Es por ello que se tiene que garantizar que el derecho remunerativo se encuentre acorde a aquello que se merece el trabajador y debe ser proporcionado a sus méritos y condiciones.

¿Considera usted que se esta acatando lo establecido en la ley 31047, respecto a la remuneración que debe percibir una trabajadora del hogar?
¿Cuál es el fundamento?

No sé está cumpliendo con lo establecido en la ley 31047, por cuánto las empleadas del hogar muchas veces no perciben el sueldo mínimo, así como no cuentan con vacaciones y otros beneficios, esto es solo cuentan únicamente con un sueldo sin otros beneficios

A través de la Ley 31047, se ha establecido que se debe garantizar que el nivel remunerativo de este sector (trabajadores del hogar), el nivel debe estar en el orden de la remuneración mínima vital, y a ello se le suma gratificaciones, cts, salud, vacaciones; sin embargo es evidente que se he generado una cultura por decir lo menos de inobservancia a todo aquello accesorio a la remuneración, por lo que siendo ello así, considero que en este extremo aún existe cierta resistencia o desconocimiento en

		algunos casos de estos derechos accesorios que la propia norma les reconoce a las trabajadoras del hogar.	
¿Considera usted que la ley 31047, dota a las trabajadoras del hogar de un trabajo decente? ¿Qué propone para que se efectivice la mencionada ley?	Considero que, si protege a la trabajadora del hogar, por cuánto le otorga beneficios, lo que debe realizarse para efectivizarse dichos derechos es que el ministerio del trabajo o la institución encargada realicen inspecciones laborales a fin de verificar el cumplimiento de los beneficios establecidos por ley.	Considero que sí; el espíritu de la norma en mención tiene como finalidad dignificar esta labor en todos sus aspectos. Desde esta tribuna proponemos una mayor difusión de la norma con la finalidad que se cumpla en todos sus extremos.	La indicada ley tutela los derechos de las trabajadoras del hogar, el problema circunda en que ellas no conocen el contenido de la norma. En ese sentido, es recomendable que las instancias respectivas a nivel nacional programen constantes eventos educativos con participación principal de los sindicatos de estas trabajadoras.
¿Qué ámbitos de la vida perjudica que no se cumpla con los derechos remunerativos?	El ámbito que perjudica es el ámbito personal y familiar, ya que al no percibir una remuneración mínima vital no les permite costear con sus gastos diarios.	La desprotección frente a estos derechos perjudica el equilibrio social que debe primar en un estado de derecho constitucional; se debe tener presente que la Ley establece la protección de los derechos fundamentales de las y los trabajadores del hogar como lo son prohibición de toda forma de discriminación, protección de la maternidad, la prohibición del trabajo infantil en el trabajo del hogar, capacitación en materia de prevención de trabajo forzoso, prohibición del trabajo forzoso y la proscripción de las situaciones en	Educación, Salud, Alimentación, Vivienda entre otros que sustentan la vida de las personas.

Resultado objetivo N° 3: Explicar los derechos remunerativos y su incidencia en la vida digna de los trabajadores del hogar, hemos obtenido el siguiente resultado: En primera instancia que los derechos remunerativos comprenden el salario, los honorarios, gratificaciones, y lo percibido como retribución de la actividad personal que se presta. Aunado a ello que lo detallado permite sustentar los gastos básicos de cada día y que dan seguridad a la estabilidad familiar y el desarrollo familiar. Lamentablemente la estipulación de la Ley respecto del salario para las trabajadoras del hogar, no se está cumpliendo lo que genera perjuicio en el ámbito familiar y personal, porque desequilibra la canasta básica familiar, asimismo, afecta al equilibrio social, a la educación, salud, vivienda, entre otros. En sentido lato sin una correcta remuneración se esta vulnerando el desarrollo de las condiciones básicas de una vida digna. Por ello es necesario fomentar la Ley en estudio para conocimiento de la población y poner en praxis el trabajo decente.

DISCUSIÓN 1: Respecto al primer objetivo, analizar el marco jurisprudencial de los derechos remunerativos, se tiene del resultado que las trabajadoras del hogar gozan de los mismos derechos que cualquier otro trabajador, esto a razón del derecho a la igualdad. Sin embargo, en la realidad no se evidencia ello, siendo así, Cahuaza, señala que se vulnera justamente el derecho a la no discriminación e igualdad, al no ser reconocido el derecho a la remuneración, y coincidimos que parte de este gran problema es el desconocimiento de las mismas trabajadoras del hogar, lo que repercute en la falta de interés para solicitar el cumplimiento, lo que consecuentemente las colocan en una situación de mayor vulnerabilidad, generando informalidad y abusos. Por ello asentimos lo indicado por Lázaro, en tanto es necesario un rol más protagonista por parte del Estado al publicitar los derechos de las trabajadoras domésticas. Más aún si su labor genera un gran

impacto en el desarrollo económico y social; debiéndose considerar la complejidad y el esfuerzo requerido en las labores del hogar, lo que a su vez permite que el empleador pueda desarrollar de forma tranquila en su trabajo o diferentes actividades.

DISCUSIÓN 2: Del resultado de nuestro segundo objetivo específico, conocer la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos, se sostiene que no se está cumpliendo lo señalado por la Ley 31047, toda vez que las trabajadoras del hogar no cuentan con contrato, beneficios sociales, y lo más preocupante, no son remuneradas de forma equitativa; siendo vulneradas en sus derechos laborales. Asimismo, que no conocen de la mencionada ley y los derechos que involucran. Esto concuerdan con lo indicado por Velásquez, quién afirma que este grupo de trabajadoras no saben de sus derechos y las características de una relación laboral. Por su parte la teoría lus Cogens, establece que los derechos laborales son de cumplimiento perentorio o imperativo, no admitiendo la alteración o exclusión de su contenido, sin embargo, denotamos que no se está cumpliendo de forma idónea.

DISCUSIÓN 3: Del resultado de nuestro objetivo explicar los derechos remunerativos y su incidencia en la vida digna de los trabajadores del hogar, se tuvo que, existen cuestiones relevantes, como, que la remuneración permite sustentar los gastos básicos de cada día y que dan seguridad a la estabilidad familiar y el desarrollo familiar, sin embargo, se está colocando en riesgo la vida digna de las trabajadoras, por cuanto su remuneración no se ajusta a ley. En esto coincidimos con Cahuaza, quién indica que la remuneración es un derecho alimentario de primer orden, y al ser afectado menoscaba la vida diaria del trabajador, no permitiendo que este tenga tranquilidad y bienestar. En ese orden de ideas la teoría de la justicia social establece que el trabajo debe guardar coherencia con elementos de dignidad humana, haciendo que tenga una existencia de orden prioritario frente al accionar del poder público; por ende, sale a la palestra el siguiente cuestionamiento ¿Es digno recibir una contraprestación menor a la RMV que postula el Estado?, ¿El trabajador podrá siquiera sustentar sus gastos básicos?, ¿Se prevé la subsistencia de la familia? Estas preguntas encadenan condiciones mínimas de una vida digna. Por último, coincidimos con lo señalado por la teoría del desarrollo humano, que en síntesis postula que deben coexistir las

condiciones que aseguren la dignidad de las trabajadoras del hogar, como la seguridad de contar con un contrato de trabajo; la obligatoriedad de la remuneración, teniendo como base la remuneración mínima vital, y de los beneficios sociales; estos considerandos implicarán condiciones idóneas para el desarrollo humano de las trabajadoras del hogar.

