



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

La Importancia del Establecimiento de la Remuneración Mínima para los Trabajadores del  
Hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986

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

**AUTOR**

Carlos Alberto Díaz Terrones

**ASESOR**

Dr. Oscar Melanio Dávila Rojas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Derecho Constitucional

**LIMA - PERÚ**

**2017**

**Página del jurado**

---

**Presidente**

---

**Secretario**

---

**Vocal**

## **Dedicatoria**

Dedico mi tesis a Dios que me enseñó lo que es el amor, la paciencia y a esperar en Él, porque fue mi sustento cuando se acabaron mis fuerzas.

A mi madre que todos los días me llama para darme ánimos, decirme lo mucho que me quiere y que confía en mi, y por supuesto a toda mi familia que me apoya en cada decisión y proyecto que emprendo, gracias a todos.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi madre por brindarme el apoyo moral y económico para desarrollarme profesionalmente.

Agradezco a mis asesores de tesis, pues fueron ellos quienes me encaminaron en la realización del presente trabajo.

## **Declaración jurada de autenticidad**

Yo Carlos Alberto Díaz Terrones con DNI N° 72872068, 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 auténtica.

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

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

Lima, junio del 2017

---

Carlos Alberto Díaz Terrones  
D.N.I N° 72872068

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, es un honor presentar ante ustedes la tesis titulada “La importancia del establecimiento de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986”, con el propósito de obtener el título profesional de abogado.

Esta investigación se ocupará de realizar un cuestionario y una entrevista en relación a la remuneración que reciben los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, con la intención de explicar lo sustancial que es el establecimiento de este derecho para poder acceder eficazmente a un seguro de salud y uno pensionario, hecho que nos permitirá analizar, desarrollar y generar nuevo conocimiento científico para un aporte académico-jurídico.

El autor.

## Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>x</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
Aproximación temática	6
Trabajos previos	9
Teorías relacionadas al tema	12
Formulación del problema	32
Justificación del estudio	34
Objetivos	35
Supuesto jurídico general	36
<b>II. MÉTODO</b>	<b>37</b>
2.1 Tipo de investigación	38
2.2 Diseño de investigación	39
2.3 Caracterización de sujetos	39
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.6 Método de análisis de datos	44
2.7 Tratamiento de la información: unidades temáticas, categorización	45
2.8 Aspectos éticos	46
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>47</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>63</b>
<b>V. CONCLUSIÓN</b>	<b>66</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>68</b>
<b>VII.REFERENCIAS</b>	<b>70</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>75</b>
Anexo 1. Matriz de consistencia	76

Anexo 2. Instrumentos	79
Anexo 3. Fichas de validación	85
Anexo 4. Consolidado de resultados	93
Anexo 5. Galería fotográfica	116
Anexo 6. Otros anexos.	118

## RESUMEN

La presente tesis es una investigación cualitativa, que tuvo como objetivo explicar la importancia del establecimiento de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana; se recolectó información a través de encuestas realizadas a 75 trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, y de entrevista realizadas a 13 especialistas en derecho constitucional y laboral de Lima Metropolitana. A través de esta investigación se buscó comprender a profundidad éste fenómeno jurídico y social; descubriendo y desarrollando una nueva teoría como aporte académico -jurídico organizado de conocimientos para la Universidad Cesar Vallejo.

**Palabras clave:** Remuneración mínima, trabajadores del hogar, seguro de salud, seguro pensionario, beneficios sociales, derecho a la seguridad social.

## ***ABSTRACT***

The present thesis is a qualitative research, whose objective was to explain the importance of the establishment of the minimum remuneration for the workers of the home of Metropolitan Lima; Information was collected through surveys of 75 workers from the Metropolitan Lima household and interviews with 13 specialists in the constitutional and labor law of Metropolitan Lima. Through this research was sought to understand in depth this legal and social phenomenon; Discovering and developing a new theory as an academic-legal organized contribution of knowledge for the Cesar Vallejo University.

***Key words:*** Minimum remuneration, household workers, health insurance, pension insurance, social benefits, social security.

El trabajo del hogar es uno de los empleos más importantes en toda sociedad, sin embargo, es considerado como la ocupación con peor calidad de empleo a nivel mundial.

Este sector se encuentra expuesto a la discriminación, al maltrato y al abuso, en gran parte esto ocurre porque laboran largas jornadas de trabajo, no gozan de vacaciones, no reciben CTS o gratificaciones, no tienen contrato de trabajo escrito, no se les otorga los permisos para estudiar, son restringidos en su alimentación, son violentados psicológicamente, e incluso físicamente y son menospreciados por su grado académico e impedidos de contactarse con sus familiares en provincias.

El desarrollo de la labor doméstica se encuentra regulada en el Perú por la Ley N° 27986 desde el año 2003 y la remuneración para estos trabajadores del hogar se encuentra sujeto a un acuerdo entre las partes (empleador-trabajador), es decir, no existe un monto legalmente establecido y esto es una manifestación de discriminación y vulneración no solo por parte de las familias con las que trabajan, sino también por el Estado y por la sociedad, es una discriminación simultánea, porque la ley no prioriza los derechos laborales de este sector, de igual forma los empleadores y los demás miembros de la sociedad, muchos trabajadores del hogar perciben sueldos por debajo de la remuneración mínima establecida en el régimen laboral ordinario (S/.850), y ni que hablar en provincia donde el sueldo máximo varía entre S/. 300 y S/.200 para este sector tan importante.

De acuerdo a esta ley, los contratos de trabajo pueden ser escritos o verbales, pero en la presente investigación se demuestra que muy pocos trabajadores gozan de un contrato escrito, lo cual es un obstáculo para el reclamo y exigencia de sus derechos laborales; otro punto vulneratorio es que este sector tiene derecho a gozar de vacaciones, pero estas se encuentran recortadas al goce de sólo 15 días de vacaciones, allí entra a tallar la importancia de tener un contrato escrito que respalde la exigencia del derecho de vacaciones para los trabajadores del hogar, Las causas que originan este hecho son: los empleadores no les dan los días de vacaciones correspondientes, o los hacen trabajar en días feriados,

incluso los días domingo, y horas extras que no son remuneradas conforme lo establece la ley.

La problemática que se plantea en esta investigación es la importancia del establecimiento de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar en el Perú. El motivo de desarrollar este estudio proviene del supuesto que la remuneración mínima es sustancial para los trabajadores del hogar, porque en base al sueldo mínimo se calcula la cuota de aportación para el seguro pensionario y de salud, sin embargo, la Ley N° 27986 no lo establece de forma expresa, esto sería una de las causas que limita el acceso a un seguro de salud y pensión para los trabajadores del hogar, además de la falta de voluntad, falta de información y el desinterés del empleador en la inscripción al sistema de salud y el sistema pensionario.

La justificación de esta investigación se plantea en que, en nuestro país, el trabajador del hogar no cuenta con los mismos derechos laborales que un trabajador del régimen laboral común, en ese sentido no se le reconoce derechos fundamentales que a su vez genera la protección de otros derechos. Asimismo, esta tesis beneficia académicamente a la Universidad Cesar Vallejo y a sus alumnos con el aporte de los mismos trabajadores y de los especialistas en las materias de derecho constitucional y laboral, es decir se tendrá la información de las fuentes directas involucradas en el problema, lo cual permitirá comprender la problemática del estudio y proporcionar un sustento teórico para las futuras investigaciones académicas.

La presente tesis tiene como objetivos explicar la importancia del establecimiento de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986; conocer las causas que limitan el acceso a un seguro de salud a los trabajadores del hogar y por último evaluar el acceso a un seguro pensionario, respecto a la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana.

El presente estudio, se encuentra conformado por tres capítulos: en el primero se aborda todo lo referente a la remuneración mínima, las teorías que lo sustentan, el derecho al trabajo, lo referido a la Ley N° 27986, la seguridad social en prestaciones de salud y pensiones, y el análisis de las legislaciones comparadas respecto a los derechos laborales de los trabajadores del hogar. Asimismo, se mencionan los trabajos previos respecto a la problemática planteada y sus conclusiones más importantes, se describe de forma resumida la formulación del problema, la justificación del estudio, los objetivos y los supuestos jurídicos.

El segundo capítulo aborda el aspecto metodológico, en el cual podemos señalar que la presente investigación es de tipo explicativa con un diseño de investigación de teoría fundamentada y como instrumento se aplicó *un cuestionario* anónimo conformado por 20 ítems a 75 trabajadores del hogar provenientes de distintas partes de Lima Metropolitana, que buscó comprender y analizar el estado actual de los derechos laborales para este sector, es decir conseguir datos ciertos, de cuántos de ellos ganan s/. 850 o menos a este monto, si tienen o no un contrato escrito, si gozan de vacaciones o perciben de una remuneración adicional por el trabajo de horas extras, si sus empleadores los han inscrito en EsSalud, o si se encuentran afiliados al SNP o SPP, si conocen sus derechos laborales establecidos en la ley N° 27986, y lo más resaltante cuán importante es para este sector el establecimiento de la remuneración mínima en su régimen laboral.

Asimismo, se utilizó como instrumento *las entrevistas* conformadas por 8 preguntas abiertas a 13 especialistas respecto a los derechos de los trabajadores del hogar, entre las que destacan la entrevista con la Dra. Inés Gisella Martens Godínez quien es la representante titular del presidente del Consejo de Ministros ante el Consejo Nacional de Derechos Humanos, la entrevista con la Dra. Patricia Silva de la Cruz y el Dr. Percy Falcon Matos especialistas en derecho constitucional y abogados de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, el Dr. Álvaro García Manrique especialista en derecho laboral y coordinador legal de SUNAFIL, el Dr. Carlos Enrique Terrones especialista en derecho constitucional y asesor jurídico de la Defensoría del Pueblo, la Dra. Cecilia Isabel Siadex Añí jueza del cuarto juzgado de familia de

Lima Norte, la Dr. Elsa Condori Vargas jueza del primer juzgado de familia de Lima Norte y la Dra. Ana Ronceros Paredes jueza de Familia de Lima Norte.

Además se realizó las entrevistas a las señoras Sofia Mauricio, Clementina Serrano Mejico, Obdulia Guevara Neyra y Adelina Díaz Uriarte quienes son representantes y presidentas de los sindicatos más representativos del Perú como IPROFOTH, SINTTRAHOL, FENTRAHOGARP, y “La Casa de Panchita”, estas entrevistas están destinadas a explicar la importancia del establecimiento de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar y de esa manera desarrollar, confirmar y generar nuevo conocimiento que pueda ser un gran aporte científico y académico jurídico. respecto a los derechos laborales de este sector, la eliminación de la discriminación, igualdad legislativa, el acceso al seguro social de salud y de pensiones.

A modo de conclusión, el tercer capítulo presenta los resultados obtenidos en la investigación, y se puede concluir que los trabajadores del hogar son un sector importante para el desarrollo del país, son el sustento de los hogares peruanos, es un sector que también aportan para el desarrollo de la economía, y es a partir de sus servicios que las demás personas trabajan; El 63% de trabajadores del hogar percibe una remuneración inferior al sueldo mínimo lo que significa que están siendo discriminados legalmente, excluidos socialmente y expuestos a un trato diferenciado con respecto a otros regímenes laborales; A raíz de la lucha y organización de las principales centrales sindicales es que se ha logrado establecer dos mesas de diálogos en el congreso, sin embargo en ninguna de las cinco sesiones ocurridas se presentaron los congresistas, lo cual denota un desinterés político, una falta de voluntad legislativa y despreocupación por este grupo de trabajadores.

Las causas que limitan el acceso a un seguro de salud y a un seguro pensionario son diversas, entre ellas tenemos la poca fiscalización que realiza SUNAFIL a los centros de trabajo, el desconocimiento por parte de las trabajadores del hogar de sus derechos, el temor a los descuentos, al despido y a la perder liquidez en su sueldo, pero particularmente se deben a la falta de conocimiento, sensibilización,

y capacitación de los empleadores respecto a los derechos laborales que les corresponden por ley a los trabajadores del hogar.

### **Aproximación temática**

El trabajo del hogar en el Perú proviene de una triste y larga tradición, pues se origina con la conquista y colonización de los españoles, que trajeron un inflexible sistema de dominación y exclusión de la servidumbre e impusieron la diferenciación por estratos sociales, lo cual persiste hasta la actualidad.

El trabajo doméstico nace cuando los españoles, criollos y mestizos tomaron a los indios, como sirvientes en sus haciendas y propiedades y de allí nace la tradición de sólo otorgarles comida y techo.

Tiempo después en el siglo XIX se consolidó el sistema de pongaje y de indios colonos que servían a los patrones a cambio de un mínimo porcentaje de la cosecha y de bienes de consumo que el amo repartía avaramente.

En aquellas épocas la sociedad peruana sostenía que el trabajo del hogar era un oficio que debía trasladarse de generación en generación, es decir las hijas de las trabajadoras del hogar, también tendrían que ser sirvientas, lo cual era una tradición denigrante para la mujer, pues ellas no eran consideradas como trabajadoras que debían ser remuneradas sino como un ser inferior.

El concepto de pago es algo reciente en la historia del trabajo doméstico en el Perú, sin embargo, es un concepto imprescindible hoy en día para las personas que se desempeñan en este oficio.

Esta labor hoy en día es considerada como una de los peores, despreciada y ejercida casi en exclusiva por mujeres, donde los derechos laborales son considerados más como una dádiva o propina que como derechos verdaderos.

Además de responder a una necesidad de ayuda en las labores domésticas, el tener una trabajadora del hogar o más en casa, se considera un símbolo de status social y como muestra de superioridad obligan a los trabajadores del hogar a vestir mandiles o trajes que denotan su condición de trabajador del hogar.

Lima Metropolitana tiene aproximadamente 9 millones 752 mil habitantes, muchas niñas, adolescentes y mujeres adultas realizan trabajos del hogar y en muchos casos estas personas han migrado de provincias ,pueblos o comunidades rurales para mejorar su condición social y en busca de una mejor calidad de vida; Actualmente es un sector que se encuentra vulnerable y expuesto a la discriminación, al abuso, al maltratos, y es que sus empleadores les imponen injustas condiciones de trabajo y de vivienda; El bajo salario es una de las causas que limitan el acceso a la seguridad social en prestaciones de salud y pensiones y a otros beneficios.

En los países desarrollados, el trabajo del hogar es una ocupación más, que se encuentra regulado por diversas leyes, y que goza de diversos beneficios sin ninguna diferenciación con otros regímenes laborales.

En el Perú recién se empieza a regular los derechos de los trabajadores del hogar el 10 de marzo de 1970, con el Decreto Supremo N° 002 emitido por el Ministerio de Trabajo, que otorgaba solo algunos beneficios sociales, pero es en el año 2003 que la Ley N° 27986 contribuye con la protección de los derechos labores de este sector y les otorga mayores derechos que la anterior.

Sin embargo, esta regulación aún es confusa, debido a que no se establece la remuneración mínima vital, la formalidad del contrato es facultativo, se establece solamente 15 días de vacaciones remuneradas, no se informa adecuadamente sobre la cobertura de un seguro de salud y uno pensionario, entre otras cuestiones.

La Ley N° 27986 señala que son considerados como trabajadores del hogar aquellas personas que realicen actividades de lavado, asistencia, aseo, cuidado

de niños, cocina y demás quehaceres propios de una casa-habitación o residencia. (Art. 2º)

Conforme a ello, la encuesta nacional realizada por el INEI en el 2013, el Perú contaba con 405 900 trabajadores del hogar a nivel nacional, de lo cual 225 300 se encuentran en Lima, lo que representa al 67, 6% de la población total de trabajadores.

Así también, en el 2010 la Oficina Regional de la OIT sostuvo que, del total de trabajadores del hogar en el Perú, el 40.4% son mujeres y un 54.5% son varones dentro de este régimen que se desempeñan como jardineros, mayordomos y choferes.

Por ser un sector importante pero olvidado es que el Ministerio de la Mujer (MIMP) muestra su preocupación al señalar que, sólo el 46,5% de trabajadores del hogar en el Perú cuentan con un seguro de salud, de manera que aún persiste un 53,5% que no lo tienen, lo cual es una situación preocupante y relevante para el Estado y para el derecho.

De los diecisiete (17) países de América Latina, son catorce los que han establecido en sus legislaciones el salario mínimo legal. Perú, Honduras y El Salvador son los tres países que quedan excluidas del derecho al salario mínimo.

En el Perú el desempeñarse como trabajador del hogar significa laborar largas jornadas por una contraprestación mínima, pocas horas de descanso, discriminación cotidiana, maltrato físico y/o psicológico y carecer de la cobertura de un seguro de salud y uno pensionario Y esto es porque aún se puede percibir la herencia del racismo, machismo y discriminación dejado por los españoles con respecto al carácter peyorativo que se le atribuye al trabajo doméstico en el Perú.

