



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Trabajo y remuneraciones decentes de las trabajadoras del hogar,
desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín 2020-2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Ganoza Nieto, Jazmin (orcid.org/0009-0009-4824-549X)

Saavedra Meza, Jean Paul (orcid.org/0009-0007-6140-3806)

ASESOR:

Abog. Alva Galarreta, Mirko (orcid.org/000-001-8211-1705)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos Fundamentales Procesos Constitucionales y Jurisdicción
Constitucional y Partidos Políticos

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedicada a mis padres, porque sin su apoyo no hubiese sido posible este logro, ya que fueron motor y motivo para finalizar mi carrera, ayudándome en cada desafío y alentándome ante las adversidades

Jazmín

A mis padres, ya que, sin su guía y apoyo, no hubiera logrado dar este gran paso, a mi abuelita por sus consejos de vida, y a mis hermanos que son mi motor y motivo.

Jean

Agradecimiento

Agradecemos a la Universidad César Vallejo, por haberme dado la oportunidad de ser parte de su casa de estudios, a mi asesor por sus indicaciones, paciencia y conocimiento, para lograr culminar esta tesis y convertirme en una gran profesional.

Los autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVA GALARRETA MIRKO JUAN JOSE, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, asesor de Tesis Completa titulada: "TRABAJO Y REMUNERACIONES DECENTES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR, DESDE LA PERSPECTIVA DE LA DIGNIDAD HUMANA, SAN MARTÍN 2020 - 2022", cuyos autores son SAAVEDRA MEZA JEAN PAUL, GANOZA NIETO JAZMIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, 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 Completa 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.

MOYOBAMBA, 21 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVA GALARRETA MIRKO JUAN JOSE DNI: 32915659 ORCID: 0000-0001-8211-1705	Firmado electrónicamente por: MJALVAGA el 13-04- 2024 15:42:11

Código documento Trilce: TRI - 0738660



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, GANOZA NIETO JAZMIN, SAAVEDRA MEZA JEAN PAUL estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "TRABAJO Y REMUNERACIONES DECENTES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR, DESDE LA PERSPECTIVA DE LA DIGNIDAD HUMANA, SAN MARTÍN 2020 - 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
SAAVEDRA MEZA JEAN PAUL DNI: 71498347 ORCID: 0009-0007-6140-3806	Firmado electrónicamente por: JESAAVEDRAME el 15-04-2024 09:44:07
GANOZA NIETO JAZMIN DNI: 76322282 ORCID: 0009-0009-4824-549X	Firmado electrónicamente por: JAGANOZANI el 18-04-2024 16:04:59

Código documento Trilce: INV - 1566456

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad de los autores	v
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de Gráficos y Figuras	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.....	11
3.3. Escenario de estudio	12
3.4. Participantes	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.6. Procedimiento	13
3.7. Rigor científico.....	13
3.8. Método de análisis de datos	13
3.9. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	15
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS.....	45

Índice de Gráficos y Figuras

Tabla N° 1	11
Tabla N° 2	12
Tabla N° 3	15
Tabla N° 4	23
Tabla N° 5	29
Tabla N° 6	35
Tabla N° 7	37

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo, analizar las características de materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín, año 2020-2022; desde una metodología cualitativa, empleando como técnicas de recolección de datos, la entrevista; teniendo como resultado que, , la materialización de los derechos remunerativos es esencial para garantizar condiciones justas y dignas para los trabajadores del hogar, lo que beneficia tanto a nivel individual como a la sociedad en su conjunto, promoviendo la equidad. Y concluyendo que, la relación entre el trabajo decente y la dignidad del trabajador es crucial, ya que el cumplimiento los derechos remunerativos, así como de las condiciones laborales expresadas en la Ley N° 31047, evitara en el trabajador el menoscabo de su dignidad y la explotación laboral.

Palabras clave: Trabajadora del hogar, derechos laborales, Ley N° 31047.

Abstract

The objective of this work is to analyze the characteristics of the materialization of remunerative rights in decent work for domestic workers, from the perspective of human dignity, San Martín, year 2020-2022; from a qualitative methodology, using interviews as data collection techniques; As a result, the materialization of remuneration rights is essential to guarantee fair and dignified conditions for domestic workers, which benefits both individually and society as a whole, promoting equity. And concluding that, the relationship between decent work and the dignity of the worker is crucial, since compliance with remuneration rights, as well as the working conditions expressed in Law No. 31047, will prevent the worker from undermining his dignity. and labor exploitation.

Keywords: Domestic workers, labor rights, Law No. 31047.

I. INTRODUCCIÓN

Las diversas formas de ejercer un trabajo, tienen una misma finalidad, esta es, el poder ser retribuidos con una cuota económica, a esto se le conoce como la remuneración; consecuente se puede colisionar que la remuneración funge como un derecho del trabajador producto de su labor. Al respecto, Urquijo señala que, la remuneración se describe como el conjunto de compensaciones que un empleado recibe por ofrecer sus servicios, siendo la forma más común el salario. En consecuencia, un trabajador está motivado a invertir su tiempo, esfuerzo, conocimientos y habilidades en su trabajo si recibe una remuneración justa (citado por Chunga et al, 2022). Entonces, podemos señalar que, existe una obligación recíproca entre empleador y trabajador; sin embargo, no debemos dejar de sostener que, en la realidad el poder económico que presenta el empleador, hace de esta relación un binomio no muy equiparado, por ello, el derecho mediante normatividades o principios buscan emparejar dicha correspondencia.

Es en tal contexto que, se integran beneficios sociales y laborales, como gratificaciones, CTS, seguro de salud, vacaciones, entre otras, con el objeto de garantizar calidad de vida en el trabajador, y que no sea vulnerado su dignidad por la necesidad de laborar. En tal sentido, debemos enmarcarnos en quizás uno de los trabajos que menor repercusión procesal existe, nos referimos al trabajo doméstico, el mismo que se encuentra enmarcado en labores del hogar, como limpieza, lavado de ropa, atención a adulto mayor, cocinar, entre otras. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, el trabajo doméstico ha sido ignorado y subestimado durante mucho tiempo. Esto ha llevado a que las remuneraciones en este sector sean bajas y haya poca protección para los trabajadores a través de mecanismos como el salario mínimo. La baja valoración social del trabajo doméstico ha influido directamente en la falta de reconocimiento económico de los trabajadores. (OIT, 2021 a, p. 34)

Este dilema se refiere a la violación de la oportunidad de empleo digno, que implica tener un trabajo que cumpla con los estándares de calidad y al mismo tiempo es importante garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, al igual que promover

valores fundamentales como el respeto, la igualdad y el cuidado social. (Ermida 2001, p. 11). Además, el trabajo decente tiene como objetivo fomentar la creación de empleo eficaz y productivo, que incluya una remuneración justa y que respete la dignidad de los trabajadores. (Balbín y Bastidas 2011, p. 19). Consecuentemente, si se llegase a incumplir a los trabajadores del hogar las condiciones laborales mínimas, entonces se pondría en riesgo la garantía de una vida de calidad.

Aunado a ello, está misma organización señala que, hay un nivel elevado de incumplimiento de las leyes en relación al trabajo doméstico, lo que significa que el 64,6% de todos los trabajadores y trabajadoras domésticas en la región sudamericana no tienen ninguna forma de protección social; esto representa alrededor de 10 millones de personas de casi 15 millones de ellos que se dedican al trabajo en el hogar remunerado. (OIT, 2021 b). Esto se ve reflejado en nuestro país puesto que, en 2021, el Instituto Nacional de Estadística e Informática, indicó que, más de 340,000 personas, principalmente mujeres, trabajan como trabajadoras del hogar, y el 92% de ellas trabajan en la economía informal (INEI, 2021). Ahora bien, en el año 2020, se promulgó la Ley N° 31047, Ley que aborda el trabajo doméstico remunerado, la cual regula extremos respecto a este tipo de trabajo, como la remuneración, condiciones laborales, entre otros; sin embargo, vale preguntarse, respecto a la data expresada, ¿Cuántos trabajadores del hogar tienen un trabajo decente? ¿Cómo se garantiza la dignidad de estos trabajadores? ¿Se está dando cumplimiento a lo dispuesto por la ley antes indicada?

En esa línea expositiva, es que hemos considerado plantear el siguiente problema de investigación, ¿De qué manera influyen la materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, Perú, 2022? Y, como problemas específicos, los siguientes: 1) ¿Cuál es el contexto constitucional en el cual se rigen los derechos remunerativos de las trabajadoras del hogar?; 2) ¿De qué manera influye el trabajo decente en el respeto de la dignidad humana?; 3) ¿De qué forma se garantiza el cumplimiento de los derechos remunerativos en la Ley N° 31047?

Asimismo, debemos considerar en donde radica la justificación de la presente investigación, es así que, existe conveniencia, por cuanto servirá para explicar la situación de los trabajadores del hogar y el respeto de un trabajo decente, teniendo en cuenta las normatividades vigentes. También presenta relevancia social, toda vez que, se beneficiarán los mismos trabajadores del hogar con nuevas propuestas para efectivizar la Ley N° 31047; además contiene implicancias prácticas, porque ayudará proponer soluciones del abuso y vulneración de los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar. Aunado a ello, tiene valor teórico, habida cuenta que, abordaremos teóricamente sobre nuestras categorías y estableceremos teorías al respecto. Y, también, esta investigación contiene utilidad metodológica, entendiéndose que, para la ejecución del proyecto de investigación, diseñaremos instrumentos como entrevistas o análisis documental para desarrollar nuestros objetivos de investigación.

Finalmente, consideramos nuestro objetivo general, siendo el mismo el siguiente, Analizar las características de materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín, año 2020-2022. Y, como objetivos específicos, 1) Analizar el contexto constitucional en el cual se rigen los derechos remunerativos de las trabajadoras del hogar; 2) Explicar la influencia del trabajo decente en el respeto a la dignidad humana; 3) Analizar el cumplimiento de los derechos remunerativos en la Ley N° 31047.

II. MARCO TEÓRICO

Ahora bien, en este apartado, estudiaremos los antecedentes referidos a nuestra investigación, comenzando por los estudios internacionales culminando con los nacionales. En tal sentido, Zárte (2022), que tuvo como alcance de su estudio, explicar el estado de vulneración y cómo se desvaloriza la labor de las empleadas domésticas en México, (artículo de investigación); utilizando un método interpretativo y teniendo como objetivo el examinar la situación de inseguridad laboral que experimentan las empleadas domésticas en Guanajuato, investigar cómo se ven afectadas por la falta de prestaciones y exponer los desafíos que han enfrentado durante la pandemia de COVID-19, se ha llegado a la conclusión de que es fundamental generar conciencia acerca de que se garanticen los derechos laborales y en especial los derechos humanos de las personas que se consideren en riesgo de vulnerabilidad. Cuando se trata de las empleadas domésticas en particular, regularizar su situación no es una tarea fácil debido a su complejidad multifacética. No solo implica implementar medidas para garantizarles beneficios esenciales, sino también transformar una cultura que se caracteriza por la falta de reconocimiento y valoración.

Asimismo, el autor mexicano, Velázquez, et al (2020), en su investigación que tuvo como propósito, estudiar la vulnerabilidad de las empleadas domésticas entorno a la falta de igualdad en el trabajo; llegó a concluir que, es considerado esencial promover y fortalecer programas dirigidos a las mujeres trabajadoras en México, especialmente aquellas que se encuentran en el sector informal. Estos programas deben proporcionar información sobre equidad de género y ayudar a identificar situaciones en las que son objeto de discriminación. De esta manera, estas acciones contribuirán a su empoderamiento en diversas esferas sociales donde se desenvuelven, al mismo tiempo que se refuerza el marco legal en relación al reconocimiento de sus derechos laborales.

Además, Beltrán y Lavado (2021), en su trabajo que tuvo como alcance estudiar el uso del tiempo en el Perú: un recurso escaso y poco valorado en la economía nacional teniendo como orientación cuantitativa – descriptiva; autores que llegaron a concluir que, en esta situación, el acceso al mercado laboral mejora la condición de un hogar

si y sólo si el individuo gana lo suficiente para cubrir el déficit de tiempo monetizado existente y el nuevo generado por el trabajo remunerado. Considerando que siete de cada diez personas son trabajadores informales en Perú, el mero hecho de acceder a un empleo no es condición suficiente para asegurar una mejora en el bienestar, dado que la mayoría de los empleos se caracterizan por condiciones laborales precarias (sin acceso a seguro médico o seguridad social) y están considerablemente mal pagados (alrededor del 50 por ciento de todos los trabajadores reciben menos del salario mínimo, según la ENAHO). En este entorno, las mujeres son particularmente vulnerables debido a su sobrerrepresentación en el sector informal en comparación con sus pares masculinos, la presencia de barreras sistémicas para el autoempleo femenino y el hecho de que también asumen una mayor cantidad del trabajo reproductivo del hogar, lo que reduce sus posibilidades de alcanzar mejores condiciones laborales.

Así también, Cherubini (2018), en su trabajo que tuvo como alcance estudiar las implicancias del convenio N° 189, respecto al trabajo doméstico; llegando a concluir que, el Convenio de la OIT es un intento de abordar los derechos laborales de los trabajadores domésticos como “derechos globales” y como un objetivo común global debido a sus implicaciones a nivel de derechos humanos y sociales para una amplia gama de sujetos vulnerables en muchos países. Este convenio, parece haber fomentado transformaciones en términos de movilización y ampliación de derechos en contextos donde ha promovido la sinergia entre el Estado y los actores de la sociedad civil, se ha integrado en luchas locales preexistentes y en proyectos políticos progresistas más amplios.

Aunado a ello, Aguinaga (2017), en su trabajo, que tuvo como objetivo analizar en el contexto peruano la labor doméstica remunerada, desde una perspectiva crítica hacia la vulnerabilidad; presentando un método analítico, llegó a la conclusión que, el trabajo del hogar en el Perú presenta una serie de deficiencias a nivel normativo, que, sumadas a los problemas presentados en la inspección, significan el incumplimiento de los derechos previamente reconocidos de los trabajadores del hogar, como el empobrecimiento de sus condiciones de trabajo de vida.

También, Leada (2020), en su investigación que tuvo como objetivo, explicar la vulneración de los derechos de las mujeres en la labor del hogar que son remunerados. Autor que arribó a la conclusión que, considerando que las familias se han visto sobrecargadas, ocupándose solas de las actividades domésticas y de cuidados, hasta la fecha se les ha concedido demasiada discrecionalidad en cuanto a las condiciones laborales y los derechos otorgados a los empleados domésticos para aliviar esta carga. La pandemia ha demostrado que el Estado debe asumir un papel de liderazgo en la protección activa de las personas de trabajo del hogar.

Por su parte, Benítez (2021), que en su tesis de pre grado, tuvo como objeto de estudio, analizar la materialización de los beneficios y derechos laborales de las empleadas del hogar; teniendo como guía, el método cualitativo; llegando a la conclusión que, el impacto en los beneficios sociales en las trabajadoras domésticas responde al protocolo de inspección de Sunafil; para ello, la relevancia reside en la aplicación de cambios en las normativas, que otorguen mayores poderes a los inspectores, con el fin de agilizar las acciones y reducir el periodo de espera entre la denuncia y la fiscalización, mediante la implementación de capacitaciones para los inspectores y el aumento de su número, se busca abarcar un espectro más amplio de acciones. Estas intervenciones serán directas e inopinadas, sin depender necesariamente de una denuncia, y estarán motivadas por el aumento de violaciones a los derechos laborales en este sector que suele ser relegado y marginado debido a discriminaciones basadas en raza, género y situación económica. Estas medidas buscan abordar las precarias condiciones en las que se encuentran debido a necesidades económicas imperantes.

Del mismo modo, Ossandon (2022), en su investigación que tuvo como alcance estudiar la actividad laboral de las empleadas del hogar (Tesis de doctorado) Lima, Perú. Basando su investigación en el método cualitativo; llegando a concluir que, es fundamental realizar una revisión integral del sistema laboral de los trabajadores domésticos con la finalidad de que se cumpla lo dispuesto en el Convenio número 189 de la OIT. Esto se alinea con el objetivo del desarrollo sostenible, que implica que se promueva el crecimiento económico y el trabajo decente. Asimismo, se propone la

promulgación de una nueva ley (artículo 10 de la Ley N° 31047) para asegurar el pago de un salario mínimo, con el fin de salvaguardar el respeto hacia la integridad y el bienestar de los trabajadores y sus familias.

Asimismo, es necesario en este estadio de la investigación, tomar en consideración teorías, con la finalidad de que funjan como sostén de nuestra problemática; en tal contexto tenemos la teoría de Teoría de la Justicia Social, creada por Jhon Rawls, argumenta que el trabajo es una parte intrínseca de la vida humana y que el bienestar que la sociedad busca no puede pasar por alto su importancia. Por lo tanto, el trabajo debe ser coherente con la dignidad humana y tener una prioridad sobre el poder público. (citado por Caballero, 2006)

Esta teoría está relacionada con nuestro trabajo, ya que la remuneración es un elemento fundamental de un trabajo decente y una vida digna para los trabajadores. Es por eso que la necesidad de sustento se vincula directamente con la compensación económica que recibimos por nuestro trabajo. La remuneración es un derecho que ayuda a las empleadas domésticas a lograr sus metas y proyectos personales.