V. CONCLUSIONES

- 6.1.** La situación actual de las trabajadoras del hogar es desfavorable, toda vez que aún no se traslada a la realidad lo estipulado en la ley, y por ende siguen viendo vulnerado sus derechos remunerativos.
- 6.2.** Los derechos remunerativos, tienen una incidencia directa con la vida digna, esto a causa que la remuneración es de carácter alimentario, y es necesario para establecer al menos las condiciones mínimas que requiere una vida digna, como la alimentación, el estudio, la salud, la recreación, entre otros.
- 6.3.** Que, los empleadores no vienen cumpliendo la ley vigente sobre contratación a trabajadores del hogar, permitiendo que a la mano de obra no se le pague el beneficio económico de remuneración mínima vital.
- 6.4.** Existe desconocimiento de la normativa por parte de las trabajadoras del hogar, lo que repercute a que no actúen respetando sus derechos remunerativos, razón por la cual es nula la acción en los Juzgados y la Sunafil.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Que, SUNAFIL como entidad responsable elabore y ejecute estrategias de control para detectar empleadores que no remunera a sus trabajadores de hogar, conforme lo establecido en la Ley.
- 6.2.** Que, el Ministerio de Trabajo y Empleo conjuntamente con SUNAFIL y el Poder Judicial, organicen eventos descentralizados en todo el país que congreguen federaciones de empleador del hogar, dirigidas a enseñar la norma que a ellos le comprende.
- 6.3.** Se recomienda al Ministerio de Trabajo elaborar un aplicativo web donde también las propias trabajadoras d
el hogar registren su lugar de trabajo y el nombre de sus empleadores, a fin de contrastar la información y verificar que los contratos se encuentren digitalizados en el aplicativo ya existente.

REFERENCIAS

- Agencia de Información Laboral -AIL (2018) “Así se vulneran los derechos de las trabajadoras domésticas en Colombia”. 4 testimonios. Bogotá, Colombia. AIL Ediciones. <https://ail.ens.org.co/cronicas/asi-se-vulneran-los-derechos-de-las-trabajadoras-domesticas-en-colombia-4-testimonios/>
- Arcos, M (2018) “Propuestas de principios y elementos del acuerdo o contrato sobre trabajo del hogar en México: Sin dejar a nadie atrás” Chile: Publicación de las Naciones Unidas.
- Arévalo, J (2016) “Tratado de derecho laboral”. Lima. Perú. Instituto Pacífico.
- Bastidas M. y Balbín E. (2011). Las mujeres y el trabajo decente en el Perú. Lima: Asociación de Desarrollo Comunal.
- Blackett, A. (2012). The Decent Work for Domestic Workers Convention and Recommendation, 2011. (C. U. Press, Ed.) The American Journal of International Law, 106(4), 77-79
- Boris, E., & Nadasen, P. (2018). Domestic Workers Organize. The Journal of Labor and Society, 11, 213–237. https://www.wiego.org/sites/default/files/migrated/publications/files/Boris_Nadasen_Domestic-Workers_2008.pdf
- Cahuaza, F (2017) “La igualdad y no discriminación como derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar en el distrito de Jesús María” en el año 2016 (tesis de pregrado) Universidad César Vallejo, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24029?locale-attribute=es>
- Calle, C (2019) Régimen legal de los trabajadores domésticos en Colombia y la vulneración de sus derechos (tesis de maestría) Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/22957/1/REGIMEN%20LEGAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DOMESTICOS.pdf>
- Carrasco, C. y Domínguez, M. (2017). Family strategies for meeting care and domestic work needs: Evidence from Spain. Feminist Economics, 17, 159–188.
- Castillo, H. (2007). El derecho laboral globalizado: cambios en la impartición de la

- justicia laboral. (4da ed.). Lima. Editora Juristas.
- Corella, E & Quirós, N. (2016), Tesis de pregrado titulada “Análisis con perspectiva feminista, de la evolución y alcances de la actual legislación laboral en materia de trabajo doméstico remunerado en Costa Rica” Recuperada de, https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/eilyn_corella_alfaro_nathalia_quiros_sanchez_tesis_completa_133.pdf
- Cossani, P. (2020), artículo de opinión titulado “Trabajadoras remuneradas del hogar en américa latina y el caribe frente a la crisis del covid-19”, Recuperada de, https://oig.cepal.org/sites/default/files/trabajadoras_remuneradas_del_hogar_v11.06.20_1.pdf
- Chanamé, J (2019) ¿Cuáles son los elementos del contrato de trabajo? Lima. Perú: La Ley ediciones
- Chunga, J. (2020), tesis de pregrado titulado “Las trabajadoras del hogar en el Perú: una reflexión a través de sus derechos formales y su efectivo cumplimiento”, recuperado de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18443/CHUNGA_ANT%C3%93N_JOSELYN_MAR%C3%8DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Decreto Supremo N° 003-97-TR (27 marzo 1997) Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Decreto Supremo N° 009-2021-TR (12 de mayo 2021) Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de los Trabajadores del Hogar. Diario Oficial El Peruano.
- Defensoría del Pueblo (2012) “Las trabajadoras del hogar en el Perú – Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección”, Documento Defensorial N° 21, 1ra. Ed., Lima – Perú, Noviembre 2012.
- Ermida, O. (2011). Trabajo decente y formación profesional, Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Organización Internacional del Trabajo.
- Estey, K. (2011). Domestic workers and cooperatives: beyond care goes beyond capitalism, a case study in Brooklyn, New York. The Journal of Labor and Society, 14, 47–65. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1743->

[4580.2011.00345.x](#)

- Federación Nacional de Trabajadores del Hogar del Perú – FENTTRAHOP (2020) Reporte de denuncias laborales de Trabajadores del Hogar en tiempos de covid. Lima. Perú. <http://www.sinttrahol.org/index/reporte2020.covid.pdf>
- Ferreira, C. y López, N (2020) Percepciones de las trabajadoras domésticas sobre los derechos laborales y los efectos sobre las condiciones de trabajo y de salud. Revista Texto & Contexto – Enfermagem vol.29. <http://dx.doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2018-0375>
- Ferro, V (2019) Derecho individual del trabajo en el Perú, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- García, F (2018) Los trabajadores del hogar y los mecanismos para su protección, desde una visión legislativa y social en Chiclayo (tesis de pregrado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1529>
- García, G. (2007). Derecho a la Vida Digna: El concepto jurídico del dolor desde el Derecho constitucional. Recuperado el 18 de diciembre de 2021. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4851862>
- Grant, B. (2017). Domestic Workers: Employees or Servants? _ USA: Agenda: Empowering Women for Gender Equity.
- Hendell, R (2019) El trabajo en el hogar en Perú. Lima. Perú: Emprendedoras del hogar.
- Huacasi, F. (2016). Remuneración y Estado Constitucional de Derecho: el caso de los jueces en el Perú. Recuperado el 14 de diciembre de 2021. https://argumentos-historico.iep.org.pe/wp-content/uploads/2017/03/HUACASI_DICIEMBRE2016-1.pdf
- Hunter, T. (2017) Labor law. Cambridge: Harvard University Press.
- Husni, L., & Suryani, A. (2018). Legal protection for woman domestic workers based on the international convention. Journal of Legal, Ethical and Regulatory.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática -INEI (2019) Perú - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2018. Lima. Perú. https://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/672
- International Labor Organization (2018) Recognition of the rights of domestic workers. Geneva. Swiss. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission->

[and bjectives/features/WCMS_642906/lang--es/index.htm](#)