No existen mecanismos eficaces que controlen el respeto de los derechos laborales, las instituciones responsables de vigilar el cumplimiento de estos derechos no cumplen como deberían su función, muestran desinterés y

despreocupación al no implementar mecanismos que sancionen a quienes violen los derechos laborales de estos trabajadores. Estos trabajadores no exigen ni reclaman sus derechos por temor a ser despedidos, por temor a perder un lugar donde dormir, comer, y por temor a quedar desprotegidos, por lo tanto, es un sector desvalido que no sabe cómo mejorar su situación.

## **Trabajos previos**

### **Antecedentes nacionales**

Romero, (2017), realizó la tesis titulada *La cuestión sindical de los regímenes laborales especiales en el ordenamiento jurídico peruano* para obtener el título profesional de Abogada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, propuso como objetivo general “ analizar de modo crítico y exhaustivo, los REL más importantes que se encuentran vigentes en el Perú” (p. 9), metodológicamente fue una investigación de enfoque cualitativo, en donde se utilizó como instrumento la entrevista y se concluyó que es necesario ratificar el Convenio 189 de OIT para erradicar la desigualdad entre los régimen laborales, además de aprobar el protocolo de inspección especial y exigir la obligatoriedad de un contrato por escrito.

Vela (2016), realizó la tesis titulada *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* para obtener el grado de magister en Gerencia Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú, propuso como objetivo general “analizar el proceso de articulación entre la Municipalidad de Magdalena del Mar y las trabajadoras del Hogar a fin de proponer estrategias para la implementación de políticas en favor de las trabajadoras del hogar desde la Municipalidad de Magdalena del Mar” (p. 15), metodológicamente tuvo un enfoque cuantitativo, utilizando el instrumento de la encuesta realizada a los trabajadores del hogar del distrito; de lo cual concluye que la Municipalidad de Magdalena es la única municipalidad en el Perú que se preocupa y desarrolla

programas para los trabajadores del hogar, esto ha significado que este sector se sienta reconocido y respetado por la municipalidad.

Pérez (2015), realizó la investigación titulada *Trabajadoras domésticas remuneradas , avances en derechos laborales y en ciudadanía: Chile y el Perú en perspectiva comparada* para la Universidad del Pacífico que tuvo como objetivo general “conocer las diferentes coyunturas políticas y procesos legislativo en torno los derechos laborales para trabajadoras domésticas en Chile y el Perú” (p. 4), metodológicamente tuvo un enfoque cualitativo, se utilizó el instrumento de la entrevista, con lo cual concluye que en Chile y Perú se observa que los partidos del Congreso impulsan con poca continuidad proyectos de ley en torno a la regulación de derechos de trabajadores domésticos remunerados y que es urgente la ratificación de la OIT 189 en el Perú.

La Cruz (2014), realizó la tesis titulada *Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro* para obtener el grado de magister en Derecho al Trabajo y la Protección Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú, tuvo como objetivo general “evaluar de manera general los problemas que existen en las relaciones de trabajo doméstico remunerado” (p. 6), metodológicamente tiene un enfoque cualitativo ,de lo cual se concluye que el régimen laboral del trabajador del hogar presenta diversos problemas, principalmente el de la desprotección de la remuneracion mínima vital y la protección social.

Bastidas (2012), realizó la investigación titulada *Protección Social y Trabajadoras del Hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas*, para el Centro Internacional de Formación de la OIT, propuso como objetivo general “analizar cuáles son los problemas que influyen negativamente en la extensión de la cobertura de las trabajadoras del hogar en el Perú, así como las políticas de protección social que ha implementado hasta el momento el Estado para lograrlo” (p. 9) .Se trató de una investigación cuantitativa , mediante la cual se obtuvieron los siguientes hallazgos:

1)En el Perú, el trabajo del hogar ,es una de las actividades con peor calidad de trabajo y esto se debe a las largas horas de trabajo, el bajo monto de salario, desconocimiento de inscripción en el seguro de salud y seguro pensionario.

2)Un 10,5% de las trabajadoras tiene contrato escrito, lo que significa que sólo una pequeña porción de las mujeres que trabajan en modalidad cama adentro cuentan con un contrato.

3)El 48,8% de las entrevistas señalan que las razones de despido no son por causas naturales o causas aceptadas por el mercado laboral, sino por el contrario que existe mucha arbitrariedad.

4)Las trabajadoras del hogar entrevistadas revelaron que desconocían sus derechos laborales , en especial los que se refieren a su cobertura social de salud de pensión, vacaciones, y demás beneficios.

5)El sistema de protección es poco organizado, discriminante,de mala atención y con muchas exigencias para ser atendidas,es por eso que algunas trabajadoras del hogar prefieren asistir a una farmacia o a algun médico particular donde no tienen que enfrentar estos problemas.

### **Antecedentes Internacionales**

Valiente (2016), realizó la investigación titulada *Las Leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina* para el Centro de Documentación y Estudios (CDE) de Paraguay, tuvo como objetivo general “describir el marco jurídico que encuadra las relaciones laborales y cuál es el nivel de generalización de estándares en América Latina “ (p. 6), mediante un análisis descriptivo concluye que existe desigualdad en los estándares de América Latina ,particularmente en la cobertura de la seguridad social y que aún existe un desafío en la innovación en los procesos de control administrativo e inspección del desenvolvimiento del trabajo del hogar.

Flores (2015), realizó la tesis titulada *La seguridad social para las mujeres trabajadoras no remuneradas del hogar* para la Universidad de los Hemisferios de Ecuador, tuvo como objetivo “Dar a conocer a las trabajadoras no remuneradas del hogar sobre sus derechos laborales y beneficios sociales que deben ser cubiertos por el Estado” (p. 3), metodológicamente tiene un enfoque cualitativo , de en la cual se concluye que en Ecuador la afiliación al seguro social a las trabajadoras de casa es sólo un ofrecimiento político , mas no una realidad por que no se cumple con lo contemplado en el convenio 189 OIT, el afiliar a las amas de casa al sistema de Seguridad Social es una obligación por parte del Estado ,la demagogia sigue imperando en Ecuador.

El Centro de estudio de género (2012), realizó la investigación titulada *Un análisis comparado : trabajo doméstico y seguridad social en América Latina* en Santo Domingo ,tuvo como objetivo general “Indagar sobre experiencias de aplicación de disposiciones sobre seguridad social para trabajadores/ras domésticos/cas en países de América Latina con realidades similares a la de República Dominicana” (p. 16) ,metodológicamente tiene un enfoque cualitativo, de lo cuál se concluyó que resulta esencial fijar un sueldo mínimo para garantizar los beneficios de la seguridad social a las personas trabajadoras domésticas como al resto de trabajadores a quienes los sistemas jurídicos reconocen y protegen en el ejercicio de este derecho.

### **Teorías relacionadas al tema**

**Concepto de remuneración.** La remuneración es un derecho constitucional y así lo señala expresamente el artículo 24° de la Constitución Política del Perú que señala que todo trabajador se merece una remuneración justa y digna, la cual le proporcione un bienestar espiritual y material a él y a su familia.

**Teorías de la remuneración.** Dentro de las numerosas teorías con respecto a la remuneración en esta investigación se mencionará las siguientes:

**Teoría de los ingresos:** En 1976, Adam Smith propone esta teoría en su obra "*Las riquezas de las naciones*", el cual sostiene que los países más ricos no necesariamente son los que tienen los salarios más altos, sino que lo tienen los países con mayor progreso, aquellos que tienen un crecimiento rápido, aquellos que se expanden, donde hay más producción, mayor demanda de mano de obra y en consecuencia más demanda de trabajo, de esta manera el salario se eleva (Haro, 2012).

**Teoría de la subsistencia:** En 1817, David Ricardo propone esta teoría en su obra el "*Principios de Economía Política y tributación*", donde sostiene que el trabajador puede percibir un salario que le permita darse ciertas comodidades y vivir cómodamente siempre y cuando el precio de la mano de obra en el mercado supere su precio normal, sin embargo, cuando ocurre lo contrario y este precio en el mercado es inferior al precio normal, el trabajador se halla frente a una situación de miseria.

**Teoría marxista:** Carlos Marx propone esta teoría en su obra "*El capital*", el cual sostiene que lo que percibía un trabajador como remuneración por su servicio brindado al patrono, no era ciertamente la remuneración por su trabajo, sino que éste monto remunerativo era por el valor de su fuerza de trabajo, que son conceptos diferentes, y necesariamente diferenciables.

**Teoría relativa de la oferta y la demanda :** Esta teoría aparece con el crecimiento del sindicalismo y la negociación colectiva, defendida por Marshall en su obra "*Principios de economía*", el cual sostiene que la remuneración no se rigen por los precios de la demanda, tampoco por los precios-oferta, sino que estos se rigen por el conjunto de causas que gobiernan a estas, gran parte de esta problemática proviene de la intervención del Estado en la economía, que ha hecho que los salarios se encuentren en un nivel mínimo, por debajo de lo cual no sea posible remunerar actividad laboral alguna.

**Teoría de los salarios altos.** En 1915, Henry Ford propone esta teoría conocida también como la teoría del consumo, el cual sostiene que los montos salariales

altos generan un mayor consumo, es decir, que esta situación origina que los trabajadores y la población en general incrementen sus compras, y como consecuencia a esto es que se generaran los nuevos aumentos de sueldo, completándose el ciclo del proceso (p. 201).

El Profesor Lyon Caen citado por Gómez señala que:

[...] el salario es la parte más relativa del Derecho de Trabajo porque nunca existirá un acuerdo posible entre las partes productivas sobre la fijación, naturaleza jurídica, cómputo y componentes del salario en todas sus modalidades y, básicamente ,sobre el salario indemnizable, pues la pugna de querer ganar más (los trabajadores) y pagar menos (los empleadores) los colocará en una inevitable y perpetua conflictividad; por eso, la necesaria y ponderada intervención del estatal para menguar este perpétuo impasse [...] (2010, p. 503).

Respecto a la aseveración del profesor Lyon Caen, no podríamos no darle la razón pues la conflictividad existente en la sociedad respecto a la remuneración entre trabajador-empleador es notable en todo trabajo, sin embargo en el caso de los trabajadores del hogar no sólo existe la violación del derecho a un sueldo mínimo mensual sino que en muchos casos sufren de retrasos en sus pagos, reducción arbitraria del monto pactado , pocas horas de descanso, el no pago de su trabajo en horas extras y días feriados, entre otras situaciones vulneratorias.

**Características de la remuneración.** La doctrina ha establecido características especiales para la remuneración:

***Es una contraprestación.*** Por el cumplimiento de una obra o servicio a todo trabajador le corresponde como contraprestación el pago de una remuneración.

***Es de libre disposición:*** La remuneración que percibe el trabajador por realizar una obra o servicio, debe ser utilizados a su libre albedrío, sin consultar o informar al empleador.

***Debe ser pagada en dineraria:*** Por ser un contrato oneroso, la remuneración debe ser pagada en dinero, a excepción del acuerdo de pago en especie.

***Es intangible:*** El empleador no puede disponer del sueldo que le compete al trabajador, ni retenerlo, sólo en casos excepcionales éste sueldo puede ser cobrado con una carta poder por su esposa, sus padres o hijos.

***Es inembargable:*** Ninguna deuda del trabajador puede afectar la remuneración del trabajador.

***Es de carácter preferencial.*** El empleador debe tener preferencia por la remuneración y demás beneficios que le corresponden al trabajador frente a deudas o créditos que éste tenga (Haro, 2012).

**Concepto de la remuneración mínima.** Según Haro (2011) señala que “el salario mínimo vital se fija de acuerdo al costo de vida de la localidad de percepción, el periodo de la fijación, la naturaleza, modalidad y rendimiento del trabajador, las condiciones de vida de la nación” (p. 512).

Rubio (2013) manifiesta que “el Estado establece por norma jurídica que la remuneración mínima vital es el monto mínimo que deben recibir los trabajadores en un país o en parte de él” (p. 46).

**Contexto histórico de la remuneración mínima.** Según Gómez (2010) “en 1984 se establece por primera vez el salario mínimo legal en Nueva Zelanda, la cual fue establecido en la OIT en 1928 en la Convención N° 26, siendo aceptado por casi todos los países del mundo” (p.352).

En el Perú el salario mínimo vital fue adoptado como una figura jurídica en la Ley N° 14222 de 1962, en el cual ningún trabajador podía percibir un sueldo mínimo de S/.750.00 mensuales o S/.25.00 diarios

De esta manera definimos el derecho a la remuneración mínima como aquel monto remunerativo que debe percibir un trabajador, que labore por lo menos 4 horas diarias.

En este contexto, actualmente el Perú posee uno de los sueldos mínimos más bajos de América Latina y este es de S/.850, ocupando el séptimo lugar de diez países, solo superando a Venezuela, Brasil y Colombia.

Sin embargo, para el régimen de trabajadores del hogar la Ley N° 27986 no fija la remuneración mínima vital, solo señala que la remuneración será un monto pactado de mutuo acuerdo entre empleador-trabajador, asimismo el reglamento de la ley establece en su artículo 3° que el empleador y trabajador deben firmar una constancia de pago cada vez que se realice un pago, sin embargo en la realidad esto no se cumple, y el pago es muchas veces inferior a la RMV, estos son uno de los motivos del porque en la realidad peruana los trabajadores del hogar perciben montos remunerativos menores a la remuneración mínima vital.

Es notorio que no existe interés en la implementación de mecanismos que protejan y respeten los derechos de quienes trabajan en el servicio doméstico, y sancionen a quienes violan los derechos laborales de este grupo vulnerable (Blancas, 2010).

En conclusión, en el Perú existe un gran desfase entre lo que “debe ser” de acuerdo a la ley y lo “que es” en la realidad en los hogares peruanos.

**La remuneración para los trabajadores del hogar.** El artículo 5° de la Ley 27986 precisa que la remuneración “*será señalado por acuerdo libre de las partes*”, los pagos podrán ser de manera mensual, quincenal o semanal. A falta de acuerdo se entenderá que es mensual, esto denota un carácter volitivo de esta forma contractual, sobre todo por el carácter servil de las personas que se encargan de realizarlo (Gómez, 2010).

Cierto sector de la doctrina sostiene que la Ley N° 27986 no establece la remuneración mínima vital porque los trabajadores del hogar laboran en entidades sin fines de lucro; sin embargo otra parte de la doctrina sostiene que en ningún caso, los trabajadores del hogar deben percibir una remuneración inferior al sueldo mínimo que es S/.850 soles.

**Concepto de trabajador del hogar.** De acuerdo al artículo 2° de la legislación nacional ya antes mencionada son considerados como trabajadores del hogar aquellas personas que realicen actividades de lavado, asistencia, aseo, cuidado de niños, cocina y demás quehaceres propios de una casa-habitación o residencia.

Para laborar como trabajador del hogar se debe de tener como mínimo 14 años, para los menores de esta edad esta prohibido estas labores.

**Concepto del contrato de trabajo.** El contrato de trabajo es el documento escrito o verbal mediante el cual se estipula que uno o más trabajadores se comprometen a prestar sus servicios bajo la dirección y dependencia del empleador y como contraprestación de esta actividad, el empleador debe otorgarle una remuneración acordada, que no sea inferior al monto mínimo vital (Angulo, 2008).

Gómez (2000) menciona que “el contrato de trabajo goza de amparo constitucional; mediante este contrato uno o mas trabajadores se disponen a prestar sus servicios a uno o mas empleadores; como contraprestación debe recibir una remuneración justa y equitativa; Contraprestación que tambien goza de amparo constitucional” (p.109).

Asimismo la doctrina es unánime al sostener que para la existencia de un contrato de trabajo, debe existir la prestación de un servicio personal, con dependencia jurídica y una remuneración por los servicios prestados

**El contrato de trabajo para los trabajadores del hogar.** La norma legal más antigua de protección legal hacia los trabajadores del hogar que se conoce en el Perú es el Decreto Sub-Prefectural de 07/05/1901, la cual fue ampliada por el D.S. de 30/04/1957 y por la R.S. de 14/12/1957, D.S. 002-70-TR de 10/03/1970, normas derogadas por la Ley en vigencia N° 27986 de 03/06/2003 (Gómez, 2010, p. 175).

La naturaleza del contrato de los trabajadores del hogar es de confianza, por ese motivo el empleador puede terminar el contrato sin causa que lo justifique, no obstante, debe realizar un preaviso de quince días o en caso contrario realizar el pago de una indemnización equivalente al pago de una quincena (Art. 7).

La ley N° 27986 establece que la formalidad en el contrato de trabajo de los trabajadores del hogar es facultativamente escrito o verbal (Art° 3 de la ley), y en los casos de trabajadores adolescentes, se deben observar las formalidades previstas en el Código de Niños y Adolescentes.