Asimismo, tenemos la teoría de la dignidad, propuesta por Landa, se directamente con los derechos fundamentales, buscando la unión entre la dignidad humana y los diferentes bienes jurídicos relacionados protegidos por la Constitución. La dignidad se refiere a la persona como individuo, tanto en su dimensión física como racional, lo que garantiza su capacidad de socialización, responsabilidad y trascendencia. Es un principio constitucional que se basa en diversos valores sociales y en la protección de los derechos humanos, impidiendo que las personas sean vistas como objetos del poder estatal o que se les otorgue un tratamiento que comprometa su cualidad subjetiva. La teoría destaca las relaciones y obligaciones sociales del ser humano, así como su independencia (2002).

En cuanto a las bases conceptuales, es importante afirmar que la remuneración que recibe un trabajador debe ser suficiente para cubrir no solo sus necesidades básicas de alimentación y vivienda, sino también sus requerimientos culturales, sociales, educativos, recreativos y otros. (Castañeda y Suárez, 2018). Asimismo, respecto a la

remuneración es importante entender que no solo se trata de la contraprestación salarial, sino también de los beneficios sociales reconocidos por ley al trabajador. La remuneración también es el elemento central para determinar los diferentes beneficios, como por ejemplo: a) Asignación familiar: corresponde al 10% del salario mínimo vital, siempre y cuando el trabajador tenga hijos menores de edad; b) Gratificación legal y bonificación extraordinaria: la gratificación se calcula considerando todos los conceptos remunerativos y se otorga dos veces al año; c) Compensación por tiempo de servicio: se paga de acuerdo a la remuneración computable, que incluye la remuneración en especie. Este beneficio se otorga dos veces al año, en mayo y noviembre. (Chanamé, 2020)

Igualmente, la Ley General del Trabajo, define a la remuneración al total que un trabajador recibe por sus servicios, ya sea en forma de dinero o bienes, bajo cualquier denominación que se le atribuya, siempre y cuando esté disponible libremente para el trabajador. Este concepto se aplica en todos los aspectos legales, incluyendo el cálculo y pago de los beneficios establecidos en la legislación laboral. Por su parte, Toyama (2021), en cuanto a la remuneración, lo define no solo como un elemento esencial del contrato de trabajo, sino también como un derecho fundamental consagrado en nuestra Constitución Política de 1993. En el artículo 24 se establece que el trabajador tiene el derecho a recibir una remuneración adecuada y equitativa, que garantice el bienestar tanto espiritual como material tanto para él como para su familia. Además, se destaca que la remuneración representa un interés por parte del Estado en su tratamiento, con el fin de establecer un desarrollo específico dentro del marco legal y la interpretación judicial.

Según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores domésticos son aquellos que desempeñan labores dentro de residencias privadas o para ellas. Su labor implica proveer servicios de cuidado tanto directo como indirecto, desempeñando un papel esencial en la economía del cuidado. Sus responsabilidades pueden abarcar diversas tareas, como limpieza del hogar, cocina, lavado y planchado de ropa, cuidado de niños, personas mayores o enfermas, trabajo en el jardín, supervisión del hogar, transporte para la familia e incluso cuidado de mascotas. Los

empleados domésticos pueden tener una jornada laboral a tiempo completo o parcial. Pueden ser contratados directamente por un hogar en particular o a través de un proveedor de servicios. Además, tienen la opción de residir en la vivienda del empleador, en cuyo caso se les conoce como trabajadores internos, o tener su propia residencia fuera de ella, denominándose trabajadores externos. También es posible que un trabajador doméstico desempeñe su labor en un país distinto al de su origen, siendo entonces denominado trabajador doméstico migrante. (OIT s/f)

Por su parte, Ojeda (2005) define a la trabajadora del hogar como aquella que presta servicios de forma remunerada en un hogar que no es el suyo, y estos servicios son exclusivamente referidos a la lavandería, cocina, ser ama de llaves, mayordomo, chófer, entre otros. Pero, que dentro de este concepto no se relaciona directamente con la realidad que atraviesan, puesto que a pesar de tener regulación jurídica difícil se llega a respetar en la práctica. (p. 31)

En tal contexto, esta labor loable, debe ir enmarcada en un marco que permita que, el trabajador del hogar se conduzca o desarrolle sus actividades procurando el respeto de su dignidad, siendo esto denominado como trabajo decente; al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (s/f), esquematiza las aspiraciones que tienen las personas frente a su vida laboral. Brindándoles una opción de que puedan ingresar a un trabajo productivo que le permita tener ingresos justos, sumado a ello la seguridad en el lugar donde labore y una protección social, y de esa forma mejore sus perspectivas en su desarrollo personal y la integración frente a la sociedad; un trabajo decente brinda libertad de expresión, para organizarse y participar en decisiones importantes en sus vidas, dando una igualdad de oportunidad y trato para todas las personas. Es así que con un trabajo tiene como objetivo revalorizar un bien sagrado constitucionalmente como la dignidad; que hace referencia al “respeto humano” en todas sus condiciones (Zavala e Isea, 2018).

Así también, el trabajo decente influye en el proyecto de vida de los trabajadores del hogar, por cuanto, este proyecto es la organización que refleja la disposición de una persona hacia el manejo de lo que vendrá, tanto en aspectos fundamentales como en

áreas cruciales que requieren decisiones importantes. De esta manera, la estructura, contenido y enfoque del Plan de Vida están intrínsecamente vinculados a la posición social del individuo, tanto en su situación actual como en su visión anticipada de los acontecimientos futuros. Esto le permite establecer su posición y responsabilidades dentro de una sociedad particular. (D'Angelo, 2003). Aunado a ello, para Ruíz (2011), el proyecto de vida se define como el proceso de edificación personal, el cual implica comprender las circunstancias individuales en términos de contexto, relaciones familiares y sociales. A partir de esto, se requiere realizar un ejercicio racional de toma de decisiones motivadas de manera constante, que conduzca a una planificación consciente a lo largo del tiempo, abarcando aspectos laborales, sociales y/o profesionales, entre otros. Además, es importante llevar a cabo un seguimiento de lo planificado para asegurar su cumplimiento.

Teniendo en consideración lo antes expresado, debe asentarse que, en el ámbito del trabajo digno para las trabajadoras del hogar, la concreción de los derechos salariales emerge como un punto crítico que requiere análisis detenido desde la óptica de la dignidad humana. Estas trabajadoras, a menudo relegadas y pasadas por alto, merecen ser tratadas con equidad y justicia para preservar su dignidad como seres humanos; por ello, es fundamental reconocer en primer lugar que las trabajadoras del hogar cumplen una función indispensable en la sociedad al proveer cuidado, limpieza y apoyo emocional en los hogares de otras personas. A pesar de la importancia de su labor, han sido sistemáticamente excluidas de las garantías laborales básicas y enfrentan condiciones precarias en términos de remuneración y derechos laborales.

La concreción de los derechos salariales implica asegurar que las trabajadoras del hogar reciban una remuneración justa y digna por su labor, además de acceder a prestaciones sociales y condiciones laborales seguras y saludables. Esta tarea no solo es un deber ético, sino también un requisito esencial para proteger su dignidad como individuos. Es por ello que tenemos como consigna, *analizar las características de materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana*; como objeto de este estudio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

El tipo de investigación consignado para esta investigación, es la básica, por cuanto, esta forma de investigación se caracteriza por surgir de un marco teórico y mantenerse dentro de él. Su objetivo principal radica en ampliar el conocimiento científico, sin someterlo a ninguna comprobación práctica. (Muntané, 2020).

Diseño de investigación

Tendremos como diseño a la teoría fundamentada, en tanto, es un enfoque de investigaciones cualitativas que se centra en la identificación de conceptos emergentes a partir de los datos, los cuales son analizados y categorizados en patrones integrados, esto, mediante un proceso riguroso de comparación constante. Esta metodología busca formar conceptos y teorías que se basen en la información recopilada. (De la Espriella y Gómez, 2018)

Enfoque Cualitativo

El enfoque en este trabajo investigativo es de naturaleza cualitativa, ya que logra reconocer la importancia de considerar no solo la medición y descripción de categorías sociales, sino también los significados subjetivos y la comprensión del contexto en el que se produce el fenómeno.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística

Tabla 1.

Categorías y Subcategorías

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Remuneración	Ley N° 31047
	Derechos Remunerativos

	Beneficios Sociales
	Proyecto de vida
Trabajo decente	Dignidad Humana
	Trabajo Doméstico

Fuente: Los autores.

3.3. Escenario de estudio

El escenario estará situado en todo el ordenamiento jurídico peruano, teniendo como base la Ley N° 31047, la Constitución Política y el ordenamiento jurídico laboral.

3.4. Participantes

Para el desarrollo, tendremos como fuentes de estudio la jurisprudencia constitucional y laboral; así como, abogados especialista en derecho laboral, los cuales serán entrevistados, siendo los siguientes

Tabla 2.

Participantes

Participantes	Especialidad
Mtro. Edwin Peláez Vega	ABOGADO
Dra. Silvia Ramírez Sánchez	ABOGADO
Dra. Liz Obando Ruíz	ABOGADO
Dr. René Felipe Ramos Guevara	ABOGADO
Dr. Alexander Leyva Ramírez	ABOGADO
Dr. César Carrasco Silva	ABOGADO
Dr. Wilder Ruiz Guamanta	ABOGADO

Fuente: Los autores

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnicas, tenemos la entrevista: La entrevista, como empleada técnica en la investigación cualitativa, es de gran valor para recopilar datos. Se puede describir como una conversación con un propósito específico más allá del mero acto de charlar. (Díaz, et al, 2013).

Asimismo, como instrumentos, se ha consignado la entrevista no estructurada: Esta forma de entrevista, no presenta un conjunto de preguntas predefinidas disponibles. Empero, se sigue una dirección basada en metas establecidas previamente, lo que ayuda a definir el fondo de la entrevista. Por lo tanto, el entrevistador necesita tener una habilidad destacada para formular las preguntas de manera coherente sin perder el enfoque. (Arias, 2012)

3.6. Procedimiento

El procedimiento estará segmentado en diversos pasos; en primer lugar, se utilizarán como fuentes de recopilación de datos las sentencias emitidas por organismos judiciales a nivel nacional e internacional, así como las respuestas de los entrevistados, quienes son expertos en derecho laboral. En segundo término, se realizará un análisis hermenéutico involucrando la esfera social, personal y laboral de las trabajadoras del hogar, para obtener un resultado, el mismo que, finalmente, será discutido bajo la técnica de la triangulación, esto es confrontación entre resultado, antecedentes y teorías.

3.7. Rigor científico

Se apoya en la reconstrucción teórica y la búsqueda de coherencia entre las interpretaciones. Esto es similar a la confiabilidad y validez en la investigación cuantitativa, utilizando elementos como la lógica interna y consistencia, la aplicabilidad, la auditabilidad, y la credibilidad. (Hernández et al, 2010). En tal contexto la presente investigación contará en su mayoría con artículos indexados en revistas científicas, lo que dotará de un respaldo de investigación clasificada, descartando en todo momento páginas web de dudosa procedencia o que no se encuentren validadas.

3.8. Método de análisis de datos

Método Hermenéutico: Para, Ruedas, et al (2008), lo hermenéutico es inherentemente humana, ya que es responsabilidad de cada individuo realizar una interpretación,

análisis o comprensión de lo que envuelve el significado de palabras, acciones, pensamientos y palabras, junto con otras formas de expresión, debido a su capacidad racional.

3.9. Aspectos éticos

Esta tesis se guiará bajo los cánones de la ética que dirige a todo investigador, citando respectivamente en relación a las normas APA séptima edición. Aplicando en todo momento los principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

OBJETIVO GENERAL: Analizar las características de materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín, año 2020-2022.

PREGUNTA / RESPUESTA	WILDER RUÍZ GUAMANTA	ALEXANDER LEYVA RAMÍREZ	RENE RAMOS GUEVARA	SILVIA RAMÍREZ SÁNCHEZ	CESAR CARRASCO SILVA	EDWIN PELAEZ VEGA	LIZ OBANDO RUÍZ
En su opinión, ¿cree usted que la Ley N° 31047 garantiza los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar?	Considero que teóricamente sí, pero debe existir un rol fiscalizador firme y constante.	Ha logrado enfatizar mucho más en la formalidad del trabajo del hogar y en consecuencia optimizar derechos como la remuneración.	Sí, desde lo normativo.	Sí, por cuanto la nueva ley, establece mejores condiciones laborales para los trabajadores del hogar.	La finalidad de la ley es prevenir y eliminar toda forma de discriminación en las labores de quienes realizan trabajo doméstico, sean mujeres o varones, además de garantizar sus derechos fundamentales, entonces, debemos mirarla por ese lado, no solo en el tema remunerativo, tiene otras	Si, pues mediante la Ley No. 31041 y su Reglamento aprobado mediante D. S. No. 009-2021-MT, se mejoró los derechos laborales que regulaba la antigua Ley No. 27986 y se equiparó los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar, con los derechos que tienen los trabajadores	En mi opinión, en teoría es posible, pero es fundamental contar con una supervisión sólida y continua.

aristas que del Régimen buscan General de la proteger derechos Privada, fundamentales regulado por el y la D. Leg. No. 728 remuneración - Ley de es una de ellas, Productividad y por lo que, se Competitividad puede señalar laboral, que, sí aprobado garantiza estos D.S. derechos y No. 003-97-TR. otros más, ahora, en la práctica es otra cosa.

<p>Para usted, ¿la materialización de los derechos remunerativos influye en el trabajo decente que desarrollan los trabajadores del hogar?</p>	<p>La materialización de los derechos remunerativos es un componente crucial para asegurar que los trabajadores del hogar tengan condiciones laborales</p>	<p>Sí, la materialización de los derechos remunerativos tiene un impacto significativo en el trabajo decente que desarrolla los trabajadores del hogar. El trabajo decente se</p>	<p>La remuneración adecuada es una parte esencial del trabajo decente. Cuando los trabajadores del hogar reciben un salario justo y equitativo por sus servicios, se respeta su</p>	<p>Claro que sí, teniendo en cuenta la naturaleza de la remuneración, la misma que coadyuva al sustento diario del trabajador y su familia, mejorando</p>	<p>El trabajo decente tiene muchas variantes, va desde una remuneración equitativa, sin discriminación, condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, etc.; en el caso de la pregunta,</p>	<p>Si, pues al materializarse los derechos remunerativos de los trabajadores y -trabajadoras del hogar, es una muestra de que se está valorando y respetando la labor que ellos desarrollan,</p>	<p>La realización efectiva de los derechos salariales es esencial para garantizar que los empleados domésticos disfruten de condiciones de trabajo adecuadas y justas. Esto no solo influye en su propio</p>
---	--	---	---	---	---	--	--

<p>decentes y justas. Esto no solo afecta su bienestar individual, sino que también contribuye a la construcción de una sociedad más justa y equitativa en su conjunto.</p>	<p>refiere a empleos que son productivos, ofrecen un salario justo, seguridad en el lugar de trabajo, protección social y respetan los derechos laborales fundamentales . Los trabajadores del hogar, al igual que cualquier otro tipo de trabajador, merecen condiciones laborales justas y dignas.</p>	<p>contribución su calidad de vida. laboral y se les permite llevar una vida digna. La falta de remuneración adecuada puede llevar a condiciones de explotación, pobreza y dificultades económicas para los trabajadores del hogar, lo que afecta negativamente su bienestar y calidad de vida.</p>	<p>consideramos que esta materialización es importante siempre y cuando el empleador cumpla con la ley, repito, en la práctica es otra cosa.</p>	<p>además debemos entender como trabajo decente aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, y donde existe participación, se respetan los derechos y se cuenta con remuneración adecuada y protección social.</p>	<p>bienestar, sino que también promueve una sociedad más igualitaria y equitativa en su totalidad.</p>
---	--	---	--	--	--

<p>Conoce usted ¿cómo la Ley N° 31047 garantiza el trabajo decente de los</p>	<p>Sí, estableciendo condiciones de trabajo dignos, y sostén</p>	<p>Dando mecanismos para reclamar los derechos que fueron vulnerados</p>	<p>Regulando un ámbito de trabajo formal, con contratos,</p>	<p>Bueno, la Ley N° 31047, garantiza una remuneración</p>	<p>Como dijimos anteriormente, la ley busca prevenir y eliminar toda forma de</p>	<p>Si, debido a que la Ley No. 31047, reconoce entre otros derechos, los siguientes:</p>	<p>Sí, al establecer condiciones laborales adecuadas y un respaldo legal</p>
--	--	--	--	---	---	--	--

trabajadores del hogar? Explique	normativo para futuras demandas ante el incumplimiento o por parte de los empleadores de lo normado en la Ley estudiada.	durante relación laboral.	la pagos dignos, entre otros.	n justa, beneficios sociales, jornadas de descanso, horarios de trabajo, entre otros consiguados lo largo de la ley, lo que a su vez, genera dignidad en el trabajo del hogar.	discriminación en las labores de quienes realizan trabajo doméstico, sean mujeres o varones, así como de garantizar sus derechos fundamentales, entonces, sigo poniendo énfasis en que la norma te puede garantizar el trabajo decente, sin embargo, la realidad nos dice otra cosa.	a- Exige la celebración de un contrato de trabajo escrito, que regula la relación laboral, los derechos y beneficios sociales que te corresponde. b.- Una remuneración justa, estableciendo que no debe ser menor a la remuneración mínima vital y si trabajo por horas, el pago debe ser proporcional. c.- El derecho a un horario y jornada de trabajo, así como al pago de horas extras. d- El derecho al pago de	para posibles reclamaciones en caso de incumplimiento por parte de los tratados según lo establecido en la Ley bajo análisis.
---	--	---------------------------	-------------------------------	--	--	---	---

gratificaciones
y a la
Compensación
por Tiempo de
Servicios.
e.- El derecho
al descanso
Semana y
anual
obligatorio.
f.- El derecho al
descanso pre y
pos natal y
protección de la
maternidad
g.- Contempla-
medidas de
seguridad-y
salud en el
trabajo.
h.- E] derecho a
un Sistema de
Salud, por lo
que debes ser
afiliado a
EsSALUD_
i.- El derecho a
un Sistema de
Pensiones, ya
sea al SNP o al
SPP.