- Isidro, A (2019) El incumplimiento del derecho a la seguridad social en el régimen de los trabajadores del hogar en el distrito de Huancayo, 2018 (tesis de pregrado) Universidad de Huánuco. Perú.
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2179/ISIDRO%20V%C3%8DLCHEZ%2C%20Azusena%20Ver%C3%B3nica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lazaro, B. (2017). Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT – Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos. Recuperado el 17 de diciembre de 2021.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15173/Lazaro_PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Legua, S. (2017). El aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro - 2017” (tesis de pregrado) Universidad César Vallejo, Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17422>
- Ley N° 27986 (03 de junio 2003) Ley de los Trabajadores del Hogar. Diario Oficial El Peruano
- Ley N° 28806 (19 de julio 2006) Ley General de Inspección del Trabajo. Diario Oficial El Peruano
- Ley N° 31047 (30 de setiembre 2020) Ley de los Trabajadores del Hogar. Diario Oficial El Peruano
- Mantouvalou, V., & Albin, E. (2012). El Convenio de la OIT sobre trabajadores domésticos: De las sombras a la luz. Próximamente en el Industrial Law Journal, 2.
- Matienzo, L. (2018) La Legislación Laboral Comparada de las Trabajadoras del Hogar el Pacto Andino. Bogotá, Colombia: OEA Oficina Colombia.
- Oelz, M. (2014). The ILO ‘s Domestic Workers Convention and Recommendation: A window of opportunity for social justice. International Labour Review, 153(1), 143-172.
- Oliveira do Prado, R. C., & Godinho Delgado, M. (2013). La urgencia de la ratificación e incorporación por Brasil del convenio 189 de la organización

- internacional del trabajo (oit), sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Revista Latinoamericana de Derecho Social Num.16, 14,20.
- Oviedo, C y Avalos, C (2020) Reglamento de la Ley 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar. Lima. Perú: Estudio Peyet-Oviedo. https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2021/04/Lexlaboral_Reglamento-de-la-Ley-31047-Ley-de-las-Trabajadoras-y-Trabajadores-del-Hogar_.pdf
- Osorio, S. (2010). John Rawls: Una teoría de justicia social su pretensión de validez para una sociedad como la nuestra. Recuperado el 12 de diciembre de 2021. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1909-30632010000100008&lng=en&tlng=es.
- Puntriano, R (2019). El ius variandi. Lima Perú: Agenda laboral.
- Resolución de Superintendencia 190-2017-SUNAFIL (16 setiembre 2017) Aprueba la Directiva 002-2017-SUNAFIL- Servicio de Atención de denuncias laborales, Lima. Perú.
- Rawls John (1989). The Basic Structure as Subject, en The American Philosophical Quaterly. Citado por Vallespín Fernando, El Neocontractualismo: John Rawls, en Victoria Camps (editora)
- Sen, A., y Anand, S. (2000). Desarrollo y libertad (Development as freedom). Traducción de Esther Rabasco y Luis Toharia. Barcelona: Planeta. Recuperado de: <https://medhc16.files.wordpress.com/2018/06/desarrollo-y-libertad-amartyasen.pdf>
- Soto, L (2014) Trabajo doméstico remunerado en Paraguay. Información para el debate. Asunción: Centro de Documentación y Estudios (CDE). <http://www.cde.org.py/publicacion/trabajo-domestico-remunerado-en-paraguay-informacion-para-el-debate>
- Torres, Y (2020) Reconocimiento de derechos laborales a los trabajadores del hogar conforme el Convenio 189 de la OIT (tesis de pregrado) Universidad San Martín de Porres. Lima. Perú. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7000/torres_syd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdez, B. (2014), tesis post grado titulada “empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro: un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales

en los sectores medios de lima metropolitana”, recuperado de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5712/V_ALDEZ_CARRASCO_BETTINA_DEL_CARMEN_EMPLEADORAS.pdf;jsessionid=763685B64A1AC60F975F8A011312AE0C?sequence=1

Velásquez, Y. Peña, F. y Ramos, L (2020) Trabajadoras del hogar: grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral. La ventana. Revista de estudios de género, Guadalajara, México. <https://doi.org/10.32870/lv.v6i51.7086>

ANEXOS

- Anexo 01. Matriz de consistencia.
- Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos (Entrevista).
- Anexo 03. Validación de instrumentos de recolección.
- Anexo 04. Consentimiento informado.

Anexo 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021.										
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e instrumentos							
<p>Problema general ¿De qué manera se vulneran los Derechos remunerativos de los trabajadores del hogar desde la vigencia de la ley 31047, en el distrito de Tarapoto, año 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el marco jurisprudencial y constitucional de los derechos remunerativos? • ¿Cuál es la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos? • ¿Cuál es la incidencia de los derechos remunerativos y su incidencia en la vida digna de los trabajadores del hogar? 	<p>Objetivo general Analizar la vulneración de los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar desde la vigencia de la ley 31047, en el distrito de Tarapoto, año 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar el marco jurisprudencial y constitucional de los derechos remunerativos, mediante análisis documental. • Conocer la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos, mediante entrevista a trabajadoras domésticas. • Explicar los derechos remunerativos y su incidencia en la vida digna de los trabajadores del hogar, mediante entrevista a constitucionalistas. 	<p>Por la naturaleza de la investigación se ha omitido redactar y considerar hipótesis.</p>	<p>Técnica Entrevista</p> <p>Análisis documental</p> <p>Instrumento Guía de entrevista no estructurada</p> <p>Ficha de registros de análisis documental</p>							
Diseño de investigación	Escenario de estudio y participantes	Categorías y Subcategorías								
<p>Enfoque Cualitativo, tipo de investigación Básica, diseño de investigación Teoría fundamentada</p>	<p>Escenario de estudio: La ciudad de Tarapoto Participantes: Abogados, Trabajadoras del hogar de la ciudad de Tarapoto. Asimismo, sentencias y doctrina,</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categorías</th> <th>Subcategorías</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Derechos Remunerativos</td> <td>Vida digna</td> </tr> <tr> <td>Trabajo decente</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Trabajadores del hogar</td> <td>Derechos</td> </tr> <tr> <td>Ley 31047</td> </tr> </tbody> </table>		Categorías	Subcategorías	Derechos Remunerativos	Vida digna	Trabajo decente	Trabajadores del hogar	Derechos
Categorías	Subcategorías									
Derechos Remunerativos	Vida digna									
	Trabajo decente									
Trabajadores del hogar	Derechos									
	Ley 31047									

Anexo 02

Instrumentos de recolección de datos

OBJETIVO ESPECÍFICO 1			
Analizar el marco jurisprudencial y constitucional de los derechos remunerativos, mediante análisis documental.			
CASO	CONTEXTO	FUNDAMENTO	ANÁLISIS
Sentencia T-343/16 COLOMBIA	Doria Magdalena manifestó que trabajó durante 30 años, desde 1983 hasta el 30 de julio de 2013, como empleada de servicio doméstico en la casa de Victoria Cabrera de Cárdenas, en virtud de un contrato de trabajo verbal, que fue terminado de forma unilateral por la accionada sin que mediara justa causa y sin informarle anticipadamente dicha decisión. Para el momento de la terminación del contrato, la ciudadana Medina Chico tenía 63 años de edad.	Párr. 12: Esta Corporación ha concluido que existe un desconocimiento generalizado “por parte de los y las trabajadoras del servicio doméstico de sus <u>derechos mínimos</u> , lo cual genera la trasgresión sistemática de derechos fundamentales”, razón por la que ven expuestos a “ <u>condiciones de mayor vulnerabilidad</u> ”. A lo anterior se le suma la <u>informalidad</u> que ha caracterizado este tipo de contratación y que en muchas ocasiones debido a esa razón los <u>empleadores incumplen su obligación de</u> realizar la afiliación al Sistema de Seguridad Social.	El presente fundamento, expone una situación que lamentablemente es cotidiana en diversos hogares del Perú, pareciese un tabú o una ofensa mencionar que las trabajadoras domésticas deben percibir al menos el sueldo mínimo. Sin embargo, las ofertas laborales no estipulan ello, más bien consideran tratos informales y de carencia de seguridad social para la o el trabajador. El desmerecimiento a la labor domestica es uno de los principales factores para no materializar los derechos remunerativos, este pensamiento social, limita derechos como la remuneración