Sin embargo, en el caso de los 600 trabajadores inscritos en el SINTTRAHOL, sólo el 0.8% cuentan con un contrato escrito, es decir sólo cinco trabajadores, esto denota la informalidad que afecta esta actividad económica y esto es debido al desconocimiento de los trabajadores de sus derechos, de la ley, el desinterés de sus empleadores y la poca preocupación de estos.

**Las modalidades de trabajo.** Conforme al artículo 14° y 15° las modalidades de trabajo según la ley son:

**Cama adentro.** El trabajador convive en el domicilio donde labora.

**Cama afuera:** El trabajador no convive en el domicilio donde labora.

**Los deberes de los trabajadores del hogar.** La ley N° 27986 sostiene además del correcto y cabal cumplimiento del contrato verbal o escrito los siguientes deberes:

**Privacidad respecto a la vida en el hogar.** La privacidad y la diligencia en guardar en reserva las incidencias de la vida privada de su empleador es un deber que debe cumplir cabalmente el trabajador del hogar durante su oficio de acuerdo al artículo 4°.

**Emitir un recibo o constancia de pago de la remuneración.** El trabajador del hogar debe extender sea de manera mensual, quincenal o semanal una constancia de pago de la remuneración que percibe de acuerdo al artículo 6°.

**Dar aviso anticipadamente de la terminación del contrato de trabajo.** El trabajador del hogar debe comunicar a su empleador de su renuncia con quince días de anticipación, de la misma manera el empleador debe comunicar al trabajador del hogar de su despido con quince días de anticipación, caso contrario debe abonarle por concepto de indemnización el pago correspondiente a quince días de remuneración.

Existen otras causas que dan término a la relación laboral, dentro de ellas se encuentra la muerte del empleador o trabajador, por jubilación del trabajador, por mutuo acuerdo entre trabajador-empleador y por falta grave.

Es importante señalar que la ley no hace mención a la reposición laboral de los trabajadores del hogar, sin embargo, se sobreentiende que por la naturaleza del contrato es que la terminación del contrato es unilateral, he ahí una desventaja para los trabajadores que no tienen la oportunidad de ser repuestos a sus puestos de trabajo en caso de un despido arbitrario, solo a una remuneración equivalente a una quincena (Arce, 2008).

**Los derechos de los trabajadores del hogar.** La ley N° 27986 sostiene los siguientes derechos:

**Derecho a jornada de trabajo de 8 horas.** La jornada de trabajo no debe de exceder de las 8 horas diarias y las 48 horas semanales conforme lo estipula el artículo 25° de la Constitución. Sin embargo, existen dos sectores que son la

excepción: La jornada laboral que realizan los menores de 18 años y el personal de dirección de las empresas (Gómez, 2010, p. 465).

***Derecho a la compensación por tiempo de servicio (CTS).*** Este sector tiene derecho a la compensación por tiempo de servicio (CTS), el monto es correspondiente al pago de quince días de trabajo por cada año de servicio, o la parte proporcional de quince días por la fracción de un año, este pago lo debe realizar el empleador y no debe exceder el plazo legal de 48 horas.

***Derecho al descanso semanal y en días feriados.*** La ley N° 27986 señala de manera expresa que los trabajadores domésticos tienen derecho a veinticuatro horas continuas de descanso a la semana y a un descanso de quince días anuales remunerados siempre y cuando lleven un año continuo de trabajo (Art. 10 y 11).

Récord de trabajo obligatorio para gozar de los descansos:

El trabajador del hogar que labora seis días a la semana debe haber laborado como mínimo doscientos sesenta días para gozar del descanso de quince días.

El trabajador del hogar que labora cinco días a la semana debe haber laborado como mínimo doscientos diez días para gozar del descanso de quince días.

Tienen el mismo derecho de descanso remunerado que los trabajadores del régimen ordinario pertenecientes al sector privado, los cuales son: primero de enero, el jueves y viernes santo, el primero de mayo, el veintinueve de junio, el veintiocho y veintinueve de julio, el treinta de agosto, el ocho de octubre, el primero de noviembre, el ocho de diciembre y el veinticinco de diciembre.

En el caso de trabajar un día feriado por acuerdo entre trabajador y empleador, el primero está obligado a pagar el 50% del pago diario, que debería ser calculado en base al sueldo mínimo, pero en la realidad los pagos son mucho menor al básico.

Sin embargo, muchos trabajadores laboran en estos días feriados y no son compensados conforme la ley lo señala, esto denota una vulneración más en sus derechos laborales, porque no tienen ante quien asistir, si lo hacen ante el Ministerio de trabajo, los fiscalizadores entran en conflicto con los derechos de inviolabilidad de domicilio y privacidad familiar.

***Derecho a vacaciones.*** El trabajador tiene derecho a quince días de vacaciones por cada año consecutivo de trabajo y de acuerdo al artículo 12 ° de la ley, el récord trunco será compensado en tantos dozavos y treintavos de la remuneración de los meses y días que hubiese trabajado respectivamente.

***Derechos a gratificaciones.*** Los trabajadores del hogar tienen derecho a recibir sus gratificaciones dos veces al año (Fiestas Patrias y Navidad), las cuales deben ser pagadas en la segunda semana de julio y diciembre respectivamente; el monto que les corresponde es el 50% del sueldo mensual que reciben (lo cual debería ser el 50 % de la remuneración mínima 850 soles).

La liquidación se realiza al culminar la relación laboral, y esta abarca la CTS, las gratificaciones trucas, las vacaciones trucas y demás beneficios.

Sin embargo, en muchos casos los trabajadores no cuentan con un contrato escrito que establezca de forma clara sus derechos laborales, incluso muchos de ellos no saben ni leer ni escribir, por lo cual, muchos empleadores no cumplen con abonar sus beneficios sociales y si lo hacen no es el monto que les corresponde, y esto se debe a la poca rigurosidad de la ley para los empleadores.

***Derecho a los alimentos y el alojamiento en la modalidad cama adentro.*** En el caso de trabajar en la modalidad “cama adentro”, el empleador se encuentra obligado a prestar alimentos y/o alojamiento de acuerdo a su nivel socioeconómico.

**Derecho a la educación.** De acuerdo al artículo 17° el trabajador del hogar tiene derecho a recibir educación y el empleador debe brindarle las facilidades para garantizar su asistencia a su centro de educación, fuera de la jornada de trabajo.

**Derecho a la seguridad social.** El trabajador del hogar que tenga una relación de dependencia con su empleador debe ser asegurado de manera obligatoria a EsSalud y respecto a sus pensiones puede optar por la ONP o el AFP (art. 18).

**Concepto de seguridad social.** Es la protección que un Estado brinda a las personas pertenecientes de una sociedad, de esta forma se le asegura el acceso a la asistencia médica y garantiza la seguridad de un ingreso a futuro, en caso de invalidez, maternidad, vejez, desempleo, enfermedad, accidentes de trabajo, o pérdida del sostén familiar.

**Seguro Social de Salud (ESSALUD).** El 01 de agosto del 2014 SUNAT implementó el Registro virtual de Trabajadores y derechohabientes de trabajadores del hogar, el cual permite a los trabajadores a gozar de sus derechos laborales tales como el acceso a un seguro de salud, con el cual pueden acceder a los servicios médicos y hospitalarios que brinda EsSalud.

Los familiares del trabajador del hogar que pueden acceder a las prestaciones que brinda EsSalud son el cónyuge (esposo o esposa), concubino(a), los hijos menores de 18 años, o hijos mayores con una incapacidad total y permanente para el trabajo.

Le corresponde al empleador o un representante de éste inscribir de forma obligatoria al trabajador del hogar y a sus derechohabientes a este registro mediante la página web de SUNAT con su CLAVE SOL.

El empleador cuenta con 30 días calendario después de iniciado la relación laboral, para registrar al trabajador del hogar en el registro correspondiente

**Cálculo de aporte a EsSalud.** El empleador debe realizar el aporte obligatorio a EsSalud que equivalente al 9% del importe mínima vital del trabajador por concepto de contribución al Seguro Social de Salud - EsSalud, y el pago lo debe realizar el empleador en su totalidad mensualmente, para lo cual éste no debe de hacer ninguna retención, y lo debe realizar a través del formulario virtual 1676, o mediante el formulario 1076 en los bancos preestablecidos.

Si la remuneración del trabajador del hogar es la RMV (S/.850) o inferior se debe calcular:

Ejemplo:  $S/.850.00 \times 9\% = S/. 76.5$  mensual de aporte a EsSalud

Si la remuneración del trabajador del hogar es mayor a la RMV se calcula:

Ejemplo:  $S/. \text{Remuneración} \times 9\%$

Por lo tanto, la legislación laboral de los trabajadores señala que es obligatorio la inscripción en este registro, pero el problema surge cuando nos preguntamos ¿cuánto es la remuneración mínima vital de un trabajador del hogar según la ley N° 27986? La ley no establece que se respete la remuneración mínima para este régimen y solo dispone que es un acuerdo en común en la relación trabajador – empleador, ¿cuánto gana en la realidad un trabajador del hogar?, ¿Cuántos empleadores cumplen en realizar el aporte del 9% de la RMV a EsSalud?

Es la realidad peruana son muchos los trabajadores del hogar que ganan menos de 850 soles mensual y peor aún de aquellos trabajadores que laboran en provincia donde el sueldo oscila entre 250 soles y 300 soles semanal, evidentemente es un sector vulnerable.

**Acceso al seguro pensionario.** Sistema creado el 14/05/97 mediante el Decreto Supremo N° 054-97-EF y el Decreto Supremo N° 206-92-EF de 07/12/1992, se encarga de administrar los fondos de pensiones y proporciona a los trabajadores aportantes las pensiones que le corresponden en el momento de su jubilación.

Según cifras indicadas por representantes de las Centrales sindicales del Perú de cada 20 trabajadores del hogar sólo 5 forman parte del sistema de pensiones.

**Oficina de Normalización Provisional (ONP).** Es un organismo público que se encarga de velar y administrar el Sistema Nacional de Pensiones y otros regímenes encomendados por el Estado.

**Administración de Fondos de Pensiones (AFP).** Son aquellas entidades que forman parte del Sistema Privado de Pensiones que administran las cuentas individuales de capitalización de sus afiliados, supervisados por la Superintendencia de Banca y Seguros y AFPs.

**Cálculo de aporte al SNP o al SPP.** El empleador debe realizar el aporte obligatorio a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o al (AFP); la retención, declaración y el pago mensual a través del formulario virtual 1676 o mediante el formulario 1076 en los bancos preestablecidos; el monto es equivalente al 13% de la remuneración mínima vital (RMV).

Ejemplo: S/. 850 x 13% = S/.110.5 mensual a la ONP.

El artículo 10° del D.S.015-2003-TR (Reglamento de la Ley N° 27986) los trabajadores del hogar son considerados afiliados siempre y cuando laboren como mínimo cuatro horas diarias, de lo cual el aporte será calculado en base al importe mínimo vital establecido por el Estado (S/. 850).

De lo mencionado en la ley N° 279856 se puede señalar que su reglamento menciona que el aporte se calculará en base a la RMV del trabajador, pero como se puede calcular en base a ello si la ley no señala el monto mínimo de remuneración vital, la ley deja abierta la posibilidad de que el empleador decida pagar mucho menos por los servicios de un trabajador en base a su necesidad de solventar su hogar y conseguir un trabajo, lo cual impacta negativamente en el acceso a un seguro de salud y un seguro pensionario.

**Ministerio del trabajo.** Los trabajadores del hogar cuentan con el derecho a la asesoría gratuita de la Autoridad administrativa de trabajo que se encarga de resolver las dudas y consultas además de velar por el cumplimiento de los derechos laborales, al igual que el Sistema de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo, quien acoge las denuncias que vulneran los derechos laborales y se encarga de inspeccionar.

A pesar de lo señalado por el D.L N° 910, los trabajadores del hogar siguen siendo vulnerado en sus derechos laborales y esto se debe a que las inspecciones son poco eficaces, y muchas veces no lo hacen, a esto se le suma, que muchos trabajadores no reclaman sus derechos por temor a ser despedidos o a las represalias por parte del empleador.

Los trabajadores del hogar entre 14 y 18 años de edad deben ser supervisados a través del sistema de inspección del Ministerio de Trabajo, con lo cual se debe verificar que se cuente con el libre consentimiento del menor para este trabajo y no sean obligados. Además de que se cuente con las referidas autorizaciones para los trabajos riesgosos en su integridad física, además de las condiciones adecuadas.

**Directiva General N° 001 -2014 -MTPE/2/14.** En el 2014, el Ministerio de Trabajo precisó las obligaciones que debe de cumplir el empleador para con los trabajadores del hogar, con el objetivo de mejorar y difundir este régimen laboral especial.

Las disposiciones son las siguientes:

**Primero.** La alimentación y el hospedaje en la modalidad cama adentro debe ser brindada por el empleador sin costo alguno.

**Segundo.** La habitación brindada debe ser higiénica y salubre de acorde con la dignidad de la persona.

**Tercero.** Terminada la jornada de trabajo, el trabajador puede disponer de su tiempo libre conforme a él le parezca, sin la necesidad de ser fiscalizado por el empleador.

**Cuarto.** El empleador se encuentra prohibido de obligar al trabajador doméstico a utilizar uniformes, mandiles o cualquier otro distintivo de trabajo en espacios públicos.

**Quinto.** El empleador debe privarse de realizar alguna acción humillante y discriminatoria al trabajador cuando le transmita alguna orden.

**Sexto.** Los niños, niñas y adolescentes menores de 14 años están prohibidos de realizar labores del hogar.

**Convenio OIT N° 189.** En el mundo han surgido muchos cambios legales en diferentes países con respecto a los derechos laborales para el trabajo doméstico y en muchos casos estos han sido en busca de mejoras en los derechos.

De esta manera es que en junio del 2011 se adopta el Convenio OIT N°189 respecto a las trabajadoras y trabajadores domésticos, el cuál empezó a regir desde el año 2013. Este convenio busca el reconocimiento de derechos como el salario mínimo, limitación de las jornadas de trabajo, las vacaciones y descansos remunerados, protección de la maternidad, el acceso a la protección o seguridad social, y la protección de las trabajadoras migrantes.

Sin embargo, sólo son once los países que han ratificado este convenio, y lo establecieron en su legislación, dentro de ellos tan Argentina, Uruguay, Chile, Paraguay, Bolivia, Ecuador, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Panamá y Nicaragua) y los que aún no ratifican son México, Honduras, Guatemala, Venezuela, El Salvador, Venezuela, Brasil y Perú.

**Derecho comparado.** El tratamiento legal que tienen los trabajadores del hogar en otros países marca una gran distancia con nuestra legislación.

**Bolivia.** El 09 de abril del 2003 se promulgó la Ley N° 2450 -Trabajadoras del hogar que regula el sueldo mínimo legal, el pago de horas extraordinarias, limitación en la jornada de trabajo, descanso semanal remunerado, protección frente al despido injustificado, fuero de maternidad, inclusión en el seguro social obligatorio y la protección contra el acoso sexual en el trabajo.

El contrato de trabajo es obligatoriamente escrito a partir del año de trabajo, y éste debe ser inscrito de manera obligatoria ante la autoridad administrativa de trabajo. La edad mínima para realizar esta labor es 14 años.

La jornada máxima de los trabajadores del hogar que conviven en el domicilio donde prestan servicios es de 10 horas, mientras para aquellos que no lo hacen es de 8 horas. Asimismo, gozan de 15 días de vacaciones pagadas por cada año de servicio continuo.

Para culminar el contrato el empleador debe realizar un preaviso 45 días antes mientras que el trabajador debe hacerlo con 15 días de anticipación.

La ley regula la asistencia médica y dental, quirúrgica, hospitalaria y el suministro de medicamentos, la licencia por maternidad de 45 días antes y después del parto, sin embargo, no regula el derecho a la jubilación ni a pensiones por contingencias a largo plazo.

**Uruguay.** El 27 de noviembre del 2006 se promulgó la Ley N° 18065- Trabajadores domésticos, que regula el derecho al salario mínimo nacional, la habitación y alimentación como carga accesorio al salario, el derecho al aguinaldo, derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajos en días feriados.

La jornada máxima es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, gozan de 20 días de vacaciones remuneradas por cada año de trabajo continuo, no se

encuentra regulado el derecho al preaviso, pero si la indemnización por despido después de 90 días corridos de iniciada la relación laboral.

La ley regula la asistencia médica, quirúrgica y medicación, además del subsidio por enfermedad, además de una licencia pagada por maternidad de 6 meses antes y después del parto, jubilación ordinaria y por edad avanzada.