CONCLUSIÓN DE AUTORES: **A)** Referente a la primera pregunta, se tiene que, teóricamente la Ley N° 31047 ha mejorado las condiciones laborales y la remuneración en el trabajo del hogar, pero es fundamental que exista una supervisión efectiva y constante para garantizar su cumplimiento en la práctica. **B)** En cuanto, a la segunda pregunta, se obtuvo que, la materialización de los derechos remunerativos es esencial para garantizar condiciones laborales justas y dignas para los trabajadores del hogar. Esto no solo mejora su bienestar individual, sino que también promueve la equidad en la sociedad en su conjunto. El trabajo decente implica remuneración equitativa y protección social, lo que refleja el valor y el respeto hacia la labor que desempeñan estos trabajadores. **C)** Respecto a la tercera pregunta, la Ley N° 31047 desempeña un papel crucial en la garantía del trabajo decente para los trabajadores del hogar. Esta ley establece condiciones laborales dignas, proporciona mecanismos para reclamar derechos vulnerados y regula un ámbito de trabajo formal con contratos y pagos justos. Entre los derechos reconocidos se encuentran la remuneración adecuada, beneficios sociales, horarios de trabajo, descansos, protección de la maternidad y medidas de seguridad en el trabajo. Estos aspectos no solo generan dignidad en el trabajo del hogar, sino que también brindan un respaldo normativo para abordar futuras demandas en caso de incumplimiento por parte de los asuntos.

RESULTADO: En este instrumento se obtuvo el siguiente resultado, que la Ley N° 31047 teóricamente ha mejorado las condiciones laborales y la remuneración en el trabajo del hogar, pero su efectividad en la práctica requiere una supervisión constante. En esa orientación, la materialización de los derechos remunerativos es esencial para garantizar condiciones justas y dignas para los trabajadores del hogar, lo que beneficia tanto a nivel individual como a la sociedad en su conjunto, promoviendo la equidad. Asimismo, la ley desempeña un papel crucial en la garantía del trabajo decente al establecer condiciones dignas, mecanismos de reclamo y regulaciones formales, que incluyen remuneración adecuada, beneficios sociales, seguridad en el trabajo y otros derechos. Estos elementos generan dignidad en el trabajo del hogar y proporcionan un respaldo normativo para abordar posibles incumplimientos por parte de los empleadores.

DISCUSIÓN: Teniendo en consideración el resultado, esto es, que la materialización de la normativa en el campo, supondrá la defensa de los derechos y beneficios laborales, así como de la dignidad de los trabajadores del hogar. En tal sentido, lo hallado coincide con lo sostenido por Cherubini (2018), en tanto, las leyes deben ir acorde a lo establecido por las normas constitucionales y convencionales, amparado en que nos encontramos en un Estado Constitucional y Convencional de Derecho. Siendo así el convenio de la OIT N° 189, tiene como imperio la defensa de los trabajadores del hogar, puesto que, desde la percepción social, no es un trabajo valorado, lo cual puede repercutir en la vulneración de sus derechos que les asisten. En esa perspectiva, la defensa laboral y de la dignidad de los empleados domésticos no solo concluye con la promulgación normativa, sino, debe ejecutarse la misma a fin de materializar y optimizar los derechos fundamentales.

Asimismo, se llega a concordar con Leada (2020), en cuanto a que, el cumplimiento de las condiciones laborales es un fenómeno invisibilizado, por la misma concepción errónea de que el trabajo doméstico es inferior a cualquier otro, lo cual pone en mayor alerta al Estado, a fin de no vulnerar la estabilidad laboral, o las condiciones decentes de trabajo, así como el cumplimiento de sus derechos remunerativos; por cuanto debe

aliviarse la carga negativa en los trabajadores del hogar respecto a la efectivización de los derechos dentro de su campo laboral.

OBJETIVO GENERAL: Analizar las características de materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín, año 2020-2022.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1: Conocer el contexto constitucional en el cual se rigen los derechos remunerativos de las trabajadoras del hogar.

PREGUNTA / RESPUESTA	WILDER RUÍZ GUAMANTA	ALEXANDER LEYVA RAMÍREZ	RENE RAMOS GUEVARA	SILVIA RAMÍREZ SÁNCHEZ	CESAR CARRASCO SILVA	EDWIN PELAEZ VEGA	LIZ OBANDO RUÍZ
Usted conoce, ¿Cuáles son los principios constitucionales que establece la Constitución Política del Perú, a fin de solucionar las necesidades económicas de los trabajadores del hogar?	Considero que uno de los principios que coadyuva es la protección social, toda vez que, la Constitución subraya la importancia de la seguridad social y la protección para todos los ciudadanos. Esto puede incluir acceso a sistemas de seguridad social,	Sí, uno de esos principios es la igualdad ante la ley, por cuanto, es un principio fundamental en la Constitución. Esto implica que todos los trabajadores, independiente de su ocupación o estatus, deben recibir igual trato y protección en términos de sus derechos laborales, incluida la	Sí, por ejemplo, la remuneración justa, que, si bien la Constitución no puede establecer montos específicos de salarios, sí establece que todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración justa y equitativa por su labor. Esto es aplicable a los	En principio, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, adoptados en la Ley N° 31047, dentro de ellos la CTS, vacaciones, remuneración ; y de forma adicional, la dignidad laboral.	Nuestra Constitución política señala varios principios relacionados con los derechos laborales, como la igualdad de oportunidades, irrenunciabilidad de derechos, indubio pro operario, a una remuneración equitativa y suficiente, otros de la	Si, dichos principios se encuentran regulados en el Art. 26 de la Constitución del Perú, el cual prescribe: En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3.	Pienso que uno de los conceptos que contribuye esencialmente es la seguridad social, dado que la Constitución resalta la relevancia de garantizar la seguridad social y protección para todos los habitantes. Esto engloba el acceso a sistemas de seguridad social, atención médica y otros apoyos que asisten a los empleados

<p>atención médica y otros beneficios que ayuden a los trabajadores del hogar a enfrentar necesidades económicas y contingencias</p>	<p>remuneración adecuada.</p>	<p>trabajadores del hogar y se relaciona con el principio de trabajo decente.</p>	<p>jurisprudencia constitucional como la primacía de la realidad, todos ellos buscan no solo tutelar los derechos laborales de los trabajadores referidos a lo económico como la remuneración equitativa y suficiente que tienen que recibir, si no, que van más allá buscando siempre garantizar los derechos que tienen que ver con la dignidad del ser humano en cualquier tipo de</p>	<p>Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma</p>	<p>domésticos al enfrentar desafíos económicos y situaciones imprevistas.</p>	<p>a y</p>
--	-------------------------------	---	---	--	---	------------

trabajo,
incluyendo
este.

En su opinión ¿La Ley N° 31047, promueve la optimización de derechos constitucional es como derecho al trabajo, a una remuneración, a la vida digna, y a la igualdad? Explique	Considero que sí, habida cuenta que, el artículo 6 de la ley bajo estudio, estipula los parámetros de la remuneración y de las condiciones de trabajo. Asimismo, regula, los beneficios sociales y laborales que adquiere el trabajador.	Promueve derechos laborales que se encuentran o amparados en la constitución, por cuanto, genera seguridad jurídica en la relación laboral, como la demarcación del contrato laboral, el medio y forma de pago de la remuneración, etc.	Sí, en especial los derechos remunerativos y el trabajo decente.	Sí, por cuanto, de forma taxativa regula dichos derechos, generando seguridad jurídica.	Optimizar, viendo esta ley desde el punto de vista de mejora, podemos decir que, lo que busca esta ley es proteger, tutelar y garantizar los derechos de las trabajadoras y trabajadores que realizan labores domésticas como en cualquier otro trabajo, teniendo en cuenta que, primero, son seres humanos y,	Si, pues no solo reconoce el acceso al trabajo, sino también busca que el trabajo se desarrolle de manera decente, garantizando los derechos laborales y protegiendo la integridad física y psicológica de los trabajadores. En ese sentido la Ley No. 31047 y su Reglamento, con el fin de optimizar los derechos constitucionales de los trabajadores y trabajadoras del hogar, ha	Creo que efectivamente, ya que el artículo seis de la legislación en análisis establece los criterios para la compensación y los términos laborales. Además, supervise los incentivos laborales y sociales que el empleado obtenga.
---	--	---	--	---	--	--	---

luego, son regulado de trabajadores que merecen expresa manera de el respeto y cada uno de los reconocimien to por todos y derechos que que deben les corresponde contar con la y en caso de protección del duda o vacío, te estado; entonces, remite de manera podríamos supletoria al decir que, Régimen esta ley, General de la busca la Actividad mejora de los Privada, trabajadores regulado por el en este tipo D. de trabajo. Leg. No. 728 - Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado mediante D.S. No. 003-97-TR.

Desde su perspectiva ¿Existe seguridad jurídica para	Considero que aún no, a pesar de las normativas, por las	La seguridad jurídica para los trabajadores del hogar	Seguridad del cumplimiento de los derechos laborales	Sí, toda vez que, los trabajadores del hogar tendrán	Es lamentable que hasta el día de hoy podamos ver	Si, pues la Ley No. 31047 y su Reglamento, han regulado de	En mi opinión, la situación no ha cambiado, incluso a pesar de las
---	--	---	--	--	---	--	--

<p>los trabajos del hogar respecto del cumplimiento de sus derechos laborales? Explique</p>	<p>argucias de los empleadores para no dejar “rastros” de una relación laboral. Así como el desconocimiento de los trabajadores del hogar sobre sus derechos. Por ello es necesario, realizar inspecciones laborales de manera regular, identificando previamente regular la población trabajadora del hogar.</p>	<p>respecto al cumplimiento de sus derechos laborales es un objetivo importante que requiere un esfuerzo conjunto de legisladores, empleadores, trabajadores y organizaciones para garantizar que las leyes y aplicaron sean efectivamente implementadas y que se respeten los derechos fundamentales de estos trabajadores. En el Perú, aún falta educación laboral, ajustando ese ítem las brechas en una</p>	<p>durante la relación laboral, considero que no. Si bien la Ley N° 31047, establece normativas que amparan a los trabajadores del hogar, la discriminación salarial de este trabajo en la realidad, dista mucho de la efectividad normativa.</p>	<p>la derecho a “reclamar” el derecho vulnerado, como vacaciones, remuneraciones, etc.</p>	<p>casos donde los trabajadores de este sector son discriminados, no solo en sus remuneraciones, sino también en el trato que reciben, si bien esta ley busca protegerlos y darles seguridad jurídica, la realidad es que no se viene cumpliendo, muchas veces por desconocimiento de los empleadores, que la gran mayoría son personas naturales, o</p>	<p>manera expresa todos los derechos y beneficios sociales que les corresponde a los trabajadores del hogar, estableciendo en el Art. 5 de la ley 31047, la obligatoriedad de suscribir por escrito el contrato de trabajo, además ha señalado cual es el contenido mínimo de dicho contrato, agregado que en ausencia del contrato de trabajo doméstico escrito o de un registro en el aplicativo web, por aplicación del principio de</p>	<p>regulaciones, debido a las artimañas que utilizan para ocultar cualquier evidencia de una relación laboral. Además, los trabajadores del hogar no siempre están al tanto de sus derechos. Por esta razón, es crucial llevar a cabo inspecciones laborales de forma periódica, previamente identificando y regularizando la situación de los trabajadores domésticos.</p>
--	---	---	---	--	--	---	---

relación laboral
se reducirán.

porque, sabiendo no quieren implementarla, o, en otros casos, los mismos trabajadores desconocen sus derechos o simplemente, porque se conforman con lo que les dan porque no tienen otra opción de trabajo.

primacía de la realidad se presume la existencia de lo relación laboral. En ese sentido, *existe* seguridad jurídica respecto del cumplimiento de sus derechos laborales pues existe un respaldo legal y una presunción en su favor, y en el caso de incumplimiento, pueden hacer valer sus derechos y exigir su cumplimiento ante las autoridades competentes.

CONCLUSIÓN DE ENTREVISTADOS: A) Respecto a la primera pregunta, se tiene que, la protección social, la igualdad ante la ley y la remuneración justa son principios fundamentales que coadyuvan a la garantía de los derechos laborales de los trabajadores del hogar, respaldados por la Constitución peruana. Estos principios no solo abogan por una remuneración adecuada, sino que también promueven la seguridad social y la dignidad laboral en línea con el concepto de trabajo decente. La Constitución reconoce la

importancia de garantizar la seguridad social y la protección para todos los ciudadanos, lo que incluye a los trabajadores domésticos. **B)** Referente a la segunda pregunta, la Ley bajo estudio, al estipular parámetros para la remuneración y las condiciones laborales, así como al regular beneficios sociales y laborales, promueve y garantiza derechos laborales que están respaldados por la Constitución peruana. Proporciona seguridad jurídica en la relación laboral, demarcando claramente los contratos y las modalidades de pago. Su objetivo principal es proteger y mejorar las condiciones de los trabajadores domésticos, reconociendo su dignidad y derechos laborales, incluyendo el acceso al trabajo decente y la protección de su integridad física y psicológica. **C)** Respecto a la tercera pregunta, el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores del hogar aún es un desafío, por cuanto los empleadores a menudo utilizan estrategias para evitar dejar evidencia de la relación laboral, y muchos trabajadores desconocen sus derechos. Para mejorar esta situación, se requiere una combinación de inspecciones laborales regulares y una mayor educación laboral tanto para trabajadores como para empleadores. Es así que, la Ley N° 31047 proporciona un marco legal sólido, pero su efectividad depende en gran medida de su implementación y del conocimiento y aplicación de los derechos por parte de ambas partes.

RESULTADO: Los principios de protección social, igualdad ante la ley y remuneración justa, respaldados por la Constitución peruana, desempeñan un papel esencial en la garantía de los derechos laborales de los trabajadores del hogar, promoviendo la seguridad social y la dignidad laboral. La Ley N° 31047, al establecer parámetros para la remuneración y condiciones laborales, así como regulares beneficios sociales y laborales, busca mejorar las condiciones de los trabajadores domésticos y proteger sus derechos. Sin embargo, el cumplimiento efectivo de estos derechos aún enfrenta desafíos, como la ocultación de la relación laboral por parte de trabajadores y el desconocimiento de los derechos por parte de los trabajadores.

DISCUSIÓN: Previamente a iniciar la discusión, debemos precisar la normativa internacional que aborda o tratar de solucionar el fenómeno de la remuneración y trabajo decente de las trabajadoras del hogar. En ese sentido, se presenta el Convenio 189 de la OIT, que es un instrumento que establece estándares internacionales para mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en todo el mundo. Este convenio reconoce los derechos básicos de los trabajadores domésticos, incluyendo condiciones laborales justas, seguridad y salud en el trabajo, horas de trabajo razonables, períodos de descanso, seguridad social y protección contra el abuso y la explotación. También aboga por la igualdad de trato y oportunidades para los trabajadores domésticos, asegurando que reciban el mismo trato que otros trabajadores en términos de protección laboral y derechos humanos.

Bajo ese parámetro internacional muchos países han comenzado a adoptar dichos principios en sus respectivas legislaciones, por ejemplo, en Argentina se aprobó la Ley Nacional de Trabajo en Casas Particulares, que entre sus derechos establece el salario mínimo y vacaciones pagadas. Por su parte, en Chile, en 2015 se promulgó la Ley 20.786, que regula las horas de trabajo y seguridad social. En esa misma orientación países como Brasil (Ley Complementaria 150), Uruguay (Ley 18.065), México (Ley Federal de Trabajo), siguen la línea preceptora de la OIT y regulan licencias, salario, descanso y seguridad social para las trabajadoras domésticas.

Ahora bien, respecto al primer objetivo específico se encontró que, los principios de protección social, igualdad ante la ley y remuneración justa, desempeñan un papel esencial en la garantía de los derechos laborales de los trabajadores del hogar, promoviendo la seguridad social y la dignidad laboral. Al establecerse normativamente parámetros para la remuneración y condiciones laborales, busca mejorar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores domésticos. Lo hallado, hace hincapié en el respaldo constitucional que tienen los trabajadores del hogar, situación que coincide con lo expresado por Ossandon (2022), quien refiere que, esta protección se alinea al objetivo del desarrollo sostenible, que implica que se promueva el crecimiento económico y el trabajo decente. Es así que, si se reafirma las condiciones laborales de un trabajador, consecuentemente se están protegiendo no solo sus derechos laborales sino también los fundamentales. En tal contexto, el resultado de este objetivo, concuerda con la teoría de la Justicia Social, puesto que, se señala que el trabajo es parte del bienestar y del desarrollo de la vida humana, en otros términos, siempre estaremos ligados al trabajo, por ende, este estadio de la vida siempre debe ir acorde a los principios y derechos constitucionales, a fin de generar en el trabajador una vida digna.