		<p>Así pues, se trata de un grupo poblacional que cuenta con pocas alternativas para lograr el reconocimiento de su derecho pensional.</p>	<p>justa, la vida digna del trabajador, vacaciones, descanso, proyecto de vida entre otros. Lo mencionado recientemente, es a consideración que la los trabajos en labor domestica gozan de los mismos derechos de los demás, esto a razón del derecho a la igualdad.</p>
		<p>Párr. 17: Con miras a proteger los derechos de los empleados y las empleadas del servicio doméstico, esta Corte ha sido enfática en afirmar que la informalidad generalizada en la que se lleva a cabo este tipo de contratación no debe conllevar a la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales. En este sentido, “la Corte ha reconocido a través de su jurisprudencia que las actividades relacionadas con el servicio doméstico se rigen por las normas laborales y, en esa medida, las</p>	

		<p>empleadas [y los empleados] del servicio doméstico <u>gozan de los mismos derechos que los demás trabajadores en virtud del derecho a la igualdad</u>". Por lo tanto, así como en cualquier contrato laboral, le corresponde al juez aplicar en el análisis del caso el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades.</p>	
<p>Pleno Sentencia 816/2020 EXP. N.º 03126-2017-PHC/TC LIMA</p>	<p>Con fecha 13 de marzo de 2012, don José Augusto Estrada y doña Ivonne Alexandra Estrada Delgado interponen demanda de habeas corpus a favor de doña Norberta Estrada Castrillejo, y la dirigen contra don Carlos Fernando Portocarrero Quevedo y doña Elena Clara Estrada Céspedes. Alegan la vulneración del derecho a la libertad personal de la beneficiaria, por lo que solicitan que pueda salir del domicilio de los emplazados y retornar al hogar familiar.</p>	<p><u>Párr. 6 (Espinosa-Saldaña)</u> Las trabajadoras domésticas <u>son un sujeto de especial protección constitucional, debido a su situación de vulnerabilidad y de desprotección de derechos</u>; por lo que surge la obligación estatal de asegurar condiciones decentes de trabajo y, especialmente, la plena vigencia del principio de igualdad. Asimismo, agrega que el espacio donde se desarrolla el servicio doméstico, es decir, la privacidad de los hogares</p>	<p>Es primordial para el Estado, asegurar y brindar condiciones decentes de trabajo, en especial a este grupo de empleado (los de labor domestica), en atención a una especial protección, por la vulnerabilidad que estos presentan, por circunstancias narradas precedentemente. Adicionalmente, podemos advertir que la forma de desarrollar el trabajo en el hogar, genera informalidad, dificultad de supervisión, por ejemplo, de Sunafil, atendiendo que</p>

		<p>conlleva a nuevas dificultades para el ejercicio efectivo de sus derechos, en tanto: (i) <u>propicia la informalidad</u>, dada la dificultad de que los controles estatales superen el umbral de la casa de familia; (ii) expone al abuso laboral; y, (iii) obstruye la creación de una conciencia de grupo o el surgimiento de movimientos organizativos.</p>	<p>esta labor se desarrolla dentro de una vivienda familiar. Son aristas, que aunadas con el pensamiento negativo de la sociedad, configuran un detonante dirigido a vulnerar derechos no solo económicos de la trabajadora del hogar, sino también derechos fundamentales.</p>
<p>Sentencia 028 de 2019 Corte Constitucional Colombia</p>	<p>El actor sostiene que el apartado demandado incorpora una presunción, por virtud de la cual, los 15 primeros días laborados por los trabajadores del servicio doméstico se entienden como periodo de prueba y asegura que esto entraña un trato desigual y una clara desprotección frente a los demás empleados para quienes “de no haberse estipulado por escrito el respectivo tiempo para el periodo de prueba, estos estarán regulados</p>	<p>4.22 Debe también acotarse que previsiones internacionales de esta naturaleza apuntan necesariamente a facilitar el acceso a la información para el trabajador doméstico, en particular frente a las condiciones de contratación laboral. Ello no significa, en modo alguno, que la obligación citada transmute la naturaleza consensual del contrato de trabajo, del modo en que lo comprende la legislación nacional y en desarrollo del</p>	

	<p>por las normas generales del contrato de trabajo, es decir se entenderá como no existente y no podrá alegarse por parte del empleador en caso de presentarse un despido injusto". Expresa que, además, la norma acusada parcialmente desconoce que el derecho al empleo proporciona unas condiciones dignas y justas y que esto cobija también a quienes prestan servicios en las labores del hogar.</p>	<p>principio mínimo del trabajo de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales. Con todo, también para el caso de los contratos consensuales de índole verbal, las condiciones de empleo deben ser suficientemente conocidas por el trabajador doméstico. Por lo tanto, la norma internacional impone un deber específico para los empleadores y para el Estado, consistente en la disposición de mecanismos adecuados y suficientes para las trabajadoras y trabajadores domésticos sean debidamente informados sobre sus derechos y obligaciones en virtud de la relación laboral. Tales mecanismos, a su vez, deberán tener en cuenta las particulares condiciones de dichos trabajadores, especialmente su</p>	
--	---	---	--

		<p>grado de instrucción, la situación de vulnerabilidad en que suelen encontrarse y el tipo de subordinación jurídica que se predica respecto del empleador, conforme se explicó en apartados anteriores de esta sentencia”.</p>	
		<p>5.13. <u>Esas construcciones jurídicas desatendían la complejidad y esfuerzo del trabajo en el hogar,</u> incluso más que el de los empleos de oficios varios de cualquier empresa, en tanto que, en aquel, las tareas pueden ser ilimitadas, al depender de los requerimientos de cada familia, que pueden ir desde “el aseo del espacio físico y sus muebles y enseres, la preparación de alimentos, el lavado y planchado del vestido, servicios de jardinería y conducción, y el cuidado de miembros de la familia o de los</p>	

		<p>animales que residen en casas de familia”, y suponen una suerte de aptitudes y competencias físicas y psicológicas, que sustraen de lógica las conclusiones por las cuales su reconocimiento pleno de derechos ha estado relegado, sobre todo si se advierte que hoy es un sector altamente relevante, no solo por el volumen de trabajo que aporta a la economía, sino por la contribución social, que aumenta las posibilidades para que hombres y mujeres puedan emplearse de forma remunerada fuera del hogar</p> <p>.</p> <p>5.14. De allí que la paradoja por razón de la cual, si el trabajador realizaba tareas similares fuera del ámbito privado, recibiera mayores contraprestaciones laborales que aquel que lo efectuara en un hogar no podía mantenerse, y por tanto esas regulaciones</p>	
--	--	---	--

		jurídicas edificadas en un trato desigual e injustificado, que es más lesivo para las mujeres que son quienes se desempeñan, en mayor porcentaje, en tales actividades, es injustificada.	
--	--	---	--

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – TARAPOTO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
GUÍA DE ENTREVISTA

Entrevistado:

Buen día:

Soy estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo-Facultad de Derecho. Me encuentro mi trabajo de investigación denominado: **“DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021.”**.

Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con mayor sinceridad posible, **correspondiente al Objetivo específico N° 2:** •

Explicar la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos, mediante entrevista.

1. ¿Usted, ha firmado alguna vez un contrato de trabajo? ¿Considera que tener un contrato le beneficiaría, por qué?
2. ¿Usted percibe una remuneración igual o mayor a la remuneración mínima vital?
3. ¿Al recibir su pago, recibe una boleta de pago?
4. ¿Cuántas horas trabaja Usted? ¿Las horas extra le son pagadas?
5. ¿Conoce usted alguna ley que hable sobre los pagos de sus servicios?
6. El artículo 6 de la ley 31047 establece: la remuneración no debe ser por debajo de la RMV ¿Cómo ayudaría en su vida que se cumpla lo establecido por la ley?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – TARAPOTO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
GUIA DE ENTREVISTA A ESPECIALISTAS



Entrevistado: Nancy Mejía Díaz.

Buen día:

Soy estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo-Facultad de Derecho. Me encuentro mi trabajo de investigación denominado: "DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021.". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con mayor sinceridad posible, *correspondiente al Objetivo específico N° 2: • Explicar la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos, mediante entrevista.*

1. ¿Usted, ha firmado alguna vez un contrato de trabajo? ¿Considera que tener un contrato le beneficiaría, por qué?
No, claro para recibir beneficios.
2. ¿Usted percibe una remuneración igual o mayor a la remuneración mínima vital?
Mejor.
3. ¿Al recibir su pago, recibe una boleta de pago?
No
4. ¿Cuántas horas trabaja Usted? ¿Las horas extra le son pagadas?
55 Horas, No.
5. ¿Conoce Usted alguna ley que hable sobre los pagos de sus servicios?
No.
6. El artículo 6 de la ley 31047 establece: la remuneración no debe ser por debajo de la RMV
¿Cómo ayudaría en su vida que se cumpla lo establecido por la Ley 31047?
Claro hubiera podido hacer estudiar a mi menor hija.

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Nancy Mejía Díaz	70160911

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021."	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Mery Karilita Panduro Murrieta	46477137
Olga Mejía Díaz	70162470

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 27 de mayo del 2022

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de Investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – TARAPOTO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
GUIA DE ENTREVISTA A ESPECIALISTAS



Entrevistado: Ruth Hernandez Muñoz

Buen día:

Soy estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo-Facultad de Derecho. Me encuentro mi trabajo de investigación denominado: "DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021.". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con mayor sinceridad posible, *correspondiente al Objetivo específico N° 2: • Explicar la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos, mediante entrevista.*

1. ¿Usted, ha firmado alguna vez un contrato de trabajo? ¿Considera que tener un contrato le beneficiaría, por qué?

NO, SI, porque podría acceder a mis beneficios

2. ¿Usted percibe una remuneración igual o mayor a la remuneración mínima vital?

Menor

3. ¿Al recibir su pago, recibe una boleta de pago?

No

4. ¿Cuántas horas trabaja Usted? ¿Las horas extra le son pagadas?

52, horas no me pagan.

5. ¿Conoce Usted alguna ley que hable sobre los pagos de sus servicios?

SI

6. El artículo 6 de la ley 31047 establece: la remuneración no debe ser por debajo de la RMV ¿Cómo ayudaría en su vida que se cumpla lo establecido por la Ley 31047?

Me ayudaría a tener mejores ingresos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Ruth Hernandez Muñoz	DNI: 4553 0653

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación "DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021."	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos Mery Karfita Panduro Murrieta Olga Mejía Díaz	DNI: 46477137 70162470

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 27 de mayo del 2022.

Firma: 

(Titular o Representante legal de la Institución)

(* Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Doris Costillo Armas	01111610

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021."	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Mery Karita Panduro Murrieta	46477137
Olga Mejía Diaz	70162470

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 27 de mayo del 2022

Firma: Doris Costillo

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " F " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – TARAPOTO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
GUIA DE ENTREVISTA A ESPECIALISTAS

Entrevistado: *Doris Castillo Armas*

Buen día:

Soy estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo-Facultad de Derecho. Me encuentro mi trabajo de investigación denominado: "DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021.". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con mayor sinceridad posible, *correspondiente al Objetivo específico N° 2:*

Explicar la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos, mediante entrevista.

1. ¿Usted, ha firmado alguna vez un contrato de trabajo? ¿Considera que tener un contrato le beneficiaría, por qué?

NO, si porque gozaria de los beneficios como un seguro de salud.

2. ¿Usted percibe una remuneración igual o mayor a la remuneración mínima vital?

Menor.

3. ¿Al recibir su pago, recibe una boleta de pago?

NO.

4. ¿Cuántas horas trabaja Usted? ¿Las horas extra le son pagadas?

52 horas, NO.

5. ¿Conoce Usted alguna ley que hable sobre los pagos de sus servicios?

NO.

6. El artículo 6 de la ley 31047 establece: la remuneración no debe ser por debajo de la RMV ¿Cómo ayudaría en su vida que se cumpla lo establecido por la ley?

Si porque mejoraria mi condición económica.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Lizdelmua Macedo Celis	47832545

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [, no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021."	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Mery Karlita Panduro Murrieta	46477137
Olga Mejía Diaz	70162470

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 27 de mayo del 2022

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – TARAPOTO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
GUIA DE ENTREVISTA A ESPECIALISTAS



Entrevistado: Lizdeluina Macedo Celis.

Buen día:

Soy estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo-Facultad de Derecho. Me encuentro mi trabajo de investigación denominado: "DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021.". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con mayor sinceridad posible, **correspondiente al Objetivo específico N° 2: • Explicar la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos, mediante entrevista.**

1. ¿Usted, ha firmado alguna vez un contrato de trabajo? ¿Considera que tener un contrato le beneficiaría, por qué?

No, si porque se respetaria lo que establece el contrato

2. ¿Usted percibe una remuneración igual o mayor a la remuneración mínima vital?

Mayor.

3. ¿Al recibir su pago, recibe una boleta de pago?

No.

4. ¿Cuántas horas trabaja Usted? ¿Las horas extra le son pagadas?

50 horas, no.

5. ¿Conoce Usted alguna ley que hable sobre los pagos de sus servicios?

No.

6. El artículo 6 de la ley 31047 establece: la remuneración no debe ser por debajo de la RMV ¿Cómo ayudaría en su vida que se cumpla lo establecido por la le Ley 31047?

Si me ayudaria a cubrir mis necesidades basicas.

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Keyli Luz Macedo Celis	48328998

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021."	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Mery Karliita Panduro Murrieta	46477137
Olga Mejía Diaz	70162470

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 27 de Mayo del 2022

Firma: 

(Titular o Representante legal de la Institución)

(* Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – TARAPOTO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
GUIA DE ENTREVISTA A ESPECIALISTAS



Entrevistado: Keyli Luz Macedo Celis

Buen día:

Soy estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo-Facultad de Derecho. Me encuentro mi trabajo de investigación denominado: "DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021.". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con mayor sinceridad posible, **correspondiente al Objetivo específico N° 2: • Explicar la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos, mediante entrevista.**

1. ¿Usted, ha firmado alguna vez un contrato de trabajo? ¿Considera que tener un contrato le beneficiaría, por qué?