El contrato escrito no es obligatorio, y la edad mínima para trabajar en esta labor es de 15 años.

**Chile.** El 19 de octubre de 2014 se promulgó la Ley N° 20786 -Trabajadores del hogar, que regula la remuneración mínima legal, el pago de horas extraordinarias, la inclusión plena en el seguro social, el descanso semanal remunerado y la limitación de la jornada de trabajo.

El contrato laboral obligatoriamente es escrito y la jornada laboral máxima es de 45 horas semanales para trabajadores con retiro y jornada sin limitación expresa para trabajadores sin retiro, y los trabajadores que viven en casa del empleador tienen derecho a un descanso semanal los sábados y domingos.

Gozan de 15 días de vacaciones pagadas a partir del año de trabajo, después de los 10 años un día adicional por cada tres años trabajados, la edad mínima para trabajar es 14 años.

El trabajador debe hacer un preaviso 30 días antes de culminar la relación laboral, está prohibido el despido durante el embarazo. Asimismo, tienen derecho a gozar de asistencia médica, dental, quirúrgica, hospitalaria y suministro de medicamentos, licencia por maternidad de 6 meses antes y 12 meses después del parto; además de una pensión por vejez e invalidez.

**Brasil.** El 1° de junio de 2015 se promulgó la Ley Complementaria N° 150, que regula el contrato de trabajo doméstico, derecho al salario mínimo nacional, prohibición de descuento por los alimentos, derecho al aguinaldo, derecho al pago

de las horas extraordinarias, nocturnas y por trabajos en días feriados, remuneración extraordinaria por servicios prestados en acompañamiento en viajes al empleador.

Los trabajadores domésticos gozan del descanso semanal de 24 horas, de preferencia los domingos, y en días feriados, a partir del año de trabajo. Asimismo, tienen derecho a gozar de 30 días de vacaciones remuneradas.

Para culminar el vínculo laboral el trabajador debe realizar un preaviso de 30 días antes, está prohibido el despido durante el embarazo del trabajador.

El trabajador tiene derecho a gozar de asistencia clínica, quirúrgica, farmacéutica y odontológica, licencia por enfermedad o accidente de trabajo.

El contrato de trabajo no es obligatoriamente escrito, y para desempeñar esta labor se debe de cumplir los 18 años como mínimo.

**Argentina.** El 3 de abril del 2014 se promulgó la Ley N° 26844 mediante la cual se establece el salario mínimo obligatorio, alimentación sana, habitación amoblada, derecho al sueldo anual complementario para los trabajadores domésticos.

Tienen derecho a 14 días de vacaciones a partir de los 5 años de antigüedad, se protege a partir de los 7 meses y medios antes y después del parto y se encuentra prohibido el despido injustificado.

Gozan de una jubilación ordinaria y retiro por invalidez y cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades. El contrato de trabajo puede ser escrito o verbal sea la modalidad de contratación y se puede empezar a trabajar en este régimen a partir de los 16 años de edad.

**Ecuador.** El 31 de julio del 2012 se promulgó la Ley Orgánica para la Defensa de los derechos laborales en la cual se reguló el salario básico unificado para el

trabajador en general, el derecho a la décimo tercera remuneración o bono navideño.

El contrato de trabajo no es obligatoriamente escrito y cumplido los 15 días, el contrato se convierte en indefinido. Asimismo, el trabajador debe tener 15 años como mínimo para laborar, goza del derecho de vacaciones 15 días por cada año continuo de trabajo y derecho a la jubilación ordinaria y pensión por incapacidad absoluta y permanente.

Para culminar la relación debe realizar los 15 días de preaviso, esta prohibido el despido cuando la trabajadora se encuentre embarazada, y el periodo de protección es desde el inicio del embarazo hasta las 12 semanas posteriores al parto.

**Paraguay.** El 12 de octubre del 2015 se promulgó la Ley N° 5407 que regula el trabajo doméstico, pago de horas extraordinarias, limitación de la jornada de trabajo, descansos legales diarios y semanales, la estabilidad en el empleo y la inclusión plena en el seguro social.

El trabajador tiene derecho al 60% del salario mínimo legal, el pago en especie comprende la alimentación (desayuno, almuerzo y cena), derecho al aguinaldo, el derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.

Para culminar la relación laboral se debe hacer un preaviso de 12 días siempre y cuando tenga 5 años de antigüedad y más de 10 años, se requiere hacer un preaviso de 30 días.

Se encuentra prohibido el despido durante el embarazo, y cobertura del seguro social frente al riesgo de enfermedad, accidente de trabajo, maternidad, es obligatorio el contrato escrito y es necesario que se cumpla los 18 años para desempeñarse como trabajador del hogar.

**Venezuela.** El 30 de abril del 2012 se promulgó, la Ley Orgánica del Trabajo (Ley N° 8938), regula el derecho al salario mínimo legal, el derecho al bono vacacional, y el salario adicional de 15 a 30 jornadas de salario por vacaciones.

El contrato es preferentemente escrito, la edad mínima para laborar es 14 años, la jornada de trabajo máxima de trabajo es de 8 horas diarias o 40 horas semanales, asimismo establece el descanso semanal de 2 días continuo en días feriados, gozan de 15 días hábiles luego de 1 año de trabajo ininterrumpido.

Para culminar la relación laboral se debe hacer un preaviso de 15 días, después de 6 meses de trabajo ininterrumpido y 30 días después de 1 año de trabajo ininterrumpido, está prohibido el despido sin causa alguna y la seguridad social es obligatoria y de una pensión mínima vital uniforme (jubilación ordinaria) y pensión de invalidez.

**Costa Rica.** El 2 de julio del 2009 se promulgó la Ley N° 2 – Ley del trabajo doméstico remunerado que regula el salario mínimo legal establecido por el Consejo Nacional de Salarios, derecho al aguinaldo, derecho al pago de horas extraordinarias y al trabajo en días de descanso obligatorio.

El contrato de trabajo es obligatoriamente escrito, la jornada máxima de trabajo es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, tienen derecho al descanso semanal de 1 día a convenir entre las partes y descanso en días festivos.

Les corresponde 2 semanas de vacaciones por cada 50 semanas de labores continuas al servicio del mismo patrón. Para concluir la relación laboral, el trabajador debe realizar un preaviso de 15 días después de los 3 meses, durante el primer año de servicio y 30 días después del primer año de servicios continuos.

Está prohibido el despido durante el embarazo, la edad mínima para trabajar es 18 años de edad y todos los trabajadores se encuentran asegurados obligatoriamente a la Caja Costarricense de Seguridad Social.

**Perú.** La Ley N° 27986 se promulgó el 02 de junio de 2003 y regula el pago de horas extraordinarias, aguinaldo, descanso semanal remunerado, jornada laboral máxima, protección frente al despido injustificado, inclusión en el seguro social obligatorio y la protección contra el acoso sexual en el trabajo.

La remuneración mínima vital no es obligatoria, pero si es obligatorio brindarle al trabajador del hogar alimentos y un alojamiento (no debe ser considerado como parte de la remuneración).

Derecho a gratificaciones en julio y diciembre que equivale al 50% de una remuneración mensual y el 50% de recargo en compensación por trabajo en días domingo y feriados.

La jornada máxima de trabajo es de 8 horas diarias y 48 horas semanales y el descanso durante la jornada no está contemplado solo las 24 horas continuas de descanso semanal.

Por derecho, el trabajador debe gozar de 15 días de vacaciones remuneradas después de haber superado el año de trabajo continuo y para culminar la relación laboral el trabajador debe realizar un preaviso de 15 días antes, la estabilidad laboral no está prevista.

### **Formulación del problema**

El desarrollo de la labor doméstica se encuentra regulada en el Perú por la Ley N° 27986 desde el año 2003 y la remuneración para estos trabajadores del hogar se encuentra sujeto a un acuerdo mutuo entre las partes (empleador-trabajador).

El problema es que no existe un monto legalmente establecido que remunere a los trabajadores del hogar por la prestación de sus servicios ;Esta situación es una manifestación de discriminación y vulneración no solo por parte de las familias con las que trabajan, sino también por el Estado y por la sociedad, es una discriminación simultánea, porque si la ley no prioriza los derechos laborales de

este sector, no se espera que los empleadores y los demás miembros de la sociedad los respeten; muchos trabajadores del hogar perciben sueldos por debajo de la remuneración mínima establecida en el régimen laboral ordinario (S/.850), y ni que hablar en provincia donde el sueldo máximo varía entre S/. 300 y S/.200 para este sector tan importante.

La formulación del problema debe de tomar en cuenta tres criterios básicos: la relevancia jurídica, la relevancia humana y la relevancia contemporánea, con lo cual el investigador debe preguntarse si escogió un problema en concreto para resolver un problema actual de la sociedad (Pardinas 1969, p.94).

Como dice Ramos (2010) “la formulación de un problema de investigación se origina de la observación de situaciones o circunstancias que suceden en la vida cotidiana” (p.81).

Una vez definido la formulación del problema, es importante evaluar si este es un problema soluble, si el problema es significativo, si se va a tener acceso a la muestra y datos y si se cuenta con los recursos financieros y humanos para el desarrollo de la investigación.

**Problema general.** El problema general se origina de una o varias preguntas que deben ser resueltas y para ello se debe realizar la investigación (Aranzamendi, 2009).

¿Cuál es la importancia del establecimiento de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986?

### **Problema específico 1**

¿Cuáles son las causas que limitan el acceso a un seguro de salud, respecto a la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986?

## **Problema específico 2**

¿Cómo es el acceso a un seguro pensionario, respecto a la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986?

### **Justificación del estudio.**

Noguera (2014) sostiene que “la justificación debe señalar de manera clara y precisa la importancia de la realización de la investigación es decir debe responder de manera concisa las preguntas ¿por qué? Y ¿para qué? de la investigación” (p.187).

La presente investigación pretende explicar la importancia del establecimiento de un derecho esencial para los trabajadores del hogar, porque en nuestro país, este sector no cuenta con los mismos derechos laborales que un trabajador del régimen laboral común, es decir no se les reconoce derechos fundamentales que a su vez generan la protección de otros derechos.

### **Objetivos.**

Señalar los objetivos de una investigación, significa establecer de forma clara y de manera concreta, qué es lo que se quiere lograr con la investigación y que se hará con los resultados obtenidos.

Aranzamendi (2009) afirma que “el objetivo general establece lo que se quiere lograr con la investigación y los objetivos específicos señalan lo que se tiene que realizar para alcanzar el objetivo general” (p. 55).

**Objetivo general.** Ramos (2010) anota que “para establecer el objetivo general se debe tomar en cuenta, el propósito, el medio y la finalidad. Asimismo, éste debe redactar de manera clara y concreta la meta que se quiere alcanzar con la investigación” (p.48).

Explicar la importancia del establecimiento de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986.

**Objetivo específico 1.** Aranzamendi (2013) expresa que “los objetivos específicos son aquellos enunciados deducidos del objetivo general que establecen el camino de análisis de las variables o categorías establecidas en la investigación” (p. 53).

Conocer las causas que limitan el acceso a un seguro de salud, respecto a la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986.

**Objetivo específico 2.** Evaluar el acceso a un seguro pensionario, respecto a la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986.

### **Supuesto jurídico.**

Los supuestos jurídicos tienen como objetivo descubrir, explicar o predecir un fenómeno social, son instrumentos importantes e indispensables en una investigación científica debido a que estos ayudan al investigador a confirmar o refutar una teoría, estos supuestos pueden nacer de hallazgos anteriores o como fuente de la nueva teoría (Aranzamendi, 2009, p.79).

Raras veces al empezar una estudio cualitativo se establecen los supuestos jurídicos y esto se debe a que este tipo de investigación es inductiva, es decir se establecen durante el proceso de estudio y poco a poco se afinan conforme se recojan los datos o en muchos casos los supuestos son resultados de la investigación.

## **Supuesto jurídico general**

La importancia del establecimiento de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana en relación a la Ley N° 27986 es sustancial porqué en base al sueldo mínimo se calcula la cuota de aportación para el seguro pensionario y de salud de todo trabajador, sin embargo, la Ley N° 27986 no lo establece de forma expresa.

### **Supuesto específico 1**

Las causas que limitan el acceso a un seguro de salud respecto a la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986 son la falta de voluntad, falta de información y el desinterés del empleador en la inscripción al sistema de salud.

### **Supuesto específico 2**

El acceso a un seguro pensionario respecto a la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana es deficiente, debido a que el derecho al sueldo mínimo no se establece de forma expresa en la Ley N° 27986, lo cual impacta de manera negativa en las prestaciones de pensión a favor de los trabajadores del hogar.

## II. MÉTODO

## 2.1 Tipo de investigación

Hernández (2014) manifiesta que “la investigación es el conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplica al estudio de un fenómeno o problema” (p. 4).

La presente investigación es de alcance explicativo porque no solamente está dirigido a describir conceptos, situaciones, características, derechos, deberes, condiciones laborales o cualquier otra característica del fenómeno de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar, sino que pretende responder la importancia, las causas, el por qué ocurre este fenómeno o evento y en qué condiciones se manifiesta en la sociedad (Latorre, 2003).

La importancia de este estudio explicativo es que permite señalar con precisión las causas, las dimensiones, sucesos y ángulos de un fenómeno.

Así mismo, esta investigación tiene un enfoque cualitativo que permite explicar, describir, comprender e interpretar un fenómeno desde distintos significados y percepciones a raíz de la experiencia de los participantes de la investigación.

La investigación cualitativa es aquella que busca descubrir, desarrollar y comprender a profundidad un determinado fenómeno social-jurídico, se desarrolla en ambientes naturales y sus resultados no se obtienen de procedimientos estadísticos o cualquier otro tipo de cuantificación sino a través de una actividad interpretativa sistemática (Robles, 2016, p. 116).

La ventaja del enfoque cualitativo es que permite que el investigador estudie a profundidad uno o varios fenómenos en ambientes naturales, y pueda aportar su riqueza interpretativa, debido a que analiza distintas realidades subjetivas (Blasco, 2007).

## **2.2 Diseño de investigación**

El diseño del trabajo de investigación es de teoría fundamentada, porque es un planteamiento básico que surge de los datos obtenidos en la investigación y de los estudios previos (Robles, 2016, p. 231).

La teoría se obtiene de la revisión de la literatura, pero básicamente de los datos empíricos obtenidos y analizados de las encuestas a los participantes y las entrevistas a expertos, que desde luego son analizadas y comparadas con los resultados de estudios anteriores, para de esa manera generar un nuevo conocimiento científico (Chacón, 2012).

## **2.3 Caracterización de sujetos**

La caracterización de sujetos determina y explica de manera concreta y concisa a que grupos o personas se va a aplicar el instrumento de recolección de datos en una investigación científica (Gibbs, 2012).

La encuesta se realizó a 75 trabajadores del hogar en Lima Metropolitana, los cuales comprenden niñeras, nanas, asistentes del hogar, cuidadores de adultos mayores, trabajadoras temporales y por horas. Asimismo, se realizó una entrevista a 13 especialistas en temas de derechos humanos, constitucional, laboral y trabajadores del hogar, cada especialista se desempeña en distintas entidades, como son la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, Consejo Nacional de Derechos Humanos, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Defensoría del Pueblo, Poder Judicial de Lima Norte, ONG y organizaciones sindicales.

Las entrevistas estarán orientadas a explicar la importancia de establecer de forma expresa la remuneración mínima para los trabajadores del hogar en la legislación peruana (Galán, 2010).

**Tabla 1***Caracterización de sujetos*

Nº	Entrevistado	Especialidad	Cargo
1	Dra. Patricia Silva de la Cruz	Derecho Constitucional Derecho laboral	Abogada de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana
2	Dr. Percy Falcon Matos	Derecho Constitucional Derecho laboral	Abogado de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana
3	Dra. Inés Gisella Martens Godínez	Derechos Humanos Administración Pública	Representante Titular del presidente del Consejo de Ministros ante el Consejo Nacional de Derechos Humanos del MJ y el MTPV.
4	Dr. Álvaro García Manrique	Derecho Laboral	Abogado y coordinador legal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral(SUNAFIL).
5	Dr. Carlos Enrique Terrones Ramos	Derecho Constitucional	Abogado y asesor jurídico de la Defensoría del Pueblo del Perú.
6	Dra. Claudia Esparza Patiño	Derechos Humanos Derecho Laboral	Presidenta y Asesora legal de la ONG "Emprendedoras del Hogar "
7	Sra. Sofia Mauricio	Organización Sindical	Presidenta de la Asociación Grupo de Trabajo de Redes y Fundadora de la Agencia de Empleos "La Casa de Panchita"
8	Sra. Clementina Serrano Mejico	Organización Sindical	Presidenta del Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras del hogar (IPROFOTH).
9	Sra. Obdulia Guevara Neyra	Organización Sindical	Presidenta General del Sindicato de Trabajadoras del hogar (SINTTRAHOL)
10	Sra. Adelina Díaz Uriarte	Organización Sindical	Presidenta General de la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar Remuneradas del

11	Dra. Cecilia Isabel Siaden Añí	Derecho Constitucional	Jueza del Cuarto Juzgado de Familia del Distrito Judicial de Lima Norte.
12	Dra. Elsa Condori Vargas	Derecho Constitucional	Jueza del Primer Juzgado de Familia del Distrito Judicial de Lima Norte.
13	Dra. Ana Ronceros Paredes	Derecho Constitucional	Jueza del Primer Juzgado de Familia del Distrito Judicial de Lima Norte.

