



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**“Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado
en la ratificación del Convenio 189 de la OIT – Convenio sobre el
trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

Brigitte Lazaro Pachas

ASESORA:

Mg. Liliam Lesly Castro Rodríguez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Laboral

LIMA – PERÚ

2017

Página del Jurado

Dr. Laos Jaramillo Enrique Jordan

PRESIDENTE

Mg. La torre Guerrero Ángel Fernando

SECRETARIO

Mg. Castro Rodríguez Liliam Lesly

VOCAL

Dedicatoria:

A Dios, quien supo guiarme en esta carrera profesional;

A mis padres, Gabriel y Sonia porque le han dado razón a mi vida, por sus consejos y su apoyo incondicional, todo lo que hoy soy es gracias a ellos;

A mis hermanos y sobrino Nehemías por estar siempre presentes.

Agradecimiento:

Expreso mi agradecimiento a la
Mg. Liliam Lesly Castro Rodríguez
por orientarme en el presente
Desarrollo de Tesis.

Declaración Jurada de Autenticidad

BRIGGITTE LAZARO PACHAS, identificada con DNI N° 77427414, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, fraude plagios, auto plagio, piratería, falsificación, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada en este trabajo de investigación, declaro bajo juramente someterme a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de marzo del 2018

BRIGGITTE LAZARO PACHAS

DNI N° 77427414

Presentación

Señores miembros del Jurado de Grado y Títulos de la Universidad César Vallejo, de la Facultad de Derecho.

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la escuela de Pregrado de la Universidad “César Vallejo”, presento ante ustedes la Tesis titulada “ Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT – Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos” la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Abogado.

El presente trabajo de investigación, describirá el Principio de Igualdad, como un Principio vulnerado por el Estado al no ratificar el convenio 189 de la OIT, así mismo el Principio de Publicidad el cual su inaplicación es la razón por la que no se viene cumpliendo el régimen laboral de los trabajadores del hogar en la actualidad.

El estudio está compuesto por tres capítulos, el Capítulo I, explica el Problema de mi investigación, los problemas, justificaciones, objetivos y supuestos los cuales proporcionan los principales conocimientos de la tesis, también describe el marco teórico, el Capítulo II, expone los aspectos metodológicos, y el Capítulo III, presentara los resultados de la investigación, conclusiones, referencias bibliográficas y anexos.

La autora

Índice

| | Pág. |
|---|------|
| PÁGINA DEL JURADO | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD | v |
| PRESENTACIÓN | vi |
| ÍNDICE | vii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 11 |
| APROXIMACIÓN TEMÁTICA | 12 |
| TRABAJOS PREVIOS | 15 |
| TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA | 19 |
| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 50 |
| JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO | 50 |
| OBJETIVOS | 51 |
| SUPUESTOS JURÍDICOS | 52 |
| II. MÉTODO | 53 |
| TIPO DE INVESTIGACIÓN | 54 |
| CARACTERIZACIÓN DE SUJETOS | 55 |
| POBLACIÓN Y MUESTRA | 56 |
| TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y VALIDEZ | 57 |
| MÉTODO DE ANALISIS DE DATOS | 59 |
| TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN, UNIDADES TEMÁTICAS, CATEGORIZACIÓN | 60 |
| ASPECTOS ÉTICOS | 61 |
| III. RESULTADOS | 62 |
| IV. DISCUSIÓN | 74 |

| | |
|---|-----|
| V. CONCLUSIONES | 83 |
| VI. RECOMENDACIONES | 85 |
| VII. RERENNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 87 |
| VIII. ANEXOS | 94 |
| ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA | 95 |
| ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS | 98 |
| ANEXO 3: GUIA DE ENTREVISTA A ABOGADOS Y ESPECIALISTAS | 107 |
| ANEXO 3-A: ENTREVISTA AL ESPECIALISTA GIANCARLO GAYOSO GAMBOA | 109 |
| ANEXO 3-B: ENTREVISTA AL ESPECIALISTA CARLOS HINOSTROZA HINOSTROZA | 113 |
| ANEXO 3-C: ENTREVISTA AL ESPECIALISTA CLAUDIA ESPARZA PATIÑO | 117 |
| ANEXO 3-D: ENTREVISTA A LA ABOGADA LILIAM CASTRO RODRIGUEZ | 121 |
| ANEXO 3-E: ENTREVISTA A LA ABOGADA KATTY CABALLERO SEGA | 125 |
| ANEXO 3-F: ENTREVISTA A LA ABOGADA JESSICA SMALL RUIZ | 129 |
| ANEXO 4: GUIA DE ENTREVISTA A TRABAJADORES DEL HOGAR | 133 |
| ANEXO 4-A: ENTREVISTA A LA TRABAJADORA FLOR PACHAS VEGA | 135 |
| ANEXO 4-B: ENTREVISTA A LA TRABAJADORA INES HUARCAYA TICLLA | 139 |
| ANEXO 4-C: ENTREVISTA A LA TRABAJADORA RUTH HUARCAYA TICLLA | 143 |
| ANEXO 5: GUIA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL | 147 |
| ANEXO 6: SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE PIURA N°02463-2010-PA/TC | 149 |

El presente estudio titulado “Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT- Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos” busca demostrar la realidad que viven los trabajadores y trabajadoras del hogar dado que existe falta de consciencia, conocimiento de la norma y de su procedimiento para reclamar.

Al analizar esta problemática se podrá observar el poco interés que posee el gobierno en reconocer esta labor como un aporte muy sustancial para el crecimiento de las familias, la comunidad y la economía, ya que no existen políticas públicas del gobierno que establezcan información apropiada y se difunda la información por parte de sus entidades competentes.

Palabras Claves: Trabajadores del hogar, fiscalización laboral, Principio de Igualdad, Principio de Publicidad.

The present study entitled "Analysis of the Principle of Equality and Publicity as a State Role in the Ratification of ILO Convention 189 - Convention on Decent Work for Domestic Workers" seeks to demonstrate the reality of domestic workers. since there is a lack of awareness, knowledge of the norm and its procedure to claim.

When analyzing this problem it will be possible to observe the little interest that the government has in recognizing this work as a very substantial contribution for the growth of families, the community and the economy, since there are no government public policies that establish appropriate information and disseminate information by their competent entities.

Keywords: Domestic workers, social and labor rights, Principle of Equality, Principle of Advertising

I. INTRODUCCIÓN

Aproximación Temática

La presente investigación titulada “Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT- Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos” se desarrolló dentro del territorio del Lima.

Se define a trabajadores del hogar como aquellas personas que prestan sus servicios domésticos remunerados en la casa de una tercera persona, con la finalidad de recibir una remuneración, los cuales están referidos a las actividades propias de un hogar tales como el aseo, la cocina, la lavandería, el cuidado de los niños y de las personas ancianas; sin embargo estas son consideradas parte de una población débil, razón por la cual ha sido indispensable la innovación de mecanismos o medidas de protección, además de normas internacionales con la finalidad de que se aprecie y considere la trascendencia de esta labor y su contribución a la economía de nuestro país.

Antes del año 2003 existían normas a nivel del Poder Ejecutivo, es decir Decretos Supremos que solo reconocían algunos derechos laborales de los trabajadores del hogar lo cuales seguían siendo muy pocos; en ese mismo año sale la Ley N° 27986 de Trabajadores del Hogar y su reglamento del mismo año, en donde se reconoció a nivel de un rango legal por primera vez en nuestro país una serie de derechos específicos para los trabajadores domésticos, no obstante siguió siendo una labor no reconocida a nivel social.

La situación que vive esta población en Lima es preocupante, la gran mayoría de trabajadores del hogar son mujeres que están expuestas a largas horas de trabajo laborando inclusive más de 48 horas semanales, las cuales desconocen el régimen que regula sus derechos, de igual forma el Estado demuestra poco interés en la difusión de los mismos, a esto también se le suma que en la práctica lo que se desarrolla es muy diferente, por ello es importante resaltar que es un gran avance el que se ha dado hasta ahora pero no suficiente.

El Estado no reconoce esta labor como un aporte muy importante para el crecimiento de las familias, la comunidad y la economía del país, siendo que facilitan por medio de su trabajo que los empleadores puedan desarrollarse en

actividades importantes; de ese mismo modo se debe tener en consideración que la población a la que nos dirigimos en su mayoría no tiene educación, muchas son inmigrantes que vienen de distintas provincias a buscar en Lima nuevas oportunidades de vida o en muchos casos para ayudar económicamente a su familia que vive en provincia, contando algunas solo con estudios básicos, sea primaria o hasta secundaria, lo que hace que se conviertan en una población débil de manera educativa.

Si bien es cierto, esta ley en su momento configuró un avance sumamente imprescindible para la población, la comunidad y en particular para los trabajadores del hogar para el reconocimiento de sus derechos, pero pese a todo ello siguió existiendo un conjunto de disimilitudes y defectos lo cual los pone en una posición perjudicial vulnerándose de esa forma su derecho fundamental a la igualdad y no discriminación.

Por otro lado, muchas trabajadoras domésticas no admiten esta labor por temor o vergüenza, ya que por un conjunto de estereotipos social y culturalmente de cientos de años atrás se ha considerado subvalorada, teniendo también un estereotipo de género muy fuerte porque es una actividad doméstica asimilada a la labor de la mujer, actividad que no se le suele reconocer el valor que realmente tiene y que se subvalora por el simple hecho de que no se necesita de una capacitación previa para su desarrollo.

El abuso que padecen los trabajadores del hogar nace de la inexistencia del reconocimiento de esta labor, el cual no es reconocido a diferencia de otros empleos, a eso se le suma también su naturaleza informal, su labor de condición privada, las extensas horas de labor y la insuficiente remuneración, asimismo esta actividad reemplaza el trabajo no retributivo de la mujer ama de casa que no necesita conocimiento ni preparación previa.

Por otra parte, las horas trabajadas es otro problema, ya que los que se encuentran laborando bajo la modalidad cama adentro, no tienen un control establecido, es ahí donde podemos ver el problema que origina esta normativa en donde los trabajadores del hogar no están considerados como trabajadores en general, por lo que son legislados como trabajadores especiales, con un

régimen especial, que solo les reconoce el cincuenta por ciento de sus derechos y beneficios sociales.

Otro aspecto importante es que esta norma no reconoce el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, ya que no determina una remuneración mínima vital, precisando que está debe ser objeto de la libre decisión de las partes, del mismo modo establece que el contrato será facultativo, es decir verbal o escrito, sin embargo la mayoría se quedan en verbales, creando desconfianza para los trabajadores del hogar, de cómo podrían probar su vínculo laboral sin que exista algo que los acredite.

Con lo anteriormente expuesto, la Constitución Política del Perú (1993) señalo explícitamente en su artículo 24 que todo trabajador posee el derecho a una remuneración equitativa y suficiente para el bienestar de él y su familia, recalcando que los beneficios sociales deben primar sobre cualquier otra obligación del empleador, así mismo en su artículo 26 reconoce los principios que regularizan la relación laboral, advirtiendo que debe respetar la igualdad de oportunidades sin discriminación.

Si bien es cierto, Lima está dividida por sectores socioeconómicos A, B, C, D y E, en ese sentido los trabajadores del hogar que laboren en los sectores A y B pueden percibir incluso hasta más de una remuneración mínima vital, pero que pasaría entonces con los sectores C, D, y E, que se ven en la necesidad de requerir los servicios de una trabajadora doméstica, percibiendo estas un salario por debajo del mínimo vital, entonces es necesario que la norma deba adecuarse a todos los sectores.

Asimismo, la inacción que prevalece actualmente de parte de las entidades encargadas de fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, se ha presentado de forma principal en el desconocimiento que tiene la población de la existencia del régimen laboral que los protege, así como también las entidades competentes deberán elaborar un contacto más directo con esta población, estableciendo mecanismos de control para que se cumplan las normas, se establezca una información adecuada y se difunda la información.

Para la Defensoría del Pueblo (2012) el Estado debería demostrar voluntad política para mejorar las condiciones de los trabajadores del hogar tanto en la ley

como en los hechos, ratificando el convenio 189 de la OIT, precisando que efectivamente exista una igualdad de trato entre trabajadores del hogar y que se evite minusvalorar su trabajo reconociendo sus derechos en igualdad a los demás trabajadores (p. 8).

El 16 de junio de 2011 fue aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, el Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, el cual dispone que se reconozcan internacionalmente sus derechos laborales completos como cualquier otro trabajador y no derechos parciales como se da en nuestro país, a pesar de ello este convenio nunca fue ratificado por el Perú.

Ante esta situación el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo, busco establecer una igualdad de trato entre los trabajadores del hogar y los trabajadores comunes para que se evite subestimar su trabajo y que se les reconozca los derechos en equidad al resto de trabajadores, del mismo modo que exista un sueldo mínimo adaptándolo a cada realidad del Estado.

Si bien es cierto, es deber del Estado en sus diferentes instancias, el poder garantizar los derechos de las personas y en especial de las personas que en los hechos se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad como es el caso de los trabajadores del hogar.

Atendiendo a estas consideraciones, la declaración de Filadelfia promulgada el 10 de mayo de 1944, determino que es deber de los Estados miembros que ratifiquen o no un convenio, respetar y actuar conforme a los Principios referentes a los derechos fundamentales de los trabajadores y a la Constitución, por ello el mencionado convenio debe ser objeto de lineamiento para el régimen laboral de los trabajadores domésticos en nuestro país.

Trabajos Previos

Taboada (2013) menciona que los antecedentes o trabajos previos son imprescindibles porque le van a proporcionar al investigador definir si el tema ha sido indagado o no, así como estudiar las figuras más importantes de la existencia problemática (p.148).

En Tesis Internacionales:

Ecuador

Intriago (2016), en su trabajo de Investigación sobre: *“El principio de universalidad de los derechos humanos frente al derecho a la seguridad social de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar en movilidad humana interna, pertenecientes a diversos grupos culturales del Ecuador desde la vigencia de la Constitución de la República del Ecuador de 2008”* para obtener el grado de Magister por la Universidad Andina Simón Bolívar, realiza un cuidadoso estudio acerca de las principales vulneraciones a las trabajadoras domésticas, las cuales concluye que son las extensas horas de trabajo a las que están expuestas y a no percibir un pago adicional por ello, señala además, que desde el año 2010 su país les reconoce el salario mínimo, sin embargo existen otros beneficios que aún se les vulneran, por ello expresa que es necesario que se siga con la lucha de lograr que esta labor sea reconocida de igual modo que las otras.

Del mismo modo concluye mencionando que el derecho a la seguridad social es un derecho inherente en el cual se transversalizan todos los derechos y principios humanos como la universalidad.

Flores (2015), en su estudio titulado: *“La seguridad social para las mujeres trabajadoras no remuneradas del hogar”* por la Universidad de los Hemisferios de Ecuador, en donde precisa que el Estado tiene la facultad y el deber de brindar el derecho a la seguridad social ya que es su función y responsabilidad como tal, tomando en consideración el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, que en la realidad no se lleva a cabo, quedando solo una propuesta y no un hecho, por ello concluyo mencionando que se deberán promulgar las normas laborales para que sean de conocimiento de los trabajadores, además que el derecho a la seguridad sea obligatorio y no opcional ya que es un derecho respaldado por el Estado y que conforme a los convenios de la Organización Internacional de Trabajo debería respetarse.

Infante (2011), realizó un estudio minucioso acerca de los derechos y obligaciones que le asisten a las trabajadoras domésticas, este estudio tuvo como título: *“Capacitación acerca de los derechos y obligaciones jurídicas de trabajadoras domésticas, remuneradas y su impacto en el entorno familia, del barrio La Propicia del Cantón La Libertad”* la cual fue realizada en el año 2011

como tesis para obtener el grado de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador por la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Como resultado de dicho trabajo de investigación propuso la capacitación a las trabajadoras y trabajadores del hogar referente a sus derechos y obligaciones, mediante el apoyo de instituciones u organismos, con el fin de que estas conozcan los derechos que les asisten, por otro lado señalo que los derechos de los trabajadores domésticos deben contar con el sustento político, de tal forma que se incrementen las oportunidades para esta población.

El autor concluye señalando que esta labor se lleva a cabo en situaciones diversas, ya que pueden darse situaciones de un empleo parcialmente favorable que estén dentro de lo establecido en la ley, y otras en las que se encuentren en situaciones precarias considerándose esta labor como informal porque lo que está establecido difícilmente se concreta en la realidad.

Guatemala

Cano (2013), en su trabajo de Investigación sobre: *“La conveniencia de la relación de la división de atención a la trabajadora doméstica dentro de la sección de promoción y capacitación de la mujer trabajadora del Ministerio de Trabajo y prevención social”* como trabajo de investigación para la Universidad de San Carlos de Guatemala como tesis para obtener el grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, en aquel estudio se desarrolló el tema del trato diferenciado que se le da a las trabajadoras domésticas, por ello propuso la innovación de una división de atención a la trabajadora del hogar, la cual proporcione una asistencia integral en fundamento a la condición de su labor así como la particularidad de las que lo ejercen.

En esta tesis podemos apreciar que el tiempo que requiere esta labor no les permite que adquieran oportunidades en las que puedan desarrollarse de forma educativa, social y familiar, así mismo la naturaleza de su régimen especial es un obstáculo para la fiscalización que puede acarrear la vulneración de los derechos del empleador.

En Tesis Nacionales:

La Cruz (2014), en su estudio titulado: *“Protección al Régimen Especial de trabajo del hogar, modalidad cama adentro”* para obtener el grado de Magister por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Como producto de dicho trabajo de investigación se propuso la implementación de la inspección laboral, así como también otras medidas que admitan el conocimiento de los derechos laborales, que exista un mayor monitoreo de parte de las asociaciones privadas como municipales de la mano con las entidades del Estado encargados de la fiscalización laboral.

En consecuencia, el autor indica que para la efectiva fiscalización de trabajo doméstico, debe crearse un plan de acción para los inspectores laborales, que incluya la capacitación constante, asimismo la autora concluye mencionando que la inspección de trabajo se llevara a cabo cuando se adquieran previsiones para resguardar la intimidad y privacidad de los ciudadanos que habitan en el hogar en donde presta servicios la trabajadora doméstica.

Vela (2016), Desarrollo un estudio cuidadoso sobre: *“Articulación entre el gobierno local y la sociedad civil para el desarrollo de capacidades de las trabajadoras del hogar en el distrito de Magdalena del Mar”* la cual fue desarrollada en el año 2016 como tesis para obtener el grado de Magister en Gerencia Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Como producto del mencionado trabajo de investigación, propuso incurrir en el conocimiento de la significación del trabajo doméstico, así como impulsar el perfeccionamiento de las condiciones en las que se determinan las relaciones laborales, siendo la Municipalidad de Magdalena del Mar el lugar en donde el CESIP puede desarrollar actividades de información para los trabajadores del hogar de ese y otros distritos. Asimismo concluyo señalando que deberá existir decisión y voluntad política del alcalde, que deba estar seguro que el programa que se empleó para esta población aportara a su desarrollo beneficiando a muchas familias empleadoras del distrito de Magdalena del Mar.

Valdez (2014), en su trabajo de investigación sobre: *“Empleadoras y Trabajadoras del hogar cama adentro: Un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana”* para obtener el grado de Magister por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

En donde se propuso analizar una de las modalidades de trabajo doméstico cama adentro, analizando desde la interseccionalidad, en el que concluye mencionando que dichas trabajadoras son caracterizadas o descritas como una mujer migrante que no cuenta con familiares que puedan apoyarla, ni con horas de descanso suficientes para crear vínculos de amistad, así como condiciones económicas y educativas inferior a la de su empleador.

En esta tesis se identificó distintos agentes que influyen en que no se respeten sus derechos laborales por parte del empleador, siendo estos la minoría de edad que tenga la trabajadora del hogar, poca condición económica del empleador y desconocimiento de la norma por parte del empleador y trabajador.

Teorías relacionadas al tema

Los Principios Laborales

Rendon (2007), señala que los principios establecen en su mayoría la función de defender los derechos de los trabajadores los cuales conducen y dirigen las normas establecidas o por establecerse con la finalidad de solucionar las disputas entre los trabajadores y empleadores (p.94).

El derecho laboral tiene principios como otros derechos, que son como normas de alta jerarquía que establecen las bases en la cual todas las demás leyes van a tener que basarse y que no podrán ignorar de ninguna manera, estos principios van a limitar el poder del Estado, ya que al establecer ciertas normas el Estado no va poder ignorarlas y de ese modo perjudicar al trabajador que es un ciudadano tan atendible como cualquier otro y más aún cuando ese ciudadano está produciendo, creando oportunidades, por ello se han establecido ciertos principios en las doctrinas y legislaciones laborales.

Pérez (2010) señala también que los principios laborales son aquellas líneas o directrices que anuncian las normas laborales e inspiran el ordenamiento y conocimiento laboral, los cuales precisan de forma directa o indirectamente soluciones, lo que conllevara a proyectar o procesar la aceptación de recientes legislaciones y aclarar situaciones no previstas (p.35).

Se entiende con ello que los principios laborales son líneas directrices que le van a dar contenido al derecho del trabajo, que nos van ayudar a encontrar soluciones o algunas pautas importantes para poder entender los derechos a favor del trabajador, por otro lado los principios son como una especie de marco

dentro de los cuales el derecho del trabajo adquiere determinada forma, estos son de conocimiento imprescindibles para aprender y aplicar normas del derecho del trabajo con el fin de proteger al trabajador.

Funciones que cumplen los Principios Laborales

Zavala (2011) precisa que los principios laborales desempeñan funciones específicas las cuales son las siguientes (p.16):

- Informativa: Estas sirven de criterio para la innovación de normas.

El legislador tiene que conocer todo aquello que sucede en la realidad y en base a ello inspira ese conocimiento ha el mismo para poder aplicar los principios del trabajo.

- Normativa: Se ejercen labores de fuentes supletorias ante los vacíos o deficiencia de las normas.

Se va actuar de manera subsidiaria y supletoria, ya que en vez de utilizar a la norma puedo utilizar en algún momento determinado un principio del derecho.