NO, creo que me beneficiaría.

2. ¿Usted percibe una remuneración igual o mayor a la remuneración mínima vital?

Menor.

3. ¿Al recibir su pago, recibe una boleta de pago?

No.

4. ¿Cuántas horas trabaja Usted? ¿Las horas extra le son pagadas?

50 horas, no.

5. ¿Conoce Usted alguna ley que hable sobre los pagos de sus servicios?

No.

6. El artículo 6 de la ley 31047 establece: la remuneración no debe ser por debajo de la RMV ¿Cómo ayudaría en su vida que se cumpla lo establecido por la Ley 31047?

Podría tener una mejor casa y condiciones de vida.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Delucia Celis Silva	DNI: 80317773

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación "DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021."	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos Mery Karlita Panduro Murrieta Olga Mejía Díaz	DNI: 46477137 70162470

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 27 de Mayo del 2022

Firma: 

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – TARAPOTO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
GUIA DE ENTREVISTA A ESPECIALISTAS

Entrevistado: *Delmia Celis Silva*

Buen día:

Soy estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo-Facultad de Derecho. Me encuentro mi trabajo de investigación denominado: **“DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021.”**. Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con mayor sinceridad posible, **correspondiente al Objetivo específico N° 2: •**

Explicar la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos, mediante entrevista.

1. ¿Usted, ha firmado alguna vez un contrato de trabajo? ¿Considera que tener un contrato le beneficiaría, por qué?

Nunca firme contrato, supongo que me beneficiaría en algo pero desconozco el tema.

2. ¿Usted percibe una remuneración igual o mayor a la remuneración mínima vital? *es menor*

3. ¿Al recibir su pago, recibe una boleta de pago?

NO

4. ¿Cuántas horas trabaja Usted? ¿Las horas extra le son pagadas?

52 horas, no me pagan

5. ¿Conoce Usted alguna ley que hable sobre los pagos de sus servicios?

NO conasco

6. El artículo 6 de la ley 31047 establece: la remuneración no debe ser por debajo de la RMV ¿Cómo ayudaría en su vida que se cumpla lo establecido por la ley

me ayudaría bastante sobre todo por la crisis que atravesamos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – TARAPOTO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
GUIA DE ENTREVISTA A ESPECIALISTAS



Entrevistado: Zulema Arujio Sajawi.

Buen día:

Soy estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo-Facultad de Derecho. Me encuentro mi trabajo de investigación denominado: "DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021.". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con mayor sinceridad posible, *correspondiente al Objetivo específico N° 2: • Explicar la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos, mediante entrevista.*

1. ¿Usted, ha firmado alguna vez un contrato de trabajo? ¿Considera que tener un contrato le beneficiaría, por qué?

No, si porque podrá acceder a una estabilidad laboral.

2. ¿Usted percibe una remuneración igual o mayor a la remuneración mínima vital?

Mayor.

3. ¿Al recibir su pago, recibe una boleta de pago?

No.

4. ¿Cuántas horas trabaja Usted? ¿Las horas extra le son pagadas?

55 horas, no

5. ¿Conoce Usted alguna ley que hable sobre los pagos de sus servicios?

No.

6. El artículo 6 de la ley 31047 establece: la remuneración no debe ser por debajo de la RMV ¿Cómo ayudaría en su vida que se cumpla lo establecido por la Ley 31047?

Si, me ayudaría porque el artículo 6 establece las condiciones de trabajo también.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Zulema Arriaga Sajani	DNI: 01127660

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación "DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021."	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos Mery Karita Panduro Murrieta Olga Mejía Díaz	DNI: 46477137 70162470

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 27 de mayo del 2022

Firma: 

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Lupita García Jardo	73 667187

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021."	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Mery Karita Panduro Murrieta	46477137
Olga Mejía Díaz	70162470

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 27 de mayo del 2022

Firma: Lupita García Jardo

(Titular o Representante legal de la Institución)

(* Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – TARAPOTO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
GUIA DE ENTREVISTA A ESPECIALISTAS



Entrevistado: *Lupita García todo.*

Buen día:

Soy estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo-Facultad de Derecho. Me encuentro mi trabajo de investigación denominado: "DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021.". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con mayor sinceridad posible, *correspondiente al Objetivo específico N° 2: • Explicar la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos, mediante entrevista.*

1. ¿Usted, ha firmado alguna vez un contrato de trabajo? ¿Considera que tener un contrato le beneficiaría, por qué?

NO, SI.

2. ¿Usted percibe una remuneración igual o mayor a la remuneración mínima vital?

Menor.

3. ¿Al recibir su pago, recibe una boleta de pago?

NO.

4. ¿Cuántas horas trabaja Usted? ¿Las horas extra le son pagadas?

52 Horas, NO.

5. ¿Conoce Usted alguna ley que hable sobre los pagos de sus servicios?

NO.

6. El artículo 6 de la ley 31047 establece: la remuneración no debe ser por debajo de la RMV ¿Cómo ayudaría en su vida que se cumpla lo establecido por la le Ley 31047?

Tendría mayores oportunidades de ayudar en la educación de mis hijos y podría arreglar mi casa.

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Ofelia Cardenas Sangama	91742313

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021."	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Mery Karilita Panduro Murrieta	46477137
Olga Mejía Diaz	70162470

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 27 de Mayo del 2022.

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que hay un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – TARAPOTO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
GUIA DE ENTREVISTA A ESPECIALISTAS



Entrevistado: *Opelia Cardenas Sangama.*

Buen día:

Soy estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo-Facultad de Derecho. Me encuentro mi trabajo de investigación denominado: “DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021.”. Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con mayor sinceridad posible, *correspondiente al Objetivo específico N° 2: • Explicar la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos, mediante entrevista.*

1. ¿Usted, ha firmado alguna vez un contrato de trabajo? ¿Considera que tener un contrato le beneficiaría, por qué?

No, si, porque tendria más seguro y estable el trabajo.

2. ¿Usted percibe una remuneración igual o mayor a la remuneración mínima vital?

Menor.

3. ¿Al recibir su pago, recibe una boleta de pago?

No.

4. ¿Cuántas horas trabaja Usted? ¿Las horas extra le son pagadas?

50 Horas, NO.

5. ¿Conoce Usted alguna ley que hable sobre los pagos de sus servicios?

NO.

6. El artículo 6 de la ley 31047 establece: la remuneración no debe ser por debajo de la RMV ¿Cómo ayudaría en su vida que se cumpla lo establecido por la Ley 31047?