Fuente: Entrevista realizada a especialistas.

## 2.4 Población y muestra

**Población.** La población es el universo de personas, animales o cosas que son estudiados en una investigación científica (Monje, 2011).

En la presente investigación no corresponde señalar la población.

**Muestra.** Noguera (2014) señala que “la muestra es el conjunto de elementos seleccionados de una población, que tiene carácter representativo, porque posee rasgos básicos en sus componentes” (p. 293).

En los estudios cualitativos es necesaria la opinión y experiencia de expertos en la materia de estudio, porque esto genera que la investigación genere supuestos más concisos y específicos.

La muestra del presente estudio está conformada por:

- 75 trabajadores del hogar de Lima Metropolitana
- 2 abogados de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

- 1 representante titular del presidente del Consejo de Ministros ante el Consejo Nacional de Derechos Humanos del MJ y el MTPV.
- 1 abogado y coordinador legal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- 1 abogado y asesor jurídico de la Defensoría del Pueblo del Perú.
- 1 presidenta y asesora legal de la ONG “Emprendedoras del Hogar “
- 4 representantes de la central sindical de trabajadores del hogar de Lima Metropolitana.
- 2 jueces del primer juzgado de familia del Distrito judicial de Lima Norte.
- 1 juez del cuarto juzgado de familia del Distrito judicial de Lima Norte.

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

Para la recolección de datos se procederá a utilizar la técnica de la encuesta y la entrevista, y, para ello se tomó en cuenta el siguiente instrumento de medición:

- Guía de entrevista
- Cuestionario

Según Pérez (2012) “la entrevista es una conversación intencionada y formal entre dos o más personas, que nos permite diagnosticar, investigar y orientar los objetivos de la investigación” (p. 38).

Para Hernández (2014) “el cuestionario es el conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se va a medir y se usa con frecuencia para recolectar datos en estudios de fenómenos sociales” (p.217).

**Tabla 2***Interpretación del cuestionario*

	Intervalos	Frecuencia
Muy importante	15-20	41
Medianamente importante	8-14	22
No muy importante	0-7	12
Total		75

Fuente: Interpretación de un coeficiente de confiabilidad sobre el cuestionario que mide la importancia de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana.

**Validación.** La validez significa el grado por el cual un instrumento realmente mide una variable o categoría.

En la presente investigación se logrará la validez mediante el juicio de expertos, con la obtención de fuentes directas para entender el fenómeno a mayor profundidad (Hernández, 2014, p.416).

**Tabla 3***Validez por juicio de expertos*

Especialista	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Oscar Dávila	100	95	100	100	100	100	95	100	100	100	99%
Mariano S. Q	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95%
Luca Aceto	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90%
Lesly Castro	100	95	100	100	100	100	95	100	100	100	99%
Total											95.75%

Fuente: Ficha de validación.

El promedio del juicio de expertos es de 95,75%, lo cual significa que la guía de entrevista que se aplica en esta investigación es válida para medir realmente la categoría que se pretende medir.

**Confiabilidad.** La confiabilidad significa que se puede aplicar el instrumento al mismo sujeto varias veces y siempre se obtendrán los mismos resultados.

Para que la presente investigación tenga un sustento confiable, se desarrollará un cuestionario a los trabajadores del hogar para medir la importancia del establecimiento de la remuneración mínima para ellos (Valdeoriola, 2010).

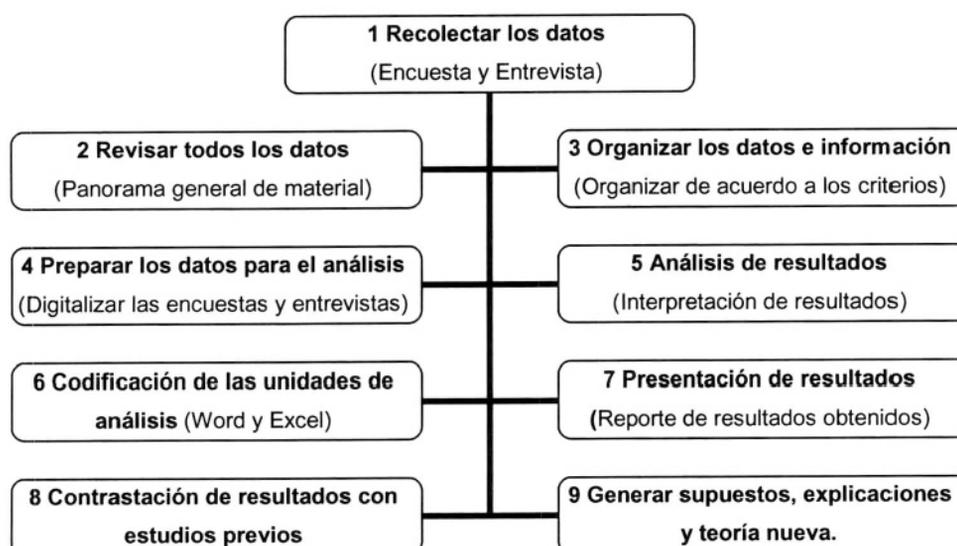
## **2.6 Método de análisis de datos**

En esta investigación se recurrió a la revisión de distintas doctrinas y leyes, se ha consultado diversos libros y revistas de juristas, para establecer el planteamiento del problema con la finalidad de determinar la problemática y luego establecer un problema general y problemas específicos, que se obtiene a través de preguntas problematizadoras, asimismo se ha establecido los objetivos que se dividen en: un objetivo general y dos objetivos específicos los cuales se relacionados con las preguntas problematizadoras, luego se ha constituido los supuestos jurídicos como las posibles respuestas al tema de investigación, que a través de las entrevistas a expertos, libros, doctrinas de derecho nacional e internacional serán comprobados, finalmente se establecerá conclusiones plasmando todo lo que se ha recolectado en el transcurso de la investigación.

En la investigación cualitativa no existe un método estandarizado para analizar los datos, por eso es que muchas veces la recolección y el análisis se realizan de manera simultánea.

El método de análisis de esta investigación, fue la siguiente:1)se recogieron los datos no estructurados de las entrevistas y encuestas, 2) se revisaron los datos obtenidos desde un panorama general, 3) se procedió a estructurarlos respectivamente en unidades y categorías, 4) se digitalizaron los datos obtenidos, 5) se codificaron los resultados obtenidos y se completó la base de datos en Microsoft Excel, 6) se presentaron los resultados ,7) se contrastaron los resultados con estudios previos y conocimiento disponible 8) se generó una teoría fundamentada en los datos.

Gráficamente el método de análisis de datos de la presente investigación es la siguiente:



**Figura 1.** Proceso de análisis de datos cualitativo

## 2.7 Tratamiento de la información: unidades temáticas, categorización

### Unidades temáticas

Importancia de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar

- Concepto de la remuneración
- Teorías de la remuneración
- Características de la remuneración
- Concepto de la remuneración mínima
- Contexto histórico de la remuneración mínima
- La remuneración mínima para los trabajadores del hogar
- Concepto de trabajador del hogar
- El contrato de trabajo para los trabajadores del hogar
- Concepto de del contrato de trabajo
- Modalidades de trabajo
- Derechos de los trabajadores del hogar
- Deberes de los trabajadores del hogar
- Concepto de seguridad social
- El ministerio de trabajo

- El Convenio 189 de la OIT
- Legislación comparada respecto a los trabajadores del hogar

## **2.8 Aspectos éticos.**

La presente tesis tiene como objetivo ético lograr la veracidad e integridad de las conclusiones y resultados que se obtienen en el desarrollo de esta investigación, sin adulterar los mismos por interés personal o ajeno (Galán, 2010 p. 20).

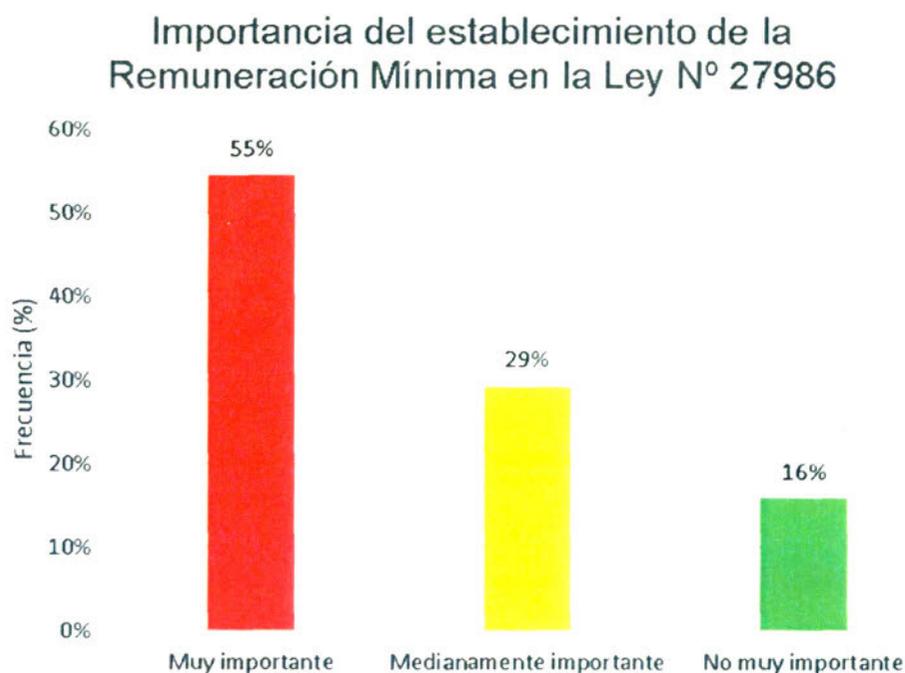
Los resultados obtenidos en esta investigación se desarrollaron a partir de la recolección y análisis de datos, el procesamiento siguió los pasos de la investigación científica conforme al rigor científico exigido por la Universidad Cesar Vallejo y la forma de citado es conforme a APA (American Psychological Association).

### **III. RESULTADOS**

## Resultados de las encuesta a 75 trabajadores del hogar en Lima Metropolitana

**Objetivo principal:** *Importancia de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986.*

De acuerdo a la figura 2 el 55% de los trabajadores encuestados consideran muy importante el establecimiento de la remuneración mínima en la Ley N° 27986, el 29% de encuestados lo considera medianamente importante y el 16% no lo considera muy importante.



**Figura 2:** Frecuencia del establecimiento de la Remuneración Mínima Vital en la Ley 27986.

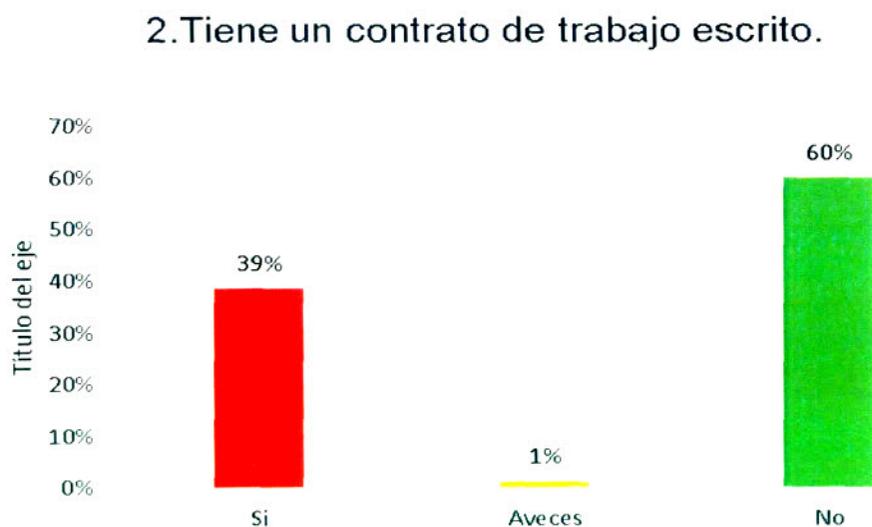
Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

Según la figura 3, el 32% de encuestados gana lo equivalente a la remuneración mínima vital(S/.850), el 5% percibe un sueldo mayor a éste y el 63% percibe una remuneración inferior al sueldo mínimo.



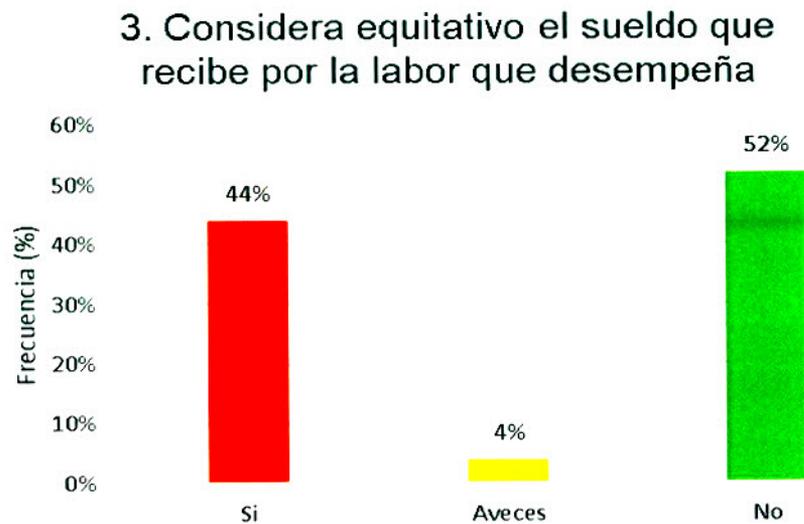
**Figura 3:** Frecuencia de la remuneración que reciben los Trabajadores del Hogar.  
Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

Según la figura 4, el 39% de encuestados tiene un contrato de trabajo escrito, mientras que el 60% no tiene contrato o tienen un contrato de trabajo verbal.



**Figura 4:** Frecuencia del contrato de trabajo de las Trabajadores del Hogar.  
Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

Según la figura 5, el 44% de encuestados consideran equitativo el sueldo que reciben por la labor que desempeñan mientras que el 52% no consideran equitativo el sueldo que perciben.



**Figura 5:** Frecuencia de la consideración del sueldo que reciben los Trabajadores Hogar.  
Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

Según la figura 6, el 65% de encuestados goza de su descanso semanal (24 horas) y vacaciones anuales (15 días), mientras que el 35% no lo hace.



**Figura 6:** Frecuencia del goce del descanso y vacaciones de los Trabajadores del Hogar.  
Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

Según la figura 7, el 44% percibe una remuneración adicional por el trabajo de las horas extras y labores extraordinarias, el 15% lo recibe en algunas oportunidades y el 41% no recibe.

5. Percibe una remuneración adicional por el trabajo de las horas extras y labores extraordinarias.

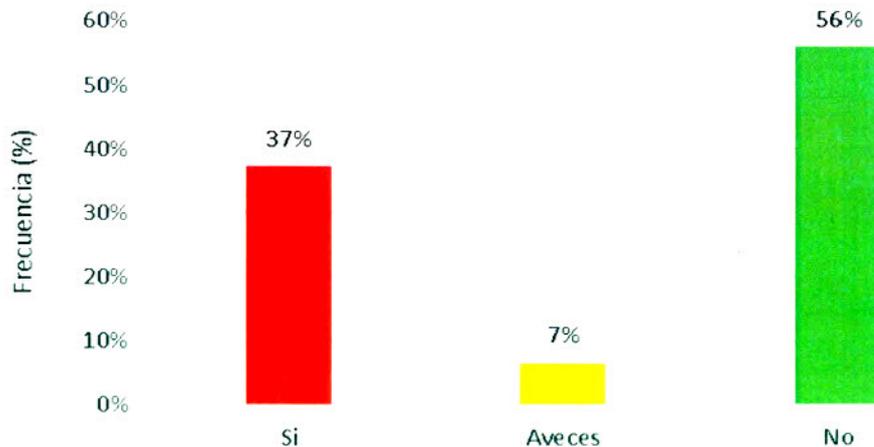


**Figura 7:** Frecuencia de la remuneración adicional por el trabajo de horas extras.

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

Según la figura 8, el 37% de encuestados conocen sobre los beneficios sociales que les corresponden por ley, el 7% lo conoce vagamente y el 56% los desconocen.