OBJETIVO GENERAL: Analizar las características de materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín, año 2020-2022.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2: Explicar la influencia del trabajo decente en el respeto a la dignidad humana de las trabajadoras del hogar.

PREGUNTA / RESPUESTA	WILDER RUÍZ GUAMANTA	ALEXANDER LEYVA RAMÍREZ	RENE RAMOS GUEVARA	SILVIA RAMÍREZ SÁNCHEZ	CESAR CARRASCO SILVA	EDWIN PELAEZ VEGA	LIZ OBANDO RUÍZ
Usted puede explicar, ¿Qué implica la actividad del trabajo decente del trabajador del hogar?	La actividad de trabajo decente del trabajador del hogar implica la realización de sus labores en condiciones que respetan y protegen sus derechos laborales y humanos. El concepto de trabajo decente fue promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se refiere a	Implica, un salario justo, de horas de trabajo razonables, condiciones de trabajo seguros y saludables, el cumplimiento de los derechos laborales, protección social, y la firma de un contrato laboral claro y sencillo.	La actividad del trabajo decente para los trabajadores del hogar implica garantizar que sean sujetos a condiciones laborales justas y equitativas que protejan sus derechos y les permitan llevar una vida digna y satisfactoria.	La OIT describe al trabajo decente como “buen trabajo” o “trabajo digno”, en tal contexto, las condiciones que deben imperar en un trabajo decente, son las que protegen la dignidad del trabajador del hogar y por el contrario no la menoscabe.	Como dijimos anteriormente, el trabajo decente tiene muchas variantes, va desde una remuneración equitativa, sin discriminación, condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, etc. y que es transversal a todo tipo de trabajo; entonces, en el caso de las trabajadoras y trabajadores del hogar, el trabajo	Si, trabajo decente del trabajador del hogar, es aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, y donde existe participación, se respetan los derechos y se cuenta con remuneración adecuada y protección social, condición que es reconocida	El desempeño laboral adecuado por parte del empleado doméstico implica llevar a cabo sus tareas en un entorno que salvaguarda tanto sus derechos laborales como sus derechos humanos. El término "trabajo decente" fue respaldado por la Organización

	empleos productivos que ofrecen un salario justo, seguridad en el lugar de trabajo, protección social y respeto de los derechos fundamentales en el trabajo.				decente implica que estos trabajadores tengan todas las condiciones legales, léase derechos, para que puedan desarrollarse como persona y como trabajador sin verse afectado en ningún aspecto de sus labores y a cambio reciban lo que por ley les corresponde	por la ley No. 31047 y su Reglamento.	Internacional del Trabajo (OIT) y se refiere a ocupaciones productivas que proporcionan una remuneración equitativa, seguridad en el entorno laboral, cobertura de seguridad social y el respeto de los principios esenciales en el ámbito laboral.
Usted tiene conocimiento, ¿Cuáles son las obligaciones del empleador, con los derechos del	Sí, tengo conocimiento. Al respecto, me gustaría resaltar la obligación de una remuneración digna, esto es, pagar un	Sí. Las obligaciones del empleador se encuentran plasmadas en la Ley N° 31047, y son de obligatorio cumplimiento.	Las obligaciones del empleador, son condiciones de trabajo seguras, contrato de trabajo,	Sí, las obligaciones se encuentran expresadas en la misma ley, en el artículo 5 (obligación de celebrar un	Si nos vamos a la ley, vemos que implícitamente señala las obligaciones del empleador, van desde el pago de la remuneración	Si, entre ellas tenemos: a.- Celebrar por escrito un contrato de trabajo e inscribirlo en el aplicativo web del	Sí, estoy al tanto. En relación a esto, quisiera enfatizar la responsabilidad de garantizar una compensación

trabajador doméstico?	<p>salario justo y acordado por las tareas realizadas, asegurando que cumple con los estándares legales y que no haya discriminación en la remuneración .</p>	<p>descanso, horas de trabajo razonables, etc.</p>	<p>contrato), art. 6 y 8 (obligación de remunerar), art. 10 (la jornada laboral) art. 11 (los descansos), así entre otros que se encuentran detallados en la ley estudiada.</p>	<p>mínima vital - RMV, del respeto de la jornada de trabajo, del pago de los beneficios sociales, de la protección de los derechos fundamentales, entre otros.</p>	<p>Ministerio de Trabajo. b- Pagar una remuneración justa, pagar gratificaciones de fiesta patria y navideñas. c.- Pagar la Compensación por Tiempo de Servicio y pagar hora extras. d- Otorgar el descanso semanal y anual. e.- Afiliarlo al trabajador n un sistema de Salud y de Pensiones f.- Otorgar las condiciones laborales, que aseguren la dignidad y adecuada observancia de la seguridad y</p>	<p>n adecuada, lo que implica proporcionar un sueldo equitativo y preacordado por las labores realizadas, asegurando que cumple con las regulaciones legales y que no existe ningún tipo de disparidad en la retribución.</p>
------------------------------	---	--	---	--	---	---

							salud en el trabajo. g. - Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.	
Desde su perspectiva ¿Existe relación entre el trabajo decente doméstico y la dignidad del trabajador? Explique	Sí, existe una estrecha relación entre el trabajo decente doméstico y la dignidad del trabajador, ya que el trabajo decente garantiza condiciones laborales justas y respetuosas que preservan la dignidad humana del trabajador doméstico.	El trabajo decente contribuye directamente a la dignidad del trabajador al proporcionar salarios equitativos, condiciones seguras y derechos laborales que respetan su valía como individuo y como profesional.	La relación entre trabajo decente y dignidad del trabajador radica en que el primero asegura un entorno laboral en el que el trabajador sea tratado con respeto, impidiendo la explotación y promoviendo un sentido de valor y reconocimiento.	Claro que sí, de hecho, un trabajo decente se configura cuando se resguarda la dignidad del trabajador, es decir, si el trabajo no cautela al trabajador y su dignidad, simplemente no sería un trabajo decente.	La relación siempre debe existir, si bien las normas existen dado que el estado busca tutelar y garantizar la dignidad del trabajador, al menos con la dación de normas (Constitución, leyes, etc.), consideramos que esto aún no es suficiente, porque la realidad es distinta y no se vienen cumpliendo estas normas, todavía se ven muchos casos	Si pues mientras más respeto y cumplimiento exista de los derechos y condiciones laborales de los trabajadores domésticos, más se estará respetando la dignidad del trabajador, pues el trabajo decente asegura y garantiza la dignidad humana.	Sí, hay una conexión íntima entre el empleo digno en el ámbito doméstico y el respeto hacia la dignidad del trabajador, dado que el trabajo decente asegura condiciones laborales equitativas y respetuosas que salvaguardan la integridad humana del empleado en el hogar.	

en que ni
siquiera se
respetan la
jornada de
trabajo ni se les
paga la RMV,
entre otros
casos

CONCLUSIÓN DE AUTORES: A) Respecto a la primera pregunta, se tiene que, el concepto de trabajo decente, promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), enfatiza que el trabajo en el ámbito doméstico debe realizarse bajo condiciones que respeten y defiendan los derechos laborales y humanos de los trabajadores. Esto incluye recibir una compensación justa, trabajar en un entorno seguro y saludable, tener garantizados sus derechos fundamentales, contar con protección social y asegurarse de llevar una vida digna y satisfactoria. El trabajo decente es crucial para preservar la dignidad de los trabajadores domésticos y para garantizar que su trabajo sea reconocido y valorado, estableciendo estándares equitativos en el campo laboral. **B)** En cuanto a la segunda pregunta hemos obtenido que, estas obligaciones, según lo establecido en la Ley N° 31047, son fundamentales y de cumplimiento obligatorio. Incluyen aspectos como la celebración por escrito de un contrato de trabajo, el registro de dicho contrato en el aplicativo web del Ministerio de Trabajo, el pago de una remuneración justa que cumpla con los estándares legales y evite cualquier forma de discriminación. **C)** Referente a la tercera pregunta, se tiene que, la relación entre el trabajo doméstico decente y la dignidad del trabajador es innegable. El trabajo decente en este contexto se traduce en salarios justos, condiciones laborales seguras y derechos laborales que reconocen la valía del trabajador, preservando su dignidad como individuo y profesional. Es esencial que estas normas se cumplan para evitar la explotación y fomentar un sentido de respeto y reconocimiento. Aunque las normas existen para proteger la dignidad del trabajador, la realidad muestra desafíos en su implementación efectiva.

RESULTADO: El trabajo decente, establece que la labor en el ámbito doméstico debe llevarse a cabo bajo condiciones que salvaguarden los derechos laborales y humanos de los trabajadores. Esto abarca aspectos como una compensación justa, entornos laborales seguros, derechos fundamentales protegidos, seguridad social y la garantía de una vida digna. Siendo que, la relación entre el trabajo decente en el ámbito doméstico y la dignidad del trabajador es innegable, ya que establece estándares que respetan y preservan la valía de los trabajadores, promoviendo un sentido de respeto y reconocimiento.

DISCUSIÓN: El segundo objetivo específico dio como resultado que, la relación entre el trabajo decente en el ámbito doméstico y la dignidad del trabajador es innegable, ya que establece estándares que respetan y preservan la valía de los trabajadores, promoviendo un sentido de respeto y reconocimiento. En tal sentido, esto avala a Beltrán y Lavado (2021) quienes sostuvieron que, el acceso al mundo laboral debe mejorar la condición en la que vive y se desarrolla un hogar, dotándole de dignidad. Así también, si la labor realizada encuadra dentro de lo considerado por trabajo decente, indubitablemente esto va repercutir en varias situaciones, como un trabajo digno, una vida digna tanto para el trabajador como para su familia.

Asimismo, coincidimos con Zárate (2022), por cuanto sostiene que, es fundamental generar conciencia acerca de que se garanticen los derechos laborales y en especial los derechos humanos de las personas que se consideren en riesgo de vulnerabilidad; toda vez que, se debe entender que el trabajo decente comprende el respeto de los beneficios asignados al trabajador, sin este cumplimiento se estaría afectando su dignidad.

Finalmente, concordamos con la teoría de la dignidad, habida cuenta que, señala la relación de la dignidad con los derechos fundamentales y que, garantizando estos derechos, consecuentemente se está resguardando la dignidad de las personas; en tal sentido, si se avalan los derechos del trabajador, se estaría amparando a la dignidad del mismo.

OBJETIVO GENERAL: Analizar las características de materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín, año 2020-2022.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3: Analizar el cumplimiento de la Ley N° 31047.

PREGUNTA / RESPUESTA	WILDER RUÍZ GUAMANTA	ALEXANDER LEYVA RAMÍREZ	RENE RAMOS GUEVARA	SILVIA RAMÍREZ SÁNCHEZ	CESAR CARRASCO SILVA	EDWIN PELAEZ VEGA	LIZ OBANDO RUÍZ
Conoce usted, ¿Cuáles es la Institución responsable de fiscalizar el cumplimiento de la Ley N° 31047?	SUNAFIL	La institución encargada según el reglamento de la Ley N° 31047 es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL	SUNAFIL	La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL es la institución encargada de fiscalizar y supervisar dentro del marco de su competencia de conformidad con la misma ley, su reglamento y con la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento.	La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL	La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
En su opinión, ¿Considera que los empleadores	Considero que es muy complicado el cumplimiento de lo	Es complicado, porque la formalización de los empleadores	Si es que existe una correcta y eficaz fiscalización,	Es complicado, pero con los procesos laborales,	Los empleadores están obligados a cumplir la ley, no solo en el tema remunerativo,	Si, pues la remuneración de los trabajadores del hogar es	Pienso que resulta altamente desafiante llevar a cabo

<p>podrán cumplir lo estipulado en la Ley N° 31047, respecto a la remuneración? Explique.</p>	<p>estipulado en la norma bajo estudio, toda vez que, el rubro doméstico en la realidad no tiene una percepción de formalización, y siguen menospreciando la labor doméstica.</p>	<p>aunado al menosprecio del trabajo del hogar, forman un binomio poco esperanzador para el cumplimiento de la norma en el momento de la relación laboral.</p>	<p>considero que paulatinamente se podrá cumplir lo estipulado en la norma bajo comento.</p>	<p>multas, fiscalización, empadronamiento y educación normativa, se podría cambiar la percepción del empleador para que cumpla con lo regulado en la Ley N° 31047.</p>	<p>sino en todo en lo que esta mande, si bien pueden darse casos de desconocimiento, porque la ley es relativamente nueva, esto no podría ser causal de eximente de responsabilidad ante una fiscalización de la SUNAFIL.</p>	<p>razonable y equivalente a la remuneración mínima vital, es decir, es igual a la remuneración mínima de lo demás trabajador del régimen laboral general, por otro lado, debemos tener presente que la Ley No. J 1047, permite contratar a trabajadores del hogar para realizar labores menores (por horas) a la jornada máxima y efectuar un pago</p>	<p>lo establecido en la regulación que se está analizando, debido a que en la práctica, el sector de trabajo doméstico carece de una percepción de legalización, y continúa subestimándose el valor de las labores domésticas.</p>
--	---	--	--	--	---	---	--

							proporcional.	
Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las responsabilidades de los empleadores que no cumplen con los derechos remunerativos de los trabajadores domésticos?	Los empleados que no cumplen con los derechos remunerativos de los trabajadores domésticos podrían enfrentar acciones legales y demandas por parte de los trabajadores para recuperar los salarios no pagados e indemnizaciones buscar por daños y perjuicios.	Las autoridades laborales podrían imponer sanciones y multas a los empleadores que no cumplan con los derechos remunerativos de los trabajadores domésticos, como parte de su rol en hacer cumplir las leyes laborales.	Podrían enfrentar procesos laborales en el fuero jurisdiccional, ante demandas de pago de beneficios sociales o el reintegro de la remuneración.	Administrativas y Judiciales.	El reglamento de esta ley ha sido modificado algunos artículos del Reglamento Ley General de Inspección del Trabajo donde se señala la responsabilidad y los tipos de infracciones que podrían cometer los empleadores que van desde la no entrega de boletas, no pagar la RMV, entre otras, que podrían acarrear una sanción, multa al empleador que incumpla con sus obligaciones	Incurrirá en responsabilidad administrativa y serán plausibles de Sanción Administrativa, sin perjuicio de el trabajador afectado podrá recurrir a la vía judicial y reclamar el pago y cumplimiento de sus derechos remunerativos.	Aquellos empleadores que no respetan los derechos salariales de los trabajadores del hogar podrían verse expuestos a procesos legales y demandas interpuestas por los empleados, con el propósito de recuperar los sueldos no abonados y buscar compensaciones por los perjuicios sufridos.	

CONCLUSIÓN DE ENTREVISTADOS: A) En cuanto a la primera pregunta, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL es la institución encargada de fiscalizar y supervisar el cumplimiento de la Ley N° 31047. **B)** En cuanto la segunda pregunta, el cumplimiento de lo establecido en la Ley N° 31047 es un desafío complicado, dado que el trabajo doméstico a menudo

carece de formalización y sigue siendo menospreciado en la sociedad. Sin embargo, a través de una fiscalización efectiva, procesos legales, multas, empadronamiento y educación normativa, es posible cambiar la percepción de los problemas y promover el cumplimiento de esta normativa. Aunque la implementación puede ser desafiante, los trabajadores están obligados a cumplir la ley, y la remuneración de los trabajadores del hogar debe ser razonable y equivalente a la remuneración mínima vital, lo que brinda un marco sólido para la formalización y el respeto de los derechos. laboral en este sector. **C)** Respecto a la tercera pregunta, los empleadores que no cumplen con los derechos remunerativos de los trabajadores domésticos pueden enfrentar consecuencias legales, incluyendo demandas por parte de los trabajadores para recuperar los salarios no pagados y buscar indemnizaciones por daños y perjuicios. Además, las autoridades laborales tienen la facultad de imponer sanciones y multas a los empleadores que no cumplan con estos derechos, como parte de su función de hacer cumplir las leyes laborales.

RESULTADO: A pesar de los desafíos que implica formalizar y hacer cumplir esta ley, se puede lograr a través de una fiscalización efectiva por parte de SUNAFIL, así como procesos legales, multas, empadronamiento y educación normativa tanto para los empleadores como para los trabajadores, con la intención de cambiar la percepción de la labor doméstica. Aquellos empleadores que no respetan los derechos salariales de los trabajadores del hogar pueden enfrentar acciones legales y sanciones impuestas por las autoridades laborales.

DISCUSIÓN: Respecto al tercer objetivo específico, se tuvo como resultado que, el cumplimiento de la norma implica formalización de los empleadores, y que esto puede lograr a través de una fiscalización efectiva por parte de SUNAFIL, así como procesos legales, multas, empadronamiento. Asimismo, es necesario brindar educación normativa tanto para los empleadores como para los trabajadores, con la intención de cambiar la percepción de la labor doméstica. En tal contexto, coincidimos con Velázquez, et al (2020), en el extremo que señala que, es necesario programas que proporcionen información sobre equidad de género y ayudar a identificar situaciones en las que son objeto de discriminación laboral. Por su parte, Benítez (2021), con quien también concordamos, sostiene que, el impacto del cumplimiento de los beneficios sociales en las trabajadoras domésticas responde al protocolo de inspección de Sunafil, y que, por ello, es necesario otorgar otorguen mayores poderes a los inspectores, con el fin de agilizar las acciones y reducir el periodo de espera entra la denuncia y la fiscalización. Es así que, deben buscarse medias que aborden las precarias condiciones en las que se encuentran los trabajadores del hogar debido a necesidades económicas imperantes.