- Interpretativa: Son normas que orientan el pensamiento jurídico en materia laboral, lo cual proporciona emplear los criterios de interpretación.

Se constituye un criterio orientador, es decir en base a esos principios se va adecuar a cada una de esas situaciones que se van a presentar en la realidad, por lo tanto voy a tener una orientación de lo que está aconteciendo en esa acción.

El Principio de Igualdad

Nuestra constitución indica que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, este derecho garantiza a toda persona a recibir el mismo trato y la misma protección de sus derechos sin privilegios arbitrarios para nadie, por lo tanto el contenido y la aplicación de una ley debe ser en principio igual para todos, la igualdad es además de un derecho individual un principio que ordena todo el sistema jurídico de un país, sin embargo nuestro Tribunal Constitucional interpreta este principio, señalando que la igualdad consiste en que la ley debe tratar igual a los iguales y distinto a los que son distintos siempre que se haga sobre bases objetivas razonables y proporcionales.

La Constitución permite que algunas personas que se encuentran en una situación objetivamente desventajosa obtengan un trato más favorable de la ley,

entonces es el Estado el primer llamado a cumplir con la obligación de establecer las mismas condiciones para todos los ciudadanos; sin embargo, la propia Constitución admite en su Art. 103 que pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas pero no por razones de las diferencias de las personas, es decir si bien es no admisible la discriminación señala la Constitución, por motivo de origen, raza, sexo, condición económica o de cualquier otra índole estando severamente prohibida, si es admisible la llamada discriminación inversa o acción positiva o afirmativa, entonces cuando la Constitución establece que se puede legislar por la naturaleza de las cosas permite hacer una diferenciación sobre la base de situaciones objetivas y comparables.

Plá (2009), preciso que el principio de igualdad está regulado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el cual se determina que no se podrán dar acuerdos desiguales para los trabajadores de la misma condición de trabajo, del mismo modo este principio de conceptualiza en dos grandes dimensiones, tales como un principio superior en el ordenamiento jurídico del Estado el cual debe garantizar dicho principio, y de la misma forma es un derecho constitucional el cual otorga el derecho a toda persona a ser tratado con igualdad sin discriminación (p.754).

Belleza (2010) por otra parte señala que el Principio de Igualdad en su sentido más extenso incorpora la no discriminación, el cual alcanza una significación relevante para la libre ejecución del derecho al trabajo, ya que el uno y el otro son identificados por la Constitución, por lo que se sustenta que el derecho al trabajo requiere del Principio de Igualdad para coexistir en un Estado de democracia (p.45).

Por otra parte nuestra Carta Magna en su Art. 2 contempla el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, del mismo modo hace referencia a la no discriminación, que nadie debe ser discriminado por razón de raza, idioma, sexo, religión, etc. Asimismo en su Art. 26 regula como uno de los principios de toda relación laboral la igualdad de oportunidades sin discriminación por lo que se les considera de relevancia constitucional los cuales deben ser aplicados a toda persona.

En efecto este derecho fundamental no es autónomo, lo que significa que se constituye en tanto se relacione con otro derecho, ya que este nace para proteger al ciudadano del mismo Estado (Belleza, 2010, p.46).

En síntesis el Tribunal Constitucional advierte que el derecho a la igualdad implica:

- Inhibirse de toda legislación jurisdiccional propensa a la disimilitud ilegal, injustificable y no razonable.
- La presencia de un derecho subjetivo señalado a alcanzar un trato igual.

En ese sentido cabe precisar que todo trato desigual, sin justificación o causa razonable obligatoria y adecuada producirá una afectación al Principio de Igualdad.

Neves (2014), resalta que en este tema se interponen dos ideas esenciales que son la igualdad y no discriminación, cuyo alcance son importantes y han venido cambiando en los últimos tiempos; la igualdad requiere una confrontación de hechos para equiparar a las personas, para diagnosticar si su estado es parecida o no, así mismo exige un trato correspondiente a lo demostrado, de esa forma el trato no puede ser desigual para los iguales ni igual para los desiguales (p.138). García, M. (2010), señala que los conceptos de igualdad y no discriminación van de la mano, pese a que es autónomo el uno del otro, para él, el Principio de no discriminación es la interpretación del Principio de Igualdad, ya que impide incluir disimilitud por causas no aceptables; sin embargo el Principio de Igualdad es más extenso y calculador por lo que en algunos casos puede llamarse Principio de equiparación (p. 221).

Analizando lo dicho por ambos autores se puede interpretar que el Estado debe garantizar los derechos de todas las personas y en especial de las que se encuentran en una situación desventajosa como es el caso de los trabajadores del hogar, que son reguladas por una norma que es considerada discriminatoria, que establece menos derechos, por eso es indispensable que el Estado establezca igualdad de trato a las trabajadoras del hogar que cualquier otro régimen general sin que existan perjuicios ni estereotipos en contra.

El Derecho a la Igualdad

Jaurés (2011) indica que el derecho a la igualdad es un derecho social, el cual obtiene superior valor en el socialismo, esta se vincula con la no discriminación,

en el que todos los trabajadores son iguales ante la ley y en la aplicación de la misma no deberá hallarse disimilitud más que por la naturaleza de las cosas (p.9).

Blancas (2007) señala también que este derecho se constituye más bien como como un método de control conducido a constatar lo prudencial de las disimilitudes que introduzca la legislación o los órganos encargados del empleo de las normas, del mismo modo delega al poblador la legitimidad de la norma o del hecho del empleo de esta, que considere un preámbulo de disimilitudes entre los ciudadanos (p.143).

Con lo expresado por ambos autores puedo entender que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, este derecho garantiza a toda persona a recibir el mismo trato y la misma protección de sus derechos sin privilegios arbitrarios para nadie, por lo tanto el contenido y la aplicación de una ley debe ser en principio igual para todos.

La Publicidad

Atilio (2008) menciona que la publicidad abarca tres componentes importantes, los dos primeros de ellos son; aquello que se va dar a conocer, los destinatarios y por último el mecanismo que se va emplear para que llegue a conocimiento de los destinatarios; además precisa que lo que se quiere poner en conocimiento son hechos (p.1).

En consecuencia, se puede deducir que la publicidad significa dar conocimiento de un hecho u otro a la comunidad empleando mecanismos adecuados de difusión para que esta sea efectiva.

Por otro lado se puede definir a esta, como el grupo de medios y mecanismos que se utilizan para difundir y divulgar acontecimiento o situaciones con el propósito de que todos tomen conocimiento de determinado hecho y de eso modo obtengan la calidad de públicas (Amado, 2011, p. 1).

Principio de Publicidad

Rimascca (2015) señala que el Principio de publicidad consiste en la exteorización o propagación de una situación jurídica que se da mediante el Registro Público, lo cual tiene como fin publicitar partidas electrónicas, asientos,

entre otros, los cuales van hacer de carácter público para quien tenga la intención de averiguar diferentes partidas registrales (p.235).

Ahora bien, se entiende que el Principio de Publicidad es un Principio Registral, el cual es necesario aplicar de manera general en la difusión de las normas legales, ya que de ese modo todas las comunidades tomaran conocimiento de ellas, conociendo sus derechos y los medios para asistir a ellos.

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo MTPE

Menciona que le compete al MTPE vigilar la ejecución de los derechos que brinda la Ley N° 27986 de los trabajadores y trabajadoras del hogar, preferentemente mediante sus servicios de asesoría gratuita y defensa técnica, impulsando un resultado concertado, de igual forma la normativa actual le encomienda la ejecución de campañas esclarecedoras, con el fin de comunicar a los trabajadores y trabajadoras del hogar el conocimiento de la norma, así como los medios institucionales para su protección (Defensoría del Pueblo, 2013, p. 112).

Con ello entendemos entonces que es deber del Estado garantizar a través de las normas, de las entidades públicas competentes, que cumplan con el rol tuitivo de supervisar y sobre todo difundir las normas laborales; sin embargo lo mencionado por la defensoría no es una realidad, y esto se debe a que las inspecciones laborales son ineficientes y poco eficaces, a todo ello se le complementa que muchos de los trabajadores y trabajadoras en su mayoría no conocen o no reclaman sus derechos por miedo a perder su trabajo.

La Defensoría del Pueblo (2013) señala los primordiales hallazgos en relación a las actuaciones desarrolladas por el MTPE: (p. 112).

Difusión: La difusión es la táctica utilizada por el MTPE para ejercer la propagación de las normas y actividades de ejecución y capacitaciones, ferias y charlas informativas, no obstante en la mayoría de casos se manifiesta que estas labores se redujeron anualmente de manera continua en el tiempo comprendido entre los 2010 y 2013.

Orientación: La ley de organización y funciones del MTPE posee como función impulsar y proyectar la implementación de procedimientos y medidas de atención

de asesoramiento, estas funciones proporcionan ofrecer asesoría y orientación en los empleadores, trabajadores y trabajadoras del hogar.

Inspección de Trabajo: Es el servicio público delegado para custodiar el cumplimiento de las normas sociolaborales, seguridad social, de guiar y asesorar técnicamente en determinada materia; en relación a ello, el trabajo doméstico está incluido dentro de las funciones del Sistema de Inspección de Trabajo, por lo que le compete a este sistema cooperar con la apropiada ejecución de la norma, así mismo los delegados del MTPE expresan los obstáculos que ello representa, ya que no se cuenta con una protocolo de intervención inspectiva referente a la materia; sin embargo, existen proyectos que buscan constituir reglas para la comprobación de las responsabilidades laborales, las cuales se encuentran aún pendiente.

Sistema de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Mediante la Ley N° 29981, difundida en el Diario Oficial El Peruano el 15 de enero de 2013 se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), siendo la entidad encargada del Sistema de Inspección del trabajo, menciona que de conformidad con el convenio 81 de la OIT, esta tiene como función sancionar, empleando sanciones económicas, que pertenezcan a su competencia (Infantes y Martínez, 1999, p. 593).

De esa apreciación puedo determinar que SUNAFIL está adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, es un órgano autónomo encargado exclusivamente de la inspección laboral, así mismo los inspectores laborales deben estar capacitados con lo que respecta a los derechos laborales de los trabajadores del hogar, contando con las herramientas necesarias que hagan su labor más efectiva.

Funciones de SUNAFIL

Toyama (2007) señala las funciones de SUNAFIL: (p. 58).

- Inspeccionar la ejecución del reglamento socio laboral, realizando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.

- Establecer y sugerir disposiciones normativas de su competencia.
- Aplicar sanciones legalmente instauradas por desobediencia de las normas socio laborales, así como para el progreso de sus funciones inspectivas de guía y asistencia técnica.
- Brindar orientación y asistencia técnica particular.

La inspección del Trabajo

Infantes y Martínez (2014) señalan que es todo servicio público delegado para custodiar el cumplimiento efectivo de la norma de orden socio laboral, así como la seguridad social de reclamar las responsabilidades administrativas que se generen, tiene como finalidad custodiar y reclamar el cumplimiento de las normas legales reglamentarias, condiciones contractuales y convencionales en el orden sociolaboral (p.594).

Al respecto, el Estado delega la responsabilidad a SUNAFIL, de velar por el cumplimiento de las normas laborales, mediante las actuaciones inspectivas; sin embargo la norma establece restricciones difíciles de realizar, ya que es necesario el consentimiento expreso del empleador de poder ingresar a su vivienda y llevar a cabo la inspección, siendo que se tiene la opción de obtener el permiso judicial, el cual tomaría un tiempo determinado alargando la situación. García (2009), resalta que la inspección de trabajo no debe ser el único mecanismo que maneje el Estado para la fiscalización laboral, muy por el contrario este debería formar parte de un grupo herramientas que utilice el Estado para el cumplimiento de las normas laborales, por lo que cree necesario que se forme una red de cumplimiento laboral que se fundamente exclusivamente en la información laboral, así como también la participación de los agentes privados y públicos, empleadores y trabajadores del hogar, de tal modo que se brinde la información apropiada sin la necesidad acudir a una inspección (p. 530).

La inspección laboral está regulada por la Ley General de Inspección del trabajo N° 28806, promulgada el 19 de julio de 2006, señalando en su artículo 3° los propósitos de la inspección, tales como exigir y vigilar el cumplimiento de las normas legales de orden sociolaboral, tanto en el régimen especial y el común, brindar orientación y asistencia técnica. Además en su artículo 4° determina que la inspección laboral deberá realizarse dentro del domicilio en donde labore una

trabajadora doméstica, teniendo en consideración las restricciones de su ingreso.

Límites a la actuación de los inspectores laborales

Las actuaciones inspectivas son diligencias que se desenvuelven de oficio en la inspección de trabajo y es anterior al comienzo del procedimiento administrativo sancionador, tiene como propósito corroborar que se ejecuten las disposiciones vigentes en materia sociolaboral, para así poder emplear medidas inspectivas que respalden el cumplimiento de las normas sociolaborales (Jiménez, Atahuaman, Hilario y Hurtado, 2014, p. 12).

Rodgers (2002) precisa que la actuación de la norma es tediosa de fiscalizar, sea por su naturaleza íntima del trabajo doméstico, en efecto se entrelazan dos derechos fundamentales, los cuales son el derecho a la intimidad del empleador y su familia y el deber del Estado de resguardar los derechos esenciales de los trabajadores del hogar; el hogar se caracteriza por ser un lugar privado, por el cual es difícil que la inspección de trabajo proceda por poder propio, por lo tanto solo le quedaría esperar la demanda de una de las partes para poder actuar, siendo ello lo que restringe las posibilidades de aplicar la realización de la ley (p.122).

Entonces se caracteriza a esta actividad por tener naturaleza privada ya que es desempeñada dentro del hogar privado de la familia del empleador.

Actuación de consulta, orientación o asesoramiento técnico

Toyama (2007) define la actuación de consulta o asesoramiento técnico como las diligencias que se ejecuta en la inspección de trabajo, ya sea a petición de los trabajadores, empleadores, y/o de oficio, con la finalidad de asesorar técnicamente acerca del cumplimiento de las normas sociolaborales (p. 29).

Cabe señalar entonces que en las ocasiones que se observe los incumplimientos de la norma, o que sea pertinente adaptar un ajuste, estos se encuentran en la capacidad de brindar asesoría a los empleadores con el propósito de que se logre condiciones laborales adecuadas.

Bastidas y Balvin (2011) señalan que en la inspección laboral de los trabajadores del hogar existe discrepancia de los derechos fundamentales y los principios laborales, ya que el Estado debe inhibirse de alterar el espacio privado de los

hogares respetando la inviolabilidad del domicilio y el derecho a la intimidad, muy por el contrario existen excepciones constituidas por la legislación en donde se debe requerir la fiscalización judicial mediante mandato escrito para la inspección (p. 56).

El trabajo decente

Aparicio, V. (2009) menciona que el trabajo decente representa el respeto de nuestros derechos laborales esenciales, el cual la retribución del mismo nos garantice la subsistencia con condiciones humanas de trabajo (p.49).

Podemos interpretar lo dicho por el autor que el trabajo denominado decente es el que respeta y valora los derechos fundamentales de la persona, basándose no exclusivamente en los derechos regulados en la legislación, sino también garantizar una vida digna para la subsistencia de él y toda su familia.

Régimen Laboral de los Trabajadores del hogar Ley N° 27986

La Ley N° 27986, de las Trabajadoras del Hogar, promulgada el 02 de junio de 2003, y su reglamento el Decreto Supremo N° 015-2003-TR, determina a este tipo de trabajadoras como la persona que se dedica a realizar labores domésticas en un lugar ajeno al suyo, regulando dos modalidades de trabajo; cama adentro y cama afuera, sin embargo esta labor no puede generar lucro a favor del empleador.

Cabe resaltar, que la mencionada ley y su reglamento, promovieron un avance en el estudio de los derechos laborales de estos trabajadores, por lo que en la actualidad resulta deficiente y no debido a que la cuestionada norma solo reconoce de forma parcial sus derechos, sino porque carecen de mecanismos aptos para la garantía de su cumplimiento.

La mencionada norma no solo regula derechos y obligaciones tanto para el trabajador y empleador, sino que también expresa que para los adolescentes de 14 a 17 años que ejerzan esta labor, deben estar sujetas a lo expuesto en el Código del niño y del adolescente, siendo esencial el permiso de sus padres o en su defecto de la persona que se encuentre a cargo del adolescente.

Las Trabajadoras del Hogar

Ojeda (2005) define a las trabajadoras domésticas como las personas que brindan servicios remunerados en un hogar que no es el suyo, estos están

referidos a ocupaciones primordiales del hogar como la cocina, lavandería, ama de llaves, mayordomos, choferes, etc. Esta definición no guarda necesariamente correspondencia con la realidad en que se desenvuelven especialmente las mujeres trabajadoras del hogar, dado que la ley estipulada para regular esta labor difícilmente se llega a concretar en la práctica (p. 4).

Con ello entendemos que esta labor es reconocida por el ordenamiento jurídico, pero que a pesar de ello en la práctica no se cumple, al existir un desconocimiento de la norma que los regula, por lo que el Estado y las autoridades encargadas de su cumplimiento deberían implementar mecanismos de control que logre su efectividad.

Las trabajadoras domésticas o también conocidas como sirvientas son aquellas personas que laboran dentro de una casa habitación y que en algunas circunstancias residen en casa de su patrón o también llamado empleador ejerciendo subordinación sobre los trabajadores, lo cuales tienen los mismos derechos que los trabajadores de la actividad privada, sin embargo muchos empleadores desentienden sus derechos y beneficios en general los cuales tienen una diferencia abismal con los trabajadores en general (Paredes, 2010, p. 180).

Veera (2004) por otro lado señala que las personas que trabajan desarrollando actividades domésticas se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad, ya que es una labor que se desarrolla dentro de un hogar a puertas cerradas y con extensas horas de trabajo inclusive hasta más de 12 horas diarias, realizando labores agotadoras que les impiden desarrollarse académicamente, ya que algunas no cuentan con un día de descanso como lo manda la ley, no les pagan puntualmente y no se les reconoce sus beneficios sociales (p.46).

Las trabajadoras y trabajadores del hogar tienen un régimen especial de la actividad privada, están delimitadas por la Ley N°27986 y su reglamento el Decreto Supremo N° 015 2013-TR, las actividades que deben hacer las trabajadoras del hogar son las propias del cuidado de un hogar, aseo, limpieza, cuidado de niños, cuidado de ancianos, esto solo se circunscribe al hogar y no deberá generar lucro para el empleador.

Para Veera (2004) las trabajadoras del hogar confrontan la marginación que es el resultado de una sociedad que no les brinda las mismas oportunidades a todos los ciudadanos, sin embargo a pesar de todo ello existen trabajadoras del hogar que han podido salir adelante con su esfuerzo llegando incluso hacer profesionales (p.59).

Si bien es cierto, existe la Ley N° 27986 de trabajadores del hogar, pero el cumplimiento de esta dista mucho con la realidad, ya que lastimosamente gran parte de ellas labora por menos del sueldo mínimo, no cuentan con beneficios sociales y están expuestas a largas jornadas de trabajo.

Deberes de los Trabajadores del Hogar

Viviano (2007) señala que además del desarrollo de sus labores acordadas dentro de su contrato verbal o escrito ellas deberán (p.74):

- Informar la culminación de sus servicios, dando preaviso de 15 días, por lo que el empleador podrá exonerar dicho plazo.
- Deberá mantener discreción de la vida cotidiana del hogar.
- Deberá extender recibo del pago de su remuneración, semanal, quincenal o mensual.

Bastidas (2012) precisa que en el Perú se encuentran 416,151 personas que ejercen el trabajo doméstico, de las cuales el 95.9% son mujeres que en su mayoría llevan alrededor de 14 y 29 años, el 67,8 % son mujeres migrantes que cuentan solo con estudios básicos y/o secundarios y el 4.1% son varones (p. 54). Bajo ese concepto podemos manifestar que el trabajo doméstico es una labor no valorada e invisible tanto para el Estado como para la sociedad, que hasta la actualidad se le considera subvalorada por diferentes estereotipos de raza, condición social, económica, etc.

Del mismo modo, la encuesta nacional elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática INEI, señaló que nuestro país contaba con alrededor de 405 900 trabajadores del hogar, y que el 67,6 % de toda la población se encontraba en Lima metropolitana, es decir 225 300 trabajadores del hogar.

Sujetos Excluidos

Rodríguez (2008) infiere que se excluirán del concepto de trabajadores del hogar aquellas personas que desarrollen labores de limpieza o cocina en empresas,

que adquieran un beneficio lucrativo, tales como empresas dedicadas al servicio de limpieza, restaurantes, hoteles, etc.

Coincido lo menciona por el autor ya que la Ley N°27986 lo ratifica especificando que la labor domestica no deberá generar lucro a favor del empleador.

Historia del servicio doméstico en el Perú

Ojeda (2005) define la historia del servicio doméstico en el Perú y Latino América, como sus orígenes en el principio de la colonización española, precisa que durante la colonización los sirvientes domésticos eran muy requeridos y su presencia era importante en la mayoría de las casas de los españoles, debido a la inexistencia de la tecnología de esos tiempos, de igual manera la ausencia de métodos anticonceptivos aumento la necesidad de trabajadoras para el cuidado de los niños, por ello el trabajo doméstico resulto de mayor importancia dado que se trataba del empleo frecuentemente más utilizado (p.5).

En efecto, se entiende que desde épocas atrás el trabajo doméstico fue una labor imprescindible para la sociedad, como viene siendo hasta ahora, pero que lamentablemente no es considerada como tal, por el simple hecho de que no se necesita una previa capacitación para ejercerla.

Fiaga, precisa también que el trabajo doméstico empezó en el feudalismo con la servidumbre, el cual era sometido a servir con carácter dependiente, prestando sus servicios al feudal con el propósito de obtener tierras, tierras que con el pasar del tiempo eran cambiadas de dueño, haciendo que la servidumbre también cambie de amo, en ese sentido se consideró a la servidumbre o servidores domésticos como personas dependientes y con restricciones de su libertad de su facultad de elegir un hogar con el fin de recibir alimento, vestido, casa y protección de los peligros de la sociedad (p. 6).