6. Conoce sobre los beneficios sociales que le corresponden como trabajador del hogar

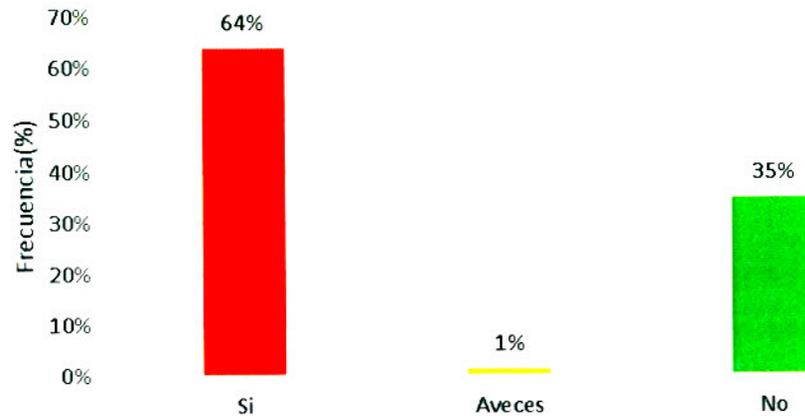


**Figura 8:** Frecuencia del conocimiento de beneficio sociales de los Trabajadores Hogar.

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

Según la figura 9, el 64% de encuestados sabe que existe la Ley N° 27986, que regula los derechos laborales de los Trabajadores del hogar, mientras que el 35% aún no conocen de esta ley.

7. Sabe que existe la Ley N° 27986, que regula los derechos laborales de los trabajadores del hogar

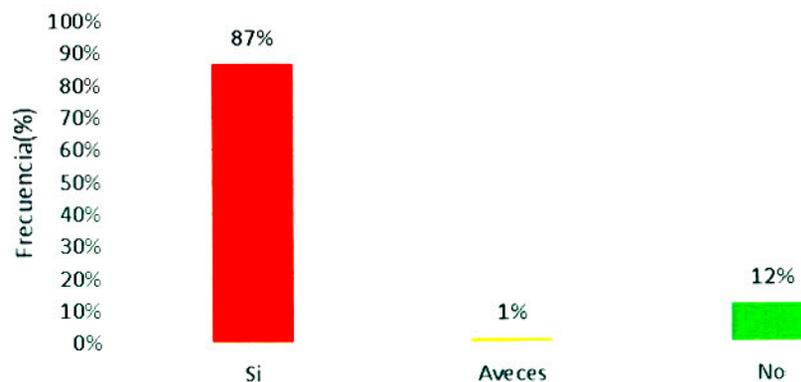


**Figura 9:** Frecuencia del conocimiento de la Ley N° 27986 de los Trabajadores Hogar.

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

Según la figura 10, el 87% de encuestados consideran importante que la Ley N° 27986 establezca de forma expresa el monto de la remuneración mínima, mientras que al 12% no les parece importante.

8. Considera importante que la Ley N° 27986 - Trabajadores del hogar, establezca de forma expresa el monto de la remuneración mínima



**Figura 10:** Frecuencia de la importancia de la RMV en la Ley N° 27986.

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

Según la figura 11, el 49% de trabajadores del hogar se ha sentido vulnerado en sus derechos laborales, el 19% a veces y el 32% no se ha sentido vulnerado.

### 9. Se sintió vulnerado en sus derechos laborales en alguna oportunidad



**Figura 11:** Frecuencia de la vulneración de los derechos laborales a los Trabajadores del Hogar. Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

Según la figura 12, el 25% de encuestados acudió al servicio de asesoría legal gratuita que brinda el Ministerio de Trabajo, el 12% acudió en alguna oportunidad mientras que el 63% nunca acudió a requerir de estos servicios gratuitos.

### 10. Acudió alguna vez al servicio de asesoría legal gratuita que brinda el Ministerio de Trabajo



**Figura 12:** Frecuencia de la asistencia de los TH. al servicio de asesoría gratuita del Ministerio de Trabajo.

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

## **De la entrevista**

6 especialistas sostienen que los trabajadores del hogar son un sector importante para el desarrollo del país, que son el sustento de los hogares peruanos, que también aportan para el desarrollo de la economía, y que es a partir de sus servicios que las demás personas trabajan, 3 especialistas sostienen que este sector de trabajadores están siendo discriminados legalmente, excluidos socialmente y expuestos a un trato diferenciado con respecto a otros regímenes laborales; y 4 especialistas manifiestan que a raíz de la lucha y organización de las principales centrales sindicales es que se ha logrado establecer dos mesas de diálogos en el congreso de la república para analizar la modificatoria de la Ley N° 27986 y la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

## **Comentario**

Como podemos analizar los propio trabajadores del hogar consideran sustancial y muy importante el establecimiento de la remuneración mínima en la ley N° 27986 porque en la actualidad gran parte de ellos no percibe el sueldo mínimo, no tienen un contrato de trabajo escrito , no perciben una remuneración por el trabajo de horas extras, trabajan días feriados y no gozan de su descanso semanal y anual correspondiente; asimismo de los 75 trabajadores encuestados el 29 % señala haber sido vulnerados en sus derechos laborales en alguna oportunidad, también señalan desconocer sus derechos y beneficios sociales que les corresponde según la ley N° 27986 y manifiestan no acudir al Ministerio de Trabajo en busca de asesoría legal; sin embargo hay un grupo mínimo de trabajadores que no lo considera muy importante porque no se sienten vulnerados, tienen contratos escritos, gozan de vacaciones, están informados de sus derechos, tienen un gran aprecio por la familia con la que trabajan y algunos perciben el sueldo mínimo o mayor a este.

En concordancia con el grupo de trabajadores, los especialistas entrevistados consideran que éste es un sector importante , y que contribuye con la economía y mercado en el Perú, sin embargo manifiestan que su régimen

laboral es discriminatorio y que en pleno siglo XXI no debe existir la exclusión social y diferenciación legal respecto a los derechos laborales, por otro lado los especialistas manifiestan ya se encuentran establecidas dos mesas de diálogo en el congresos que deben evaluar la modificatoria de la Ley N° 27986 y la ratificación del Convenio 189 OIT, sin embargo a raíz de la investigación se ha logrado investigar que de las 5 sesiones que se realizaron en los últimos meses del 2016 y a principios del 2017 no se pudo llegar a un acuerdo por la falta de congresistas a las sesiones programada; este actuar denota una falta de interés político , poca preocupación de nuestros representantes, ausencia de voluntad legislativa y despreocupación por este grupo de trabajadores domésticos.

### **Resultados de las encuesta a 75 trabajadores del hogar en Lima Metropolitana**

**Objetivo específico 1:** *Causas que limitan el acceso a un seguro de salud a los trabajadores del hogar de Lima metropolitana, en relación a la Ley N° 27986.*

Según la figura 13, el 77% de trabajadores del hogar encuestados considera muy necesario el establecimiento de la remuneración mínima en la Ley N° 27986 para tener acceso al seguro social de salud, el 16% lo considera medianamente necesario y el 7% no lo considera necesario.



**Figura 13:** Frecuencia del acceso al seguro de salud (EsSalud) de los Trabajadores del Hogar.

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

Según la figura 14, de 75 trabajadores encuestados, el 25% se encuentran inscritos en el seguro social de salud (EsSalud) mientras que el 75% no se encuentran inscritos.



**Figura 14:** Frecuencia de la inscripción de TH. en el seguro social de salud.

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

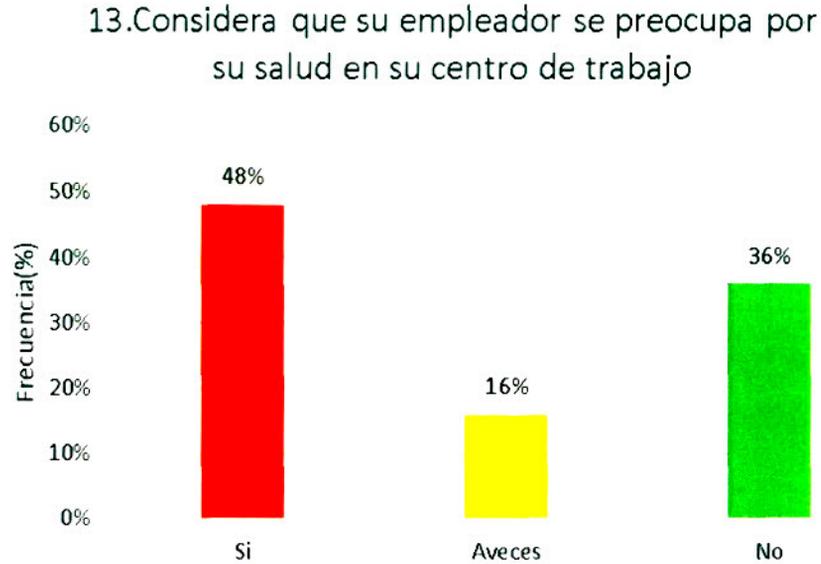
Según la figura 15, solo el 12% de Trabajadores del hogar encuestados sabe cuánto es el aporte que hace su empleador a EsSalud, mientras que el 88% no lo sabe.



**Figura 15:** Frecuencia del conocimiento de los TH. del aporte al Seguro Social.

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

Según la figura 16, el 48% considera que su empleador se preocupa por su salud en su centro de trabajo, el 16% siente que se preocupa a veces y el 36% siente que no se preocupa.



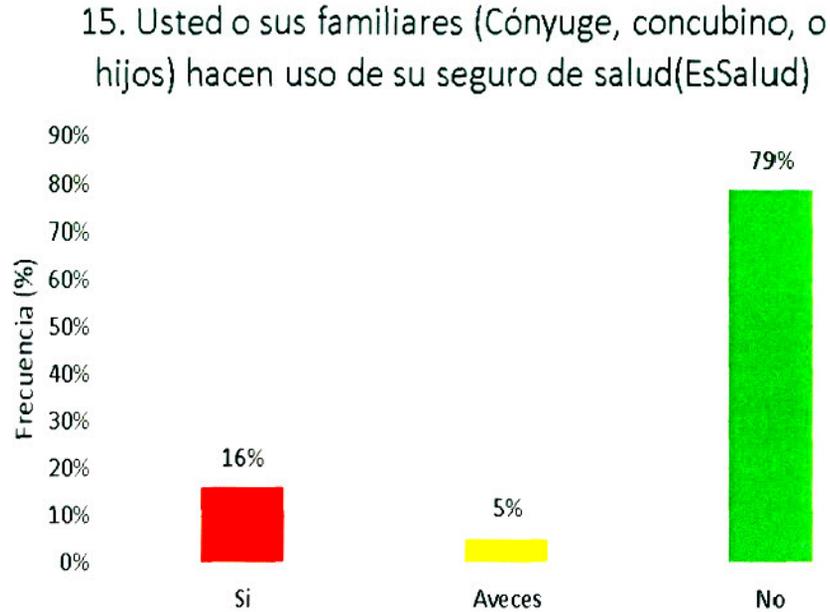
**Figura 16:** Frecuencia de la preocupación por su salud en su centro de trabajo.  
Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

Según la figura 17, el 49% se siente protegido ante alguna contingencia o daño a su salud causado en su centro de trabajo, el 15% se siente protegido a veces y el 36% no se siente protegido.



**Figura 17:** Frecuencia de la percepción de protección en su centro de trabajo.  
Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

Según la figura 18, el 16% de trabajadores del hogar (cónyuge, concubino, o hijos) hacen uso del seguro social, el 5% lo hace a veces y el 79% no lo hacen en su gran mayoría por que no se encuentran inscritos.



**Figura 18:** Frecuencia del uso del seguro social de salud de los Trabajadores del Hogar.  
Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

### **De la entrevista.**

Los especialistas sostienen que las causas que limitan el acceso a un seguro de salud son diversas, entre ellas tenemos a la poca fiscalización que realiza SUNAFIL a los centros de trabajo, desconocimiento por parte de los trabajadores del hogar de sus derechos, el temor a los descuentos al despido y a perder liquidez , pero particularmente se deben a la falta de conocimiento, sensibilización, y capacitación de los empleadores respecto a los derechos laborales que les corresponden por ley a los trabajadores del hogar.

## **Comentario.**

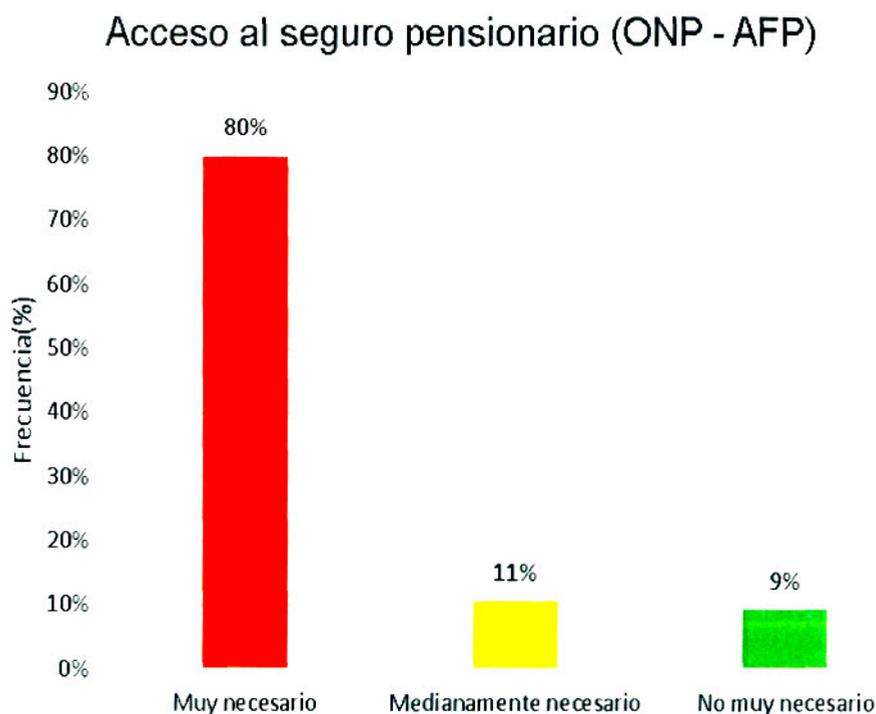
Como podemos analizar los trabajadores del hogar encuestados consideran muy necesario el establecimiento de la remuneración mínima en la Ley N° 27986 para tener acceso al seguro social de salud, sin embargo el problema es que los trabajadores no se encuentran inscritos en EsSalud por despreocupación, desinterés o desconocimiento de sus empleadores , además desconocen el aporte que realiza su empleador a SUNAT, y sienten que sus empleadores no se preocupan por la salud, un grupo lo considera medianamente necesario porque se encuentran asegurados por algún otro miembro de su familia, o se encuentran inscritos en EsSalud pero no acceden por desconocimiento o desinterés y un porcentaje mínimo no lo considera necesario porque ni ellos ni sus familiares hacen uso de este seguro, una causa es que se desempeñan informalmente y en otros casos temen a los descuentos , despidos o la pérdida de liquidez de su sueldo.

Con respecto a lo que señalan los especialistas se debe de capacitar a los trabajadores del hogar respecto a sus derechos y deberes, se debe difundir con mayor frecuencia talleres, capacitaciones y programas que busquen erradicar la discriminación, el clasismo y la violencia social, se deben implementar mejores procedimientos de fiscalización laboral y eficaces sanciones administrativas a quienes no las respeten, además de la ratificación del convenio 189 de la OIT en busca de mejores derechos laborales

## Resultados de las encuesta a 75 trabajadores del hogar en Lima Metropolitana

**Objetivo específico 2:** Acceso a un seguro pensionario, respecto a la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana en relación a la Ley N° 27986.

Según la figura 19 el 80% considera muy necesario el establecimiento de la remuneración mínima en la Ley N° 27986 para poder acceder al sistema nacional o privado de pensiones (ONP – AFP), el 11% lo considera medianamente importante y el 9% no lo considera importante.

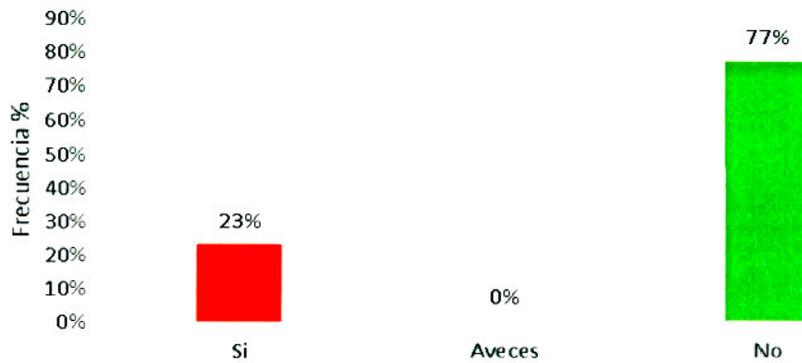


**Figura 19:** Frecuencia del acceso al seguro pensionario (ONP - AFP).

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

Según la figura 20, el 23% se encuentra inscrito en el Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o Sistema Privado de pensiones (AFP), mientras que el 77% no se encuentra inscrito.