Si, me ayudaría mucho.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos <i>Maria Matibel Vasquez Vargas</i>	DNI: <i>46161408</i>

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [, no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación "DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021."	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos Mery Karlita Panduro Murrieta Olga Mejía Díaz	DNI: 46477137 70162470

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: *Tarapoto, 27 de mayo del 2022*

Firma: *[Firma manuscrita]*

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de Investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – TARAPOTO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
GUIA DE ENTREVISTA A ESPECIALISTAS

Entrevistado: *María Maribel Vasquez Vargas.*

Buen día:

Soy estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo-Facultad de Derecho. Me encuentro mi trabajo de investigación denominado: **"DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021."** Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con mayor sinceridad posible, **correspondiente al Objetivo específico N° 2: • Explicar la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos, mediante entrevista.**

1. ¿Usted, ha firmado alguna vez un contrato de trabajo? ¿Considera que tener un contrato le beneficiaría, por qué?
No, si porque quisas me aseguraria un seguro de salud.
2. ¿Usted percibe una remuneración igual o mayor a la remuneración mínima vital?
Menor
3. ¿Al recibir su pago, recibe una boleta de pago?
No.
4. ¿Cuántas horas trabaja Usted? ¿Las horas extra le son pagadas?
49 horas, NO.
5. ¿Conoce Usted alguna ley que hable sobre los pagos de sus servicios?
No.
6. El artículo 6 de la ley 31047 establece: la remuneración no debe ser por debajo de la RMV ¿Cómo ayudaría en su vida que se cumpla lo establecido por la le Ley 31047?
Tedria mayores oportunidades de progresar.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Leysith Pinedo Onorbe	01132344

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021."	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Mery Karlita Panduro Murrieta	46477137
Olga Mejia Diaz	70162470

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 27 de mayo del 2022

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – TARAPOTO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
GUIA DE ENTREVISTA A ESPECIALISTAS

Entrevistado: *Leysith Pinedo Onorbe.*

Buen día:

Soy estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo-Facultad de Derecho. Me encuentro en mi trabajo de investigación denominado: **“DERECHOS REMUNERATIVOS DE TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021.”**. Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible, *correspondiente al Objetivo específico N° 2:* • **Explicar situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos, mediante entrevista.**

1. ¿Usted, ha firmado alguna vez un contrato de trabajo? ¿Considera que tener un contrato beneficiaría, por qué?
NO, SI porque al no tener un contrato el empleador abusa y nos explota.
2. ¿Usted percibe una remuneración igual o mayor a la remuneración mínima vital?
Menor.
3. ¿Al recibir su pago, recibe una boleta de pago?
NO.
4. ¿Cuántas horas trabaja Usted? ¿Las horas extra le son pagadas?
48 horas, NO.
5. ¿Conoce Usted alguna ley que hable sobre los pagos de sus servicios?
NO.
6. El artículo 6 de la ley 31047 establece: la remuneración no debe ser por debajo de la RM. ¿Cómo ayudaría en su vida que se cumpla lo establecido por la Ley 31047?
Me ayudaría a solventar y cubrir la canasta familiar.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Viviana Fasanando Saboya	79134868

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021."	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Mery Karlita Panduro Murrieta	46477137
Olga Mejía Diaz	70162470

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 27 de mayo del 2022

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – TARAPOTO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
GUIA DE ENTREVISTA A ESPECIALISTAS

Entrevistado: *Viviana Fazonando Saboya.*

Buen día:

Soy estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo-Facultad de Derecho. Me encuentro mi trabajo de investigación denominado: “DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021.”. Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con mayor sinceridad posible, *correspondiente al Objetivo específico N° 2: • Explicar la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos, mediante entrevista.*

1. ¿Usted, ha firmado alguna vez un contrato de trabajo? ¿Considera que tener un contrato le beneficiaría, por qué?
No, puede que si, no estoy segura.
2. ¿Usted percibe una remuneración igual o mayor a la remuneración mínima vital?
Menor.
3. ¿Al recibir su pago, recibe una boleta de pago?
No.
4. ¿Cuántas horas trabaja Usted? ¿Las horas extra le son pagadas?
60 horas, no.
5. ¿Conoce Usted alguna ley que hable sobre los pagos de sus servicios?
No.
6. El artículo 6 de la ley 31047 establece: la remuneración no debe ser por debajo de la RMV ¿Cómo ayudaría en su vida que se cumpla lo establecido por la le Ley 31047?
Si, porque podria estudiar.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – TARAPOTO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
GUIA DE ENTREVISTA A ESPECIALISTAS



Entrevistado: Emelina Díaz Becerra.

Buen día:

Soy estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo-Facultad de Derecho. Me encuentro mi trabajo de investigación denominado: "DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021.". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con mayor sinceridad posible, **correspondiente al Objetivo específico N° 2: • Explicar la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos, mediante entrevista.**

1. ¿Usted, ha firmado alguna vez un contrato de trabajo? ¿Considera que tener un contrato le beneficiaría, por qué?

NO, SI, porque recibiría más beneficios.

2. ¿Usted percibe una remuneración igual o mayor a la remuneración mínima vital?

Menor

3. ¿Al recibir su pago, recibe una boleta de pago?

NO

4. ¿Cuántas horas trabaja Usted? ¿Las horas extra le son pagadas?

50 horas, NO.

5. ¿Conoce Usted alguna ley que hable sobre los pagos de sus servicios?

NO.

6. El artículo 6 de la ley 31047 establece: la remuneración no debe ser por debajo de la RMV
¿Cómo ayudaría en su vida que se cumpla lo establecido por la Ley 31047?

Me ayudaría mucho ya que con ello podría solventar los gastos de mi familia.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Emelina Dìag Becerra	01156202

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021."	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Mery Karlita Panduro Murrieta	46477137
Olga Mejía Diaz	70162470

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 27 de mayo del 2022

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos <i>Edith Murrieta Angulo</i>	DNI: <i>01103454</i>

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021."	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
<i>Mery Karlita Panduro Murrieta</i>	<i>46477137</i>
<i>Olga Mejía Diaz</i>	<i>70162470</i>

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: *Tarapoto, 27 de mayo del 2022*

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – TARAPOTO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
GUIA DE ENTREVISTA A ESPECIALISTAS



Entrevistado: Edith Murieta Angulo.

Buen día:

Soy estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo-Facultad de Derecho. Me encuentro mi trabajo de investigación denominado: "DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021.". Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con mayor sinceridad posible, *correspondiente al Objetivo específico N° 2: • Explicar la situación actual de los trabajadores respecto de sus derechos remunerativos, mediante entrevista.*

1. ¿Usted, ha firmado alguna vez un contrato de trabajo? ¿Considera que tener un contrato le beneficiaría, por qué?

NO.

2. ¿Usted percibe una remuneración igual o mayor a la remuneración mínima vital?

Menor.

3. ¿Al recibir su pago, recibe una boleta de pago?

NO.

4. ¿Cuántas horas trabaja Usted? ¿Las horas extra le son pagadas?

50 horas, no.

5. ¿Conoce Usted alguna ley que hable sobre los pagos de sus servicios?

Si.

6. El artículo 6 de la ley 31047 establece: la remuneración no debe ser por debajo de la RMV ¿Cómo ayudaría en su vida que se cumpla lo establecido por la Ley 31047?

Si porque así podría, apoyar mas con los gastos de mi hogar.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – TARAPOTO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
GUIA DE ENTREVISTA A ESPECIALISTAS

Entrevistado:

Buen día:

Soy estudiante de Pre-grado de la Universidad Cesar Vallejo-Facultad de Derecho. Me encuentro mi trabajo de investigación denominado: “**DERECHOS REMUNERATIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DESDE LA VIGENCIA DE LA LEY 31047 DISTRITO DE TARAPOTO, AÑO 2021.**”. Agradeceré a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con mayor sinceridad posible, *correspondiente al Objetivo específico N° 3: Explicar los derechos remunerativos y su incidencia en la vida digna de los trabajadores del hogar*

1. ¿Qué comprenden los derechos remunerativos?
2. ¿Cómo influyen los derechos remunerativos en una vida digna?
3. ¿Considera usted que se esta acatando lo establecido en la ley 31047, respecto a la remuneración que debe percibir una trabajadora del hogar?
¿Cuál es el fundamento?
4. ¿Considera usted que la ley 31047, dota a las trabajadoras del hogar de un trabajo decente? ¿Qué propone para que se efectivice la mencionada ley?
5. ¿Qué ámbitos de la vida perjudica que no se cumpla con los derechos remunerativos.