Características del servicio doméstico en el País

D'Souza (2010) precisa las principales características del trabajo doméstico remunerado (p.11):

- El empleador no percibirá ninguna ganancia económica a raíz del trabajado doméstico.
- El lugar en donde desempeñaran sus labores es el hogar privado del empleador.
- La remuneración del trabajador doméstico puede ser en especie o efectivo.

- El trabajo se establecerá bajo la subordinación de los dueños de la casa.
- El trabajo que desempeñaran será exclusivamente de carácter doméstico, realizando actividades de limpieza, cocina, cuidado de personas mayores y/o niños, lavado de ropa, entre otras actividades de chofer y jardinería.

Ojeda (2005) señala que a la fecha el trabajo doméstico se determina por ser una ocupación relacionado a la mujer, ya que establece un papel inherente feminista que no necesita una previa capacitación, sin embargo esta labor es desvalorizada al ser percibida como una función secundaria y no productiva, no obstante esta actividad permite que los empleadores se desarrollen en actividades importantes, además la labor doméstica desempeña una responsabilidad muy importante y es el cuidado de los niños desde sus primeros meses de vida (p. 6).

Podemos interpretar lo dicho por la autora, que la labor doméstica va más allá que una simple labor, ya que se encarga de realizar una de las funciones más importantes y es el crecimiento de los niños, que crecen con el afecto y cariño que estas trabajadoras le brindan, muchas veces pasando mayor tiempo con ellas que con sus propios padres, es ahí en donde se crea una relación afectiva fuerte, que incluso puede influir en que posteriormente la trabajadora reclame sus derechos.

Modalidades de trabajo en el hogar

Existen dos modalidades de trabajo en el hogar as cuales son las siguientes:

- **Cama afuera:** Esta modalidad se rige sin la obligación de vivir dentro del hogar del empleador.
- **Cama dentro:** Esta modalidad es muy rigurosa ya que en su mayoría lo establecido en el marco normativo se vulnera.

Aparicio, Chienda y Vertiz, (2004) mencionan que la jornada de trabajo en la modalidad cama adentro no deberá exceder las ocho horas diarias ni las 48 horas semanales, del mismo modo en cuanto a las obligaciones del empleador este tendrá el deber de suministrarle un alojamiento apropiado al nivel económico del hogar en el que presta servicios, finalmente el empleador deberá brindar las facilidades correspondientes para que la trabajadora pueda desarrollarse de manera educativa (p.27).

Como podemos ver lo mencionado en líneas anteriores difícilmente se concreta en la realidad, ya que esta modalidad es reconocida por las extensas horas de trabajo y la poca remuneración que perciben a cambio.

El empleador

El empleador es la persona natural que contrata sin un fin lucrativo, el cual dispone en su domicilio a una trabajadora del hogar para desarrollar actividades del servicio doméstico, sin embargo emplear este tipo de trabajadores es distinto a requerir los servicios de otro tipo de trabajador como puede ser un empleado que labora para una empresa, en un negocio o alguna otra actividad que genere una ganancia económica (Aparicio, Chienda y Vertiz, 2004, p.11).

Efectivamente la noma señala que esta labor no podrá generar ganancias para el empleador, es decir la trabajadora doméstica solo podrá realizar actividades propias de un hogar y no actividades distintas que puedan tener un fin lucrativo a favor de su empleador.

Persona que contrata

Aparicio, Chienda y Vertiz, (2004) señalan que generalmente la persona que contrata a los trabajadores domésticos son la esposa o de ser el caso el cónyuge que encamina el hogar, en efecto el Art. 292 del Código Civil, establece que para los menesteres del hogar y los actos de conservación de la sociedad conyugal puede ser dirigida por cualquiera de los dos cónyuges (p. 13).

Evidentemente la facultad de subordinación para este régimen especial lo tienen los dueños de casa, en este caso el esposo o esposa.

Trabajo Doméstico Remunerado

La Defensoría del Pueblo (2012) menciona que el trabajo doméstico remunerado es una de las labores más desvalorizadas, por ser conocida por una labor poco remunerada y expuesta a largas horas de trabajo, además se le suma las percepciones y perjuicios culturales y sociales, que complican el reconocimiento de la actividad laboral tal como otra. En efecto, cifras de la OIT indican que en Latino América existen más de 14 millones de mujeres que trabajan de manera remunerada para un hogar, sin embargo la OIT precisa que este número podría ser inclusive mayor en la existencia, ya que es difícil que se consiga reconocer aquellos trabajadores que laboran sin contar con ningún derecho, que laboran de forma intempestiva, es decir, los que trabajan solo por días y horas excepcionales, sin llegar a completar las 48 horas que la ley regula (p.9).

Analizando lo dicho por la Defensoría de Pueblo se puede interpretar que esta labor remunerada, establece uno de los empleos con mayor carencia de trabajo decente, debido a los pocos beneficios que tiene, y sobretodo el incumplimiento de la norma, poniéndolo en desventaja con los trabajadores en general, en efecto se pasara a analizar la comparación de ambos regímenes:

| Diferencias | Ley de Trabajadores del Hogar N° 27986 | Ley de productividad, Competitividad Laboral y normas complementarias |
|-------------------------|---|--|
| Tipo de Contrato | Art. 3 Establece que el contrato puede ser verbal o escrito | Art. 4 Precisa que en toda prestación de servicios remunerado y subordinado, existe un contrato. |

| | | |
|---|--|---|
| <p>Indemnización de despido sin causal</p> | <p>Art. 7 La trabajadora puede renunciar dando un pre aviso de 15 días, sin embargo el empleador puede exonerarlo, así mismo el empleador puede despedir al trabajador dándole un aviso de 15 días o pagarle una remuneración equivalente a ese plazo si este no avisara</p> | <p>Art. 18 Si el trabajador desea prescindir de su trabajo deberá dar un pre aviso de 30 días. Art. 38 Si existiera indemnización por despido arbitrario, equivaldrá a una remuneración y media ordinaria mensual. DS.N-003-97-TR TUO del D.L 728</p> |
| <p>Pago por feriados</p> | <p>Art. 11 Precisa que los trabajadores del hogar deberán gozar los días feriados de un descanso remunerado, sin embargo la trabajadora podrá laborar ese día previo acuerdo, compensado con el 50% de la sobretasa adicional de un día de trabajo.</p> | <p>Art. 8 Los trabajadores tienen derecho a la remuneración mínima ordinaria por el día feriado. Art. 9 Si el trabajador labora ese día se le dará el pago del 100% de la sobretasa. D. Legislativo N°713</p> |
| <p>Remuneración</p> | <p>Art. 5 El monto de remuneración será señalado por acuerdo de las partes, sin embargo el empleador está obligado a dar alimentación y/o alojamiento sin que sean considerados como parte de su remuneración.</p> | <p>Art. 5 Los servicios de naturaleza laboral deben ser prestados de forma directa. Art. 6 Constituye remuneración el integro de lo que el trabajador reciba a cambio de sus servicios en dinero o especie. D. Legislativo N°728</p> |

| | | |
|------------------------|--|---|
| Gratificaciones | Art. 13 Las trabajadoras del hogar tienen derecho a percibir dos gratificaciones anuales, por el mes de julio y diciembre, debiendo ser abonados la primera quincena del mes y equivale al 50% de su remuneración mensual. | Art. 1 Tienen derecho a dos gratificaciones en los meses de julio y diciembre. Art. 2 El monto de las gratificaciones equivale al monto de una remuneración que percibe el trabajador en la oportunidad que corresponda el beneficio. Ley N° 277735 |
| Vacaciones | Art. 12 Las trabajadoras del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado por quince días, luego de un año continuo de servicios. | Art. 10 El trabajador tiene derecho a 30 días de descanso vacacional, luego de cada año continuo de servicios D. Legislativo N° 713 |
| CTS | Art. 9 Este equivale a 15 días de remuneración por cada año de servicio y será pagado en el plazo de 48 horas de concluida la relación laboral, o en cada año cumplido de servicio. | Art. 10 Este se determina en base al sueldo o a 30 días jornales que recibe el trabajador, los cuales se dan en mayo y noviembre. D.S.N-001-97-TR-TUO Ley CTS |

Fuente: (Defensoría del Pueblo, 2012, p.97)

Principales afectaciones a los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras del hogar

La Defensoría del Pueblo (2012) señala los derechos fundamentales que busca brindar protección (p.10):

- Derecho a la igualdad y no discriminación; muchas trabajadoras del hogar sufren de múltiples discriminaciones por parte de sus empleadores, ya sea por ser migrantes, andinas o campesinas y hasta por ser pobres.
- Derecho a la libertad y seguridad personal; esta situación se presenta frecuentemente en las trabajadoras del hogar que laboran bajo la

modalidad de cama adentro, en donde muchas veces los empleadores prohíben que sus trabajadores se retiren de sus domicilios condicionando sus posibilidades de salir durante su día de descanso.

- Derecho a la Salud; este derecho se ve vulnerado cuando los empleadores se rehúsan a cumplir con lo establecido en la norma, que es de inscribirlo en un seguro social, con la finalidad de que en caso de alguna enfermedad o accidente ocurrido dentro de su centro de labores este sea atendido de una forma adecuada.
- Derecho a la alimentación, esta situación se vincula con la manutención que ellas reciben a diario dentro de su trabajo, la mayoría de veces están expuestas a una baja calidad de alimentación, que no va acorde con el esfuerzo físico que ellas realizan.

La Legislación Nacional y su cumplimiento

Valenzuela, menciona que la legislación cumple una función decisiva en la defensa de los trabajadores del hogar, las cuales están en una posición de desventaja; en muchos países del Caribe y Latino América se regula el trabajo domestico remunerado, ya sea mediante leyes especiales, en el marco normativo del Código de trabajo, e incluso en la Constitución Política, sin embargo pese a ello continúa siendo condicionado el grado de defensa que le asegura la ley (p.16).

Con ello podemos entender que pese a la existencia de regímenes el Estado no puede asegurar o garantizar la protección de los derechos laborales, prueba de ello es que la existencia de un contrato escrito formalizaría la relación laboral, y con ello se brindaría mayor seguridad al momento de reclamar nuestros derechos, sin embargo en muchos países como en el nuestro, este puede ser verbal, lo que hace poner a esta población en una situación desventajosa.

Adicional a ello la jornada de trabajo es otro tema en cuestión, principalmente en las trabajadoras que laboran bajo la modalidad cama adentro, ya que son las que se encuentran expuestas a prolongadas horas de labor, en donde puede surgir injusticia, en efecto muchos de los países no establecen una jornada máxima de labor semanal o diaria, más si una jornada mínima, como es el caso de Colombia, en el que no establece una jornada máxima, pero que pese a ello la Corte Constitucional definió que una jornada laboral prolongada iría en contra

de los principios de la dignidad humana, fijando la labor diaria por diez horas (Valenzuela, p. 17).

Gonzales, precisa en su artículo las principales afectaciones a los derechos de los trabajadores domésticos y destaca la insuficiente regulación de la norma para respaldar sus derechos laborales, ella las llama invisibles porque es como si para el Estado no existieran ya que no reciben el reconocimiento de la sociedad, estima que alrededor de 300 mil mujeres realizan esta actividad en Lima, los cuales en su mayoría no reciben los beneficios o derechos de la Ley N° 27986, considerándolas además como personas que no están sujetas a derecho a diferencia de una trabajadora que labora para una empresa del sector privado o hasta para el propio Estado.

La discriminación en los Trabajadores del Hogar

Hawie, Flores y Calderón (2009) señalan que este conjunto es uno de los más discriminados y son a razón de su raza, su educación y género, indican que según el MINDES el 91,1% de trabajadores del hogar entrevistados en el cono norte de Lima, migran de otros departamentos, el 76,2% son de la sierra, y el 99% de trabajadores del hogar son mujeres (p. 9).

Sostiene también que ningún trabajador del hogar deberá estar obligado al uso de vestimentas identificatorias, lo que será razón para la imposición de sanciones por discriminación (Hawie, Flores y Calderón, 2009, p. 9).

Entonces podemos precisar que el Decreto Supremo N° 004-2009-TR estableció sancionar situaciones discriminatorias para este sector que en su mayoría son ejercida por mujeres que realizan labores domésticas, y que gran parte ellas provienen de otros departamentos con la finalidad de obtener mayores oportunidades en la capital y que por diferentes factores en actualidad no se concreta.

Registro del trabajador del hogar

Rodríguez (2008) infiere que todo empleador que contrate los servicios de una trabajadora del hogar tiene la obligación de efectuar su registro como empleador y el de la trabajadora, por lo que deberán presentar los requisitos que se pasaran a mencionar, una vez realizada el empleador tendrá que efectuar las aportaciones correspondientes a Es Salud y ONP (p.74).

- Presentar la fotocopia de su documento de identidad o carnet de extranjería del trabajador, y en el caso de ser adolescente copia de partida de nacimiento.
- Acreditar el domicilio en donde labora el trabajador del hogar.

La Seguridad Social

Paredes (2010), señala que en todo vínculo laboral deberá coexistir el Sistema de Salud, el cual tiene como propósito proteger al trabajador de cualquier acontecimiento que se pueda suscitar, ya sea por accidente o enfermedad; por otro lado tiene como finalidad apoyar a los ciudadanos del Estado de las eventualidades que sean de trabajo o no, maternidad, muerte, desempleo, así como diferentes peligros que puedan ser elemento de previsión social, para tal efecto es Es Salud el ente público delegado para suministrar los servicios mencionados, el cual no solo los brinda a los propios trabajadores y derechohabientes, sino también con los independientes que contribuyan (p.181). De lo mencionado por el autor se puede entender que las trabajadoras domésticas también deberán contar con este beneficio desde el inicio de la relación laboral, ya que la ley las considera como aportantes obligatorios, por tanto el empleador tiene la obligación de registrarla ante la SUNAT y pagar mensualmente el monto que será destinado para su futura pensión, entonces el empleador dentro de los 30 días siguientes de la relación laboral deberá registrarla como su trabajadora ante la SUNAT y aportar un pago mensual el cual es equivalente al 13% de la remuneración de la trabajadora doméstica.

Regulación del Servicio Doméstico

Valenzuela y Mora (2009) determinan que gran parte de países latinoamericanos a medidas del siglo XX reglamentaron la labor doméstica, sea por legislaciones especiales o en sus propios Códigos laborales, si bien estas distintas normativas no se manifiestan en el día a día estas establecen un marco referencial (p. 100). Sin embargo, para ambas autoras el asunto en cuestión es como las diferentes normativas de todos los países latinoamericanos protegen los derechos de una trabajadora doméstica; que hacen para que estas normas sean acatadas.

Por otro lado determinan los límites y escasez de seguridad social que los países latinoamericanos proporcionan a estos trabajadores, en tres siguientes aspectos (p. 100):

- Perú, Argentina y Brasil, establecen en su marco normativo a los trabajadores domésticos como un régimen especial y no en igualdad a los trabajadores del régimen general.
- Panamá, México, Bolivia, Ecuador, Chile, Paraguay, El Salvador, Republica Dominicana, Costa Rica, Honduras, Guatemala, Venezuela, Colombia y Nicaragua destinaron parte de su Código Laboral o incluyéndolos en su régimen general, pese a ello en diversas circunstancias no se cumplen a cabalidad.

Además de ello, sugieren lo siguiente:

- Fortalecer las áreas institucionales para impulsar los derechos laborales de los trabajadores del hogar.
- Emplear campañas publicitarias mediante medios de comunicación, lo cual puedan mostrar una imagen positiva de esta labor, mostrándola como un beneficio para la sociedad y no como una actividad discriminatoria.

El Centro de Estudios Sociales y Publicaciones CESIP (2006) señalo los impedimentos que dificultan la ejecución de la ley, dentro de los cuales he podido destacar los siguientes (p.24):

- La sociedad influye una ideología de discriminación ya que se les considera a las trabajadoras domésticas como mujeres migrantes de comunidades andinas.
- La contratación instaurada para ellas es generalmente verbal tal como lo expresa la ley de la mayoría de los Estados.
- La existencia de dependencia objetiva y subjetiva de los trabajadores del hogar hacia los miembros de la familia empleadora, trayendo como consecuencia no exigir sus derechos.

- La no existencia de sanciones en la ley establecida acorta su cumplimiento, beneficiando la impunidad ante la vulneración de sus derechos como trabajadores.
- La difusión de la Ley N°27986 sigue siendo deficiente pese al impulso de distintas instituciones se mantiene la desinformación tanto en los propios trabajadores y los empleadores.

La Declaración Universal de Derechos Humanos - ONU

La declaración Universal de los Derechos Humanos ONU de 1948, guarda relación con la protección a los trabajadores del hogar, y es que reconoce la igualdad, la no discriminación, la no esclavitud y servidumbre, derecho a poder circular libremente, a tener un descanso y disfrute del tiempo libre, a la seguridad social, a un nivel de vida y educación adecuada.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo - OIT

La Organización Internacional del Trabajo es una institución mundial responsable de la realización y fiscalización de las normas internacionales de trabajo, siendo la única delegación de las naciones unidas de carácter tripartito en donde intervienen los representantes de gobierno para la proyección de sus políticas.

Deur y Rodríguez (2014) señalan que un convenio es un tratado adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo la cual está integrada por los delegados de los gobiernos, los empleadores y trabajadores de los 183 países miembros de la Organización Internacional del Trabajo OIT (p. 12).

Por otro lado cabe mencionar que para la OIT el trabajo decente abarca cuatro elementos primordiales como, la protección social, la oportunidad de empleo, la organización sindical y el goce pleno de los derechos laborales.

Ratificación de un Convenio

Ratificar es un acuerdo formal de parte del gobierno del país, el cual se compromete adherirse a todas las obligaciones expuestas dentro del convenio, adaptándose a su reglamento interior, el cual debe anunciar a la OIT sobre las medidas que se emplearan en ese aspecto y sobretodo acoplándola al ordenamiento nacional, por ello también es imprescindible mencionar que

cuando un país no haya ratificado un convenio existe una obligación moral de por medio, cuando el país es miembro de la OIT (Deur y Rodríguez, 2014, p. 12). De lo señalado por los autores puedo inferir que nuestro país tiene una obligación moral la cual no es acatada hasta la actualidad, pese a ello existen grupos organizados locales que inducen la ratificación y aplicación del convenio 189, por otro lado puede influir las disposiciones contenidas en el convenio para cambiar las leyes y desarrollar mejores condiciones laborales para los trabajadores domésticos independientemente de que si se ratificó el convenio o no.

Convenio 100 de la OIT (1951): Convenio sobre igualdad de remuneración

Este convenio hace referencia a la igualdad de remuneración entre el hombre y la mujer promoviendo el trabajo de igual valor, en efecto nuestro país ratificó el mencionado convenio siete años después de su entrada en vigor.

Convenio 189 de la OIT (2013): Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos

El convenio 189 fue aprobado en Ginebra el 16 de junio de 2011 por la Conferencia Internacional de la OIT, la cual establece el trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras del hogar con el fin de que se reconozcan internacionalmente sus derechos laborales completos como cualquier otro trabajador y no derechos recortados como se da en nuestro país, para su aplicación y cumplimiento nacional se requiere que sea ratificado por el Estado Peruano, y la ratificación requiere del apoyo del Poder Ejecutivo y de la aprobación del Congreso de la República.

Este convenio hace referencia al trabajo decente para las trabajadoras del hogar, siendo que a la fecha el Perú no lo ratifica, asimismo impone a los Estados miembros lleven a cabo medidas para garantizar la defensa de los derechos humanos de los trabajadores domésticos, de igual manera obliga a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores en general y los trabajadores del hogar, en relación a los beneficios sociales, descanso diario y semanales, en efecto su recomendación 201, complementa el Convenio 189, mediante una serie de disposiciones, que si bien es cierto no son imprescindibles, pero ayudaran a deducir su contenido.

Por ello es importante enfatizar que solo 11 países son los que han ratificado dicho convenio, y 8 hasta la fecha no lo ratifican, entre los que si ratificaron se encuentra, Uruguay, Ecuador, Costa Rica, Argentina, Chile, Republica Dominicana, Paraguay, Colombia, Nicaragua, Bolivia y Panamá, así mismo entre lo que no ratificaron dicho convenio se encuentra, Perú, Venezuela, México, Honduras, Brasil, El Salvador, Guatemala y Honduras.

Que nos brinda el Convenio 189

Dicho convenio ofrece proporcionar protección y garantías a los trabajadores domésticos, instaurando principios y derechos que piden a los Estados partes a tomar medidas con el fin de alcanzar que el trabajo decente sea una existencia para los trabajadores del hogar.

Recomendación 201

La recomendación 201 es básicamente un complemento al Convenio 189, por ello esta no se ratifica, esta facilita las instrucciones sobre posibles mecanismos y medidas legales con el fin de hacer objetivo los principios y derechos suscritos en el convenio.

Derechos básicos de los trabajadores domésticos en el Convenio 189

Deur y Rodríguez (2014) señalan que los derechos básicos son el respeto, protección de los derechos fundamentales y principios en el trabajo: (p.17).

- Libertad de asociación y el reconocimiento al derecho de la negociación colectiva
- Abolición del trabajo infantil en referencia a la edad mínima.
- Eliminación de todas las situaciones de trabajo forzoso y obligatorio.
- Eliminación de discriminación en relación al empleo y ocupación.

La Constitución Política del Perú (1993) señala explícitamente la primacía de la persona humana, así como el respeto a su dignidad, su integridad, su derecho a la vida, identidad étnica y cultural, al disfrute de su tiempo libre, entre otros derechos, de igual manera en el artículo 2, inciso 2, el cual indica que: Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado.

Es esencial un compromiso social firme, para evitar situaciones que violen los derechos establecidos por la Ley N°27986, así como llevar a cabo las

modificaciones legislativas útiles que fomenten la igualdad laboral, la revalorización del aporte de los trabajadores domésticos a la sociedad y la economía de nuestro país, permitiendo la inserción de todos estos trabajadores en el mercado laboral (Viviano, 2007, p.12).