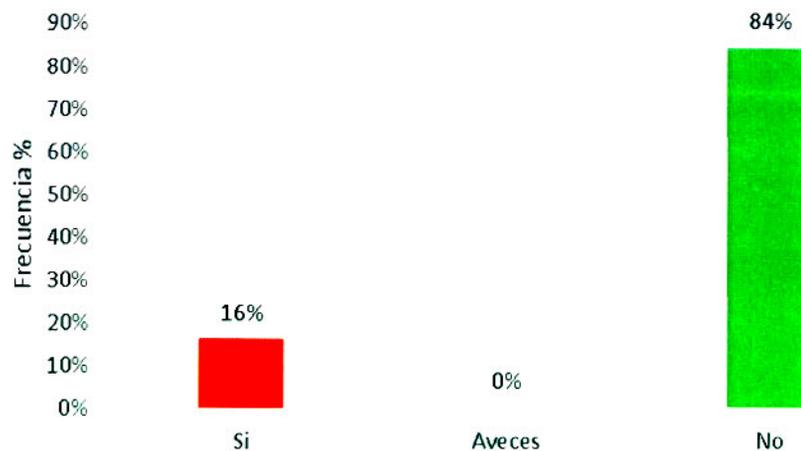
16. Se encuentra inscrito(a) en el Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o Sistema Privado de Pensiones (AFP).



**Figura 20:** Frecuencia de la inscripción de los TH en el sistema nacional o privado de pensiones. Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

Según la figura 21, sólo el 16% sabe cuánto es el aporte que hace su empleador a su seguro pensionario, mientras que el 84% no lo sabe.

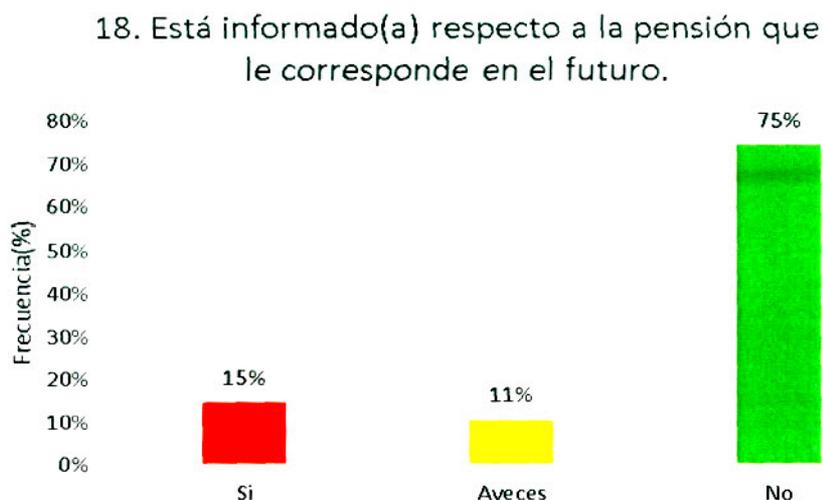
17. Sabe cuánto es el aporte que hace su empleador a su seguro pensionario.



**Figura 21:** Frecuencia del conocimiento de los TH sobre el aporte de su empleador al sistema nacional o privado de pensiones.

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

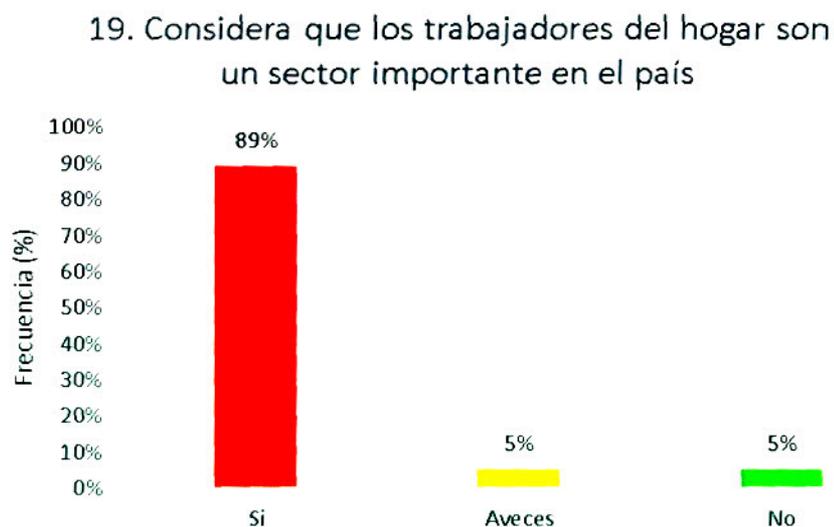
Según la figura 22, el 15% de trabajadores del hogar está informado respecto a la pensión que le corresponde en el futuro, el 11% no sabe con claridad y el 75% desconoce totalmente de la pensión que le corresponde en el futuro.



**Figura 22:** Frecuencia del conocimiento de los TH respecto a la pensión que le corresponde en el futuro.

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

Según la figura 23, el 89% de encuestados considera que los trabajadores del hogar son un sector importante en el país, mientras que el 5% no lo considera así.



**Figura 23:** Frecuencia sobre que los Trabajadores Hogar son un sector importante en el país.

Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

Según la figura 24, el 13% de trabajadores encuestados siente que el Estado se preocupa por los trabajadores del hogar, el 24% siente que lo hace a veces y el 63% no siente que el Estado se preocupe por este sector.



**Figura 24:** Frecuencia de la preocupación por parte del Estado respecto a los TH. Fuente: Cuestionario administrado a los trabajadores del hogar.

### De la entrevista

Los especialistas refieren que las causas que limitan el acceso a seguro de pensiones para los trabajadores del hogar son el desconocimiento, la falta de sensibilización a los empleadores, ausencia de campañas, promociones y ferias para concientizar a los empleadores en la inscripción de los trabajadores del hogar a SUNAT, asimismo manifiestan que el trabajo informal siempre conlleva a que los trabajadores sean vulnerados en sus derechos laborales.

## Comentario

Como podemos evaluar los trabajadores del hogar consideran muy necesario el establecimiento de la remuneración mínima en la Ley N° 27986 para poder acceder al sistema nacional o privado de pensiones (ONP – AFP), y es que muchos de los trabajadores encuestados no cuentan con un seguro previsional que asegure una pensión en su futuro, esto se debe a que no cuentan con un contrato de trabajo escrito que obligue al empleador a inscribirlos en SUNAT, trabajan informalmente, desconocen sus derechos correspondientes por ley, en muchos casos no quieren ser asegurados por temor a los descuentos, despidos y pérdida de liquidez, un porcentaje menor lo considera medianamente importante porque cuentan con un seguro sea en ONP o AFP , pero no tienen información acerca de su pensión en el futuro o del aporte que realiza el empleador, cada cuanto tiempo y como es el procedimiento y el porcentaje mínimo no lo considera importante porque no saben leer, desconocen la ley N° 27986, y no están interesadas debido a sus creencias religiosas y culturales.

Conforme al análisis de los especialistas se comenta que no existe una justificación razonable para que la legislación nacional diferencie laboralmente a los trabajadores del hogar con respecto a otros trabajadores, lo que sucede es que aún existe discriminación marcada en el país y esto parte desde nuestros propios legisladores que no se preocupan ni muestran interés por este sector importante, las presuntas justificaciones son creencias y pensamientos heredados por una sociedad clasista y enmarcada en el pensamiento de que aún existen ciudadanos de segunda clase.

## **IV. DISCUSIÓN**

La discusión pretende contrastar la información de los antecedentes y el marco teórico con los resultados obtenidos de las encuestas y las entrevistas a los especialistas en el tema.

El objetivo general de la investigación fue explicar la importancia de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986. Los resultados indican que el 55% de los trabajadores encuestados lo consideran sustancial y muy importante porque se encuentran en una situación laboral de exclusión social y diferenciación legal respecto a sus derechos laborales es decir el régimen laboral del trabajador del hogar presenta diversos problemas, principalmente el de la desprotección de la remuneración mínima vital y la protección social (La Cruz, 2014). En el Perú ya se encuentran establecidas dos mesas de diálogo en el congresos que deben evaluar la modificatoria de la Ley N° 27986 y la ratificación del Convenio 189 OIT, sin embargo a raíz de la presente investigación se ha logrado investigar que de las 5 sesiones que se realizaron en los últimos meses del 2016 y a principios del 2017 no se pudo llegar a un acuerdo por la falta de congresistas a las sesiones programada; este actuar denota una falta de interés político, poca preocupación de nuestros representantes, ausencia de voluntad legislativa y despreocupación por este grupo de trabajadores domésticos es decir se observa que los partidos del Congreso impulsan con poca continuidad proyectos de ley en torno a la regulación de derechos de trabajadores domésticos remunerados y que es urgente la ratificación de la OIT 189 en el Perú (Pérez, 2015).

El objetivo específico uno fue conocer las causas que limitan el acceso a un seguro de salud a los trabajadores del hogar de Lima metropolitana, en relación a la Ley N° 27986 y los resultados señalan las causas son diversas, entre ellas tenemos la poca fiscalización que realiza SUNAFIL a los centros de trabajo, el desconocimiento por parte de los trabajadores del hogar de sus derechos, el temor a los descuentos, al despido y a perder liquidez, pero particularmente se deben a la falta de conocimiento, sensibilización, y capacitación de los empleadores respecto a los derechos laborales que les corresponden por ley a los

trabajadores del hogar, Esto es convergente con lo que señala (Bastidas, 2012) que las trabajadoras del hogar desconocen sus derechos laborales , en especial los que se refieren a su cobertura social de salud de pensión, vacaciones, y demás beneficios esto converge con la idea de que el sistema de protección es poco organizado, discriminante, de mala atención y con muchas exigencias para ser atendidas, es por eso que algunas trabajadoras del hogar prefieren asistir a una farmacia o a algún médico particular donde no tienen que enfrentar estos problemas.

El objetivo específico dos fue evaluar el acceso a un seguro pensionario, respecto a la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana en relación a la Ley N° 27986 y los resultados señalan que los trabajadores del hogar no pueden acceder a un seguro previsional que asegure una pensión en su futuro, esto se debe a que no cuentan con un contrato de trabajo escrito que obligue al empleador a inscribirlos en SUNAT, trabajan informalmente, desconocen sus derechos correspondientes por ley, en muchos casos no quieren ser asegurados por temor a los descuentos, despidos y pérdida de liquidez, un porcentaje menor lo considera medianamente importante porque cuentan con un seguro sea en ONP o AFP , pero no tienen información acerca de su pensión en el futuro o del aporte que realiza el empleador, cada cuanto tiempo y como es el procedimiento y el porcentaje mínimo no lo considera importante porque no saben leer, desconocen la ley N° 27986, y no están interesadas debido a sus creencias religiosas y culturales. Esto diverge con la idea de la Doctora Ana Ronceros Paredes quien señala que el empleador no inscribe a los trabajadores del hogar en la SUNAT porque generalmente son asalariados, y sus ingresos económicos no se pueden comparar con las Instituciones o Empresas quienes si pueden y desean asumir mayores beneficios a favor de sus empleados. Otra de las razones es que la mayoría de los trabajadores que trabajan para las Instituciones o Empresas son profesionales o con algún estudio técnico lo que en su mayoría no ocurre con los empleados del hogar.

### **Primera.-**

El establecimiento de la remuneración mínima en la ley N° 27986 es sustancial y muy importante para los trabajadores del hogar porque este sector en su gran mayoría no gana el sueldo mínimo, no tienen un contrato de trabajo escrito, no perciben una remuneración por el trabajo de horas extras, trabajan días feriados y no gozan de su descanso semanal y anual correspondiente; sin embargo son un sector importante que contribuye con la economía y el mercado en el Perú, aún así su régimen laboral es discriminatorio.

### **Segunda.-**

La evaluación del acceso a un seguro de salud y pensionario, respecto a la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, es que muchos de los trabajadores encuestados no cuentan con un contrato de trabajo escrito que obligue al empleador a inscribirlos en SUNAT, trabajan informalmente, desconocen sus derechos correspondientes por ley, en muchos casos no quieren ser asegurados por temor a los descuentos, despidos y pérdida de liquidez, no tienen información acerca de su pensión en el futuro o del aporte que realiza el empleador, cada cuanto tiempo y cómo es el procedimiento de inscripción.

### **Tercera.-**

No existe una justificación razonable para que la legislación nacional diferencie laboralmente a los trabajadores del hogar con respecto a otros trabajadores, lo que sucede es que aún existe discriminación marcada en el país y esto parte desde nuestros propios legisladores que no se preocupan ni muestran interés por este sector importante, las presuntas justificaciones son creencias y pensamientos heredados por una sociedad clasista y enmarcada en el pensamiento de que aún existen ciudadanos de segunda clase.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Primera.-**

Se debe de establecer con urgencia la remuneración mínima para los trabajadores del hogar en la Ley N° 27986; se debe de obligar que los contratos laborales sean escritos, que los trabajadores del hogar gocen de 30 días de vacaciones, gocen de un sueldo por año como CTS, 8 horas efectivas de trabajo y 2 gratificaciones al año, es decir que se efectúe la modificatoria de los artículos 3°, 5°, 12° Y 13.

### **Segunda-**

Se debe de capacitar a los trabajadores del hogar respecto a sus derechos y deberes, se debe difundir con mayor frecuencia talleres, capacitaciones y programas que busquen erradicar la discriminación, el clasismo y la violencia social.

### **Tercera.-**

Se deben implementar mejores procedimientos de fiscalización laboral y eficaces sanciones administrativas a quienes no las respeten, además de la ratificación del convenio 189 de la OIT en busca de mejores derechos laborales.

## **VII. REFERENCIAS**

- Angulo, J. (2008). *El Contrato de trabajo en el Derecho Peruano. La Constitución: normas laborales y de seguridad social*. Cuzco: Cultura Cuzco S.A Editores.
- Aranzamendi, L. (2009). *Guía metodológica de Investigación Jurídica*. Perú: Editorial Adrus S.R.L.
- Aranzamendi, L. (2013). *Instructivo teórico-práctico del diseño y redacción de la Tesis en Derecho*. Lima: Grijley E.I.R.L.
- Arce, E. O. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Palestra Editores.
- Bastidas, M. (2012). *Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas*. Lima: Centro Internacional de Formación de la OIT.
- Blancas, C. (2010). *Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú .
- Blasco, P. (2007). *Metodología de la Investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: ampliando horizontes*. España: Editorial Club Universitario.
- CEG. (2012). *Un análisis comparado: trabajo doméstico y seguridad social en América Latina*. Santo Domingo: Instituto Tecnológico.
- Chacón, J. (2012). *Técnicas de Investigación Jurídica*. Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Convenio. (s.f.). *CONVENIO OIT N°189*.

- Directiva. (2014). *Directiva General N° 001 - 2014*. Lima,Perú: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo .
- Flores, G. (2015). *La seguridad social para las mujeres trabajadoras no remuneradas del hogar*. Quito: Universidad de los Hemisferios .
- Galán, M. (2010). *Ética de la Investigación*. 2.
- Gibbs, G. (2012). *El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa* . Madrid: Morata.
- Gómez, F. (2000). *El contrato de trabajo*. Lima: Editorial San Marcos.
- Gomez, F. (2010). *Derecho del Trabajo*. Lima : Editorial San Marcos.
- Gómez, R. (2010). *Manual de Derecho Constitucional Peruano*. Arequipa: ADRUS.
- Haro, J. (2012). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima : Ediciones legales E.I.R.L.
- Haro, S. (2011). *El Proceso Constitucional Peruano*. Lima,Perú: Gaceta Jurídica.
- Hernandez, R. (2004). *Metodología de la Investigación* . México: McGRAW-Hill.
- Hernández, R. (2014). *Metodologia de la investigaciòn*. Mèxico: Edamsa Impresiones, S.A de C.V.
- La Cruz, C. (2014). *Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro*. Lima : Pontificia Universidad Católica del Perú .
- Latorre, R. y. (2003). *Bases metodológicas de la investigación educativa* . Barcelona: Ediciones experiencia.