Por último, debe indicarse que, Aguinaga (2017), sostuvo que, el trabajo del hogar en el Perú presenta una serie de deficiencias a nivel normativo, que, sumadas a los problemas presentados en la inspección, significan el incumplimiento de los derechos previamente reconocidos de los trabajadores del hogar, como el empobrecimiento de sus condiciones de trabajo de vida. Cuestión con la que concordamos totalmente, por cuanto el trabajador del hogar se encuentra invisibilizado desde la praxis del cumplimiento salarial y de las condiciones decentes de un trabajo.

V. CONCLUSIONES

- 5.1 La remuneración es fundamental para alcanzar condiciones de trabajo decente, puesto que, garantiza una vida dignidad en las trabajadoras del hogar; habida cuenta que, el monto otorgado es de libre disponibilidad y una contraprestación del trabajo generado, lo que influye en su bienes individual y familiar; empero, los empleadores y trabajadores, desconocen sus deberes, derechos y responsabilidades, convirtiendo este tipo de trabajo en un problema remunerativo invisibilizado.
- 5.2 La protección social, la igualdad ante la ley y la remuneración justa son principios constitucionales fundamentales que coadyuvan a la garantía de los derechos laborales de los trabajadores del hogar, tal como lo establece la Constitución peruana. Estos principios van más allá de una simple remuneración adecuada, abarcando la seguridad social y la dignidad laboral, en línea con el concepto de trabajo decente.
- 5.3 El trabajo decente en el ámbito doméstico se traduce en salarios justos, condiciones laborales seguras y derechos laborales que reconocen la valía del trabajador, preservando su dignidad; en tal sentido, la implementación efectiva de la Ley N° 31047 establecería el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores, como la celebración de un contrato de trabajo escrito, su registro en el aplicativo web del Ministerio de Trabajo, el pago de una remuneración justa y la no discriminación; esto es fundamental para evitar la explotación y fomentar un sentido de respeto y reconocimiento de la dignidad humana.
- 5.4 La efectividad de la Ley N° 31047 enfrenta desafíos como la informalidad del trabajo del hogar y la baja valoración social de este sector; no obstante, la fiscalización efectiva, junto con procesos legales, multas, empadronamiento y educación normativa, puede promover el cumplimiento de la ley y garantizar una remuneración justa y condiciones decentes para las trabajadoras domésticas.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1** Se recomienda a la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú de la mano con SUNAFIL, realizar charlas informativas de manera virtual y presencial a los empleadores y trabajadores domésticos, con la finalidad que conozcan los derechos, obligaciones y deberes que envuelven al trabajo del hogar. Con esta actividad, los trabajadores, podrán reclamar los derechos que la ley le ha brindado para que logren no solo estabilidad laboral, sino, además, económica y social. Del mismo modo, los empleadores no podrán excusarse en el desconocimiento para incumplir sus obligaciones.
- 6.2** Se recomienda al Poder Judicial, disponer la publicación mediante redes sociales, y paginas oficiales, de las sentencias que resguardan el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores del hogar, así como afiches informativos, los mismos que deberán ser distribuidos por Sunafil y la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú, con el propósito de que se escinda cualquier tipo de desinformación respecto a los derechos remunerativos y la protección del trabajo decente en los trabajadores domésticos.
- 6.3** Se recomienda al Ministerio de Trabajo, abrir plataformas digitales con la finalidad que, los trabajadores del hogar puedan registrar su lugar de trabajo, así como el salario que recibe, esto con el objetivo de verificar el cumplimiento de sus derechos remunerativos y de establecer la relación laboral existente entre empleador y trabajador.
- 6.4** Se recomienda a Sunafil, realizar actos de fiscalización de manera periódica, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de lo normado en la Ley N° 31047. Asimismo, para que estas visitas inopinadas sean eficaces, previamente deben disponerse empadronamientos conjuntamente con la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú, con el objeto de establecer la formalidad e informalidad de la labor doméstica

REFERENCIAS

- Aguinaga, J. (2017). Trabajadores del hogar en el Perú: Breve repaso crítico de un sector vulnerable. El derecho del trabajo y los colectivos vulnerables. Un estudio desde las dos orillas (1st ed., p. 21-54). <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/reader.action?docID=6522234>
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica. Editorial Episteme 6° edición. https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf
- Bastidas M. y Balbín E. (2011). Las mujeres y el trabajo decente en el Perú. Lima: Asociación de Desarrollo Comunal.
- Beltrán, A., y Lavado, P. (2021). The Use of Time in Peru: A Scarce and Unvalued Resource in the National Economy. Latin American Research Review, volumen 56(4). <http://dx.doi.org/10.25222/larr.1172>
- Benítez, S. (2021). Obligaciones sociales y la efectivización de los derechos de las empleadas del hogar por Sunafil, Ley N° 31047, Trujillo, 2021. [Tesis de pre grado] Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105560/Benitez_ASI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caballero, F. (2006). La Teoría de la Justicia de John Rawls. Ibero Forum. Volumen 2. https://ibero.mx/iberoforum/2/pdf/francisco_caballero.pdf
- Castañeda, J., y Suárez J. (2018). ¿El salario mínimo legal mensual vigente garantiza realmente el derecho fundamental a la remuneración mínima vital y móvil? Propuesta de reforma salarial para un salario mínimo justo y económicamente viable. Pensamiento Jurídico, (48), 159-184. <https://www.proquest.com/docview/2159703108?OpenUrlRefId=info:xri/sid:primo&accountid=37408>

- Chanamé, J. (2020). La remuneración: características, beneficios sociales, conceptos no remunerativos. LP. <https://lpderecho.pe/remuneracion-derecho-laboral/>
- Cherubini, D. (2018). Global rights and local struggles: The case of the ILO convention N.189 on domestic work. *Bicocca Open Archive* (1). <https://boa.unimib.it/handle/10281/270885>
- Chunga, R., Arteaga, L., y Delgado, E. (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa. *Dom. Cien.*, ISSN: 2477-8818 Vol. 8. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2578>.
- Congreso de la República (1993). Constitución Política del Perú. https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf
- Congreso de la República (2020, 1 de octubre). Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar. Ley No. 31017. *El peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1889434-1>
- D' Angelo, O (2003). Proyecto de vida y desarrollo integral humano. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, (1), 1-31. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Cuba/cips/20150429033758/07D050.pdf>
- De la Espriella, R., y Gomez, C. (2018). Teoría fundamentada. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, volumen49(2), 127-133. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502020000200127#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20fundamentada%20\(TF\)%20es,un%20proceso%20de%20constante%20comparaci%C3%B3n](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502020000200127#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20fundamentada%20(TF)%20es,un%20proceso%20de%20constante%20comparaci%C3%B3n)
- Díaz, L., Torruco, G., Martínez, M., y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, volumen2 (17), 162-167. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009

- Ermida, O. (2011). Trabajo decente y formación profesional, Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Organización Internacional del Trabajo.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Nacimiento de un proyecto de investigación cuantitativa o mixta: la idea. En Metodología de la investigación. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). Informe Técnico. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-empleo-nacional-oct-nov-dic-2021.pdf> SI
- Laesa, A. (2020). Mujeres vulnerables en una pandemia: trabajadoras domésticas remuneradas y COVID-19 en Perú. *Regional Science Policy & Practice*, 3(1). <https://doi.org/10.1111/blr.13212>
- Landa, C. (2002). La dignidad humana y los derechos fundamentales <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/15957/16381/>
- Muntané, J. (2020). Introducción a la investigación básica. Revisiones temáticas, volumen33, (3), 221-227. https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica
- Muñoz, C. (2015). Metodología de la investigación. (1ra ed) .México. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Muñoz, C. (2015). Metodología de la investigación. (1ra ed) .México. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>

- Ojeda, T. (2005). Prisiones domésticas, ciudadanía restringida. Violencia Sexual a trabajadoras del hogar en Lima. Universidad Peruana Cayetano Heredia, primera edición. <http://diassere.org.pe/wp-content/uploads/2019/09/prisiones-domesticas-ciudadanias-restringidas.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2021 a). El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_828455.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2021 b). Informalidad deja sin protección a millones de trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_848701/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (s/f). Quiénes son los trabajadores domésticos. <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang-es/index.htm> SI
- Ossandon, N. (2022). Jornada de trabajo ordinaria de las Trabajadoras del hogar. [Tesis de doctorado] Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77271/Ossandon_FNM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruedas, M., Ríos, M., y Nieves, F. (2008). Hermenéutica: la roca que rompe el espejo. Investigación y postgrado, volumen24, (2), 181-201. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3620425.pdf>
- Toyama, J. (2021). La remuneración: una visión comparativa entre la legislación de hoy y el Anteproyecto de Ley General del Trabajo. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (3), 119-132. https://www.spdtss.org.pe/articulos_laborem/la-remuneracion-una-vision-comparativa-entre-la-legislacion-de-hoy-y-el-anteproyecto-de-ley-general-del-trabajo/

Velázquez, Y., Peña, F., y Ruíz, L. (2020). Trabajadoras del hogar: grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral. *Revista Scielo. Volumen 6(51)*. 138-162. <https://doi.org/10.32870/lv.v6i51.7086>

Zárate, L. (2022). Vulnerabilidad y desvalorización: las trabajadoras del hogar en el estado de Guanajuato y la falta de garantías en la COVID-19. *Revista Religación*, volumen 7(32), 1-32. <http://doi.org/10.46652/rgn.v7i32.924>.

Zavala, J. e Isea, J. (2018). Derechos Humanos y Soberanía. *Iustitia Socialis*, volumen3(5), 29-48. <https://doi.org/10.35381/racji.v3i5.168>

Trabajo y remuneraciones decentes de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín 2020-2022			
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e instrumentos
<p>Problema general ¿De qué manera influyen la materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, Perú, 2022?</p> <p>Problemas específicos 1) ¿Cuál es el contexto constitucional en el cual se rigen los derechos remunerativos de las trabajadoras del hogar?: 2) ¿De qué manera influye el trabajo decente en el respeto de la dignidad humana?; 3) ¿De qué forma se garantiza el cumplimiento de los derechos remunerativos en la Ley N° 31047?</p>	<p>Objetivo general Analizar la influencia de la materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, Perú, 2022.</p> <p>Objetivos específicos 1) Analizar el contexto constitucional en el cual se rigen los derechos remunerativos de las trabajadoras del hogar ; 2) Explicar la influencia del trabajo decente en el respeto a la dignidad humana; 3) Analizar el cumplimiento de los derechos remunerativos en la Ley N° 31047.</p>	<p>hipótesis 1: Hipótesis 2:</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: el ordenamiento jurídico peruano, teniendo como base la Ley N° 31047, la Constitución Política y el ordenamiento jurídico laboral.</p> <p>Participantes: Abogados, constitución, ordenamiento jurídico, locadores de la entidad estudiada.</p>	<p>Categorías</p>	<p>Subcategorías</p>
		<p>Remuneración</p>	<p>Ley N° 31047</p>
			<p>Derechos Remunerativos</p>
		<p>Trabajo decente</p>	<p>Beneficios Sociales</p>
<p>Proyecto de vida</p>			
			<p>Dignidad Humana</p>

			Trabajo Doméstico	

ANEXOS

Evaluación por juicio de expertos

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista" para "analizar las características de materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín, año 2020-2022". La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del experto

Nombre y apellidos:	CASTILLO CASA JULIO EDGAR
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Derecho
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitario
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación /Temática (si corresponde)	
Código Orcid	0000-0002-5647-3611

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Colocar nombre de la cuestionario, escala o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista para "Analizar las características de materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín, año 2020-2022"
Autor/a:	Jazmin Ganoza Nieto y Jean Paul Saavedra Meza
Procedencia (lugar donde fue creado el instrumento):	San Martín
Administración (A quién se aplicará el instrumento):	Abogados
Tiempo de aplicación (duración que se tomará en llenar el instrumento):	30 a 50 minutos
Ámbito de aplicación (Unidad de análisis):	Abogados expertos en materia laboral

Significación (explicar cómo está compuesto el instrumento: dimensiones, áreas, ítems por área)	El instrumento analiza dos categorías: 1. Derechos Remunerativos y 2. Trabajo Decente
--	---

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Instrumento / Área	Categorías	Definición
Entrevista	Derechos Remunerativos	La remuneración como el íntegro que percibe un trabajador por sus servicios, sea en dinero o especie, en cualquier forma o denominación que se asigne, siempre y cuando sea de su libre disposición, y que este concepto se aplica en todo efecto legal, sea para el cálculo y pago de los beneficios que se encuentran en esta ley del trabajo.
	Trabajo Decente	Un trabajo decente brinda libertad de expresión, para organizarse y participar en decisiones importantes en sus vidas, dando una igualdad de oportunidad y trato para todas las personas. Es así que con un trabajo tiene como objetivo revalorizar un bien sagrado constitucionalmente como la dignidad; que hace referencia al “respeto humano” en todas sus condiciones

5. **Instrucciones para el experto:**

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por Jazmin Ganoza Nieto y Jean Paul Saavedra Meza en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores para que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

CALIFICACIÓN	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

Categoría del instrumento: Derechos Remunerativos y Trabajo Decente

Primera categoría:
REMUNERACIÓN.

Subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Ley N° 31047	En su opinión ¿Cree usted que la Ley N° 31047 garantiza los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar?				x				x				x	Sin observaciones
	Conoce usted ¿cómo la Ley N° 31047 garantiza el trabajo decente de los trabajadores del hogar? Explique				x				x				x	Sin observaciones
	En su opinión ¿La Ley N° 31047, promueve la optimización de derechos constitucionales como derecho al trabajo, a una remuneración, a la vida digna, y a la igualdad? Explique				x				x				x	Sin observaciones
	Conoce usted, ¿Cuál es la				x				x				x	Sin observaciones

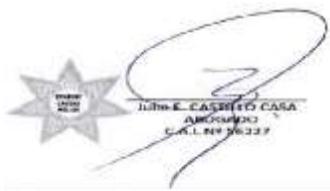
	Institución responsable de fiscalizar el cumplimiento de la Ley N° 31047?													
	En su opinión, ¿Considera que los empleadores podrán cumplir lo estipulado en la Ley N° 31047, respecto a la remuneración? Explique.				x				x				x	Sin observaciones
Derechos Remunerativos	2. Para usted, ¿La materialización de los derechos remunerativos influye en el trabajo decente que desarrollan los trabajos del hogar?				x				x				x	Sin observaciones
	Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las responsabilidades de los empleadores que no cumplen con los derechos remunerativos de los trabajadores domésticos?				x				x				x	Sin observaciones
Beneficios Sociales	3. Conoce Usted ¿Cómo la Ley N° 31047 garantiza el trabajo decente de los trabajadores del hogar? Explique				x				x				x	Sin observaciones
	Desde su perspectiva ¿Existe seguridad jurídica para los trabajadores del hogar respecto del cumplimiento de sus derechos laborales? Explique				x				x				x	Sin observaciones

Categoría del instrumento

Segunda categoría:

TRABAJO DECENTE

Subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Proyecto de vida	Usted conoce, ¿Cuáles son los principios constitucionales que establece la Constitución Política del Perú, a fin de solucionar las necesidades económicas de los trabajadores del hogar?				x				x				x	Sin observaciones
Dignidad	En su opinión ¿La Ley N° 31047, promueve la optimización de derechos constitucionales como derecho al trabajo, a una remuneración, a la vida digna, y a la igualdad? Explique				x				x				x	Sin observaciones
	Desde su perspectiva ¿Existe relación entre el trabajo decente doméstico y la dignidad del trabajador? Explique				x				x				x	Sin observaciones
Trabajo domestico	Usted puede explicar, ¿Qué implica la actividad del trabajo decente del trabajador del hogar?				x				x				x	Sin observaciones




 JUAN E. CASERIO CASA
 ABOGADO
 C. A. L. N° 26227

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Trabajo y remuneraciones decentes de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín 2020-2022”

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico.....

Institución.....

Objetivo general

Analizar las características de materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín, año 2020-2022.

1. En su opinión, ¿cree usted que la Ley N° 31047 garantiza los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar?
2. Para usted, ¿la materialización de los derechos remunerativos influye en el trabajo decente que desarrollan los trabajadores del hogar?
3. Conoce usted ¿cómo la Ley N° 31047 garantiza el trabajo decente de los trabajadores del hogar? Explique.

Objetivo específico 1

Conocer el contexto constitucional en el cual se rigen los derechos remunerativos de las trabajadoras del hogar.

4. Usted conoce, ¿Cuáles son los principios constitucionales que establece la Constitución Política del Perú, a fin de solucionar las necesidades económicas de los trabajadores del hogar?
5. En su opinión ¿La Ley N° 31047, promueve la optimización de derechos constitucionales como derecho al trabajo, a una remuneración, a la vida digna, y a la igualdad? Explique

6. Desde su perspectiva ¿Existe seguridad jurídica para los trabajadores del hogar respecto del cumplimiento de sus derechos laborales? Explique

Objetivo específico 2

Explicar la influencia del trabajo decente en el respeto a la dignidad humana de las trabajadoras del hogar.

7. Usted puede explicar, ¿Qué implica la actividad del trabajo decente del trabajador del hogar?
8. Usted tiene conocimiento, ¿Cuáles son las obligaciones del empleador, con los derechos del trabajador doméstico?
9. Desde su perspectiva ¿Existe relación entre el trabajo decente doméstico y la dignidad del trabajador? Explique.