Además de ello, la situación limitada que viven los trabajadores del hogar no solo se da en nuestro país sino también en otros países:

Legislación Comparada:

Venezuela

Lucena y Castro (2009), señalan que la Constitución Venezolana se adecua a la Constitución de Querétaro México, ya que esta constitucionaliza los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, el cual tiene como propósito el desarrollo de la persona, la defensa y el respeto a su dignidad, recalcando que toda persona tiene el derecho y el deber al trabajo, del mismo modo lo contempla como una situación social que tiene la defensa del Estado y asegura la igualdad de las personas en la ejecución de sus derechos evitando la discriminación de cualquier índole, acatando mecanismos para las personas que se encuentren en esa situación, como es el caso de los trabajadores domésticos (p. 564).

En este país al igual que en muchos de Latinoamérica, el tema de la vulneración de los derechos de los trabajadores domésticos es muy frecuente, para Venezuela el trabajo doméstico se encuentra consagrado en la Ley Orgánica del Trabajo el cual abarca los principios Constitucionales y en lo referente al servicio doméstico es marginado con el régimen general.

Por otro lado, esta ley diferencia a los trabajadores del hogar que residen en la casa del empleador de los que laboran solo por días, ya que el primero de ellos no estará sometido a un horario, el cual estará sujeto a la naturaleza de su labor. Muy por el contrario se deduce que los trabajadores del hogar quedan descartados de la protección legal que se le brinda a los trabajadores del régimen común o permanentes, ya que de alguna forma sí la trabajadora cumple más de tres meses laborando y esta es despedida sin una causa que lo justifique, se demostrará que no forman parte del régimen de estabilidad laboral, teniendo como consecuencia el no poder acceder al procedimiento de estabilidad laboral,

para que este sea calificado como un despido; entonces, estás solo tendrán el derecho a una indemnización lo cual es equivalente al medio sueldo.

Ahora bien, el régimen del trabajo tiene como preferencia su inspección, por ser uno de los componentes primordiales para que estos derechos se cumplan, conforme a la OIT, sus convenios y las normas fundamentales.

Del mismo modo, la Constitución protege el Principio constitucional de la inviolabilidad del domicilio del empleador, el cual tiene carácter privado ya que al igual que en nuestro país, se necesita el permiso expreso del empleador o mediante una orden judicial, lo que hace que se dificulte la actividad de fiscalización (Lucena y Castro, 2009, p. 570).

Otro punto primordial es la remuneración que perciben los trabajadores domésticos ya que en su mayoría reciben poca remuneración; si bien es cierto en Venezuela existe un Decreto Presidencial en el que establece un sueldo mínimo para los trabajadores domésticos pero este no se cumple en la realidad.

Chile

El tratamiento legal que tienen los trabajadores domésticos en Chile marca una gran diferencia con nuestro país, ya que el trabajo doméstico recompensado muestra dos particularidades que establecen la singularidad de esta labor y que incurren en la inestabilidad de las trabajadoras, ya que la misma descripción de esta labor no define de forma clara, las funciones que debe ejercer la trabajadora; generalmente incorpora labores de aseo, cocina y cuidado de personas, pero provisionalmente tendría que desarrollar otras ocupaciones que no están dentro de las funciones, tales como el cuidado de animales, tarea de los niños, compras, entre otras cosas; asimismo la siguiente característica es que esta labor se desarrolla dentro del espacio íntimo de un hogar el cual es el mismo lugar donde reside la trabajadora (Valenzuela y Mora, 2009, p. 202).

Entonces podemos entender que la ley chilena al igual que los países latinoamericanos determina una sección particular en su Código de Trabajo o establecen una normativa particular como es el caso de Chile; en el que puntualiza esta labor y los límites específicos que adhiere esta categoría,

distinguiéndola de las condiciones laborales definidas para los demás trabajadores.

Valenzuela y Mora (2009) precisan que muchas mujeres peruanas migran a Chile para ejercer la labor de trabajadoras domésticas las cuales en su mayoría provienen de la costa norte de Perú, lugar que presenta mayor índice de pobreza, muchos de los factores por las que los peruanos optan por venir a este país es el costo del pasaje el cual rodea los \$500, la cercanía geográfica y la necesidad de encontrar un trabajo en donde puedan obtener una remuneración mayor (p.188).

Con ello podemos precisar que el trabajo doméstico se ha transformado en la principal labor económica ejercida por mujeres peruanas migrantes de nuestro país.

La Ley de Trabajadores del hogar Chilena N° 20786, fue promulgada el 19 de octubre de 2014, esta normatividad estableció que el contrato laboral para esta población deberá ser obligatoriamente escrito, lo que generara que exista mayor seguridad para los trabajadores, a diferencia de otros países que si ratificaron el Convenio 189 de la OIT pero que dan la opción a que este pueda ser también verbal.

Cabe resaltar también que la jornada laboral máxima que indica la normativa es de 45 horas semanales, así como los trabajadores que radican en el hogar del empleador tendrán derecho a descansar los días sábados y domingos, a una licencia por maternidad, y a una asistencia médica, sin embargo esta labor podrá ejercerse a partir de los 14 años de edad.

Países que ratificaron el Convenio 189 de la OIT

| PAÍS | LEY | SALARIO | VACACIONES | CONTRATO | EDAD MÍNIMA |
|-------------------|----------------------------|--|--|---|---|
| URUGUAY | Ley N° 18065 27/11/2006 | Regula el salario mínimo nacional, el cual la alimentación y la habitación son accesorias. | 20 días por cada de trabajo continuo. | El contrato escrito no es obligatorio. | La edad mínima para ejercer esta labor es de 15 años. |
| PARAGUAY | Ley N°5407 12/11/2015 | Tienen derecho a percibir el 60% de salario mínimo, y este puede ser en especie. | 5 años: 12 días 5 a 10 años: 18 días Más de 10 años: 30 días | Es obligatorio el contrato escrito. | La edad mínima para ejercer esta labor es de 18 años. |
| BOLIVIA | Ley N°2450 09/04/2003 | Tienen derecho al salario mínimo legal. | 15 días de vacaciones pagadas por cada año de labor. | El contrato escrito es de carácter obligatorio a partir del año de trabajo. | La edad mínima para ejercer esta labor es de 14 años. |
| COSTA RICA | Ley N° 8726 02/07/2009 | El salario no puede ser menor al mínimo legal, este puede ser en especie. | 15 días de vacaciones remuneradas por cada año de labor. | El contrato deberá ser debidamente escrito. | La edad mínima para ejercer esta labor es de 15 años. |

| | | | | | |
|------------------|--|---|---|---|---|
| ARGENTINA | Ley N°26844 03/04/2014 | Tienen derecho al salario mínimo obligatorio. | 14 días de vacaciones a partir de los 5 años de trabajo | El contrato puede ser verbal o escrito | La edad mínima para ejercer la labor es de 16 años |
| CHILE | Ley N° 20786 19/10/2014 | Establece la remuneración mínima legal. | 15 días de vacaciones por cada año de labor. | El contrato deberá ser obligatoriamente escrito. | La edad mínima para el ejercicio de esta labor es de 14 años. |
| ECUADOR | Ley orgánica para la defensa de los derechos laborales 31/07/12 | Establece el salario básico unificado para los trabajadores en general. | 15 días de vacaciones por cada año consecutivo de servicio. | El contrato no es obligatoriamente escrito, a partir de los 15 días de labor es indefinido. | La edad mínima para ejercer esta labor es de 15 años. |
| COLOMBIA | Ley N° 1595, que aprueba el Convenio 189 21/12/2012 | Establece el salario mínimo legal. | 15 días de vacaciones por cada año de servicio. | El contrato puede ser verbal o escrito, a término fijo e indefinido. | La edad mínima para ejercer esta labor es 14 años. |

Fuente: Elaboración propia (Lima, 2017)

Formulación del problema de investigación

Valderrama (2002) señala que la formulación del problema se da a través una pregunta o interrogante el cual se vincula con dos o más categorías (p.131).

Problema general:

¿De qué manera el Estado vulnera el Principio de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación del convenio 189 de la OIT?

Problema específico 1:

¿Por qué el Estado debería ratificar en todos sus extremos el Convenio 189 de la OIT?

Problema específico 2:

¿De qué manera el Estado debería garantizar los derechos de los trabajadores del hogar a través del Principio de Publicidad?

Justificación

La justificación deberá demostrar él porque es útil elaborar determinado estudio o porque se está realizando, manifestando de forma clara y precisa la finalidad o motivo que hacen relevante la investigación (Sánchez, 2006, p. 51).

Justificación Teórica

En el presente estudio se va determinar el principio de igualdad y publicidad los cuales son necesarios para tomar conciencia de la norma que actualmente regula a las trabajadoras del hogar, la cual es discriminatoria porque establece menos derechos que no se han cumplido en 14 años; por ello de lograrse promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT, se establecerá igualdad de trato entre las trabajadoras del hogar y los trabajadores en común.

Cabe recalcar que el Principio de Igualdad es un derecho fundamental que todos los ciudadanos tenemos y que la mencionada ley discrimina, por ende es deber del Estado garantizar los derechos de las personas y en especial de las personas que en los hechos se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad.

En gran parte esta población tiene acceso a escuchar radio o ver televisión, lo cual debe ser utilizado como mecanismo de información más que usar otros medios

como el internet que difícilmente pueden estar a su alcance y que las entidades a cargo emplean constantemente, garantizando así el Principio de Publicidad, del mismo modo busca confrontar las teorías y los resultados de las distintas opiniones obtenidas por los especialistas en el tema de investigación.

Justificación Práctica

Esta investigación es de gran importancia, teniendo como propósito la existencia de sensibilización de parte del Estado y de la población respecto a esta problemática, en donde pueda existir igualdad de trato sin discriminación, se establezca la difusión de sus derechos y obligaciones; para ello es indispensable que se implementen mecanismos con el fin de que se cumplan las normas, que es el otro gran problema, ya que si efectivamente no hay una política pública del Estado que establezca información adecuada y se difunda la información, las trabajadoras del hogar no tendrán una capacidad de negociación ni conocimiento de todos sus beneficios.

Justificación Metodológica

La justificación es la descripción de la razón y motivación que me condujo a optar por este tema de investigación: “Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT – Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos” el cual permitirá desarrollar el origen de la investigación mediante el estudio científico, empleando el enfoque cualitativo, en el que posteriormente se aplicara los métodos y técnicas metodológicas con el estudio de teorías, normativas y entrevistas, a fin de dar una mejor percepción al tema de investigación.

Objetivos

Los objetivos son las metas que se van a procurar lograr con la investigación, dichos objetivos no serán planteados en forma de pregunta sino como metas por alcanzar (Sánchez, 2006, p.52).

Objetivo General:

Analizar si el Estado vulnera el Principio de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Objetivo Específico 1:

Determinar si el Estado debería ratificar en todos sus extremos el Convenio 189 de la OIT.

Objetivo Específico 2:

Lograr que el Estado garantice los derechos de los trabajadores del hogar a través del Principio de Publicidad.

Supuesto Jurídico General

El Estado vulnera el Principio de Igualdad al no reconocer esta actividad como una labor importante para la sociedad conforme al Convenio 189 de la OIT, que establece una igualdad de trato entre los trabajadores del hogar y los trabajadores en común, del mismo modo vulnera el Principio de Publicidad, ya que el Estado no demuestra voluntad Política por mejorar las condiciones de las trabajadoras del hogar tanto en la ley como en los hechos.

❖ Supuesto Específico 1:

El Estado al promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT, se lograra sensibilizar al Estado y la población respecto a la situación actual que viven los trabajadores domésticos, producto de la subvaloración que tiene este trabajo, la diferencia de trato en relación a un trabajador del régimen general y la falta de mecanismos que garanticen el cumplimiento de sus derechos, por ello si nuestro país ratificara el convenio 189 de la OIT, modificando el régimen especial que les regula, se establecerá igualdad de trato con cualquier otro régimen laboral.

❖ Supuesto Específico 2:

El Estado debería invocar a través de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo medidas y/o mecanismos que establezcan información adecuada y se difunda la información de los derechos que les asisten a los trabajadores domésticos, con la finalidad de que conozcan sus derechos y los mecanismos para acudir a ellos.

II. MÉTODO

2.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es aplicada

Valderrama (2002) determina que la investigación aplicada está adherida a la investigación básica, por lo que está subordinada a sus hallazgos para contribuir al bienestar de la sociedad (p.39).

Entonces entendemos que la investigación aplicada busca el empleo de conocimientos que se obtienen, asimismo se encuentra relacionada con la investigación básica, ya que depende de sus hallazgos y su contribución teórica. Valderrama (2002) señala que la investigación cualitativa no es sencillamente una investigación no cuantitativa, está orientada a comprender, explorar y describir los fenómenos sociales, son especificaciones precisas de acontecimientos, comportamientos observados, sucesos, declaraciones, analiza documentos de las interacciones y experiencias (p.239).

El enfoque de la investigación es cualitativo

Se empleara el enfoque cualitativo, ya que se buscara reconocer un grupo de cualidades y características que no emplean la medición, del mismo modo tiene como objetivo proporcionar comprensión a las conductas de las personas.

Diseño de la Investigación

El diseño es la estrategia que el investigador elige y desenvuelve con el propósito de adquirir información que aspira y de esta forma lograr sus objetivos planteados en la investigación y responder a sus interrogantes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 184).

Teoría fundamentada

Fernández, Hernández, y Baptista (2014) señala que es un método cualitativo fundamentado en datos, es inductivo y subjetivo, empleado para generar teoría que demuestre en un nivel ideal una acción e interacción (p. 48).

En ese sentido, el presente estudio tendrá como finalidad la comprensión de la situación, por lo tanto está basado en la recolección de análisis narrativos.

Teoría fenomenológica

Se encamina en la experiencia personal subjetiva de los implicados, en donde se podrá entender las apreciación de las personas y el alcance de un fenómeno o experiencia (Fernández, Hernández, y Baptista, 2014, p.50).

En la presente investigación nos basaremos en descubrir que es lo que piensan las personas del determinado tema, comprender o conocer la opinión, la experiencia, en relación al fenómeno en cuestión, en efecto no existirá la acumulación de información numérica.

Nivel de Investigación:

Descriptiva / Explicativa

En el desarrollo de mi investigación cualitativa se empleó como método el análisis descriptivo ya que se identificara las clases de conductas y perfiles de las personas que se encuentran en mi investigación.

Estará dirigido a contestar por el origen de los fenómenos sociales, y explicar el porqué de un acontecimiento.

2.3. Caracterización de los sujetos

La caracterización de sujetos define y especifica de forma precisa y exacta a que conjunto o individuos se empleara el instrumento de recolección de datos en un estudio.

Las entrevistas se realizaran a 6 especialistas en la materia los cuales se desempeñan en diferentes entidades, asimismo se entrevistara a 3 trabajadoras del hogar de Lima Metropolitana.

Tabla 1 Caracterización de Especialistas

| Nro. | Nombre (entrevistado) | Especialidad | Cargo |
|-------------|-------------------------------------|---------------------|--|
| 01 | Dr. Gayoso Gamboa Giancarlo | Derecho Laboral | Abogado y especialista Legal de la Intendencia Lima Metropolitana de la SUNAFIL |
| 02 | Dr. Hinostraza Hinostraza Carlos | Derecho Laboral | Abogado y encargado de la Dirección de Inspección del Trabajo del MTPE |

| | | | |
|-----------|---------------------------------------|-----------------------|---|
| 03 | Sra. Esparza Patiño Claudia Isabel | Organización Sindical | Presidenta de la ONG “Emprendedoras del hogar” |
|-----------|---------------------------------------|-----------------------|---|

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2 Caracterización de Abogados

| Nro. | Nombre (entrevistado) | Especialidad | Cargo |
|-------------|--|---------------------|---|
| 01 | Dra. Castro Rodríguez Lilian Lesly | Derecho Laboral | Docente de la Universidad César Vallejo |
| 02 | Dra. Caballero Sega Katty Angélica | Derecho Laboral | Docente de la Universidad César Vallejo |
| 03 | Dra. Small Ruiz Jessica Maria | Derecho Laboral | Gerente Legal del Estudio Martínez consultores & Abogados |

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 3 Caracterización de Trabajadoras del Hogar

| Nro. | Nombre (entrevistada) | Función |
|-------------|---------------------------------------|--------------------------|
| 01 | Sra. Pachas Vega Flor Beatriz | Trabajadora del Hogar |
| 02 | Srta. Huarcaya Ticlla Ines Isabel | Trabajadora del Hogar |
| 03 | Srta. Huarcaya Ticlla Ruth Toribia | Trabajadora del Hogar |

Fuente: Elaboración Propia

2.4. Población y muestra

La población es el grupo de todos los elementos a los cuales se refiere el estudio por un conjunto particular de coordenadas, los cuales están referidos a personas, animales o unidades de objetos

Sin embargo para un estudio cualitativo no se emplea una población sino una escena de estudio ya que no se cuenta con un número preciso de la misma así como no perjudica su medida para la investigación.

Taboada (2013) menciona que la muestra es el subconjunto representativo de la población escogida de acuerdo con algún proceso, es decir extraemos muestras específicas para poder facilitar el análisis y la reducción de la población (p. 264). Para la muestra del presente trabajo de investigación eh considerado Abogados y especialistas en temas de derecho laboral, por ser ellos quienes tienen mayor conocimiento del tema de investigación, también eh considerado a los trabajadores del hogar quienes son los protagonistas de esta problemática.

- 01 Especialista Legal de la Intendencia Lima Metropolitana de la SUNAFIL
- 01 Funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo
- 01 Presidenta de la ONG emprendedoras del hogar
- 03 Abogados Especialistas en Derecho Laboral
- 03 Trabajadoras del Hogar

El muestreo no probabilístico o dirigido, en el que su propósito no es la generalización en base a la probabilidad, son conducidos por uno o varios objetivos, sin embargo la selección de los componentes dependen de razones relacionadas con las particularidades de la investigación (Fernández, Hernández, y Baptista, 2014, p. 386).

La muestra de expertos

En diversos estudios la opinión de expertos es importante y útil, estas muestras son utilizadas habitualmente en investigaciones exploratorios y cualitativas (Fernández, Hernández, y Baptista, 2014, p. 387).

El tipo de muestreo que emplearé en mi investigación es el de expertos, en cuanto se entrevistará a 06 especialistas en Derecho Laboral, ya que será necesaria la

opinión de los expertos en el tema, con el fin de que me proporcionen información precisa.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos y validez

Instrumentos

Fernández, Hernández, y Baptista (2014) señalan que los instrumentos son los medios materiales que se emplean para reunir información, el cual debe concentrar tres requisitos importantes, validez, confiabilidad y objetividad (p.200). El instrumento es el medio que se va emplear en la investigación científica con el objetivo de encontrar información necesaria y útil.

Instrumentos de recolección de datos

Lo que busca un estudio cualitativo es recolectar datos de personas, experiencias y situaciones con el propósito de analizarlas, comprender y responder a las interrogantes empleando conocimientos (Fernández, Hernández, y Baptista, 2014, p. 409).

Para la elaboración de la presente investigación se empleara las técnicas de recolección de datos, referidos al análisis documental y la entrevista por lo que se utilizara como instrumento de medición la guía de entrevista y la guía de análisis documental.

Guía de Entrevistas

La guía o ficha de entrevista nos proporcionara adquirir información cierta y verídica, a través de un conjunto de preguntas y respuestas dirigida a los especialistas con criterio profesional, con el objeto de conseguir la información necesaria que conteste el planteamiento y permita incrementar mi conocimiento. La entrevista es un dialogo entre personas conducido por el entrevistador, es un cambio reciproco de palabras, el cual tiene como fin entender lo que sienten o piensan las personas en razón al tema de estudio (Valderrama, 2002, p. 277).

Guía de análisis documental

Es el empleo de los registros documentales, el cual radica en descubrir, informarse, adquirir la bibliografía y distintos elementos apropiados para los fines de la investigación, del cual se reúne la información más indispensable para el problema del estudio (Fernández, Hernández, y Baptista, 2014, p. 61).

Validez de Instrumento

Según Fernández, Hernández, y Baptista (2014) precisan que la validez hace referencia a la magnitud del instrumento que mide la variable (p.243).

La validez de los instrumentos se da por el juicio de los expertos con la finalidad de obtener información útil y necesaria que ayuden a entender el fenómeno en cuestión.

El presente estudio de investigación ha sido validado por cinco expertos profesionales en materia Laboral y Metodológica.

Tabla de Juicio de Expertos de Instrumento Guía de Entrevista a Abogados especialistas

| | Experto | Valoración |
|------------------|-------------------------------|-------------------|
| Experto 1 | Castro Rodriguez Liliam Lesly | 92% |
| Experto 2 | Chavez Sanchez Jaime Elider | 90% |
| Experto 3 | Flores Medina Eleazar Armando | 95% |

Tabla de Juicio de Expertos de Instrumento Guía de Entrevista a Trabajadoras del Hogar

| | Experto | Valoración |
|------------------|-------------------------------|-------------------|
| Experto 1 | Castro Rodriguez Liliam Lesly | 97% |
| Experto 2 | Chavez Sanchez Jaime Elider | 90% |
| Experto 3 | Flores Medina Eleazar Armando | 93% |

Tabla de Juicio de Expertos de Instrumento Guía de Análisis documental

| | Experto | Valoración |
|------------------|-------------------------------|-------------------|
| Experto 1 | Castro Rodriguez Liliam Lesly | 95% |
| Experto 2 | Wensel Miranda Eliseo Segundo | 95% |
| Experto 3 | Morales Cauti Julio Cesar | 92% |

2.6. Método de análisis de datos

Solís (2008) señala que el método sirve de instrumento para obtener los fines de

la investigación; su naturaleza regular, rotunda, perceptible y objetividad para alcanzar algo, establece que la investigación ha de seguir para conseguir un fin”. Finalmente es así que el método viene a ser proceso lógico de que se va adquirir el conocimiento, estos métodos son usados en la investigación con la finalidad de ayudar al procesamiento de datos ya que son empleados en razón de cada parte de la investigación (p. 45).