ANEXO 03

CARTA A EXPERTO PARA VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tarapoto, 26 de mayo del 2022

Abog. Elio Mendoza Huayta
Gerente Estudio Jurídico “Estrategias en Soluciones Legales EIRL”
Tarapoto

Docente Universitario

Asunto: Validación de instrumento de investigación.

Sirva la presente para expresarle nuestro cordial saludo e informarle que las que suscribimos vienen desarrollando la ejecución de Tesis titulada “Derechos remunerativos de los trabajadores del hogar desde la vigencia de la Ley 31047 distrito de Tarapoto, año 2021”, para obtener el Título de Abogada.

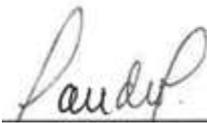
Por ello, le solicitamos tenga a bien realizar la validación de los instrumentos que adjunto, para cubrir con el requisito metodológico de Juicio de Expertos.

Esperando tener la acogida a esta petición, hacemos propia la oportunidad para renovar nuestro aprecio y especial consideración.

Atentamente



Olga Mejía Díaz
Investigadora



Mery Karlita Panduro Murrieta
Investigadora

Anexo 03

CARTA A EXPERTO PARA VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Tarapoto, 26 de Mayo del 2022.

Mtro. Bismarck Cumpa Quiroz
Docente Universitario

Asunto: Validación de instrumento de investigación.

Sirva la presente para expresarle nuestro cordial saludo e informarle que las que suscribimos vienen desarrollando la ejecución de Tesis titulada "Derechos remunerativos de los trabajadores del hogar desde la vigencia de la Ley 31047 distrito de Tarapoto, año 2021", para obtener el Título de Abogada.

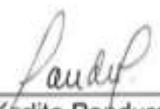
Por ello, le solicitamos tenga a bien realizar la validación de los instrumentos que adjunto, para cubrir con el requisito metodológico de Juicio de Expertos.

Esperando tener la acogida a esta petición, hacemos propia la oportunidad para renovar nuestro aprecio y especial consideración.

Atentamente



Olga Mejía Díaz
Investigadora



Mery Karlita Panduro Murrieta
Investigadora

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: BISMARCK SEGUNDO CUMPA QUIROZ
 Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – DOCENTE
 Especialidad: METODÓLOGO – DERECHO CONSTITUCIONAL – ESPECIALIZADO EN DERECHO LABORAL
 Instrumento de evaluación: Cuestionario sobre derechos remunerativos de los trabajadores del hogar
 Autoras del instrumento: Olga Mejía Díaz – Mery Karlita Panduro Murrieta

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento de muestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Variación de prisión efectiva.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable del estudio: Variación de prisión efectiva.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Variación de prisión efectiva.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es muy bueno y totalmente válido y, se debe aplicar.

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ELIO MENDOZA HUAYTA
 Institución donde labora: ESTUDIO JURÍDICO "Estrategias en soluciones legales EIRL"
 Especialidad: Derecho Laboral
 Instrumento de evaluación: Cuestionario sobre derechos remunerativos de los trabajadores del hogar
 Autoras del instrumento: Olga Mejía Díaz – Mery Karlita Panduro Murrieta

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento de muestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Variación de prisión efectiva.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable del estudio: Variación de prisión efectiva.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Variación de prisión efectiva.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

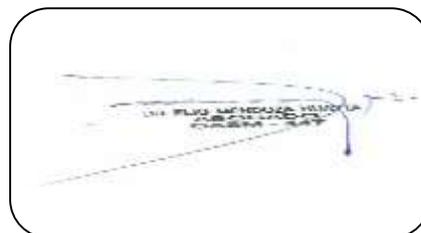
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es muy bueno y totalmente válido y, se debe aplicar.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Tarapoto, 26 de mayo del 2022.



VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: BISMARCK SEGUNDO CUMPA QUIROZ
 Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – DOCENTE
 Especialidad: METODÓLOGO – DERECHO CONSTITUCIONAL – ESPECIALIZADO EN DERECHO LABORAL
 Instrumento de evaluación: Cuestionario sobre derechos remunerativos de los trabajadores del hogar
 Autoras del instrumento: Olga Mejía Díaz – Mery Karлита Panduro Murrieta

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento de muestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Variación de prisión efectiva.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable del estudio: Variación de prisión efectiva.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Variación de prisión efectiva.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

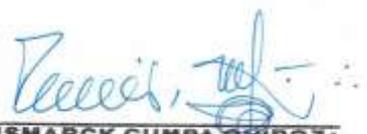
Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento es muy bueno y totalmente válido y, se debe aplicar.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Tarapoto, 26 de mayo del 2022.



BISMARCK CUMPA QUIROZA
 Abogado / Lic. Educación / Lic. Administración
 Maestro en Derecho Constitucional
 y Derechos Humanos
 Maestro en Docencia Universitaria
 e Investigación Pedagógica
 CAL: 98072 / CASMI: 561

Anexo 04

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Tesis: Derechos remunerativos de los trabajadores del hogar desde la vigencia de la Ley 31047 distrito de Tarapoto, año 2021.

PROPÓSITO DEL ESTUDIO: El estudio se realizará para conocer de la misma fuente, todo lo relacionado al ejercicio de las funciones en casos de solicitud de requerimiento de variación de prisión preventiva y sus implicancias, para determinar la viabilidad y factibilidad del estudio, a fin de obtener el medio idóneo de solución.
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN: Se empleará principalmente las entrevistas aplicadas a las muestras obtenidas e instrumento de cuestionario.
RIESGOS: No produce ningún riesgo la información obtenida.
BENEFICIOS: Que, analizado la variación de prisión preventiva en épocas de pandemia COVID-19, el órgano jurisdiccional podrá administrar idóneamente administración de justicia en favor del investigado; no representando ningún tipo de beneficio económico para los entrevistados.
COSTOS: La información obtenida no representa costos para los entrevistados ni para el Poder Judicial.
INCENTIVOS O COMPENSACIONES: No se dará incentivos o compensaciones a las personas que dan información sobre el tema investigado.
TIEMPO: 3 meses intercalados.
CONFIDENCIALIDAD: La participación de las personas en la presente investigación es voluntaria y anónima de solicitario; significando que los datos recabados no serán utilizados en otro quehacer que no sea estrictamente en la presente investigación que tiene carácter académico, guardando todo ello su confidencialidad debiendo ser eliminados al término del estudio.

CONSENTIMIENTO:
Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Tarapoto, 16 de Junio del 2022.



Olga Mejía Díaz
Investigadora



Huella digital I.D.



Mery Karilita Panduro Murieta
Investigadora



Huella digital I.D.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMOS GUEVARA RENE FELIPE, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Derechos remunerativos de los trabajadores del hogar desde la vigencia de la Ley 31047 distrito de Tarapoto, año 2021.

", cuyos autores son PANDURO MURRIETA MERY KARLITA, MEJIA DIAZ OLGA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TARAPOTO, 09 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMOS GUEVARA RENE FELIPE DNI: 30415441 ORCID: 0000-0002-7126-4586	Firmado electrónicamente por: RAMOSRF16 el 09- 07-2022 19:54:44

Código documento Trilce: TRI - 0331596