Objetivo específico 3

Analizar el cumplimiento de la Ley N° 31047.

10. Conoce usted, ¿Cuál es la Institución responsable de fiscalizar el cumplimiento de la Ley N° 31047?
11. En su opinión, ¿Considera que los empleadores podrán cumplir lo estipulado en la Ley N° 31047, respecto a la remuneración? Explique.
12. Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las responsabilidades de los empleadores que no cumplen con los derechos remunerativos de los trabajadores domésticos?

Tarapoto, 05 de junio de 2023.

FIRMA Y SELLO

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Instrumento / Área	Categorías	Definición
Entrevista	Derechos Remunerativos	La remuneración como el íntegro que percibe un trabajador por sus servicios, sea en dinero o especie, en cualquier forma o denominación que se asigne, siempre y cuando sea de su libre disposición, y que este concepto se aplica en todo efecto legal, sea para el cálculo y pago de los beneficios que se encuentran en esta ley del trabajo.
	Trabajo Decente	Un trabajo decente brinda libertad de expresión, para organizarse y participar en decisiones importantes en sus vidas, dando una igualdad de oportunidad y trato para todas las personas. Es así que con un trabajo tiene como objetivo revalorizar un bien sagrado constitucionalmente como la dignidad; que hace referencia al “respeto humano” en todas sus condiciones

5. **Instrucciones para el experto:**

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por Jazmin Ganoza Nieto y Jean Paul Saavedra Meza en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores para que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

CALIFICACIÓN	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

Categoría del instrumento: Derechos Remunerativos y Trabajo Decente

Primera categoría:
REMUNERACIÓN.

Subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Ley N° 31047	En su opinión ¿Cree usted que la Ley N° 31047 garantiza los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar?			X				X					X	Sin observaciones
	Conoce usted ¿cómo la Ley N° 31047 garantiza el trabajo decente de los trabajadores del hogar? Explique			X				X					X	Sin observaciones
	En su opinión ¿La Ley N° 31047, promueve la optimización de derechos constitucionales como derecho al trabajo, a una remuneración, a la vida digna, y a la igualdad? Explique			X				X					X	Sin observaciones
	Conoce usted, ¿Cuál es la Institución responsable de fiscalizar el cumplimiento de la Ley N° 31047?			X				X					X	Sin observaciones
	En su opinión, ¿Considera que			X				X					X	Sin observaciones

	los empleadores podrán cumplir lo estipulado en la Ley N° 31047, respecto a la remuneración? Explique.																	
Derechos Remunerativos	2. Para usted, ¿La materialización de los derechos remunerativos influye en el trabajo decente que desarrollan los trabajos del hogar?			X				X										Sin observaciones
	Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las responsabilidades de los empleadores que no cumplen con los derechos remunerativos de los trabajadores domésticos?			X				X										Sin observaciones
Beneficios Sociales	3. Conoce Usted ¿Cómo la Ley N° 31047 garantiza el trabajo decente de los trabajadores del hogar? Explique			X				X										Sin observaciones
	Desde su perspectiva ¿Existe seguridad jurídica para los trabajos del hogar respecto del cumplimiento de sus derechos laborales? Explique			X				X										Sin observaciones

Categoría del instrumento

Segunda categoría:
TRABAJO DECENTE

Subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Proyecto de vida	Usted conoce, ¿Cuáles son los principios constitucionales que establece la			X				X					X	Sin Observaciones

	Constitución Política del Perú, a fin de solucionar las necesidades económicas de los trabajadores del hogar?													
Dignidad	En su opinión ¿La Ley N° 31047, promueve la optimización de derechos constitucionales como derecho al trabajo, a una remuneración, a la vida digna, y a la igualdad? Explique			X				X					X	Sin Observaciones
	Desde su perspectiva ¿Existe relación entre el trabajo decente doméstico y la dignidad del trabajador? Explique			X				X					X	Sin Observaciones
Trabajo domestico	Usted puede explicar, ¿Qué implica la actividad del trabajo decente del trabajador del hogar?			X				X					X	Sin Observaciones



Firma del experto
DNI 32915659

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Trabajo y remuneraciones decentes de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín 2020-2022”

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico.....

Institución.....

Objetivo general

Analizar las características de materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín, año 2020-2022.

1. En su opinión, ¿cree usted que la Ley N° 31047 garantiza los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar?
2. Para usted, ¿la materialización de los derechos remunerativos influye en el trabajo decente que desarrollan los trabajadores del hogar?
3. Conoce usted ¿cómo la Ley N° 31047 garantiza el trabajo decente de los trabajadores del hogar? Explique.

Objetivo específico 1

Conocer el contexto constitucional en el cual se rigen los derechos remunerativos de las trabajadoras del hogar.

4. Usted conoce, ¿Cuáles son los principios constitucionales que establece la Constitución Política del Perú, a fin de solucionar las necesidades económicas de los trabajadores del hogar?
5. En su opinión ¿La Ley N° 31047, promueve la optimización de derechos constitucionales como derecho al trabajo, a una remuneración, a la vida digna, y a la igualdad? Explique
6. Desde su perspectiva ¿Existe seguridad jurídica para los trabajos del hogar respecto del cumplimiento de sus derechos laborales? Explique

Objetivo específico 2

Explicar la influencia del trabajo decente en el respeto a la dignidad humana de las trabajadoras del hogar.

7. Usted puede explicar, ¿Qué implica la actividad del trabajo decente del trabajador del hogar?
8. Usted tiene conocimiento, ¿Cuáles son las obligaciones del empleador, con los derechos del trabajador doméstico?
9. Desde su perspectiva ¿Existe relación entre el trabajo decente doméstico y la dignidad del trabajador? Explique.

Objetivo específico 3

Analizar el cumplimiento de la Ley N° 31047.

10. Conoce usted, ¿Cuál es la Institución responsable de fiscalizar el cumplimiento de la Ley N° 31047?
11. En su opinión, ¿Considera que los empleadores podrán cumplir lo estipulado en la Ley N° 31047, respecto a la remuneración? Explique.
12. Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las responsabilidades de los empleadores que no cumplen con los derechos remunerativos de los trabajadores domésticos?

Tarapoto, 05 de junio de 2023.

FIRMA Y SELLO

Ámbito de aplicación (Unidad de análisis):	Abogados expertos en materia laboral
Significación (explicar cómo está compuesto el instrumento: dimensiones, áreas, ítems por área)	El instrumento analiza dos categorías: 1. Derechos Remunerativos y 2. Trabajo Decente

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Instrumento / Área	Categorías	Definición
Entrevista	Derechos Remunerativos	La remuneración como el íntegro que percibe un trabajador por sus servicios, sea en dinero o especie, en cualquier forma o denominación que se asigne, siempre y cuando sea de su libre disposición, y que este concepto se aplica en todo efecto legal, sea para el cálculo y pago de los beneficios que se encuentran en esta ley del trabajo.
	Trabajo Decente	Un trabajo decente brinda libertad de expresión, para organizarse y participar en decisiones importantes en sus vidas, dando una igualdad de oportunidad y trato para todas las personas. Es así que con un trabajo tiene como objetivo revalorizar un bien sagrado constitucionalmente como la dignidad; que hace referencia al “respeto humano” en todas sus condiciones

5. **Instrucciones para el experto:**

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por Jazmin Ganoza Nieto y Jean Paul Saavedra Meza en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores para que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

CALIFICACIÓN	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

Categoría del instrumento: Derechos Remunerativos y Trabajo Decente

Primera categoría:
REMUNERACIÓN.

Subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Ley N° 31047	En su opinión ¿Cree usted que la Ley N° 31047 garantiza los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar?				X				X				X	Sin Observaciones

	Conoce usted ¿cómo la Ley N° 31047 garantiza el trabajo decente de los trabajadores del hogar? Explique				X				X			X	Sin Observaciones
	En su opinión ¿La Ley N° 31047, promueve la optimización de derechos constitucionales como derecho al trabajo, a una remuneración, a la vida digna, y a la igualdad? Explique				X				X			X	Sin Observaciones
	Conoce usted, ¿Cuál es la Institución responsable de fiscalizar el cumplimiento de la Ley N° 31047?				X				X			X	Sin Observaciones
	En su opinión, ¿Considera que los empleadores podrán cumplir lo estipulado en la Ley N° 31047, respecto a la remuneración? Explique.				X				X			X	Sin Observaciones
Derechos Remunerativos	2. Para usted, ¿La materialización de los derechos remunerativos influye en el trabajo decente que desarrollan los trabajos del hogar?				X				X			X	Sin Observaciones
	Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las responsabilidades de los empleadores que no cumplen con los derechos remunerativos de los				X				X			X	Sin Observaciones

	trabajadores domésticos?													
Beneficios Sociales	3. Conoce Usted ¿Cómo la Ley N° 31047 garantiza el trabajo decente de los trabajadores del hogar? Explique				X				X				X	Sin Observaciones
	Desde su perspectiva ¿Existe seguridad jurídica para los trabajos del hogar respecto del cumplimiento de sus derechos laborales? Explique				X				X				X	Sin Observaciones

Categoría del instrumento

Segunda categoría:
TRABAJO DECENTE

Subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Proyecto de vida	Usted conoce, ¿Cuáles son los principios constitucionales que establece la Constitución Política del Perú, a fin de solucionar las necesidades económicas de los trabajadores del hogar?				X				X				X	Sin Observaciones
Dignidad	En su opinión ¿La Ley N° 31047, promueve la optimización de derechos constitucionales como derecho al trabajo, a una remuneración, a la vida digna, y a la igualdad? Explique				X				X				X	Sin Observaciones

	Desde su perspectiva ¿Existe relación entre el trabajo decente doméstico y la dignidad del trabajador? Explique				X				X				X	Sin Observaciones
Trabajo domestico	Usted puede explicar, ¿Qué implica la actividad del trabajo decente del trabajador del hogar?				X				X				X	Sin Observaciones



Maria Ordaz Quintana
DOCTORA
Reg. C.A.C. 7551

Firma del experto

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Trabajo y remuneraciones decentes de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín 2020-2022”

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico.....

Institución.....

Objetivo general

Analizar las características de materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín, año 2020-2022.

1. En su opinión, ¿cree usted que la Ley N° 31047 garantiza los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar?
2. Para usted, ¿la materialización de los derechos remunerativos influye en el trabajo decente que desarrollan los trabajadores del hogar?
3. Conoce usted ¿cómo la Ley N° 31047 garantiza el trabajo decente de los trabajadores del hogar? Explique.

Objetivo específico 1

Conocer el contexto constitucional en el cual se rigen los derechos remunerativos de las trabajadoras del hogar.

4. Usted conoce, ¿Cuáles son los principios constitucionales que establece la Constitución Política del Perú, a fin de solucionar las necesidades económicas de los trabajadores del hogar?
5. En su opinión ¿La Ley N° 31047, promueve la optimización de derechos constitucionales como derecho al trabajo, a una remuneración, a la vida digna, y a la igualdad? Explique
6. Desde su perspectiva ¿Existe seguridad jurídica para los trabajos del hogar respecto del cumplimiento de sus derechos laborales? Explique

Objetivo específico 2

Explicar la influencia del trabajo decente en el respeto a la dignidad humana de las trabajadoras del hogar.

7. Usted puede explicar, ¿Qué implica la actividad del trabajo decente del trabajador del hogar?
8. Usted tiene conocimiento, ¿Cuáles son las obligaciones del empleador, con los derechos del trabajador doméstico?
9. Desde su perspectiva ¿Existe relación entre el trabajo decente doméstico y la dignidad del trabajador? Explique.

Objetivo específico 3

Analizar el cumplimiento de la Ley N° 31047.

10. Conoce usted, ¿Cuál es la Institución responsable de fiscalizar el cumplimiento de la Ley N° 31047?
11. En su opinión, ¿Considera que los empleadores podrán cumplir lo estipulado en la Ley N° 31047, respecto a la remuneración? Explique.
12. Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las responsabilidades de los empleadores que no cumplen con los derechos remunerativos de los trabajadores domésticos?

Tarapoto, 05 de junio de 2023.

FIRMA Y SELLO

GUÍA DE ENTREVISTA

Buen día, le saluda, Ganoza Nieto, Jazmín y Saavedra Meza, Jean Paul, estudiantes de Pregrado de la Universidad César Vallejo – filial Tarapoto de la Facultad de Derecho, nos encontramos realizando nuestro trabajo de investigación denominado “Trabajo y remuneraciones decentes de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín 2020-2022”, por tal motivo requerimos su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado para fines académicos. Agradeceremos a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado : Abogada Liz Obando Ruiz

Cargo : Asistente Registral

Entidad : Superintendencia Nacional de los Registros Públicos

Objetivo general

Analizar las características de materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana. San Martín, año 2020-2022.

1. En su opinión, ¿cree usted que la Ley N° 31047 garantiza los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar?

Considero que teóricamente sí, pero debe existir un rol fiscalizador firme y constante.

2. Para usted, ¿la materialización de los derechos remunerativos influye en el trabajo decente que desarrollan los trabajadores del hogar?

La materialización de los derechos remunerativos es un componente crucial para asegurar que los trabajadores del hogar tengan condiciones laborales decentes y justas. Esto no solo afecta su bienestar individual, sino que también contribuye a la construcción de una sociedad más justa y equitativa en su conjunto.

3. Conoce usted ¿cómo la Ley N° 31047 garantiza el trabajo decente de los trabajadores del hogar? Explique



Sí, estableciendo condiciones de trabajo dignos, y sostén normativo para futuras demandas ante el incumplimiento por parte de los empleadores de lo normado en la Ley estudiada.

Objetivo específico 1

Conocer el contexto constitucional en el cual se rigen los derechos remunerativos de las trabajadoras del hogar.

4. Usted conoce, ¿Cuáles son los principios constitucionales que establece la Constitución Política del Perú, a fin de solucionar las necesidades económicas de los trabajadores del hogar?

Considero que uno de los principios que coadyuva es la protección social, toda vez que, la Constitución subraya la importancia de la seguridad social y la protección social para todos los ciudadanos. Esto puede incluir acceso a sistemas de seguridad social, atención médica y otros beneficios que ayuden a los trabajadores del hogar a enfrentar necesidades económicas y contingencias.

5. En su opinión ¿La Ley N° 31047, promueve la optimización de derechos constitucionales como derecho al trabajo, a una remuneración, a la vida digna, y a la igualdad? Explique

Considero que sí, habida cuenta que, el artículo 6 de la ley bajo estudio, estipula los parámetros de la remuneración y de las condiciones de trabajo. Asimismo, regula, los beneficios sociales y laborales que adquiere el trabajador.

6. Desde su perspectiva ¿Existe seguridad jurídica para los trabajadores del hogar respecto del cumplimiento de sus derechos laborales? Explique

Considero que aún no, a pesar de las normativas, por las argucias de los empleadores para no dejar "rastros" de una relación laboral. Así como el desconocimiento de los trabajadores del hogar sobre sus derechos. Por ello es necesario, realizar inspecciones laborales de manera regular, identificando previamente regular la población trabajadora del hogar.



Objetivo específico 2

Explicar la influencia del trabajo decente en el respeto a la dignidad humana de las trabajadoras del hogar.

7. Usted puede explicar, ¿Qué implica la actividad del trabajo decente del trabajador del hogar?

La actividad de trabajo decente del trabajador del hogar implica la realización de sus labores en condiciones que respetan y protegen sus derechos laborales y humanos. El concepto de trabajo decente fue promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se refiere a empleos productivos que ofrecen un salario justo, seguridad en el lugar de trabajo, protección social y respeto de los derechos fundamentales en el trabajo.

8. Usted tiene conocimiento, ¿Cuáles son las obligaciones del empleador, con los derechos del trabajador doméstico?

Sí, tengo conocimiento. Al respecto, me gustaría resaltar la obligación de una remuneración digna, esto es, pagar un salario justo y acordado por las tareas realizadas, asegurando que cumple con los estándares legales y que no haya discriminación en la remuneración.

9. Desde su perspectiva ¿Existe relación entre el trabajo decente doméstico y la dignidad del trabajador? Explique

Sí, hay una conexión íntima entre el empleo digno en el ámbito doméstico y el respeto hacia la dignidad del trabajador, dado que el trabajo decente asegura condiciones laborales equitativas y respetuosas que salvaguardan la integridad humana del empleado en el hogar.

Objetivo específico 3

Analizar el cumplimiento de la Ley N° 31047.

10. Conoce usted, ¿Cuál es la Institución responsable de fiscalizar el cumplimiento de la Ley N° 31047?

SUNAFIL.

11. En su opinión, ¿Considera que los empleadores podrán cumplir lo estipulado en la Ley N° 31047, respecto a la remuneración? Explique.

Considero que es muy complicado el cumplimiento de lo estipulado en la norma bajo estudio, toda vez que, el rubro doméstico en la realidad no tiene una percepción de formalización, y siguen menospreciando la labor doméstica.

12. Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las responsabilidades de los empleadores que no cumplen con los derechos remunerativos de los trabajadores domésticos?

Los empleados que no cumplen con los derechos remunerativos de los trabajadores domésticos podrían enfrentar acciones legales y demandas por parte de los trabajadores para recuperar los salarios no pagados e indemnizaciones buscar por daños y perjuicios.

Tarapoto, 05 de junio de 2023.