Los métodos utilizados son los siguientes:

El método interpretativo

Este método es utilizado en la mayoría de las funciones del ejercicio del derecho, busca el significado (razón, causa, gramatical, etc.) de un documento, que puede ser una norma o cualquier otro tipo de documento.

El método sistemático

El método sistemático es empleado en el derecho para la remisión e unión de diferentes normas que se abarca en una misma materia.

El método dogmático

Es aquel que se crea por los estudios e investigaciones de estudiosos del derecho que se hacen en base a su propia presunción, teniendo como consecuencia la fundamentación de teorías.

El método inductivo

Es el método que analiza la información para sacar un producto desde la recopilación de información de lo específico a la general.

El método deductivo

A diferencia del método inductivo, se basa en el análisis de información desde la recopilación de información específica a general.

2.7. Tratamiento de la Información, unidades temáticas, categorización

Unidades Temáticas:

El tratamiento de la información se da conforme a lo constituido en las sub-categorías empleadas en la investigación, por lo que es primordial de la categorización.

| Categorías | Definición | Sub categoría |
|-------------------|-------------------|----------------------|
|-------------------|-------------------|----------------------|

| | | |
|--|--|--|
| Principios | - Los principios laborales son líneas directrices que le van a dar contenido al derecho del trabajo, y nos van a ayudar a encontrar soluciones o algunas pautas importantes para poder entender los derechos a favor del trabajador, por otro lado los principios son como una especie de marco dentro de los cuales el derecho del trabajo adquiere determinada forma. | <ul style="list-style-type: none"> - Publicidad - Derecho a la igualdad y no discriminación - Igualdad de trato |
| Ratificación del Convenio 189 de la OIT. | - Este convenio hace referencia al trabajo decente para las trabajadoras del hogar, fue aprobado en Ginebra, siendo que a la fecha el Perú no lo ratifica, asimismo impone a los Estados miembros llevar a cabo medidas para garantizar la defensa de los derechos humanos de los trabajadores domésticos, de igual manera obliga a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores en general y los trabajadores del hogar, en relación a los beneficios sociales, descanso diario y semanales | <ul style="list-style-type: none"> - Protección y garantías para los trabajadores del hogar - Remuneración mínima vital |

Fuente: Elaboración Propia

2.8. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación fue desarrollado conforme al enfoque cualitativo, empleando las pautas establecidas por la Universidad César Vallejo, así como la adecuación de la norma, estilo APA- American Psychological Association, de igual forma manifiesto que en su elaboración se ha considerado el derecho de autor, citando a cada uno de ellos, lo cual ayudó a suplementar mi investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis e interpretación de resultados

Entrevista a un Especialista legal de la intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, un Funcionario del MTPE y a la presidenta de la ONG “Emprendedoras del hogar”

Objetivo General

Analizar si el Estado vulnera el Principio de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Pregunta N° 01: ¿Cuán importante es el Principio de Igualdad para garantizar los derechos de una persona, y porque el Estado no lo aplica correctamente?

Coinciden (1; 2 y 3)

El especialista Giancarlo Gayoso Gamboa (2017) indico que no puede afirmar que el Estado no aplique adecuadamente este principio, ya que de alguna forma lo que ya está dado en la norma en la práctica es aún más tedioso, saber si de alguna manera se está dando o no, nosotros tenemos un sin número de dificultades para la fiscalización de este régimen, entonces no se puede garantizar sus derechos por todas estas limitaciones.

El funcionario Carlos Hinostroza Hinostroza (2017) señala que el principio de igualdad es también un principio constitucional que abarca la no discriminación, el cual deberá garantizar los derechos de todas las personas.

La Sra. Claudia Isabel Esparza Patiño (2017) señala que el Estado no demuestra interés político por mejorar las condiciones de las trabajadoras vulnerando sus derechos fundamentales como a la igualdad, porque la ley que las ampara es discriminatoria, además que esta no garantiza expresamente una remuneración mínima, siendo este también un derecho fundamental en nuestra constitución.

Pregunta N° 02: ¿Cuál es la razón o causa que justifique el trato diferenciado entre los trabajadores del régimen común y los trabajadores domésticos?

Coinciden (1; 2 y 3)

El especialista Gayoso Gamboa (2017) señalo que la diferencia entre un régimen y otro es la naturaleza de la actividad que tiene o realiza cada régimen el cual no debería ser un elemento de diferenciación.

El funcionario Carlos Hinostroza Hinostroza y la Sra. Claudia Isabel Esparza Patiño (2017) señalan que el Estado diferencia esta labor de otros porque se da en distintas condiciones, desarrollándose dentro de un hogar y por tanto la remuneración que recibirá la trabajadora dependerá de la capacidad económica de la familia para la que labora, muchos mencionan también que esta labor es una actividad que no necesita una previa capacitación, lo cual es totalmente falso porque esta requiere de mucha responsabilidad.

Pregunta N° 03: ¿Cree usted que existen políticas públicas del Estado que establecen información adecuada por parte de sus entidades competentes?

Discrepa (2)

El funcionario Carlos Hinostroza Hinostroza (2017) señala que el Ministerio de trabajo estableció un plan de acción con distintos ejes estratégicos, los cuales se basaron en la información personalizada para esta población, los cuales abarcan los días de lunes a viernes y exclusivamente domingos, ya que normalmente es el día de descanso en el que podrán acercarse a recibir la asesoría gratuita que se brinda.

Coincide (1 y 3)

El especialista Giancarlo Gayoso Gamboa (2017) señaló que la fiscalización no es adecuada ni eficiente para la ejecución de los derechos sociolaborales de este régimen, carecemos de estrategias y mecanismos de fiscalización, se requiere más normativa que impulse a alcanzar nuestras metas que es lo que se necesita para garantizar sus derechos.

La Sra. Claudia Isabel Esparza Patiño (2017) señala que el MTPE viene realizando una labor un poco deficiente debido al poco interés que tiene el propio gobierno con este régimen, si bien es cierto existen ciertos límites para la fiscalización en sus centros de trabajo, pero ello no es motivo para dejar de trabajar para el reconocimiento de sus derechos, entonces deberían centrarse en la difusión que es un pilar mucho más importante, ya que toda esta problemática surge del desconocimiento de ambas partes tanto de la trabajadora y el empleador.

Objetivo Especifico 1

| |
|--|
| Determinar si el Estado debería ratificar en todos sus extremos el Convenio 189 de la OIT. |
|--|

Pregunta N° 04: ¿Cree usted que si se lograra promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT, se establecería igualdad de trato entre los trabajadores del hogar y los trabajadores en común?

Discrepa (1 y 2)

El especialista Giancarlo Gayoso Gamboa (2017) señaló que si se ratificara el convenio 189 de la OIT o incluso si se integraran más derechos a la norma 27986, la situación sería aún más vana, ya que la condición de los trabajadores no cambiaría, entonces garantizar sus derechos va más allá de modificar o ratificar una norma.

El funcionario Carlos Hinostroza Hinostroza (2017) señala que la Organización Internacional de Trabajo no obliga a los Estados que forman parte al cumplimiento total de lo establecido en los convenios solo queda a disposición del Estado garantizar los derechos de este sector.

Coincide (3)

La Sra. Claudia Isabel Esparza Patiño (2017) menciona que muchas Organizaciones no gubernamentales venimos trabajando por ello, ya que definitivamente al ratificar nuestro país este convenio se lograra equilibrar sus derechos en referencia a los otros regímenes laborales.

Pregunta N° 05: A su consideración, ¿Por qué cree usted que el Estado Peruano hasta la actualidad no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT?

Coinciden (1; 2 y 3)

El especialista Giancarlo Gayoso Gamboa, el funcionario Carlos Hinostroza Hinostroza y la Sra. Claudia Isabel Esparza Patiño (2017) señalan que el Perú no es el único país que no ha ratificado dicho convenio por que la OIT no lo exige, sin embargo precisan que es una situación difícil ya que la mayoría de este sector son mujeres pobres que merecen los mismos derechos, pero el límite económico lo pone la capacidad del propio hogar y los trabajadores en muchos casos tienen que elegir entre las peores condiciones de empleo o no tener trabajo, además que para que ello suceda se requiere de voluntad del gobierno y es algo que nuestro país no demuestra.

Objetivo Especifico 2

Lograr que el Estado garantice los derechos de los trabajadores del hogar a través del Principio de Publicidad.

Pregunta N° 06: A su consideración, ¿Qué mecanismos cree usted que debería emplear el MTPE para que se cumplan los derechos laborales de los trabajadores del hogar?

Discrepa (2)

El funcionario Carlos Hinostroza Hinostroza (2017) señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo y la SUNAFIL, realizan su función de establecer distintos mecanismos de difusión e información a través de su plan estratégico.

Coincide (1 y 3)

El especialista Giancarlo Gayoso Gamboa (2017) señalo que con todas las limitaciones normativas que hay hoy en día en este régimen, se debería implementar estrategias determinantes de fiscalización hacerla de oficio, si bien es cierto nosotros no solo nos basamos en la fiscalización, sino también en emplear campañas de información y difusión de estos temas, son muchas cosas que se pueden implementar pero todo depende y recae en el gobierno.

La Sra. Claudia Isabel Esparza Patiño (2017) menciona que el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo y la SUNAFIL deberían ahondar la labor de propagación de las normas laborales tanto de los derechos para las trabajadoras y las obligaciones que tienen los empleadores de cumplir con lo que manda la ley.

Pregunta N° 07: ¿Cree usted que si se proyectara mecanismos de contacto directo con la población sería más efectiva la difusión de la norma?

Coinciden (1; 2 y 3)

El especialista Giancarlo Gayoso Gamboa (2017) señalo que se debería hacer operativos de oficio, respetando los parámetros de la logística que es otra de las limitaciones, pero como ya mencione todo depende de la voluntad política de nuestro gobierno.

El funcionario Carlos Hinostroza (2017) señala que sería una buena alternativa la opción de implementar medidas más efectivas referidas a la información que posiblemente se acojan con el tiempo.

La Sra. Claudia Isabel Esparza Patiño (2017) señala que definitivamente la difusión de normas es una de las soluciones a uno de los principales problemas que es el desconocimiento de sus derechos.

Entrevista a 03 Abogados especialistas en la materia

Objetivo General

Analizar si el Estado vulnera el Principio de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Pregunta N° 01: ¿Cuán importante es el Principio de Igualdad para garantizar los derechos de una persona, y porque el Estado no lo aplica correctamente?

Coinciden (1; 2 y 3)

Liliam Lesly Castro Rodríguez, Jessica Small Ruiz y Katty Angélica Caballero Segá (2017) señalan que el principio de igualdad es un derecho y un principio constitucional, aplicable a derecho del trabajo, el cual el Estado lo está violando y transgrediendo.

Pregunta N° 02: ¿Cuál es la razón o causa que justifique el trato diferenciado entre los trabajadores del régimen común y los trabajadores domésticos?

Coinciden (2 y 3)

Jessica Small Ruiz y Katty Angélica Caballero Segá (2017) señalan que la razón que justifica el trato diferenciado es el reflejo de una sociedad cuya mentalidad no va conforme al crecimiento global, propio de un país que sigue discriminando sus propias raíces.

Discrepa (1)

Liliam Lesly Castro Rodríguez (2017) menciona que la razón del trato diferenciado que el Estado le da a los trabajadores de hogar con los demás trabajadores, es que esta actividad no genera lucro para su empleador.

Pregunta N° 03: ¿Cree usted que existen políticas públicas del Estado que establecen información adecuada por parte de sus entidades competentes?

Coincide (1; 2 y 3)

Liliam Lesly Castro Rodríguez, Jessica Small Ruiz y Katty Angélica Caballero Segá (2017) mencionan que el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo si establece diferentes mecanismos pero en la difusión preferentemente no cumple con llegar a sectores o población que requieren información, siendo ineficaces ya que mucho de estos mecanismos están referidos al internet y las campañas informativas solo se da en determinados lugares.

Objetivo Especifico 1

| |
|--|
| Determinar si el Estado debería ratificar en todos sus extremos el Convenio 189 de la OIT. |
|--|

Pregunta N° 04: ¿Cree usted que si se lograra promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT, se establecería igualdad de trato entre los trabajadores del hogar y los trabajadores en común?

Coinciden (1; 2 y 3)

Liliam Lesly Castro Rodríguez, Jessica Small Ruiz y Katty Angélica Caballero Segá (2017) señalan que si se ratificara dicho convenio o en su defecto se modificara la norma se evitaría minusvalorar este trabajo, pero no inmediatamente ya que nuestra constitución que establece el respeto a estos principios o derechos fundamentales los transgrede, entonces no encaminan los reclamos por estas transgresiones, si bien es cierto existen leyes, nomas, convenios para todo, pero lamentablemente ni el Estado ni sus instituciones lo hacen respetar.

Pregunta N° 05: A su consideración, ¿Por qué cree usted que el Estado Peruano hasta la actualidad no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT?

Coinciden (1; 2 y 3)

Liliam Lesly Castro Rodríguez, Jessica Small Ruiz y Katty Angélica Caballero Segá (2017) precisan que el Estado ha ratificado tantos convenios pero menos este por el simple hecho que no considera esta labor como cualquier otra y por absoluta indiferencia, que en un sector que no es precisamente la minoría, este tan vulnerable a los abusos y explotaciones.

Objetivo Especifico 2

Lograr que el Estado garantice los derechos de los trabajadores del hogar a través del Principio de Publicidad.

Pregunta N° 06: A su consideración, ¿Qué mecanismos cree usted que debería emplear el MTPE para que se cumplan los derechos laborales de los trabajadores del hogar?

Coinciden (1; 2 y 3)

Liliam Lesly Castro Rodríguez, Jessica Small Ruiz y Katty Angélica Caballero Segá (2017) mencionan que el Estado debería emplear mayor labor de difusión a través de sus instituciones, escuchar los reclamos, multar por las transgresiones, crear comerciales y publicidades informativas por los medios de comunicación y no solo vía web.

Pregunta N° 07: ¿Cree usted que si se proyectara mecanismos de contacto directo con la población sería más efectiva la difusión de la norma?

Coinciden (1; 2 y 3)

Liliam Lesly Castro Rodríguez, Jessica Small Ruiz y Katty Angélica Caballero Segá (2017) señalan que definitivamente sería más efectiva la labor de difusión, se llegaría a las poblaciones más vulnerables, pero es ilusorio pensar que esto se dé, ya que ni siquiera llegan a distintos lugares y empresas en donde todos los días se vulneran los derechos de un trabajador.

Entrevista a 03 Trabajadoras del Hogar

Objetivo General

Analizar si el Estado vulnera el Principio de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Pregunta N° 01: A su consideración, ¿Siente que el Estado se preocupa en garantizar tus derechos como trabajadora del hogar?

Coinciden (1; 2; y 3)

La Sra. Beatriz Pachas Vega (2017) señaló que en el Perú no es tanta la preocupación que tiene el Estado por garantizar sus derechos de trabajo porque las personas que nos contratan no toman en cuenta el reconocer sus beneficios.

Las Srtas. Ines Huarcaya Ticlla y Ruth Huarcaya Ticlla (2017), coinciden mencionando que este trabajo es considerado poca cosa y para personas que no han podido estudiar una profesión, por ende no tenían conocimiento de sus derechos.

Pregunta N° 02: ¿Cree usted que es justa la remuneración que percibes por la labor que realizas?

Coincide (1; 2 y 3)

La Sra. Beatriz Pachas Vega y las Srtas. Ines Huarcaya Ticlla y Ruth Huarcaya Ticlla (2017), señalan que no es justa la remuneración que perciben mensualmente, ya que no es la mínima vital, laboran más de ocho horas diarias ejerciendo distintas tareas del hogar que no van acorde al sueldo que reciben.

Pregunta N° 03: ¿En el desempeño de su trabajo se ha sentido víctima de discriminación?

Coincide (1 y 3)

La Sra. Beatriz Pachas Vega y la Srta. Ruth Huarcaya Ticlla (2017), consideran que en el desempeño de su trabajo son víctimas de discriminación, ya que tienen que esperar que sus empleadores terminen de almorzar para que ellas puedan hacerlo, asimismo optan por esconderle los alimentos que compran exclusivamente para ellos para que no estén a su alcance.

Discrepa (2)

La Srta. Ines Huarcaya Ticlla (2017) señalo que no es víctima de discriminación, porque la mayoría de tiempo sus empleadores no están en casa.

Objetivo Especifico 1

Determinar si el Estado debería ratificar en todos sus extremos el Convenio 189 de la OIT.

Pregunta N° 04: ¿Considera usted que es importante que la Ley N° 27986 establezca una remuneración mínima vital y obligatoriedad de un contrato escrito?

Coinciden (1, 2 y 3)

La Sra. Beatriz Pachas Vega, la Srta. Ines Huarcaya Ticlla y la Srta. Ruth Huarcaya Ticlla (2017), coinciden al indicar que efectivamente sería importante que se implemente la obligatoriedad de un contrato escrito ya que de esa forma se podrá obtener sus beneficios y se consideraría un trabajo formal como cualquier otro, del mismo modo consideran que la remuneración mínima vital es una necesidad básica.

Pregunta N° 05: ¿Recibe una remuneración mínima vital?

Coincide (1; 2 y 3)

La Sra. Beatriz Pachas Vega (2017), indica que no recibe una remuneración mínima vital, solo percibe S/. 600.00 soles mensuales, por otro lado la Srta. Inés Huarcaya Ticlla y la Srta. Ruth Huarcaya Ticlla (2017), señalan que reciben el sueldo completo pero laboran más de ocho horas diarias.

Pregunta N° 06: ¿Cómo es el trato con tu empleador?

Coinciden (1; 2; y 3)

La Sra. Beatriz Pachas Vega, la Srta. Ines Huarcaya Ticlla y la Srta. Ruth Huarcaya Ticlla (2017), indican que el trato que reciben de su empleador es hipócrita al principio la relación es de amistad pero después abusan de su confianza incrementándole las labores de trabajo.

Objetivo Especifico 2

Lograr que el Estado garantice los derechos de los trabajadores del hogar a través del Principio de Publicidad.

Pregunta N° 07: ¿Usted tiene conocimiento de la existencia de la Ley de los Trabajadores del hogar N° 27986?

Coinciden (1; 2; y 3)

La Sra. Beatriz Pachas Vega, la Srta. Ines Huarcaya Ticlla y la Srta. Ruth Huarcaya Ticlla (2017), coinciden al indicar que nunca tuvieron conocimiento de que existía una ley que reconocía los derechos de los trabajadores domésticos, siempre pensaron que esta labor tenía naturaleza informal.

Pregunta N° 08: ¿Usted tiene conocimiento de los beneficios sociales que le corresponde como trabajadora del hogar?

Coincide (1; 2 y 3)

La Sra. Beatriz Pachas Vega, la Srta. Ines Huarcaya Ticlla y la Srta. Ruth Huarcaya Ticlla (2017), las tres trabajadoras del hogar afirman que cuando ingresaban a trabajar a una casa el empleador les recalca que solo le correspondía recibir su sueldo mensual y no otro tipo de beneficio, ya que solo están laborando en casa y no en una empresa.

3.2 Descripción del análisis documental

A continuación se desarrollara la descripción de la sentencia N° 02463-2010-PA/TC del Tribunal Constitucional de Piura, dicha sentencia guarda relación con los derechos sociolaborales de los trabajadores domésticos.

Es necesario precisar que su contenido está relacionado al objetivo general, ya que determinado objetivo de investigación del estudio, se basa en definir la vulneración del principio de igualdad y publicidad de parte del Estado, al no demostrar voluntad política por mejorar las condiciones de los trabajadores domésticos.

Conforme a la sentencia N° 02463-2010-PA/TC emitida por el Tribunal Constitucional de Piura, se verificó que la segunda sala del tribunal se pronunció precisando que los trabajadores del hogar no tendrán opción a pedir la reposición

de su trabajo en las que hayan sido despedidas arbitrariamente sin una justificación, ya que su mismo régimen es decir la Ley N°27986, determina en su artículo 7° sobre la culminación de su contrato de trabajo, que estas podrán prescindir de su labor dando un preaviso de 15 días, el cual su empleador podrá exonerarlo, de igual manera por la misma naturaleza de su trabajo el empleador podrá prescindir de los servicios de la trabajadora sin expresión de causa, es decir sin justificación, solo comunicándoles de manera anticipada con un preaviso de 15 días o en todo caso remunerándoles esos días si prescindirá de este.

Para el Tribunal Constitucional la constitucionalidad del despido injustificado no radica para este régimen especial, omitiendo en todos sus extremos lo que dice o ampara la Constitución y aceptando el despido arbitrario para esta población por el simple hecho de que el régimen que los regula acepta el término de su trabajo sin justificación, sin embargo se debe recalcar que el tribunal constitucional tiene como función principal asegurar la supremacía de la Constitución.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Aproximación al objeto de estudio

El tema relacionado a la presente investigación “Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT – Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”, busca sensibilizar al Estado y a la población acerca de la importancia

que tiene esta labor para el desarrollo del país, ratificando dicho convenio que establece igualdad de trato entre todos los trabajadores.

El Estado y sus organismos encargados del cumplimiento de las normas laborales han creado diversas estrategias para el cumplimiento de la Ley N° 27986 los cuales no han sido suficientes, muchos desconocen su existencia y esa una de las principales causas de su incumplimiento, sin embargo la mencionada ley tampoco ha sido de gran ayuda, porque solo reconoce el 50% de los derechos laborales de los trabajadores del hogar sumándose también su no cumplimiento en la realidad.

Ante esta problemática el gobierno debe desarrollar distintos mecanismos basados en la difusión, sensibilizar a la sociedad acerca de la importancia de esta labor, asimismo de lograrse la ratificación del convenio 189 de la OIT, se reconocerán los mismos derechos de cualquier trabajador para este régimen, sin ninguna diferencia arbitraria que los discrimine.

Objetivo general: Analizar si el Estado vulnera el Principio de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación del Convenio 189 de la OIT, a través del trabajo de campo desarrollado en base a las preguntas elaboradas, se obtuvieron los siguientes resultados:

Se ha determinado mediante los 06 especialistas entrevistados y las 03 trabajadoras domésticas, que el Estado vulnera los principios de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación de convenio 189 de la OIT, puesto que el mismo convenio determina igualdad de trato entre todos los trabajadores y la equidad e igualdad de condiciones de trabajo.

Del cual, el funcionario y abogado Carlos Hinostroza Hinostroza señala que efectivamente el principio de igualdad es también un principio constitucional que va garantizar los derechos de toda persona, entonces el Estado estaría transgrediendo tal principio porque no considera esta labor igual que otra y ello se debe a la indiferencia y la poca falta de interés por establecer igualdad de trato; por otro lado hace hincapié en que el MTPE desarrolla un plan de acción con diferentes ejes estratégicos referidos en la información y atención personalizada para estos trabajadores.

El especialista Giancarlo Gayoso Gamboa menciona que existen muchas limitaciones en la fiscalización que hace que no se logre la garantía de sus derechos sociolaborales,

La presidenta de la Organización no gubernamental Emprendedoras del Hogar, Claudia Isabel Esparza Patiño, señaló que el Estado no demuestra interés político por mejorar las condiciones de las trabajadoras vulnerando sus derechos fundamentales como a la igualdad, porque la ley que las ampara es discriminatoria, además que esta no garantiza expresamente una remuneración mínima, siendo este también un derecho fundamental en nuestra constitución.

Las tres abogadas entrevistadas respaldaron lo dicho por el funcionario del MTPE y la presidenta de la ONG Emprendedoras del Hogar, respecto a la vulneración del principio de igualdad y publicidad, indicando que la igualdad es un derecho y un principio constitucional, aplicable a derecho del trabajo, el cual el Estado lo está violando y transgrediendo, además que la razón que justifica el trato diferenciado es el reflejo de una sociedad cuya mentalidad no va conforme al crecimiento global, propio de un país que sigue discriminando sus propias raíces.

Las trabajadoras del hogar manifestaron a través de las entrevistas que las personas que las contratan no toman en cuenta el reconocer sus beneficios, es un trabajo considerado poca cosa y para personas que no han podido estudiar una carrera profesional, además la remuneración que perciben mensualmente, no es la mínima vital, y si en el caso que lo fuera laboran más de ocho horas diarias ejerciendo distintas tareas del hogar que no van acorde al sueldo que reciben.

De acuerdo al análisis documental de la sentencia N° 02463-2010-PA/TC se ha verificado que la ley que rige a las trabajadoras del hogar no garantiza los derechos laborales de los trabajadores domésticos, siendo deber del Estado el poder garantizar los derechos de las personas y en especial de las personas que en los hechos se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad, como es el caso de las trabajadoras del hogar, sin embargo esta ley determina que el empleador podrá prescindir de los servicios del trabajador doméstico sin expresión de causa alguna, aceptando el despido arbitrario por el simple hecho que así lo determina la ley N° 27986.

Por otro lado, el Estado no solamente está obligado por los tratados y la constitución a evitar situaciones de discriminación en los hechos, discriminación que en el caso de las trabajadoras del hogar va más allá del hecho de ser mujer, por la raza, la condición económica y la condición social, entonces tenemos

obligación de eliminar estas situaciones de discriminación lo cual implica que exista todo un trabajo diseñado por parte del Estado.

En ese sentido, los resultados obtenidos concluyen que existe una labor de difusión por realizar y el interés del Estado por mejorar sus condiciones como trabajadoras, si bien es cierto la norma que los regula no se ha venido cumpliendo, por lo que debe establecerse los mecanismos adecuados para que se cumplan las normas para que ellas conozcan sus derechos y los mecanismos para acudir a ellos, además es necesario promover la ratificación del convenio 189 de la OIT, demostrando así de parte del Estado voluntad política por mejorar las condiciones de las trabajadoras del hogar, y por cumplir con lo que se debe cumplir.

De igual modo, la tesis de la Dra. Valdez Carrasco Bettina (2014), “Empleadoras y Trabajadoras del hogar cama adentro: Un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana” respalda mi postura al señalar que se caracteriza a las trabajadoras domésticas como una mujer migrante que no cuenta con familiares que puedan apoyarla, ni con horas de descanso suficientes para crear vínculos de amistad, así como condiciones económicas y educativas inferior a la de su empleador, además reconoce los agentes que influyen en que no se respeten sus derechos laborales por parte del empleador, siendo estos la minoría de edad que tenga la trabajadora del hogar, la poca condición económica del empleador y desconocimiento de la norma por parte del empleador y trabajador.

Por lo tanto, luego del análisis e interpretación de los resultados “Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT” queda comprobado que se cumple con el supuesto jurídico general planteado en el presente estudio, ya que el Estado vulnera el Principio de Igualdad al no reconocer esta actividad como una labor importante para la sociedad conforme al Convenio 189 de la OIT, que establece una igualdad de trato entre los trabajadores del hogar y los trabajadores en común, del mismo modo vulnera el Principio de Publicidad, ya que el Estado no demuestra voluntad Política por mejorar las condiciones de las trabajadoras del hogar tanto en la ley como en los hechos.

Objetivo específico 1: Determinar si el Estado debería ratificar en todos sus extremos el Convenio 189 de la OIT, para lo cual se ha desarrollado el trabajo de campo mediante la guía de entrevista, siendo los resultados los siguientes:

Se ha diagnosticado, que es necesario promoverse la ratificación del Convenio 189 de la OIT, para que se pueda establecer igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los demás trabajadores.

Demostrado en los resultados de los especialistas entrevistados, de los cuales 04 de los 06 indican que la ratificación del convenio es imprescindible en nuestro país ya que la situación discriminatoria que afronta esta población merece un trato igualitario.

De los cuales, la presidenta de la ONG Emprendedoras del Hogar, Claudia Isabel Esparza Patiño, menciona que muchas Organizaciones no gubernamentales vienen trabajando por la ratificación del convenio 189 de la OIT, ya que definitivamente al ratificar nuestro país este convenio se logrará equilibrar sus derechos en referencia a los otros regímenes laborales, además que el Perú no es el único país que no ha ratificado dicho convenio por que la OIT no lo exige, sin embargo precisan que es una situación difícil porque la mayoría de este sector son mujeres pobres que merecen los mismos derechos, pero el límite económico lo pone la capacidad del propio hogar y los trabajadores en muchos casos tienen que elegir entre las peores condiciones de empleo o no tener trabajo.

Sin embargo, el funcionario y abogado Carlos Hinostroza Hinostroza discrepa con el resto al señalar que la Organización Internacional de Trabajo no obliga a los Estados que forman parte al cumplimiento total de lo establecido en los convenios solo queda a disposición del Estado garantizar los derechos de este sector.

Del mismo modo el especialista Giancarlo Gayoso Gamboa discrepa mencionando que si ratifica el convenio 189 e incluso si se integraran más derechos a la Ley N° 27986 la situación sería aún más vana, ya que la condición de los trabajadores domésticos no cambiaría desmesuradamente.

Las 03 abogadas entrevistadas respaldaron lo dicho por la presidenta, al afirmar que si se ratificara dicho convenio o en su defecto se modifica la norma se evitaría minusvalorar este trabajo, pero no inmediatamente ya que nuestra constitución que establece el respeto a estos principios o derechos fundamentales los

transgrede, entonces no encaminan los reclamos por estas transgresiones, si bien es cierto existen leyes, normas, convenios para todo, pero lamentablemente ni el Estado ni sus instituciones lo hacen respetar. Por otro lado precisan que el Estado ha ratificado tantos convenios pero menos este por el simple hecho que no considera esta labor como cualquier otra y por absoluta indiferencia, que en un sector que no es precisamente la minoría, este tan vulnerable a los abusos y explotaciones.

En ese sentido, los resultados obtenidos concluyen en que así nuestro país no haya ratificado el Convenio 189 tiene una obligación moral la cual no es acatada hasta la actualidad, pese a ello existen grupos organizados locales que inducen la ratificación y aplicación del Convenio 189, asimismo puede influir las disposiciones contenidas en el convenio para cambiar las leyes y desarrollar mejores condiciones laborales para los trabajadores domésticos independientemente de que si se ratificó el convenio o no; además que es deber del estado en sus diferentes instancias el poder garantizar el derecho de las personas y en especial de las personas que en los hechos se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad como es el caso de las trabajadoras del hogar, este resultado es coherente con la doctrina de Deur y Rodríguez (2014), “Ratificar es un acuerdo formal de parte del gobierno del país, el cual se compromete adherirse a todas las obligaciones expuestas dentro del convenio, adaptándose a su reglamento interior” (p. 12).

Por lo tanto, luego del análisis e interpretación de los resultados acerca de la ratificación del Convenio 189 de la OIT, queda verificado que se cumple con el supuesto jurídico específico planteado en el presente estudio.

Supuesto Jurídico 1: El Estado al promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT, se lograra sensibilizar al Estado y la población respecto a la situación actual que viven los trabajadores domésticos, producto de la subvaloración que tiene este trabajo, la diferencia de trato en relación a un trabajador del régimen general y la falta de mecanismos que garanticen el cumplimiento de sus derechos, por ello si nuestro país ratificara el convenio 189 de la OIT, modificando el régimen especial que les regula, se establecerá igualdad de trato con cualquier otro régimen laboral.

Así mismo de los resultados obtenidos han sido confirmados por la tesis de la Dra. Flores (2014), quien realizó un estudio minucioso titulado: “La seguridad social para las mujeres trabajadoras no remuneradas del hogar”, en aquel estudio se precisó que el Estado tiene la facultad y el deber de brindar el derecho a la seguridad social ya que es su función y responsabilidad como tal, tomando en consideración el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, que en la realidad no se lleva a cabo, quedando solo en una propuesta y no en un hecho, por ello propuso que se promulguen las normas laborales para que sean de conocimiento de los trabajadores.

Objetivo específico 2: Lograr que el Estado garantice los derechos de los trabajadores del hogar a través del Principio de Publicidad.

Se logrará, que se garantice los derechos de los trabajadores domésticos mediante el principio de publicidad, basado en los resultados de los entrevistados, de los cuales 05 de los 06 señalan que la principal causa del incumplimiento de los derechos de los trabajadores del hogar es el desconocimiento de la norma a causa de poca difusión que existe de parte de sus entidades competentes o de los pocos mecanismos.

Sin embargo, de los entrevistados el funcionario y abogado Carlos Hinostroza Hinostroza no está de acuerdo, al indicar que el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo y la SUNAFIL, realizan su función de establecer distintos mecanismos de difusión e información a través de su plan estratégico, además que la proyección de un contacto más directo con la población sería una buena alternativa, poder implementar medidas más efectivas referidas a la información que posiblemente se acojan con el tiempo.

Así mismo los entrevistados señalan que según la pregunta N° 06, el Estado debería emplear mayor labor de difusión a través de sus instituciones, escuchar los reclamos, multar por las transgresiones, crear comerciales y publicidades informativas por los medios de comunicación y no solo vía web, incluso se debería implementar estrategias determinantes de fiscalización que sean de oficio.

Ahora bien, las 03 trabajadoras del hogar manifestaron mediante las entrevistas realizadas que nunca tuvieron conocimiento de la existencia de una ley que les reconocía derechos, incluso pensaban que el trabajo doméstico remunerado era

una labor informal, además que cuando ingresaban a trabajar a una casa el empleador les recalca que solo le correspondía recibir su sueldo mensual y no otro tipo de beneficio, ya que solo estaban laborando en casa y no en una empresa.

En ese sentido, los resultados obtenidos concluyen que si bien es cierto, la publicidad significa dar conocimiento de un hecho u otro a la comunidad empleando mecanismos adecuados de difusión para que esta sea efectiva, entonces es necesario un estudio minucioso para implementar mayores mecanismos de información, este resultado es coherente con la doctrina de Amado, (2011) “La publicidad es el grupo de medios y mecanismos que se utilizan para difundir y divulgar acontecimiento o situaciones con el propósito de que todos tomen conocimiento de determinado hecho y de eso modo obtengan la calidad de públicas” (p.1).

Por lo tanto luego del análisis e interpretación de los resultados, queda verificado que se cumple con el supuesto jurídico específico planteado en el presente estudio.

Supuestos Jurídicos 2: El Estado debería invocar a través de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo medidas y/o mecanismos que establezcan información adecuada y se difunda la información de los derechos que les asisten a los trabajadores domésticos, con la finalidad de que conozcan sus derechos y los mecanismos para acudir a ellos.

Del mismo modo, los resultados obtenidos han confirmado la tesis de Magister de La Cruz Dávila Clarisa (2014), quien concluye que para la efectiva fiscalización del trabajo doméstico, debe crearse un plan de acción para los inspectores laborales, que incluya la capacitación constante y sobretodo la difusión de sus derechos por los medios de comunicación; asimismo otras medidas que admitan el conocimiento de los derechos laborales, que exista un mayor monitoreo de parte de las asociaciones privadas como municipales de la mano con las entidades del Estado encargados de la fiscalización laboral.

Por lo tanto, luego del análisis e interpretación de los resultados, queda verificado que con la aplicación del Principio de Publicidad se contribuirá a la difusión e información de las normas laborales de los trabajadores domésticos, con el propósito de garantizar sus derechos.

V. CONCLUSIONES

Primero.-

Se ha concluido que existe vulneración de los principios de igualdad y publicidad en los trabajadores del hogar, debido al poco interés que demuestra el Estado al no reconocer este trabajo como una actividad importante para el desarrollo económico y social del país.

Segundo.-

Se concluye que se debe ratificar el Convenio 189 de la OIT, por ser la norma internacional más concreta y específica en la defensa de los derechos de los

trabajadores domésticos, a diferencia de la norma nacional que le reconoce menos derechos.

Tercero.-

En esta investigación se ha concluido que los requerimientos mínimos de la Ley N° 27986 no se cumplen debido a la falta de difusión que existe para el conocimiento de los derechos laborales de los trabajadores domésticos.

VI. RECOMENDACIONES

Primero.-

Se recomienda que el Estado tenga mayor manifestación y voluntad política por demostrar protección a los derechos de los trabajadores domésticos, en base a un diseño de una política pública integral enfocado desde diferentes ámbitos.

Segundo.-

Se recomienda la ratificación del Convenio 189 de la OIT a fin de que se evite minusvalorar el trabajo doméstico y que se reconozca sus derechos en igualdad a los demás trabajadores.

Tercero.-

Implementar mecanismos de información y difusión por parte de las entidades competentes basadas en campañas y publicidades informativas por los medios de comunicación, el cual garantice el cumplimiento de los derechos sociolaborales de los trabajadores domésticos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fuentes Temáticas

Amado, R., E. (2011). *La publicidad Registral en el Perú*. Consulta: 28 de agosto de 2017.
http://www.derecho.usmp.edu.pe/centro_derecho_registral/revista/Doctrinas/LA%20PUBLICIDAD%20REGISTRAL%20USMP%202011-2%20EAMADO.pdf

- Aparicio, V., Chienda, Q., Vértiz, I., y Vilela, E. (2004). *Trabajadores del hogar*. (3era ed.). Lima, Perú: Editorial de asesoramiento y análisis laborales S.A.C.
- Aparicio, V., L. (2009). *Relaciones Laborales en el mundo*. Lima, Perú: Editora y Liberia jurídica Grijley E.I.R.L
- Atilio, C., A. (2008). *Derecho Registral*. (1era ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma SRL
- Bastidas, A. y Balbin, T. (2011). *Las mujeres y el trabajo decente en el Perú*. Lima, Perú: Editorial Asociación de Desarrollo Comunal.
- Bastidas, A., M. (2012). *Protección Social y Trabajadoras del Hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas*. Lima, Perú: Editorial Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo.
- Blancas, B., C. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y la relación de trabajo*. (1er ed.). Lima, Perú: Editorial de la Pontificia Católica del Perú.
- Cano, G. (2013). *La conveniencia de la relación de la división de atención a la trabajadora doméstica dentro de la sección de promoción y capacitación de la mujer trabajadora del Ministerio de Trabajo y prevención social*. (Tesis de Licenciada). Recuperada de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_11071.pdf
- Código Civil (2010). Lima, Perú: Editorial: Jurista Editores
- Constitución Política del Perú. Lima, Perú. 29 de diciembre de 1993
- Convenio 189 (2013). *Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos y la Recomendación 201 de la OIT*. Documento de Trabajo. Recuperado 01 de junio 2017 en <http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/convenio189.pdf>
- Córdova, S., Abanto, R, Agreda, A., Belleza, S., y Candela, R. (2010). *Los Principios Laborales en la Jurisprudencia Constitucional*. Lima, Perú: Editorial Caballero Bustamante S.A.C.

- Defensoría del Pueblo. *Las trabajadoras de hogar en el Perú. Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección*. Serie Documentos Defensoriales – Documento N° 21. Lima: Defensoría del Pueblo, 2012.
- Defensoría del Pueblo. *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*. Informe No 007-2013-DP/ADM. Lima: Defensoría del Pueblo, 2013.
- Deur, D., y Rodriguez, N. (2014). *Trabajo Infantil doméstico e importancia del Convenio 189 OIT*. (1era ed.). Lima, Perú: Editorial Grupo de iniciativa nacional por los derechos del niño.
- Dolorier, T., J. (2010). *Trabajo práctico de Derecho Laboral*. (1era ed.). Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- D'Souza, A. (2010). *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT*. Francia: Editorial Organización Internacional del Trabajo.
- Fiaga, S. *Del servicio doméstico o de la domesticación del servicio*. Consulta: 30 de agosto de 2017.
<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/30/33-02>
- Flores, E. (2015), *La seguridad social para las mujeres trabajadoras no remuneradas del hogar*. Recuperada de:
<http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/276/GRACE%20PAULINA%20FLORES%20ERAZO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, G., F. (2009). *La primacía de la realidad y la inspección del trabajo*. (2da ed.). Lima, Perú: Editora y Librería jurídica Grijley E.I.R.L
- García, M., A. (2010). *¿Cómo se están aplicando los Principios Laborales en el Perú? Un enfoque teórico jurisprudencial*. (1era ed.). Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica S.A.

- Gonzales, M. (2010). Del servicio doméstico o de la domesticación del servicio. Consulta: 25 de julio de 2017. <http://www.larepublica.pe/24-10-2010/trabajadoras-del-hogar-cama-adentro-derechos-afuera>
- Hawie, L., Flores, M. y Calderón, M. (2009). *Trabajador y trabajadora del hogar, tú tienes derechos conócelos y exígelos*. Lima: Editora Dirección General de la Mujer, Ministerio de la Mujer y Desarrollo social.
- Infante, T. (2011). *Capacitación acerca de los derechos y obligaciones jurídicas de trabajadoras domésticas, remuneradas y su impacto en el entorno familia, del barrio La Propicia del Cantón La Libertad*. (Tesis de Abogada). Recuperada de: <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/459>
- Intriago, G. (2016). *El principio de universalidad de los derechos humanos frente el derecho a la seguridad social de las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar en movilidad humana interna, pertenecientes a diversos grupos culturales del Ecuador desde la vigencia de la Constitución de la República del Ecuador de 2008*. (Tesis de Magister). Recuperada de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5150/1/T2044-MDHAL-Intriago-El%20principio.pdf>
- Jaures, R., J. (2011). *Principio Laboral de no Discriminación*. (1era ed.). Arequipa, Perú: Editorial Uranio.
- Jiménez, C., Atahuaman, S., Hilario, M, y Hurtado, C. (2014). *Como afrontar una fiscalización laboral, consideraciones a tomar en cuenta ante la nueva Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Sunafil*. (1era ed).Lima: Editora Instituto Pacifico S.A.
- La Cruz, D. (2014). *Protección al Régimen Especial de trabajo del hogar, modalidad cama adentro*. (Tesis de Magister). Recuperada de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5821>
- Ley N° 27986 (2003). Ley de los Trabajadores del Hogar. Registro Oficial en el diario El Peruano
- Ley N° 28806 (2006). Ley General de Inspección del trabajo. Registro Oficial en el diario El Peruano

- Ley N° 18. 065 (2006). Trabajo doméstico. República Oriental del Uruguay
- Ley N° 20786 (2014). Trabajadores de casa particular. Diario Oficial de la República de Chile
- Ley N° 26. 844 (2014). Ley de servicio doméstico. República Argentina
- Ley N° 2450 (2003). Ley de regulación del trabajo asalariado del hogar. Estado Plurinacional de Bolivia
- Ley N° 5407 (2015). Ley del Trabajo doméstico. República del Paraguay
- Ley N° 8726 (2009). Ley del Trabajo doméstico remunerado. República de Costa Rica
- Ley N° 1595 (2012). Ley de los Trabajadores domésticos. República de Colombia
- Martínez, I. e Infantes, C. (2014). *Manual práctico, tratamiento legal y casuística aplicada*. (1era ed.). Lima, Perú: Editora Entrelíneas.
- Mujeres trabajadoras del hogar*. (2006). Lima, Perú: Editorial Centro de estudios sociales y publicaciones – CESIP.
- Neves, M., J. (2012). *Introducción al Derecho del Trabajo*. (2da ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ojeda, P., T. (2005). *Prisiones domésticas, ciudadanías restringidas*. Lima, Perú: Editorial Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Paredes, M., H. (2010). *Los contratos de trabajo*. (1era Ed.). Lima, Perú: Editorial Grafija Viju E.I.R.L
- Pérez, P., A. (2010). *Introducción al Derecho Procesal Laboral*. (1era ed.). Lima, Perú: Editora y Librería jurídica Grijley E.I.R.L
- Plá, R., A. (2009). *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano*. Trujillo, Perú: Editora y Librería jurídica Grijley E.I.R.L
- Rendón, V., J. (2007). *Derecho del Trabajo. Teoría General I*. (2da Ed.). Lima, Perú: Editorial Jurídica Grijley.
- Rimascca, H., A. (2015). *El Derecho Registral en la jurisprudencia del Tribunal Registral*. (1era ed.). Lima Perú: Editorial Gaceta Jurídica S.A.