Liz Teresa J. Obando Ruiz
ABOGADA
CASM N° 1170
FIRMA Y SELLO



GUÍA DE ENTREVISTA

Buen día, le saluda, Ganoza Nieto, Jazmín y Saavedra Meza, Jean Paul, estudiantes de Pregrado de la Universidad César Vallejo – filial Tarapoto de la Facultad de Derecho, nos encontramos realizando nuestro trabajo de investigación denominado “Trabajo y remuneraciones decentes de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín 2020-2022”, por tal motivo requerimos su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado para fines académicos. Agradeceremos a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado : DR. RENÉ FELIPE RAMOS GUEVARA

Profesión : ABOGADO – DOCTOR EN DERECHO

Objetivo general

Analizar las características de materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana. San Martín. año 2020-2022.

1. En su opinión, ¿cree usted que la Ley N° 31047 garantiza los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar?

Sí, desde lo normativo.

2. Para usted, ¿la materialización de los derechos remunerativos influye en el trabajo decente que desarrollan los trabajadores del hogar?

La remuneración adecuada es una parte esencial del trabajo decente. Cuando los trabajadores del hogar reciben un salario justo y equitativo por sus servicios, se respeta su contribución laboral y se les permite llevar una vida digna. La falta de remuneración adecuada puede llevar a condiciones de explotación, pobreza y dificultades económicas para los trabajadores del hogar, lo que afecta negativamente su bienestar y calidad de vida.



3. Conoce usted ¿cómo la Ley N° 31047 garantiza el trabajo decente de los trabajadores del hogar? Explique

Regulando un ámbito de trabajo formal, con contratos, pagos dignos, entre otros.

Objetivo específico 1

Conocer el contexto constitucional en el cual se rigen los derechos remunerativos de las trabajadoras del hogar.

4. Usted conoce, ¿Cuáles son los principios constitucionales que establece la Constitución Política del Perú, a fin de solucionar las necesidades económicas de los trabajadores del hogar?

Sí, por ejemplo, la remuneración justa, que, si bien la Constitución no puede establecer montos específicos de salarios, sí establece que todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración justa y equitativa por su labor. Esto es aplicable a los trabajadores del hogar y se relaciona con el principio de trabajo decente.

5. En su opinión ¿La Ley N° 31047, promueve la optimización de derechos constitucionales como derecho al trabajo, a una remuneración, a la vida digna, y a la igualdad? Explique

Sí, en especial los derechos remunerativos y el trabajo decente.

6. Desde su perspectiva ¿Existe seguridad jurídica para los trabajadores del hogar respecto del cumplimiento de sus derechos laborales? Explique

Seguridad del cumplimiento de los derechos laborales durante la relación laboral, considero que no. Si bien la Ley N° 31047, establece normativas que amparan a los trabajadores del hogar, la discriminación salarial de este trabajo en la realidad, dista mucho de la efectividad normativa.



Objetivo específico 2

Explicar la influencia del trabajo decente en el respeto a la dignidad humana de las trabajadoras del hogar.

7. Usted puede explicar, ¿Qué implica la actividad del trabajo decente del trabajador del hogar?

La actividad del trabajo decente para los trabajadores del hogar implica garantizar que sean sujetos a condiciones laborales justas y equitativas que protejan sus derechos y les permitan llevar una vida digna y satisfactoria.

8. Usted tiene conocimiento, ¿Cuáles son las obligaciones del empleador, con los derechos del trabajador doméstico?

Las obligaciones del empleador, son condiciones de trabajo seguras, contrato de trabajo, descanso, horas de trabajo razonables, etc.

9. Desde su perspectiva ¿Existe relación entre el trabajo decente doméstico y la dignidad del trabajador? Explique

La relación entre trabajo decente doméstico y dignidad del trabajador radica en que el primero asegura un entorno laboral en el que el trabajador sea tratado con respeto, impidiendo la explotación y promoviendo un sentido de valor y reconocimiento.

Objetivo específico 3

Analizar el cumplimiento de la Ley N° 31047.

10. Conoce usted, ¿Cuál es la Institución responsable de fiscalizar el cumplimiento de la Ley N° 31047?

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

11. En su opinión, ¿Considera que los empleadores podrán cumplir lo estipulado en la Ley N° 31047, respecto a la remuneración? Explique.

Si es que existe una correcta y eficaz fiscalización, considero que paulatinamente se podrá cumplir lo estipulado en la norma bajo comentario.

12. Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las responsabilidades de los empleadores que no cumplen con los derechos remunerativos de los trabajadores domésticos?

Podrían enfrentar procesos laborales en el fuero jurisdiccional, ante demandas de pago de beneficios sociales o el reintegro de la remuneración.

Tarapoto, 24 de agosto de 2023.


Mg. René Felipe Bustos Guzmán
ABOGADO
Reg. CALP 62187
FIRMA Y SELLO

**GUÍA DE ENTREVISTA**

Buen día, le saluda, Ganoza Nieto, Jazmín y Saavedra Meza, Jean Paul, estudiantes de Pregrado de la Universidad César Vallejo – filial Tarapoto de la Facultad de Derecho, nos encontramos realizando nuestro trabajo de investigación denominado “Trabajo y remuneraciones decentes de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín 2020-2022”, por tal motivo requerimos su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado para fines académicos. Agradeceremos a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado : Mg. César Emilio Carrasco Silva
Cargo : Subintendente de Fiscalización e Instrucción de la Intendencia Regional de San Martín - SUNAFIL
Entidad : Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Objetivo general

Analizar las características de materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín, año 2020-2022.

1. En su opinión, ¿cree usted que la Ley N° 31047 garantiza los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar?

La finalidad de la ley es prevenir y eliminar toda forma de discriminación en las labores de quienes realizan trabajo doméstico, sean mujeres o varones, además de garantizar sus derechos fundamentales, entonces, debemos mirarla por ese lado, no solo en el tema remunerativo, tiene otras aristas que buscan proteger derechos fundamentales y la remuneración es una de ellas, por lo que, se puede señalar que, si garantiza estos derechos y otros más, ahora, en la práctica es otra cosa.

2. Para usted, ¿la materialización de los derechos remunerativos influye en el trabajo decente que desarrollan los trabajadores del hogar?

El trabajo decente tiene muchas variantes, va desde una remuneración equitativa, sin discriminación, condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, etc.; en el caso de la pregunta, consideramos que esta materialización es importante siempre y cuando el empleador cumpla con la ley, repito, en la práctica es otra cosa.

3. Conoce usted ¿cómo la Ley N° 31047 garantiza el trabajo decente de los trabajadores del hogar? Explique

Como dijimos anteriormente, la ley busca prevenir y eliminar toda forma de discriminación en las labores de quienes realizan trabajo doméstico, sean mujeres o varones, así como de garantizar sus derechos fundamentales, entonces, sigo poniendo énfasis en que, la norma te puede garantizar el trabajo decente, sin embargo, la realidad nos dice otra cosa.

Objetivo específico 1

Conocer el contexto constitucional en el cual se rigen los derechos remunerativos de las trabajadoras del hogar.

4. Usted conoce, ¿Cuáles son los principios constitucionales que establece la Constitución Política del Perú, a fin de solucionar las necesidades económicas de los trabajadores del hogar?

Nuestra Constitución política señala varios principios relacionados con los derechos laborales, como la igualdad de oportunidades, irrenunciabilidad de derechos, indubio pro operario, a una remuneración equitativa y suficiente, otros de la jurisprudencia constitucional como la primacía de la realidad, todos ellos buscan no solo tutelar los derechos laborales de los trabajadores referidos a lo económico como la remuneración equitativa y suficiente que tienen que recibir, si no, que van más allá buscando siempre garantizar los derechos que tienen que ver con la dignidad del ser humano en cualquier tipo de trabajo, incluyendo este.



5. En su opinión ¿La Ley N° 31047, promueve la optimización de derechos constitucionales como derecho al trabajo, a una remuneración, a la vida digna, y a la igualdad? Explique

Optimizar, viendo esta ley desde el punto de vista de mejora, podemos decir que, lo que busca esta ley es proteger, tutelar y garantizar los derechos de las trabajadoras y trabajadores que realizan labores domésticas como en cualquier otro trabajo, teniendo en cuenta que, primero, son seres humanos y, luego, son trabajadores que merecen el respeto y reconocimiento por todos y que deben contar con la protección del estado; entonces, podríamos decir que, esta ley, busca la mejora de los trabajadores en este tipo de trabajo.

6. Desde su perspectiva ¿Existe seguridad jurídica para los trabajadores del hogar respecto del cumplimiento de sus derechos laborales? Explique

Es lamentable que hasta el día de hoy podamos ver casos donde los trabajadores de este sector son discriminados, no solo en sus remuneraciones, sino también en el trato que reciben, si bien esta ley busca protegerlos y darles seguridad jurídica, la realidad es que no se viene cumpliendo, muchas veces por desconocimiento de los empleadores, que la gran mayoría son personas naturales, o porque, sabiendo no quieren implementarla, o, en otros casos, los mismos trabajadores desconocen sus derechos o simplemente, porque se conforman con lo que les dan porque no tienen otra opción de trabajo.

Objetivo específico 2

Explicar la influencia del trabajo decente en el respeto a la dignidad humana de las trabajadoras del hogar.

7. Usted puede explicar, ¿Qué implica la actividad del trabajo decente del trabajador del hogar?

Como dijimos anteriormente, el trabajo decente tiene muchas variantes, va desde una remuneración equitativa, sin discriminación, condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, etc. y que es transversal a todo tipo de trabajo; entonces, en el caso de las trabajadoras y trabajadores del hogar, el trabajo decente implica que estos trabajadores tengan todas las condiciones legales, léase derechos, para que puedan desarrollarse como persona y como trabajador sin verse afectado en ningún aspecto de sus labores y a cambio reciban lo que por ley les corresponde.

8. Usted tiene conocimiento, ¿Cuáles son las obligaciones del empleador, con los derechos del trabajador doméstico?

Si nos vamos a la ley, vemos que implícitamente señala las obligaciones del empleador, van desde el pago de la remuneración mínima vital -RMV, del respeto de la jornada de trabajo, del pago de los beneficios sociales, de la protección de los derechos fundamentales, entre otros.

9. Desde su perspectiva ¿Existe relación entre el trabajo decente doméstico y la dignidad del trabajador? Explique

La relación siempre debe existir, si bien las normas existen dado que el estado busca tutelar y garantizar la dignidad del trabajador, al menos con la dación de normas (Constitución, leyes, etc.), consideramos que esto aún no es suficiente, porque la realidad es distinta y no se vienen cumpliendo estas normas, todavía se ven muchos casos en que ni siquiera se respeta la jornada de trabajo ni se les paga la RMV, entre otros casos.

Objetivo específico 3

Analizar el cumplimiento de la Ley N° 31047.

10. Conoce usted, ¿Cuál es la Institución responsable de fiscalizar el cumplimiento de la Ley N° 31047?

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL es la institución encargada de fiscalizar y supervisar dentro del marco de su competencia de conformidad con la misma ley, su reglamento y con la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento.

11. En su opinión, ¿Considera que los empleadores podrán cumplir lo estipulado en la Ley N° 31047, respecto a la remuneración? Explique.

Los empleadores están obligados a cumplir la ley, no solo en el tema remunerativo, sino en todo en lo que esta mande, si bien pueden darse casos de desconocimiento, porque la ley es relativamente nueva, esto no podría ser causal de eximente de responsabilidad ante una fiscalización de la SUNAFIL.

12. Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las responsabilidades de los empleadores que no cumplen con los derechos remunerativos de los trabajadores domésticos?

El reglamento de esta ley ha modificado algunos artículos del Reglamento Ley General de Inspección del Trabajo donde se señala las responsabilidades y los tipos de infracciones que podrían cometer los empleadores que van desde la no entrega de boletas, no pagar la RMV, entre otras, que podrían acarrear una sanción, multa al empleador que incumpla con sus obligaciones.

Tarapoto, 05 de junio de 2023.


CÉSAR EMILIO CARRASCO SILVA
ABOGADO
CASM N° 648



GUÍA DE ENTREVISTA

Buen día, le saluda, Ganoza Nieto, Jazmín y Saavedra Meza, Jean Paul, estudiantes de Pregrado de la Universidad César Vallejo – filial Tarapoto de la Facultad de Derecho, nos encontramos realizando nuestro trabajo de investigación denominado “Trabajo y remuneraciones decentes de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín 2020-2022”, por tal motivo requerimos su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado para fines académicos. Agradeceremos a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado : Abogado Edwin Peláez Vega
Cargo : Asesor Legal Externo
Entidad : EMAPA SAN MARTIN S.A.

Objetivo general

Analizar las características de materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana. San Martín. año 2020-2022.

1. En su opinión, ¿cree usted que la Ley N° 31047 garantiza los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar?

Si, pues mediante la Ley No. 31041 y su Reglamento aprobado mediante D. S. No. 009-2021-MT, se mejoró los derechos laborales que regulaba la antigua Ley No. 27986 y se equiparó los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar, con los derechos que tienen los trabajadores del Régimen General de la Actividad Privada, regulado por el D. Leg. No. 728 - Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado mediante D.S. No. 003-97-TR.

2. Para usted, ¿la materialización de los derechos remunerativos influye en el trabajo decente que desarrollan los trabajadores del hogar?

Si, pues al materializarse los derechos remunerativos de los trabajadores y trabajadoras del hogar, es una muestra de que se está valorando y respetando la



laborar que ellos desarrollan, además debemos de entender como trabajo decente aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, y donde existe participación, se respetan los derechos y se cuenta con remuneración adecuada y protección social.

3. Conoce usted ¿cómo la Ley N° 31047 garantiza el trabajo decente de los trabajadores del hogar? Explique

Si, debido a que la Ley No. 31047, reconoce entre otros derechos, los siguientes:

a.- Exige la celebración de un contrato de trabajo escrito, que regula la relación laboral, los derechos y beneficios sociales que te corresponde.

b.- Una remuneración justa, estableciendo que no debe menor a la remuneración mínima vital y si trabajo por horas, el pago debe ser proporcional.

c.- El derecho a un horario y jornada de trabajo, así como al pago de horas extras.

d.- El derecho al pago de gratificaciones y a la Compensación por Tiempo de Servicios.

e.- El derecho al descanso Semana y anual obligatorio.

f.- El derecho al descanso pre y pos natal y protección de la maternidad

g.- Contempla medidas de seguridad y salud en el trabajo.

h.- El derecho a un Sistema de Salud, por lo que debes ser afiliado a EsSALUD.

i.- El derecho a un Sistema de Pensiones, ya sea al SNP o al SPP.

Objetivo específico 1

Conocer el contexto constitucional en el cual se rigen los derechos remunerativos de las trabajadoras del hogar.



4. Usted conoce, ¿Cuáles son los principios constitucionales que establece la Constitución Política del Perú, a fin de solucionar las necesidades económicas de los trabajadores del hogar?

Si, dichos principios se encuentran regulados en el Art. 26 de la Constitución Política del Perú, el cual prescribe: En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Debiendo hacer presente que dichos principios han sido recogidos de manera expresa en D. S. No. 009-2021-MT – Reglamento de la Ley No. 31041.

5. En su opinión ¿La Ley N° 31047, promueve la optimización de derechos constitucionales como derecho al trabajo, a una remuneración, a la vida digna, y a la igualdad? Explique.

Si, pues no solo reconoce el acceso al trabajo, sino también busca que el trabajo se desarrolle de manera decente, garantizando los derechos laborales y protegiendo la integridad física y psicológica de los trabajadores. En ese sentido la Ley No. 31047 y su Reglamento, con el fin de optimizar los derechos constitucionales de los trabajadores y trabajadoras del hogar, ha regulado de manera expresa, todos y cada uno de los derechos que les corresponde y en caso de duda o vacío, te remite de manera supletoria al Régimen General de la Actividad Privada, regulado por el D. Leg. No. 728 - Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado mediante D.S. No. 003-97-TR.

6. Desde su perspectiva ¿Existe seguridad jurídica para los trabajadores del hogar respecto del cumplimiento de sus derechos laborales? Explique

Si, pues la Ley No. 31047 y su Reglamento, han regulado de manera expresa todos los derechos y beneficios sociales que les corresponde a los trabajadores del hogar, estableciendo en el Art. 5 de la ley 31047, la obligatoriedad de suscribir por escrito el contrato de trabajo, además ha señalado cual es el contenido mínimo de dicho



contrato, agregado que en ausencia del contrato de trabajo doméstico escrito o de su registro en el aplicativo web, por aplicación del principio de primacía de la realidad se presume la existencia de la relación laboral. En ese sentido, existe seguridad jurídica respecto del cumplimiento de sus derechos laborales, pues existe un respaldo legal y una presunción en su favor, y en el caso de incumplimiento, pueden hacer valer sus derechos y exigir su cumplimiento ante las autoridades competentes.

Objetivo específico 2

Explicar la influencia del trabajo decente en el respeto a la dignidad humana de las trabajadoras del hogar.

7. Usted puede explicar, ¿Qué implica la actividad del trabajo decente del trabajador del hogar?

Si, trabajo decente del trabajador del hogar, es aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, y donde existe participación, se respetan los derechos y se cuenta con remuneración adecuada y protección social, condición que es reconocida por la ley No. 31047 y su Reglamento.

8. Usted tiene conocimiento, ¿Cuáles son las obligaciones del empleador, con los derechos del trabajador doméstico?

Si, entre ellas tenemos:

a.- Celebrar por escrito un contrato de trabajo e inscribirlo en el aplicativo web del Ministerio de Trabajo.

b.- Pagar una remuneración justa, pagar gratificaciones de fiestas patrias y navideñas.