- Rodgers, G. (2002). *El trabajo decente como una meta para la economía global*. Consulta: 30 de agosto de 2017. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger.pdf
- Rodríguez, G., F. (2008). *Obligaciones laborales del empleador*. (1era ed.). Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica S.A.
- Toyama, M., J. (2007). *Fiscalización laboral como afrontar un visita inspectiva*. (1era ed.). Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica S.A.
- Tribunal Constitucional (Sala de lo Civil). Sentencia núm. 02463-2010-PA/TC de 07 de setiembre.
- Valenzuela, M. y Mora, c. (2009). *Trabajo doméstico un largo camino hacia el trabajo decente*. (1era ed.). Santiago, Chile: Editorial Oficina Internacional del Trabajo.
- Valenzuela, María Elena. *Trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Consulta: 14 de junio de 2017. http://www.trabajo.gov.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales2/trabajo_domestico_ma-elenaValenzuela.pdf
- Valdez, C. (2014). *Empleadoras y Trabajadoras del hogar cama adentro: Un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana*. (Tesis de Magister). Recuperada de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5712>
- Veera, B. (2004). *De la sierra a la capital trabajadoras de hogar*. Lima, Perú: Editorial Asociación Grupo de Trabajo y Redes (AGTR).
- Vela, B. (2016). *Articulación entre el gobierno local y la sociedad civil para el desarrollo de capacidades de las trabajadoras del hogares el distrito de Magdalena del mar*. (Tesis de Magister). Recuperada de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7661>
- Viviano, LI., T. (2007). *Detrás del mandil. Trabajadores del hogar víctimas de maltrato y hostigamiento sexual*. (1era ed.). Lima, Perú: Ministerio de la Mujer, Dirección general de la Mujer.

Zavala, R., A. (2011). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. (1era ed.).
Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.

FUENTES METODOLÓGICAS

Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: Editorial MCGraw-Hill.

Sánchez, Z., M. (2006). *Guía para elaborar tesis*. (1era ed.). Cajamarca, Perú:
Editorial Universidad de Cajamarca Facultad de Derecho y Ciencias
Políticas.

Solis, A. (2008) *Metodología de la Investigación Jurídico Social*. Lima, Perú.

Taboada, N., M. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. (1era ed.).
Trujillo, Perú: Editorial universitaria de la Universidad Nacional de Trujillo.

Valderrama M., S. (2002). *Pasos para elaborar Proyectos de Investigación Científica, cuantitativa, cualitativa, mixta*. Lima, Perú: Editora San Marcos E.I.R.L.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1: LA MATRIZ

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Brigitte Lázaro Pachas

FACULTAD/ESCUELA: Derecho

| | |
|--|--|
| TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT – Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos. |
|--|--|

| | |
|-------------------------------------|---|
| <p>PROBLEMA GENERAL</p> | <p>¿De qué manera el Estado vulnera el Principio de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación del convenio 189 de la OIT?</p> |
| <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Por qué el Estado debería ratificar en todos sus extremos el Convenio 189 de la OIT? 2. ¿De qué manera el Estado debería garantizar los derechos de los trabajadores del hogar a través del Principio de Publicidad? |
| <p>SUPUESTOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Supuestos General <p>El Estado vulnera el Principio de Igualdad al no reconocer esta actividad como una labor importante para la sociedad conforme al Convenio 189 de la OIT, que establece una igualdad de trato entre los trabajadores del hogar y los trabajadores en común, del mismo modo vulnera el Principio de Publicidad, ya que el Estado no demuestra voluntad Política por mejorar las condiciones de las trabajadoras del hogar tanto en la ley como en los hechos.</p> |
| <p>SUPUESTOS ESPECÍFICOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Supuesto Específico1 <p>El Estado al promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT, se lograra sensibilizar al Estado y la población respecto a la situación actual que viven los trabajadores domésticos, producto de la subvaloración que tiene este trabajo, la diferencia de trato en relación a un trabajador del régimen general y la falta de mecanismos que garanticen el cumplimiento de sus derechos, por ello si nuestro país ratificara el convenio 189 de la OIT, modificando el régimen especial que les regula, se establecerá igualdad de trato con cualquier otro régimen laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supuesto Específico 2 <p>El Estado debería invocar a través de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo medidas y/o mecanismos que establezcan información adecuada y se difunda la información de los derechos que les asisten a los</p> |

| | |
|---|---|
| | trabajadores domésticos, con la finalidad de que conozcan sus derechos y los mecanismos para acudir a ellos. |
| OBJETIVO GENERAL | Analizar si el Estado vulnera el Principio de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación del Convenio 189 de la OIT. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | <ul style="list-style-type: none"> • Determinar si el Estado debería ratificar en todos sus extremos el Convenio 189 de la OIT. • Lograr que el Estado garantice los derechos de los trabajadores del hogar a través del Principio de Publicidad. |
| DISEÑO DEL ESTUDIO | <ul style="list-style-type: none"> • Teoría Fundamentada • Fenomenológico |
| POBLACIÓN Y MUESTRA (SI CORRESPONDE) | No cuenta con población por ser una investigación cualitativa. Por criterio del investigador he considerado como muestra 6 abogados especialistas y 3 trabajadoras del hogar. |
| CATEGORÍAS | <ul style="list-style-type: none"> - Principio de Igualdad y Publicidad - Rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT |

OPERACIONALIZACIÓN DE CATEGORÍAS

| Unidad de análisis | Conceptualización | Categoría | Sub categoría |
|--------------------|--|---------------------------|---------------|
| Principios | - Los principios laborales son líneas directrices que le van a dar contenido al derecho del trabajo, y nos van | - Principio de Publicidad | - Publicidad |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | <p>ayudar a encontrar soluciones o algunas pautas importantes para poder entender los derechos a favor del trabajador, por otro lado los principios son como una especie de marco dentro de los cuales el derecho del trabajo adquiere determinada forma.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Principio de Igualdad | <ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la Igualdad y no discriminación - Igualdad de trato |
| <p>Ratificación del Convenio 189 de la OIT</p> | <p>- Este convenio hace referencia al trabajo decente para las trabajadoras del hogar, fue aprobado en Ginebra, siendo que a la fecha el Perú no lo ratifica, asimismo impone a los Estados miembros lleven a cabo medidas para garantizar la defensa de los derechos humanos de los trabajadores domésticos, de igual manera obliga a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores en general y los trabajadores del hogar, en relación a los beneficios sociales, descanso diario y semanales</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Rol del Estado - Aplicación del Convenio 189 - Trabajo decente - Beneficios sociales | <ul style="list-style-type: none"> - Protección y garantías para los trabajadores del hogar - Remuneración mínima vital |

ANEXO 2: Ficha de Validación de Instrumentos de recolección de datos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *FLORES MEDINA, ELEAZAR ARMANDO*
 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente en Universidad Cesar Vallejo.*
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de Entrevista*
 1.4. Autor(a) del Instrumento: *Brigitte LaZaro Pachas*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

| |
|----|
| SI |
| |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

| |
|------|
| 95 % |
|------|

Lima, 13 de noviembre del 2017.



Firma del Experto Informante
 DNI N° *09884149* Telf.: *989179766*.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

I.1. Apellidos y Nombres: CHAVEZ SANCHEZ Jaime Elioder
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente - UCV
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista a Especialistas
 I.4. Autor(A) de Instrumento: Brig. ILE Lazaro Pachas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90 %

Lima, 03 de octubre del 2017


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 28676407 Felf.: 964766457

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Castro Rodríguez Lilian Lesly
 1.2. Cargo e institución donde labora: DTE
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista a Especialistas
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Brigitte Lazaro Pachas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

| |
|----|
| Si |
| |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

97%

Lima, del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. Telf.:

429 74746 98071284

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Flores Medina Eleazar
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista a Trabajadores del hogar
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Brigitte Lázaro Pachas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

| |
|----|
| SI |
| |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

93 %

Lima, 28 de septiembre del 2017


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09884149 Telf.: 989 179766

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: CHAVEZ SANCHEZ SAIME ELIDA
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente - UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista a TRABAJADORAS
 1.4. Autor(A) de Instrumento: BRIGITTE LAZANO PACHAS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90 %

Lima, 03 de octubre del 2017


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 8172402 Telf.: 962766457

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Castro Rodríguez Liliam Lesly
 1.2. Cargo e institución donde labora: DTE
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista a Trabajadores del Hogar
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Brigitte Lazaro Pachas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

| |
|----|
| Si |
| |

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

92 %

Lima, del 2017


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. Telf.:

4297746 920712526

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Morales Cauti, Julio Cesar.*
 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente en Universidad Cesar Vallejo.*
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de Análisis Documental para jueces, especialistas y abogados*
 1.4. Autor(a) del Instrumento: *Brigitte Lázaro Pachas*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

iii. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92 %

Lima, 13 de noviembre del 2017.



Firma del Experto Informante

DNI N° *41347162* Telf.: *498194984*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *WENZEL MIRANDA ELISEO PEBUNDO*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente en Universidad Cesar Vallejo.*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de Análisis Documental para jueces, especialistas y abogados*
- 1.4. Autor(a) del Instrumento: *Brigitte Lázaro Pachas*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 13 de noviembre del 2017.

Eliseo S. Wenzel Miranda
 ELISEO S. WENZEL MIRANDA
 Abogado
 CAL - 29482

Firma del Experto Informante
 DNI N° 09940210 Telf.: 992303480

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Lilian Lesly Castro Rodríguez*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente en Universidad Cesar Vallejo.*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de Análisis Documental para jueces, especialistas y abogados*
- 1.4. Autor(a) del Instrumento: *Brigitte Lázaro Pachas*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación.

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 13 de noviembre del 2017.

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante

DNI N° Telf.:



Lilian Lesly Castro Rodríguez
ABOGADA
 C.A.L. N° 43282

ANEXO 3: Guía de Entrevista a Abogados o Especialista en derecho laboral



GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados o Especialistas en Derecho Laboral

TÍTULO:

“Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT- Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”

Entrevistado:

Cargo:.....

Institución:.....

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el Estado vulnera el Principio de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

1. ¿Cuán importante es el Principio de Igualdad para garantizar los derechos de una persona, y porque el Estado no lo aplica correctamente?
2. A su consideración, ¿Cuál es la razón o causa que justifique el trato diferenciado entre los trabajadores del régimen común y los trabajadores domésticos?
3. ¿Cree usted que existen políticas públicas del Estado que establecen información adecuada por parte de sus entidades competentes?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si el Estado debería ratificar en todos sus extremos el Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

4. ¿Cree usted que si se lograra promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT, se establecería igualdad de trato entre los trabajadores del hogar y los trabajadores en común?
5. A su consideración, ¿Por qué cree usted que el Estado Peruano hasta la actualidad no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Lograr que el Estado garantice los derechos de los trabajadores del hogar a través del Principio de Publicidad.

Preguntas:

6. A su consideración, ¿Qué mecanismos cree usted que debería emplear el MTPE para que se cumplan los derechos laborales de los trabajadores del hogar?
7. ¿Cree usted que si se proyectara mecanismos de contacto directo con la población sería más efectiva la difusión de la norma?

ANEXO 3-A: Entrevista al especialista Giancarlo Gayoso Gamboa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados Especialistas en Derecho Laboral

TÍTULO:

“Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT- Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”

Entrevistado: Giancarlo Gayoso Gamboa

Cargo: Especialista Legal ILM

Institución: SUNAFIL

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el Estado vulnera el Principio de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

1. ¿Cuán importante es el Principio de Igualdad para garantizar los derechos de una persona, y porque el Estado no lo aplica correctamente?

NO PUEDO AFIRMAR QUE EL ESTADO NO APLIQUE ADECUADAMENTE ESTE PRINCIPIO; YA QUE DE ALGUNA FORMA LO QUE YA ESTÁ DADO, EN LA PRÁCTICA, ES AÚN MÁS TEDIOSO, SABER SI DE ALGUNA MANERA SE ESTÁ DANDO O NO. NOSOTROS TENEMOS UN SIN NÚMERO DE DIFICULTADES PARA LA FISCALIZACIÓN DE ESTE RÉGIMEN, ENTONCES NO SE PUEDE GARANTIZAR SUS DERECHOS POR TODAS ESTAS LIMITACIONES QUE EXISTEN.

2. A su consideración, ¿Cuál es la razón o causa que justifique el trato diferenciado entre los trabajadores del régimen común y los trabajadores domésticos?

.....
La diferencia entre un régimen y otro es la naturaleza
de la actividad que tiene o realiza cada régimen
el cual no debería ser un elemento de
diferenciación.
.....
.....

3. ¿Cree usted que existen políticas públicas del Estado que establecen información adecuada por parte de sus entidades competentes?

Definitivamente la fiscalización no es adecuada ni eficiente
para la ejecución de los derechos sociolaborales de este
régimen, carecemos de estrategias y mecanismos de fiscalización
no hay una voluntad política de parte del estado, necesitamos
más normatividad que impulse alcanzar nuestras metas, que
es lo que se requiere para garantizar sus derechos.
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si el Estado debería ratificar en todos sus extremos el Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

4. ¿Cree usted que si se lograra promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT, se establecería igualdad de trato entre los trabajadores del hogar y los trabajadores en común?

Si se ratificara el convenio 189 o incluso si se integraran más derechos a la norma 29986, la situación sería la misma o aún más una, ya que la condición de los trabajadores del hogar no cambiaría demasiado, entonces garantizar sus derechos va más allá de modificar una norma.

5. A su consideración, ¿Por qué cree usted que el Estado Peruano hasta la actualidad no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT?

Para llegar a ese logro, te lo vuelvo a repetir, se requiere de la voluntad del gobierno y es algo que nuestro país no demuestra.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Lograr que el Estado garantice los derechos de los trabajadores del hogar a través del Principio de Publicidad.

Preguntas:

6. A su consideración, ¿Qué mecanismos cree usted que debería emplear el MTPE para que se cumplan los derechos laborales de los trabajadores del hogar?

Con todas las limitaciones normativas que hay hoy en día en este régimen, se debería implementar estrategias determinantes de fiscalización, hacerla de oficio, si bien es cierto nosotros no solo nos basamos en la fiscalización, sino también en emplear

CAMPAÑAS de información y difusión de estos temas, son hechas cosas que se pueden implementar pero es algo que lamentablemente solo depende del estado y de su voluntad política por cumplir.

7. ¿Cree usted que si se proyectara mecanismos de contacto directo con la población sería más efectiva la difusión de la norma?

De hecho que si, se debería hacer operativos de oficio respetando los parámetros de la logística que es otra de las limitaciones, pero como te mencione al principio todo depende de la voluntad del gobierno.

| SELLO | FIRMA |
|---|--|
| <p>..... Giancarlo Gayoso Gamboa Reg. CAC. 8944 ABOGADO</p> |  |

ANEXO 3-B: Entrevista al especialista Carlos Hinostraza Hinostraza



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados Especialistas en Derecho Laboral

TÍTULO:

“Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT- Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”

Entrevistado: *Carlos Hinostraza Hinostraza*

Cargo: *Dirección de Inspección de Trabajo*

Institución: *HTPE*

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el Estado vulnera el Principio de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

1. ¿Cuán importante es el Principio de Igualdad para garantizar los derechos de una persona, y porque el Estado no lo aplica correctamente?

Es un principio constitucional que abarca la no discriminación el cual se garantiza los derechos de todos ciudadanos, entonces el Estado estaría transgrediendo tal principio porque no considera este labor igual que otra y ello se debe a la indiferencia y la poca falta de interés por establecer igualdad de trato.

2. A su consideración, ¿Cuál es la razón o causa que justifique el trato diferenciado entre los trabajadores del régimen común y los trabajadores domésticos?

El Estado diferencia esta labor de otras porque se da en diferentes condiciones, esto se desarrolla dentro de un hogar y la remuneración que la Trabajadora reciba será dependiente de la capacidad económica de la familia para la que labora.

3. ¿Cree usted que existen políticas públicas del Estado que establecen información adecuada por parte de sus entidades competentes?

Si efectivamente el Ministerio de Trabajo viene desarrollando un plan de acción con distintos ejes estratégicos los cuales se basaron en la información personalizada de lunes a Viernes y exclusivamente domingos para los Trabajadoras.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si el Estado debería ratificar en todos sus extremos el Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

4. ¿Cree usted que si se lograra promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT, se establecería igualdad de trato entre los trabajadores del hogar y los trabajadores en común?

La Organización Internacional de Trabajo no obliga a los Estados que forman parte al cumplimiento total de lo establecido en los Convenios solo queda a disposición del Estado garantizar los derechos de este sector

5. A su consideración, ¿Por qué cree usted que el Estado Peruano hasta la actualidad no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT?

No solo el Perú no lo ha ratificado, existen otros países también porque como menciona la OIT no lo exige, sin embargo no voy a negar que es una situación difícil porque la mayoría de este sector se trata de mujeres pobres que merecen los mismos derechos pero el límite económico lo pone la capacidad del propio hogar y los trabajadores en muchos casos tienen que elegir entre los peores condiciones de Trabajo o quedarse sin uno.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Lograr que el Estado garantice los derechos de los trabajadores del hogar a través del Principio de Publicidad.

Preguntas:

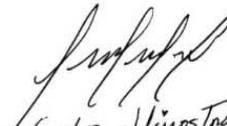
6. A su consideración, ¿Qué mecanismos cree usted que debería emplear el MTPE para que se cumplan los derechos laborales de los trabajadores del hogar?

Como ya mencioné al Ministerio de Trabajo y Seguridad vienen realizando su función de establecer distintos mecanismos de difusión e información a través

de su plan estratégico.

7. ¿Cree usted que si se proyectara mecanismos de contacto directo con la población sería más efectiva la difusión de la norma?

Sería una buena alternativa que se logren implementar medidas o mecanismos más efectivos relacionados a la información adecuada que probablemente se acogen con el tiempo.

| SELLO | FIRMA |
|-------|---|
| |  Carlos Hinojosa H. 54915 |

ANEXO 3-C: Entrevista a la especialista Claudia Isabel Esparza Patiño



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados Especialistas en Derecho Laboral

TÍTULO:

“Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT- Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”

Entrevistado: *Claudia Isabel Esparza Patiño*

Cargo: *Presidenta*

Institución: *ONE Emprendedores del hogar*

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el Estado vulnera el Principio de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

1. ¿Cuán importante es el Principio de Igualdad para garantizar los derechos de una persona, y porque el Estado no lo aplica correctamente?

El Estado no demuestra interés político por mejorar las condiciones de las trabajadoras vulnerando sus derechos fundamentales como a la igualdad en este caso, porque la ley que las ampara es discriminatoria, además que esta no garantiza expresamente una remuneración mínima, siendo este también un derecho fundamental en nuestra constitución.

2. A su consideración, ¿Cuál es la razón o causa que justifique el trato diferenciado entre los trabajadores del régimen común y los trabajadores domésticos?

Lamentablemente diferencian esta labor porque consideran este trabajo no necesita una buena capacitación, lo que es totalmente falso porque al contrario se requiere de mucha responsabilidad ya que no solo se dedican a labores básicas sino el cuidado de las personas que están...

3. ¿Cree usted que existen políticas públicas del Estado que establecen información adecuada por parte de sus entidades competentes?

Creo que el MHPD desarrolla un trabajo un poco deficiente debido al poco interés que tiene el propio gobierno con este régimen si bien se cuenta con ciertos límites para la fiscalización en sus centros de trabajo, pero ella no es suficiente para dejar de trabajar por el mal reconocimiento de sus derechos, entonces deberían centrarse en la difusión que es un pilar mucho más importante ya que toda esta problemática surge del desconocimiento de ambas partes tanto de la trabajadora y empleador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si el Estado debería ratificar en todos sus extremos el Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

4. ¿Cree usted que si se lograra promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT, se establecería igualdad de trato entre los trabajadores del hogar y los trabajadores en común?

Si efectivamente muchas organizaciones no gubernamentales, como las uniones de trabajadores, ya que desafortunadamente al ratificar nuestro país este convenio no logran equilibrar sus derechos en referencia a los otros regímenes laborales.

5. A su consideración, ¿Por qué cree usted que el Estado Peruano hasta la actualidad no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT?

Existen otros países que tampoco han ratificado el convenio 189 y es que lamentablemente no estamos comprometidos como país a cumplir esta norma que hoy en día es el problema.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Lograr que el Estado garantice los derechos de los trabajadores del hogar a través del Principio de Publicidad.

Preguntas:

6. A su consideración, ¿Qué mecanismos cree usted que debería emplear el MTEPE para que se cumplan los derechos laborales de los trabajadores del hogar?

El MTEPE y Supavit, ambas instituciones deberían ahondar la labor de prepagación de las normas laborales tanto de los derechos para los trabajadores y la obligaciones que tienen los empleadores.

de cumplir como manda la ley.

7. ¿Cree usted que si se proyectara mecanismos de contacto directo con la población sería más efectiva la difusión de la norma?

Definitivamente la difusión de las normas es una de las soluciones a una de los principales problemas que es el desconocimiento de sus derechos.

| SELLO | FIRMA |
|-------|--|
| |  DNI 10288140 |

ANEXO 3-D: Entrevista a la abogada Liliam Lesly Castro Rodríguez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados Especialistas en Derecho Laboral

TÍTULO:

“Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT- Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”

Entrevistado:

Cargo: *Decente*

Institución: *UCV*

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el Estado vulnera el Principio de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

1. ¿Cuán importante es el Principio de Igualdad para garantizar los derechos de una persona, y porque el Estado no lo aplica correctamente?

El Principio de igualdad es un derecho y también un principio constitucional que es aplicable al derecho de trabajo el cual el estado tiene el deber de aplicarlo para garantizar el derecho de todo ciudadano.

2. A su consideración, ¿Cuál es la razón o causa que justifique el trato diferenciado entre los trabajadores del régimen común y los trabajadores domésticos?

Creo que la razón por la que el Estado diferencia estos dos regímenes se debe a que el trabajo de los trabajadores domésticos no genera lucro para su empleador.

3. ¿Cree usted que existen políticas públicas del Estado que establecen información adecuada por parte de sus entidades competentes?

El M.T.P.E. si establece de manera adecuada para que se protejan los derechos de los trabajadores domésticos pero esto aun para el inicio ya que no todas las trabajadoras domésticas tienen acceso a internet y las campañas informativas son pocas en determinadas zonas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si el Estado debería ratificar en todos sus extremos el Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

4. ¿Cree usted que si se lograra promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT, se establecería igualdad de trato entre los trabajadores del hogar y los trabajadores en común?

Si el Perú ratificara dicho convenio o en su defecto
modificara la norma de existencia de caudales
y minusvalías este trabajo.

5. A su consideración, ¿Por qué cree usted que el Estado Peruano hasta la actualidad no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT?

Este convenio lo que establece es lo que los trabajadores domésticos tendrán los mismos derechos que los trabajadores comunes de bien, es cierto el Perú ha ratificado tanto convenio pero meoas este por el simple hecho que no consideran esta labor como cualquier otra.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Lograr que el Estado garantice los derechos de los trabajadores del hogar a través del Principio de Publicidad.

Preguntas:

6. A su consideración, ¿Qué mecanismos cree usted que debería emplear el MTPE para que se cumplan los derechos laborales de los trabajadores del hogar?

El Estado debería tener voluntad política en la labor de difusión como por ejemplo, casas comerciales y publicidad. Emporaria través por los medios de comunicación y no solo vía web.

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

7. ¿Cree usted que si se proyectara mecanismos de contacto directo con la población sería más efectiva la difusión de la norma?

Si efectivamente sería más efectiva la labor de difusión, se llegaría a las poblaciones más vulnerables.
.....
.....
.....
.....
.....

| SELLO | FIRMA |
|---|--|
|  |  |

ANEXO 3-E: Entrevista a la abogada Katty Angélica Caballero Segá



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados Especialistas en Derecho Laboral

TÍTULO:

“Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT- Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”

Entrevistado: *Katty Angelica Caballero Segá*

Cargo: *Docente*

Institución: *UCV*

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el Estado vulnera el Principio de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

1. ¿Cuán importante es el Principio de Igualdad para garantizar los derechos de una persona, y porque el Estado no lo aplica correctamente?

El principio de igualdad es un principio que va garantizar los derechos de todos los ciudadanos, porque todos somos iguales ante la ley y por ende creo yo que no deberían existir normas discriminatorias como la ley N° 27986.

2. A su consideración, ¿Cuál es la razón o causa que justifique el trato diferenciado entre los trabajadores del régimen común y los trabajadores domésticos?

Que el trabajo doméstico es realizado dentro de un hogar privado en donde es difícil la fiscalización del Estado ya que influye mucho el derecho del empleador a la inviolabilidad de domicilio.

3. ¿Cree usted que existen políticas públicas del Estado que establecen información adecuada por parte de sus entidades competentes?

Si existen diferentes mecanismos que lamentablemente no son suficientes, buenos y efectivos, lo hemos reflejado en el cumplimiento de la norma de este sector.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si el Estado debería ratificar en todos sus extremos el Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

4. ¿Cree usted que si se lograra promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT, se establecería igualdad de trato entre los trabajadores del hogar y los trabajadores en común?

Para mí no necesariamente las normas que ya están dadas tampoco se cumplen y si se incrementan o modifica como lo determina la OIT, probablemente sea lo mismo

5. A su consideración, ¿Por qué cree usted que el Estado Peruano hasta la actualidad no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT?

Porque el estado no considera esta labor importante como otras, demostrando indiferencia por estas personas, llegando al extremo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Lograr que el Estado garantice los derechos de los trabajadores del hogar a través del Principio de Publicidad.

Preguntas:

6. A su consideración, ¿Qué mecanismos cree usted que debería emplear el MTPE para que se cumplan los derechos laborales de los trabajadores del hogar?

Se debería mejorar su función de difusión e información, yo pienso que ahí se encuentra el problema en el desconocimiento que tienen acerca de sus derechos.

la mayoría son jovencitas que vienen de provincia a trabajar, entonces el Estado debería preocuparse en promover el conocimiento de sus derechos. Llegar a más zonas del País.

7. ¿Cree usted que si se proyectara mecanismos de contacto directo con la población sería más efectiva la difusión de la norma?

Definitivamente si las jovencitas no tienen conocimiento de la normas que protege sus derechos, como van a reclamar si no tienen un sustento, entonces si hay una labor de difusión por realizar para que estas normas, así sean pocas, se cumplan.

| SELLO | FIRMA |
|--|--|
| <p>Katty Angélica Caballero Segá ABOGADA Reg. CAL. 46661</p> |  |

ANEXO 3-F: Entrevista a la abogada Jessica Small Ruiz



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Abogados Especialistas en Derecho Laboral

TÍTULO:

“Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT- Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”

Entrevistado: ABOGADA JESSICA SMALL RUIZ

Cargo: GERENTE LEGAL

Institución: ESTUDIO MARTINEZ
CONSULTORES Y ABOGADOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el Estado vulnera el Principio de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

1. ¿Cuán importante es el Principio de Igualdad para garantizar los derechos de una persona, y porque el Estado no lo aplica correctamente?

El Perú no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT, a pesar que entró en vigencia en setiembre del 2013, muy a pesar de mucho, el Estado Peruano no quiere enfrentar esta problemática que existe en nuestra cultura. Violarlo y transgrediendo los principios constitucionales de igualdad, no a la discriminación, derecho a la salud.

2. A su consideración, ¿Cuál es la razón o causa que justifique el trato diferenciado entre los trabajadores del régimen común y los trabajadores domésticos?

Es el reflejo de una sociedad, cuya mentalidad no se conforme al crecimiento global, propio de un país que sigue discriminando sus propios trabajadores, y que no tiene voluntad. El estado lamentablemente refleja a esta sociedad.

3. ¿Cree usted que existen políticas públicas del Estado que establecen información adecuada por parte de sus entidades competentes?

De existir si existen, pero es la deficiente precisamente que no cumple con llevar a los trabajadores poblaciones que requieren información.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si el Estado debería ratificar en todos sus extremos el Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

4. ¿Cree usted que si se lograra promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT, se establecería igualdad de trato entre los trabajadores del hogar y los trabajadores en común?

No inmediatamente, pues nuestra Constitución que establece el respeto a estos D^os los respalda, sus instituciones no encomiendan los reclamos por estas transgresiones. Existen leyes, convenio, normas, pero lamentablemente ni el Estado ni sus instituciones los hacen respetar.

5. A su consideración, ¿Por qué cree usted que el Estado Peruano hasta la actualidad no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT?

Por absoluta indiferencia, que son niños que no es precisamente lo menores, está con vulnerable a los abusos y explotación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Lograr que el Estado garantice los derechos de los trabajadores del hogar a través del Principio de Publicidad.

Preguntas:

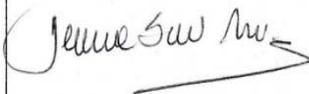
6. A su consideración, ¿Qué mecanismos cree usted que debería emplear el MTPE para que se cumplan los derechos laborales de los trabajadores del hogar?

Realizar inspecciones, según los reclamos, multas por las transgresiones, o derivar al Ministerio Público si constituyen delitos. Velar por el cumplimiento y respeto de los

derechos constitucionales.

7. ¿Cree usted que si se proyectara mecanismos de contacto directo con la población sería más efectiva la difusión de la norma?

Definitivamente, pero es duro pensar que lleguen a la población, ni siquiera llegan a los negocios, e incluso en pequeñas empresas, donde todo el día vulneran los derechos de los trabajadores, horarios, derecho de vacaciones, pago de prestaciones, utilidades, etc.

| SELLO | FIRMA |
|---|--|
|  |  |

ANEXO 4: Guía de Entrevista a Trabajadores del hogar



GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Trabajadores del Hogar

TÍTULO:

“Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT- Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”

Nombre:.....

Edad:.....

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el Estado vulnera el Principio de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

8. A su consideración, ¿Siente que el Estado se preocupa en garantizar tus derechos como trabajadora del hogar?
9. ¿Cree usted que es justa la remuneración que percibes por la labor que realizas?
10. ¿En el desempeño de su trabajo se ha sentido víctima de discriminación?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si el Estado debería ratificar en todos sus extremos el Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

11. ¿Considera usted que es importante que la Ley N° 27986 establezca una remuneración mínima vital y obligatoriedad de un contrato escrito?
12. ¿Recibe una remuneración mínima vital?
13. ¿Cómo es el trato con tu empleador?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Lograr que el Estado garantice los derechos de los trabajadores del hogar a través del Principio de Publicidad.

Preguntas:

14. ¿Usted tiene conocimiento de la existencia de la Ley de los Trabajadores del hogar N° 27986?
15. ¿Usted tiene conocimiento de los beneficios sociales que le corresponde como trabajadora del hogar?

ANEXO 4-A: Entrevista a la trabajadora Flor Beatriz Pachas Vega



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Trabajadores del Hogar

TÍTULO:

“Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT- Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”

Nombre: Flor Beatriz Pachas Vega

Edad: 50

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el Estado vulnera el Principio de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

1. A su consideración, ¿Siente que el Estado se preocupa en garantizar tus derechos como trabajadora del hogar?

En el Perú no es tanta la preocupación que tiene el estado por garantizar nuestro derecho de trabajo por que las personas que nos otorgan en cuenta en reconocer nuestro beneficios.

2. ¿Cree usted que es justa la remuneración que percibes por la labor que realizas?

...No es justo por que no recibo la remuneración minima...
y el trabajo es muchas horas yo considero que debo...
de ganar mas por todo el lavoro que ago.....

3. ¿En el desempeño de su trabajo se ha sentido víctima de discriminación?

Si por el motivo que tengo q esperar ultima qe.....
terminen y comer para q yo tenga que comer.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si el Estado debería ratificar en todos sus extremos el Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

4. ¿Considera usted que es importante que la Ley N° 27986 establezca una remuneración mínima vital y obligatoriedad de un contrato escrito?

...Si me parece importante por q al tener un contrato.....
escrito puedo tener beneficios y tambien, es impor.....
tante que se nos reconasca la remuneración minima.....
por q! tenemos las misma necesidades que los.....
otros trabajadores.

.....
.....
.....
5. ¿Recibe una remuneración mínima vital?

Si recibo una remuneración mínima por trabajo
mas de ocho horas diarias yo ingreso a trabajar a las
7 de la mañana y salgo a las nueve es decir trece horas
diarias.....
.....

6. ¿Cómo es el trato con tu empleador?

.....
al principio te tratan bien despues despues
tratan de abusar de la confianza aumentandote
el trabajo.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Lograr que el Estado garantice los derechos de los trabajadores del hogar a través del Principio de Publicidad.

Preguntas:

7. ¿Usted tiene conocimiento de la existencia de la Ley de los Trabajadores del hogar N° 27986?

Nunca supe de la ley de los trabajadores domesticos
.....
.....
.....
.....

8. ¿Usted tiene conocimiento de los beneficios sociales que le corresponde como trabajadora del hogar?

Cuando siempre e ingresado a trabajo solo me
informaban que tenia derecho a recibir mi
sueldo mensual mas no otro tipo de beneficio

FIRMA



ANEXO 4-B: Entrevista a la trabajadora Inés Isabel Huarcaya Ticlla



GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Trabajadores del Hogar

TÍTULO:

“Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT- Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”

Nombre: Inés Huarcaya Ticlla

Edad: 30

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el Estado vulnera el Principio de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

1. A su consideración, ¿Siente que el Estado se preocupa en garantizar tus derechos como trabajadora del hogar?

Me sumo para que las trabajadoras de casa no
tenamos derechos

2. ¿Cree usted que es justa la remuneración que percibes por la labor que realizas?

Si no que no porque como yo trabajo como adentro
a veces me quedo hasta tarde terminando las cosas
y al día siguiente también me levanto temprano
pero no les reclamo porque me dan permiso de asistido
a una iglesia que siempre visito.

3. ¿En el desempeño de su trabajo se ha sentido víctima de discriminación?

En este trabajo no, siempre estoy sola en la casa
los dueños llegan en la noche de trabajar

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si el Estado debería ratificar en todos sus extremos el Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

4. ¿Considera usted que es importante que la Ley N° 27986 establezca una remuneración mínima vital y obligatoriedad de un contrato escrito?

Si sería bueno porque deberían así respetar
nuestros derechos yo siempre pensé que
este trabajo era informal.

.....
.....
.....
5. ¿Recibe una remuneración mínima vital?

Se gana el mínimo pero igual trabajo
mas horas.

6. ¿Cómo es el trato con tu empleador?

Si la señora es buena me da permiso
para ir a la iglesia pero para eso tengo
que terminar mi trabajo en la casa y
Todos los días me quedo hasta tarde

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Lograr que el Estado garantice los derechos de los trabajadores del hogar a través del Principio de Publicidad.

Preguntas:

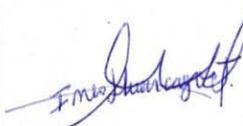
7. ¿Usted tiene conocimiento de la existencia de la Ley de los Trabajadores del hogar N° 27986?

No como te dije yo pense que este
trabajo era informal y no se reconocía
ninguna para poder reclamar.

8. ¿Usted tiene conocimiento de los beneficios sociales que le corresponde como trabajadora del hogar?

Bueno yo solo recibo mi sueldo
la dueña siempre decía que a nosotros
no nos pertenece porque no estamos
trabajando en una empresa grande

FIRMA



DNI 43863019

ANEXO 4-C: Entrevista a la trabajadora Ruth Toribia Huarcaya Ticlla



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Dirigido a Trabajadores del Hogar

TÍTULO:

“Análisis del Principio de Igualdad y Publicidad como rol del Estado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT- Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”

Nombre: Ruth Huarcaya Ticlla

Edad: 29

OBJETIVO GENERAL

Analizar si el Estado vulnera el Principio de Igualdad y Publicidad de acuerdo a la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

1. A su consideración, ¿Siente que el Estado se preocupa en garantizar tus derechos como trabajadora del hogar?

No creo que más este trabajo todos los consideran poca cosa para personas que no han podido estudiar una profesión.

2. ¿Cree usted que es justa la remuneración que percibes por la labor que realizas?

No me es justa gano muy poco y hago varias cosas
cuido a dos niños y me encargo de toda
la casa y solo me pagan 600 soles.

3. ¿En el desempeño de su trabajo se ha sentido víctima de discriminación?

Si porque me escondian la comida que compraban
para ellos para que yo no pueda verlos y
en el almuerzo siempre mencionaban que la comida
tiene que alcanzar como para servirme poquito

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si el Estado debería ratificar en todos sus extremos el Convenio 189 de la OIT.

Preguntas:

4. ¿Considera usted que es importante que la Ley N° 27986 establezca una remuneración mínima vital y obligatoriedad de un contrato escrito?

Si porque así la gente va tener que respetar el
sueldo y no pagar menos veces no más firmas
nada para que no se compromitan con nosotras.

.....
.....
.....
5. ¿Recibe una remuneración mínima vital?

No como mensuero solo gano 600 soles mensuales

.....
.....
6. ¿Cómo es el trato con tu empleador?

Yo siento que su trato es muy hipocrita a veces me trata bien pero despues en el momento de pagarme siempre se queja que la plata no le alcanza.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Lograr que el Estado garantice los derechos de los trabajadores del hogar a través del Principio de Publicidad.

Preguntas:

7. ¿Usted tiene conocimiento de la existencia de la Ley de los Trabajadores del hogar N° 27986?

No. Tengo conocimiento que tiene derechos

8. ¿Usted tiene conocimiento de los beneficios sociales que le corresponde como trabajadora del hogar?

No sabía de estos beneficios siempre creí que
solo merecíamos nuestro sueldo mensual

FIRMA



DNI: 45322510

ANEXO 5: Guía de análisis documental

Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional de Piura

Expediente: N° 02463-2010-PA/TC

Entidad que la emitió: Tribunal Constitucional de Piura

Sala: Segunda Sala del Tribunal Constitucional

Demandante: María Asunción Santos Chero

Demandado: Parroquia “San Juan Bautista de Catacaos”

Fecha: siete de setiembre de dos mil diez

I. Presentación y formulación del caso

La sentencia surge a partir del recurso de agravio constitucional interpuesto por la demandante María Santos Chero contra su ex empleador la parroquia “San Juan Bautista de Catacaos”, el cual despidió sin causa alguna a su trabajadora, alegando la demandante la vulneración de sus derecho al debido proceso y a la libertad de trabajo por ser despedida injustificadamente, solicitando la reposición de su empleo.

II. Argumentos del fallo

El Tribunal Constitucional se pronunció en la sentencia N°02463-2010-PA/TC en donde preciso que los trabajadores del hogar no tendrán opción a pedir la reposición de su trabajo en las que hayan sido despedidas arbitrariamente sin una justificación, ya que su mismo régimen es decir la Ley N°27986, determina en su artículo 7° sobre la culminación de su contrato de trabajo, concluyendo que no existe vulneración alguna de sus derechos ya que sus labores desempeñadas corresponderían a la de una trabajadora del hogar y no al del régimen privado.

III. Análisis crítico

Para el Tribunal Constitucional la constitucionalidad del despido injustificado no radica para este régimen especial, omitiendo en todos sus extremos lo que dice o ampara la Constitución y aceptando el despido arbitrario para esta población por el simple hecho de que el régimen que los regula acepta el

término de su trabajo sin justificación, sin embargo se debe recalcar que el tribunal constitucional tiene como función principal asegurar la supremacía de la Constitución.

IV. Conclusión

Concluimos mencionando que la Constitución establece en su artículo 27° que la protección contra el despido arbitrario debe ser determinado por las leyes, sin embargo existen diferentes regímenes laborales aplicables a sectores específicos con distinto tratamiento legal, entonces el tribunal constitucional no considero lo establecido por la constitución por lo que toda ley debe acoplarse a lo que indique la constitución y determinarlo conforme a él, por lo que el Estado no solamente está obligado por los tratados y la constitución a evitar situaciones de discriminación en los hechos, discriminación que en el caso de las trabajadoras del hogar va más allá del hecho de ser mujer, por la raza, la condición económica y la condición social. Asimismo este régimen sufre diferentes vulneraciones el cual el Estado no demuestra interés por mejorar sus condiciones como trabajadores domésticos.

ANEXO 6: Sentencia del Tribunal Constitucional N° N°02463 -2010-PA/TC



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02463-2010-PA/TC

PIURA

MARÍA ASENCIÓN SANTOS CHERO

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 7 días del mes de setiembre de 2010, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Vergara Gotelli, Álvarez Miranda y Urviola Hani, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña María Asunción Santos Chero contra la sentencia expedida por la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura, de fojas 83, su fecha 31 de mayo de 2010, que declaró infundada la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 21 de enero de 2010 la demandante interpone demanda contra la Parroquia "San Juan Bautista de Catacaos" solicitando su reposición laboral por haber sido indebidamente despedida de manera incausada, vulnerándose sus derechos a la libertad de trabajo y al debido proceso. Refiere la demandante trabajó como obrera cocinera desde hace más de 8 años, percibiendo una remuneración mensual y realizando labores de limpieza, lavado y cocina en la casa parroquial, desempeñándose en una relación de subordinación y dependencia, por lo que no podía ser separada de su cargo sino sólo por causa fundada en su capacidad o su conducta y debidamente demostrada en un procedimiento con todas las garantías.

La demandada contesta la demanda señalando que la demandante realizaba labores de servicio doméstico y en esa medida no le correspondía el régimen general laboral privado, sino que se encontraba dentro de los alcances de la Ley N.º 27986, relativa a los trabajadores del hogar, de modo que no se ha producido despido alguno en el presente caso, sino sólo se ha actuado conforme a Ley.

El Juzgado Mixto de Catacaos declaró infundada la demanda por considerar que teniendo en cuenta las labores desarrolladas por la demandante le resultaba aplicable la Ley N.º 27986, y no el régimen general laboral privado del D.S. 003-97-TR. La Sala revisora confirmó la decisión del Juzgado por los mismos considerandos.

FUNDAMENTOS

1. El objeto de la demanda es que se la reponga a la demandante en el cargo que



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02463-2010-PA/TC

PIURA

MARÍA ASENCIÓN SANTOS CHERO

venía desempeñando en la entidad demandada, por considerar que fue despedida de manera incausada.

2. Al respecto, a fojas 3 obra el Acta de Verificación de Despido Arbitrario, emitida por la autoridad de trabajo, en donde se constató que la demandante se desempeñaba como empleada de servicios. A fojas 7 obra el certificado de trabajo extendido por el párroco de la parroquia demandada, en donde se consigna que la demandante se desempeñaba como trabajadora de servicio doméstico. Asimismo, tanto la demandante como la demandada señalan que la demandante desempeñaba en la casa parroquial labores de cocina, lavado de ropa y limpieza, propias de los servicios domésticos que realizan los trabajadores del hogar.
3. Conforme a lo antes expuesto, este Tribunal considera que la demandante se desempeñaba como trabajadora del hogar, por lo que sus labores se regían por la Ley N.º 27986, la cual en su artículo 7º establece expresamente la posibilidad del empleador de prescindir de los servicios de la demandante sin expresión de causa, por lo que este Tribunal no puede estimar la demanda en el presente caso.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda porque no se ha acreditado la vulneración de derecho constitucional alguno de la demandante.

Publíquese y notifíquese.

SS.

VERGARA GOTELLI
ÁLVAREZ MIRANDA
URVIOLA HANI

Lo que certifico:

VICTOR ANDRÉS ALTAMORA CARDENAS
SECRETARIO RELATOR