- c.- Pagar la Compensación por Tiempo de Servicio y pagar horas extras.
 - d.- Otorgar el descanso semanal y anual.
 - e.- Afiliarlo al trabajador a un sistema de Salud y de Pensiones.
 - f.- Otorgar las condiciones laborales, que aseguren la dignidad y adecuada observancia de la seguridad y salud en el trabajo.
 - g.- Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.
9. Desde su perspectiva ¿Existe relación entre el trabajo decente doméstico y la dignidad del trabajador? Explique
- Si, pues mientras más respeto y cumplimiento exista de los derechos y condiciones laborales de los trabajadores domésticos, más se estará respetando la dignidad del trabajador, pues el trabajo decente asegura y garantiza la dignidad humana.

Objetivo específico 3

Analizar el cumplimiento de la Ley N° 31047.

10. Conoce usted, ¿Cuál es la Institución responsable de fiscalizar el cumplimiento de la Ley N° 31047?
- La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL
11. En su opinión, ¿Considera que los empleadores podrán cumplir lo estipulado en la Ley N° 31047, respecto a la remuneración? Explique
- Si, pues la remuneración de los trabajadores del hogar es razonable y equivalente a la remuneración mínima vital, es decir, es igual a la remuneración mínima de los demás trabajador del régimen laboral general, por otro lado, debemos tener presente que la Ley No. 31047, permite contratar a trabajadores del hogar para realizar labores menores (por horas) a la jornada máxima y efectuar un pago proporcional.



12. Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las responsabilidades de los empleadores que no cumplen con los derechos remunerativos de los trabajadores domésticos?

Incurrirá en responsabilidad administrativa y serán plausibles de Sanción Administrativa, sin perjuicio de ello, el trabajador afectado podrá recurrir a la vía judicial y reclamar el pago y cumplimiento de sus derechos remunerativos.

Tarapoto, 24 de Agosto de 2023.


Edwin Peláez Vega
ABOGADO
CALL N° 4099
FIRMA Y SELLO



GUÍA DE ENTREVISTA

Buen día, le saluda, Ganoza Nieto, Jazmín y Saavedra Meza, Jean Paul, estudiantes de Pregrado de la Universidad César Vallejo – filial Tarapoto de la Facultad de Derecho, nos encontramos realizando nuestro trabajo de investigación denominado "Trabajo y remuneraciones decentes de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín 2020-2022", por tal motivo requerimos su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado para fines académicos. Agradeceremos a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado : DR. WILDER RUIZ GUAMANTA

Objetivo general

Analizar las características de materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana. San Martín: año 2020-2022.

1. En su opinión, ¿cree usted que la Ley N° 31047 garantiza los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar?

Considero que teóricamente sí, pero debe existir un rol fiscalizador firme y constante.

2. Para usted, ¿la materialización de los derechos remunerativos influye en el trabajo decente que desarrollan los trabajadores del hogar?

La materialización de los derechos remunerativos es un componente crucial para asegurar que los trabajadores del hogar tengan condiciones laborales decentes y justas. Esto no solo afecta su bienestar individual, sino que también contribuye a la construcción de una sociedad más justa y equitativa en su conjunto.

3. Conoce usted ¿cómo la Ley N° 31047 garantiza el trabajo decente de los trabajadores del hogar? Explique

Si, estableciendo condiciones de trabajo dignos, y sostén normativo para futuras demandas ante el incumplimiento por parte de los empleadores de lo normado en la Ley estudiada.

Objetivo específico 1

Conocer el contexto constitucional en el cual se rigen los derechos remunerativos de las trabajadoras del hogar.

4. Usted conoce. ¿Cuáles son los principios constitucionales que establece la Constitución Política del Perú, a fin de solucionar las necesidades económicas de los trabajadores del hogar?

Considero que uno de los principios que coadyuva es la protección social, toda vez que, la Constitución subraya la importancia de la seguridad social y la protección social para todos los ciudadanos. Esto puede incluir acceso a sistemas de seguridad social, atención médica y otros beneficios que ayuden a los trabajadores del hogar a enfrentar necesidades económicas y contingencias.

5. En su opinión ¿La Ley N° 31047, promueve la optimización de derechos constitucionales como derecho al trabajo, a una remuneración, a la vida digna, y a la igualdad? Explique

Considero que si, habida cuenta que, el artículo 6 de la ley bajo estudio, estipula los parámetros de la remuneración y de las condiciones de trabajo. Asimismo, regula, los beneficios sociales y laborales que adquiere el trabajador.

6. Desde su perspectiva ¿Existe seguridad jurídica para los trabajadores del hogar respecto del cumplimiento de sus derechos laborales? Explique

Considero que aún no, a pesar de las normativas, por las argucias de los empleadores para no dejar "rastros" de una relación laboral. Así como el desconocimiento de los trabajadores del hogar sobre sus derechos. Por ello es necesario, realizar inspecciones laborales de manera regular, identificando previamente regular la población trabajadora del hogar.

Objetivo específico 2

Explicar la influencia del trabajo decente en el respeto a la dignidad humana de las trabajadoras del hogar.

7. Usted puede explicar, ¿Qué implica la actividad del trabajo decente del trabajador del hogar?

La actividad de trabajo decente del trabajador del hogar implica la realización de sus labores en condiciones que respetan y protegen sus derechos laborales y humanos. El concepto de trabajo decente fue promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se refiere a empleos productivos que ofrecen un salario justo, seguridad en el lugar de trabajo, protección social y respeto de los derechos fundamentales en el trabajo.

8. Usted tiene conocimiento, ¿Cuáles son las obligaciones del empleador, con los derechos del trabajador doméstico?

Sí, tengo conocimiento. Al respecto, me gustaría resaltar la obligación de una remuneración digna, esto es, pagar un salario justo y acordado por las tareas realizadas, asegurando que cumple con los estándares legales y que no haya discriminación en la remuneración.

9. Desde su perspectiva ¿Existe relación entre el trabajo decente doméstico y la dignidad del trabajador? Explique

10. Sí, existe una estrecha relación entre el trabajo decente doméstico y la dignidad del trabajador, ya que el trabajo decente garantiza condiciones laborales justas y respetuosas que preservan la dignidad humana del trabajador doméstico.

Objetivo específico 3

Analizar el cumplimiento de la Ley N° 31047.

11. Conoce usted, ¿Cuál es la Institución responsable de fiscalizar el cumplimiento de la Ley N° 31047?

SUNAFIL.

12. En su opinión, ¿Considera que los empleadores podrán cumplir lo estipulado en la Ley N° 31047, respecto a la remuneración? Explique.

Considero que es muy complicado el cumplimiento de lo estipulado en la norma bajo estudio, toda vez que, el rubro doméstico en la realidad no tiene una percepción de formalización, y siguen menospreciando la labor doméstica.

13. Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las responsabilidades de los empleadores que no cumplen con los derechos remunerativos de los trabajadores domésticos?

Los empleados que no cumplen con los derechos remunerativos de los trabajadores domésticos podrían enfrentar acciones legales y demandas por parte de los trabajadores para recuperar los salarios no pagados e indemnizaciones buscar por daños y perjuicios.

Tarapoto, 05 de junio de 2023.



Wilacer Ruiz Guzmanta
ABOGADO
C.A.S.M. N° 968

GUÍA DE ENTREVISTA

Buen día, le saluda, Ganoza Nieto, Jazmín y Saavedra Meza, Jean Paul, estudiantes de Pregrado de la Universidad César Vallejo – filial Tarapoto de la Facultad de Derecho, nos encontramos realizando nuestro trabajo de investigación denominado “Trabajo y remuneraciones decentes de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín 2020-2022”, por tal motivo requerimos su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado para fines académicos. Agradeceremos a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado : DR. ALEXANDER LEYVA RAMÍREZ
Profesión : ABOGADO

Objetivo general

Analizar las características de materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana. San Martín. año 2020-2022.

1. En su opinión, ¿cree usted que la Ley N° 31047 garantiza los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar?

Ha logrado enfatizar mucho más en la formalidad del trabajo del hogar y en consecuencia optimizar derechos como la remuneración.

2. Para usted, ¿la materialización de los derechos remunerativos influye en el trabajo decente que desarrollan los trabajadores del hogar?

Sí, la materialización de los derechos remunerativos tiene un impacto significativo en el trabajo decente que desarrolla los trabajadores del hogar. El trabajo decente se refiere a empleos que son productivos, ofrecen un salario justo, seguridad en el lugar de trabajo, protección social y respetan los derechos laborales fundamentales. Los trabajadores del hogar, al igual que cualquier otro tipo de trabajador, merecen condiciones laborales justas y dignas.


ALEXANDER M. LEYVA RAMIREZ
ABOGADO
CALL 012819



3. Conoce usted ¿cómo la Ley N° 31047 garantiza el trabajo decente de los trabajadores del hogar? Explique

Dando mecanismos para reclamar los derechos que fueron vulnerados durante la relación laboral.

Objetivo específico 1

Conocer el contexto constitucional en el cual se rigen los derechos remunerativos de las trabajadoras del hogar.

4. Usted conoce, ¿Cuáles son los principios constitucionales que establece la Constitución Política del Perú, a fin de solucionar las necesidades económicas de los trabajadores del hogar?

Sí, uno de esos principios es la igualdad ante la ley, por cuanto, es un principio fundamental en la Constitución. Esto implica que todos los trabajadores, independientemente de su ocupación o estatus, deben recibir igual trato y protección en términos de sus derechos laborales, incluida la remuneración adecuada.

5. En su opinión ¿La Ley N° 31047, promueve la optimización de derechos constitucionales como derecho al trabajo, a una remuneración, a la vida digna, y a la igualdad? Explique

Promueve derechos laborales que se encuentran prescritos o amparados en la constitución, por cuanto, genera seguridad jurídica en la relación laboral, como la demarcación del contrato laboral, el medio y forma de pago de la remuneración, etc.

6. Desde su perspectiva ¿Existe seguridad jurídica para los trabajadores del hogar respecto del cumplimiento de sus derechos laborales? Explique

La seguridad jurídica para los trabajadores del hogar respecto al cumplimiento de sus derechos laborales es un objetivo importante que requiere un esfuerzo conjunto de legisladores, empleadores, trabajadores y organizaciones para garantizar que las leyes y aplicaron sean efectivamente implementadas y que se respeten los derechos


ALEXANDER W. LEYVA RAMIREZ
ABOGADO
CALL 012819



fundamentales de estos trabajadores. En el Perú, aún falta educación laboral, ajustando ese ítem las brechas en una relación laboral se reducirán.

Objetivo específico 2

Explicar la influencia del trabajo decente en el respeto a la dignidad humana de las trabajadoras del hogar.

7. Usted puede explicar, ¿Qué implica la actividad del trabajo decente del trabajador del hogar?

Implica, un salario justo, horas de trabajo razonables, condiciones de trabajo seguros y saludables, el cumplimiento de los derechos laborales, protección social, y la firma de un contrato laboral claro y sencillo.

8. Usted tiene conocimiento, ¿Cuáles son las obligaciones del empleador, con los derechos del trabajador doméstico?

Sí. Las obligaciones del empleador se encuentran plasmadas en la Ley N° 31047, y son de obligatorio cumplimiento.

9. Desde su perspectiva ¿Existe relación entre el trabajo decente doméstico y la dignidad del trabajador? Explique

El trabajo decente doméstico contribuye directamente a la dignidad del trabajador al proporcionar salarios equitativos, condiciones seguras y derechos laborales que respetan su valía como individuo y como profesional.



ALEXANDER M. LEYVA RAMIREZ
ABOGADO
CALL 012819

Objetivo específico 3

Analizar el cumplimiento de la Ley N° 31047.

10. Conoce usted, ¿Cuál es la Institución responsable de fiscalizar el cumplimiento de la Ley N° 31047?

La institución encargada según el reglamento de la Ley N° 31047 es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

11. En su opinión, ¿Considera que los empleadores podrán cumplir lo estipulado en la Ley N° 31047, respecto a la remuneración? Explique.

Es complicado, porque la formalización de los empleadores aunado al menosprecio del trabajo del hogar, forman un binomio poco esperanzador para el cumplimiento de la norma en el momento de la relación laboral.

12. Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las responsabilidades de los empleadores que no cumplen con los derechos remunerativos de los trabajadores domésticos?

Las autoridades laborales podrían imponer sanciones y multas a los empleadores que no cumplan con los derechos remunerativos de los trabajadores domésticos, como parte de su rol en hacer cumplir las leyes laborales.

Tarapoto, 26 de agosto de 2023.


ALEXANDER M. LEYVA RAMIREZ
ABOGADO
CALL 012619

FIRMA Y SELLO



GUÍA DE ENTREVISTA

Buen día, le saluda, Ganoza Nieto, Jazmin y Saavedra Meza, Jean Paul, estudiantes de Pregrado de la Universidad César Vallejo – filial Tarapoto de la Facultad de Derecho, nos encontramos realizando nuestro trabajo de investigación denominado “Trabajo y remuneraciones decentes de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana, San Martín 2020-2022”, por tal motivo requerimos su participación en el llenado de esta guía de entrevista de forma clara y sincera, por cuanto el instrumento fue diseñado para fines académicos. Agradeceremos a usted se sirva contestar a las preguntas planteadas con la mayor sinceridad posible. Gracias por su amabilidad.

Entrevistado : DRA. SILVIA RAMÍREZ

Objetivo general

Analizar las características de materialización de los derechos remunerativos en el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, desde la perspectiva de la dignidad humana. San Martín. año 2020-2022.

1. En su opinión, ¿cree usted que la Ley N° 31047 garantiza los derechos remunerativos de los trabajadores del hogar?

Sí, por cuanto la nueva ley, establece mejores condiciones laborales para los trabajadores del hogar.

2. Para usted, ¿la materialización de los derechos remunerativos influye en el trabajo decente que desarrollan los trabajadores del hogar?

Claro que sí, teniendo en cuenta la naturaleza de la remuneración, la misma que coadyuva al sustento diario del trabajador y su familia, mejorando su calidad de vida.

3. Conoce usted ¿cómo la Ley N° 31047 garantiza el trabajo decente de los trabajadores del hogar? Explique



Bueno, la Ley N° 31047, garantiza una remuneración justa, beneficios sociales, jornadas de descanso, horarios de trabajo, entre otros consignados lo largo de la ley, lo que a su vez, genera dignidad en el trabajo del hogar.

Objetivo específico 1

Conocer el contexto constitucional en el cual se rigen los derechos remunerativos de las trabajadoras del hogar.

4. Usted conoce, ¿Cuáles son los principios constitucionales que establece la Constitución Política del Perú, a fin de solucionar las necesidades económicas de los trabajadores del hogar?

En principio, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, adoptados en la Ley N° 31047, dentro de ellos la CTS, vacaciones, remuneración; y de forma adicional, la dignidad laboral.

5. En su opinión ¿La Ley N° 31047, promueve la optimización de derechos constitucionales como derecho al trabajo, a una remuneración, a la vida digna, y a la igualdad? Explique

Sí, por cuanto, de forma taxativa regula dichos derechos, generando seguridad jurídica.

6. Desde su perspectiva ¿Existe seguridad jurídica para los trabajadores del hogar respecto del cumplimiento de sus derechos laborales? Explique

Sí, toda vez que, los trabajadores del hogar tendrán derecho a “reclamar” el derecho vulnerado, como vacaciones, remuneraciones, etc.

Objetivo específico 2

Explicar la influencia del trabajo decente en el respeto a la dignidad humana de las trabajadoras del hogar.



7. Usted puede explicar, ¿Qué implica la actividad del trabajo decente del trabajador del hogar?

La OIT describe al trabajo decente como “buen trabajo” o “trabajo digno”, en tal contexto, las condiciones que deben imperar en un trabajo decente, son las que protegen la dignidad del trabajador del hogar y por el contrario no la menoscabe.

8. Usted tiene conocimiento, ¿Cuáles son las obligaciones del empleador, con los derechos del trabajador doméstico?

Sí, las obligaciones se encuentran expresadas en la misma ley, en el artículo 5 (obligación de celebrar un contrato), art. 6 y 8 (obligación de remunerar), art. 10 (la jornada laboral) art. 11 (los descansos), así entre otros que se encuentran detallados en la ley estudiada.

9. Desde su perspectiva ¿Existe relación entre el trabajo decente doméstico y la dignidad del trabajador? Explique

Claro que sí, de hecho, un trabajo decente se configura cuando se resguarda la dignidad del trabajador, es decir, si el trabajo no cautela al trabajador y su dignidad, simplemente no sería un trabajo decente.

Objetivo específico 3

Analizar el cumplimiento de la Ley N° 31047.

10. Conoce usted, ¿Cuál es la Institución responsable de fiscalizar el cumplimiento de la Ley N° 31047?

SUNAFIL

11. En su opinión, ¿Considera que los empleadores podrán cumplir lo estipulado en la Ley N° 31047, respecto a la remuneración? Explique.

Es complicado, pero con los procesos laborales, multas, fiscalización, empadronamiento y educación normativa, se podría cambiar la *percepción* del empleador para que cumpla con lo regulado en la Ley N° 31047.

12. Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las responsabilidades de los empleadores que no cumplen con los derechos remunerativos de los trabajadores domésticos?

Administrativas y Judiciales.

Tarapoto, 05 de junio de 2023.


Silvia Magaly Romero Sánchez
ABOGADA
C.A.T. N° 3428
FIRMA Y SELLO