- Ley. (2003). *Ley N° 27986 - trabajadores del hogar*. Lima Perú: Congreso de la República .
- Monje, A. (2011). *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa:guía didáctica* .
- MTPE. (2016). *Plan de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores del hogar 2016-2017*. Lima: MTPE.
- Noguera, I. (2014). *Guía para elaborar una tesis de Derecho*. Lima: Editora y Librería jurídica Grijley E.I.R.L.
- Pardinas, F. (1969). *Metodología y técnica de investigación en Ciencias Sociales*. Mexico.
- Pérez, L. (2015 ). *Trabajadoras domésticas remuneradas, avances en derechos laborales y en ciudadanía:Chile y el Perú en perspectiva comparada*. Lima : Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pérez, S. (2012). *Investigación cualitativa , Retos e Interrogantes,Técnicas y Análisis de Datos* . Madrid: La Muralla S.A.
- Romero, Z. (2017). *La cuestión sindical de los regímenes laborales especiales en el ordenamiento jurídico peruano* . Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ramos, F. (2010). *La importancia de la Investigación Jurídica en las Escuelas y Facultades de Derecho*. México: Ramos Tristan Abogados.
- Robles, W. (2016). *Fundamentos de la Investigación Científica y Jurídica*. Perú: Editorial FFecaat E.I.R.L.
- Rubio, M. C. (2013). *Estudio Constitucional*. Lima: Palestra Editores.

Valiente, H. (2016). *Las Leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Paraguay: Centro de Documentación y Estudios(CDE) y ONU mujeres.

Valldeoriola, R. y. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. Barcelona.

Vela, Z. (2016). *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*. Lima : Pontificia Universidad Católica .

## **ANEXOS**

**Anexo 1**  
**Matriz de consistencia**

**Nombre del estudiante:** Carlos Alberto Díaz Terrones

**Facultad/escuela:** Derecho

<b>Título del trabajo de investigación</b>	La Importancia del establecimiento de la Remuneración Mínima para los Trabajadores del Hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986
<b>Problema</b>	<b>General</b> ¿Cuál es la importancia del establecimiento de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley Ni 27986?
	<b>Específicos</b> ¿Cuáles son las causas que limitan el acceso a un seguro de salud para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986?  ¿Cómo es el acceso a un seguro pensionario para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986?
<b>Supuestos jurídicos</b>	<b>General</b> La remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana en relación a la Ley N° 27986 es sustancial porqué en base al sueldo mínimo se calcula la cuota de aportación para el seguro pensionario y de salud de todo trabajador, sin embargo, la Ley N° 27986 no lo establece de forma expresa.
	<b>Específicos</b> Las causas que limitan el acceso a un seguro de salud a los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986 son la falta de voluntad, falta de información y el desinterés del empleador en la inscripción al sistema de salud.  Las causas que limitan el acceso a un seguro de salud a los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986 son la falta de voluntad, falta de información y el desinterés del empleador en la inscripción al sistema de salud.

<b>Objetivos</b>	<b>General</b>
	Explicar la importancia de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986.
	<b>Específicos</b>
	<p>Conocer las causas que limitan el acceso a un seguro de salud para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986.</p> <p>Evaluar el acceso efectivo a un seguro pensionario para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986.</p>
<b>Diseño del estudio</b>	El diseño de estudio de esta investigación es de teoría fundamentada, porque la teoría es recogida de la revisión de la literatura, pero básicamente de los datos empíricos obtenidos de las encuestas y entrevistas a los participantes y expertos en el fenómeno, posteriormente los resultados son analizados y comparados con los resultados de estudios anteriores, de esa manera se generará una nueva teoría con sustento científico.
<b>Muestra</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 75 trabajadores del hogar de Lima Metropolitana</li> <li>• 2 abogados de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.</li> <li>• 1 representante titular del presidente del Consejo de Ministros ante el Consejo Nacional de Derechos Humanos del MJ y el MTPV.</li> <li>• 1 abogado y coordinador legal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.</li> <li>• 1 abogado y asesor jurídico de la Defensoría del Pueblo del Perú.</li> <li>• 1 presidenta y asesora legal de la ONG “Emprendedoras del Hogar “</li> <li>• 4 representantes de la central sindical de trabajadores del hogar de Lima Metropolitana.</li> <li>• 2 jueces del primer juzgado de familia del Distrito judicial de Lima Norte.</li> <li>• 1 juez del cuarto juzgado de familia del Distrito judicial de Lima Norte.</li> </ul>
<b>Unidad de análisis</b>	<p>Mujeres y hombres que laboran como trabajadores del hogar en Lima Metropolitana, cada uno contestó a las preguntas del cuestionario sobre la importancia de la remuneración mínima.</p> <p>Mujeres y hombres de profesión abogado, especialistas en derechos</p>

	humanos, derecho constitucional y derecho laboral, cada uno contestó a las preguntas de la entrevista sobre la importancia de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar.
--	---

**Anexo 2**  
**Instrumentos**  
**Cuestionario**

La presente encuesta es parte del desarrollo de una investigación cuyo objetivo es explicar la importancia de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar.

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados al trabajo que usted desempeña. Cada uno tiene dos opciones para responder de acuerdo a su labor y a continuación proceda a especificar su respuesta. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. La información que usted proporcionará es importante y es de carácter anónimo y confidencial. Le agradezco anticipadamente.

**Datos personales:**

Sexo 1. Masculino ( ) 2 Femenino ( )      Fecha: \_\_\_\_\_  
 Servicio: \_\_\_\_\_      Estado Civil: \_\_\_\_\_  
 Edad: \_\_\_\_\_      Tiempo de Servicio: \_\_\_\_\_(años)

**Objetivo general:** *Explicar la importancia del establecimiento de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986.*

N°	Preposiciones	Si	Aveces	No
1.	Gana el sueldo mínimo como contraprestación por su servicio brindado.			
2.	Tiene un contrato de trabajo escrito.			
3.	Considera equitativo el sueldo que recibe por la labor que desempeña.			

4.	Goza de su descanso semanal (24 horas) y vacaciones anuales (15 días).			
5.	Percibe una remuneración adicional por el trabajo de las horas extras y labores extraordinarias.			
6.	Conoce sobre los beneficios sociales que le corresponden como trabajador del hogar.			
7.	Sabe que existe la Ley N° 27986, que regula los derechos laborales de los trabajadores del hogar.			
8.	Considera importante que la Ley N° 27986 - Trabajadores del hogar, establezca de forma expresa el monto de la remuneración mínima.			
9.	Se sintió vulnerado en sus derechos laborales en alguna oportunidad.			
10.	Acudió alguna vez al servicio de asesoría legal gratuita que brinda el Ministerio de Trabajo			

**Objetivo específico 1:** *Conocer las causas que limitan el acceso a un seguro de salud, respecto a la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986.*

N°	Preposiciones	Si	Aveces	No
11.	Se encuentra inscrito en el Seguro Social de Salud (EsSalud)			
12.	Sabe cuánto es el aporte que hace su empleador a EsSalud.			
13.	Considera que su empleador se preocupa por su salud en su centro de			

	trabajo.			
14.	Se siente protegido(a) ante alguna contingencia o daño a la salud causado en su centro de trabajo.			
15.	Usted o sus familiares (Cónyuge, concubino, o hijos) hacen uso de su seguro de salud.			

**Objetivo específico 2:** *Evaluar el acceso a un seguro pensionario, respecto a la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986.*

N°	Preposiciones	Si	No	Aveces
16.	Se encuentra inscrito(a) en el Sistema Nacional de Pensiones(ONP) o Sistema Privado de Pensiones(AFP).			
17.	Sabe cuánto es el aporte que hace su empleador a su seguro pensionario.			
18.	Está informado(a) respecto a la pensión que le corresponde en el futuro.			
19.	Considera que los trabajadores del hogar son un sector importante en el país.			
20.	Siente que el Estado se preocupa por los trabajadores del hogar.			

¡Gracias por su participación!

## Guía de entrevista

### Título de la investigación:

La importancia del establecimiento de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la ley N° 27986.

**Entrevistado:** \_\_\_\_\_

**Cargo / profesión / grado académico:** \_\_\_\_\_

**Institución donde labora:** \_\_\_\_\_

**Objetivo general:** *Explicar la importancia del establecimiento de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986.*

1. El art.5 de la Ley 27986 -Trabajadores del hogar señala que el monto de la remuneración en cualquiera de sus modalidades será señalado por acuerdo libre de las partes. ¿Cuál es su apreciación acerca de la remuneración para los trabajadores del hogar tomando en cuenta que es un derecho fundamental?

-----  
-----  
-----

2. La Ley no establece de manera expresa cuánto es el monto mínimo legal que deben percibir los trabajadores, para usted ¿De qué forma impacta la remuneración de los trabajadores del hogar en el acceso efectivo a un seguro pensionario, cálculo de sus beneficios sociales y vacaciones? ¿Por qué?

3. El informe de Adjuntía N°001-2016-DP/ADM, publicado por la Defensoría del Pueblo el 15 de abril del 2016 advierte que "el trabajo doméstico remunerado constituye una de las ocupaciones con peor calidad de empleo en el mundo. ¿En su opinión, cuales son las razones justificables para un trato diferente entre los otros regímenes laborales y el régimen de los trabajadores del hogar?

-----  
-----  
-----

**Objetivo específico 1:** *Conocer las causas que limitan el acceso a un seguro de salud, respecto a la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986.*

4. En el Perú existen más de 400 mil trabajadoras del hogar y en la mayoría de los casos no se respetan sus derechos laborales. ¿Conoce usted cuál es el porcentaje de los trabajadores del hogar inscritos en el seguro de salud? ¿A qué se debe esto?

-----  
-----  
-----

5. ¿Cuáles son las causas que limitan el acceso a un seguro de salud para los trabajadores del hogar? ¿Por qué?

-----  
-----  
-----

**Objetivo específico 2:** *Evaluar el acceso a un seguro pensionario, respecto a la remuneración mínima para los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986.*

6. Han pasado trece años desde la promulgación de la Ley N° 27986 y hasta ahora no se respetan los derechos de los trabajadores del hogar, ¿Qué programas o políticas que promueven los derechos laborales de los trabajadores del hogar conoce usted? Mencíónelos.

-----  
-----  
-----

7. Desde su perspectiva ¿cuáles son las causas que limitan el acceso efectivo a un seguro de pensiones para los trabajadores del hogar? Explique, por favor.

-----  
-----  
-----

8. ¿Qué cambios se deben de realizar para mejorar la situación actual de los trabajadores del hogar?

-----  
-----  
-----

\_\_\_\_\_  
Nombres y apellidos  
DNI Ni \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

## Anexo 3

### Fichas de validación



#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

##### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dávila Rojas, Oscar Melanio.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor de Proyecto de Investigación Tesis – UCV.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Cuestionario para trabajadores del hogar.*
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: *Carlos Alberto Díaz Terrones.*
- 1.5. Título de la investigación: *La remuneración mínima de los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986.*

##### 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 ítems.													X
9. METODOLOGIA	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:

99 %
------

Lima, 11 de mayo del 2017

  
 Firma del Experto Informante

DNI N° 10379965      Telf.: 990339847

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dávila Rojas, Oscar Melanio.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor de Proyecto de Investigación Tesis – UCV.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista.
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Carlos Alberto Díaz Terrones.
- 1.5. Título de la investigación: *La remuneración mínima de los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana, en relación a la Ley N° 27986.*

### 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 ítems.													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

Sí
No

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

<b>99 %</b>
-------------

Lima, 11 de mayo del 2017



Firma del Experto Informante  
DNI N° 10379965      Telf.: 990339847



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: ACEJO LUCA
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV DERECHO - DPI
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista.
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Carlos Alberto Díaz Terrones.

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 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 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

NO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

Lima, 11 de mayo del 2017

Juan Acuña

Firma del Experto Informante

DNI N° 000952390 Telf.: 981299229



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

- 5.1. Apellidos y Nombres: ACE TO WCA  
 5.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV DEZECHO - DPI  
 5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para trabajadores del hogar.  
 5.4. Autor(A) de Instrumento: Carlos Alberto Díaz Terrones.

VI. 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 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. METODOLOGIA	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		

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %
------

Lima, 11 de mayo del 2017

Juan Aulo

Firma del Experto Informante

DNI N° 000582380 Telf.: 937799729



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Solas Quispe Honor Roberto
- 1.2. Cargo e institución donde labora: San Valley Docente - DPI
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista.
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Carlos Alberto Díaz Terrones.

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 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 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
Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %
------

Lima, 11 de mayo del 2017

Firma del Experto Informante

DNI N° 06989923

Telf.: 953526951



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**V. DATOS GENERALES**

- 5.1. Apellidos y Nombres: Solas Quispe, Monar Roldan  
 5.2. Cargo e institución donde labora: Cesar Vallejo - Docente - DPI  
 5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para trabajadores del hogar.  
 5.4. Autor(A) de Instrumento: Carlos Alberto Díaz Terrones.

**VI. 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 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 probar las hipótesis.												x	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												x	

**VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

Si
Si

**VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95 %

Lima, 11 de mayo del 2017

Firma del Experto Informante  
 DNI N° 069899225 Telf.: 953526451



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

- 5.1. Apellidos y Nombres: *Castro Roden y de los Angeles*  
 5.2. Cargo e institución donde labora: *Asesora de Proyecto de Investigación - UCV*  
 5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Cuestionario para trabajadores del hogar.*  
 5.4. Autor(A) de Instrumento: *Carlos Alberto Díaz Terrones.*

VI. 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 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 probar las hipótesis.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Si

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

99 %

Lima, 11 de mayo del 2017

  
 Firma del Experto Informante  
 DNI N° *42577466* Telf.: *980712526*



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Castro Rodríguez Lesly*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Asesora de Proyecto de Investigación - UCV*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Guía de entrevista.*
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: *Carlos Alberto Díaz Terrones.*

## 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 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 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
No

## IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

99 %
------

Lima, 11 de mayo del 2017

Firma del Experto Informante

DNI N° *42977746*Telf.: *320712526*

## **Anexo 4**

### **Consolidado de resultados**

#### **De las encuestas:**

**Ítem 1.** El 32% de encuestados gana lo equivalente a la remuneración mínima vital(S/.850), el 5% percibe un sueldo mayor a éste y el 63% percibe una remuneración inferior al sueldo mínimo.

**Ítem 2.** El 39% tiene un contrato de trabajo escrito, mientras que el 60% no tiene contrato o tienen un contrato de trabajo verbal.

**Ítem 3.** El 44% considera equitativo el sueldo que recibe por la labor que desempeñan mientras que el 52% no consideran equitativo el sueldo que perciben.

**Ítem 4.** El 65% goza de su descanso semanal (24 horas) y vacaciones anuales (15 días), mientras que el 35% no lo hace.

**Ítem 5.** El 44% percibe una remuneración adicional por el trabajo de las horas extras y labores extraordinarias, el 15% lo recibe en algunas oportunidades y el 41% no recibe.

**Ítem 6.** El 37% conoce sobre los beneficios sociales que les corresponden por ley, el 7% lo conoce vagamente y el 56% los desconocen.

**Ítem 7.** El 64% sabe que existe la Ley N° 27986, que regula los derechos laborales de los Trabajadores del hogar, mientras que el 35% aún no conocen de esta ley.

**Ítem 8.** El 87% considera importante que la Ley N° 27986 establezca de forma expresa el monto de la remuneración mínima, mientras que al 12% no les parece importante.

**Ítem 9.** El 49% de trabajadores del hogar se ha sentido vulnerado en sus derechos laborales, el 19% abecés y el 32% no se ha sentido vulnerado.

**Ítem 10.** El 25% acudió al servicio de asesoría legal gratuita que brinda el Ministerio de Trabajo, el 12% acudió en alguna oportunidad mientras que el 63% nunca acudió a requerir de estos servicios gratuitos.

**Ítem 11.** El 25% se encuentran inscritos en el seguro social de salud (EsSalud) mientras que el 75% no se encuentran inscritos.

**Ítem 12.** Solo el 12% de Trabajadores del hogar encuestados sabe cuánto es el aporte que hace su empleador a EsSalud, mientras que el 88% no lo sabe.

**Ítem 13.** El 48% considera que su empleador se preocupa por su salud en su centro de trabajo, el 16% siente que se preocupa a veces y el 36% siente que no se preocupa.

**Ítem 14.** El 49% se siente protegido ante alguna contingencia o daño a su salud causado en su centro de trabajo, el 15% se siente protegido a veces y el 36% no se siente protegido.

**Ítem 15.** El 16% de trabajadores del hogar (cónyuge, concubino, o hijos) hacen uso del seguro social, el 5% lo hace a veces y el 79% no lo hacen en su gran mayoría por que no se encuentran inscritos.

**Ítem 16.** El 23% se encuentra inscrito en el Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o Sistema Privado de pensiones (AFP), mientras que el 77% no se encuentra inscrito.

**Ítem 17.** sólo el 16% sabe cuánto es el aporte que hace su empleador a su seguro pensionario, mientras que el 84% no lo sabe.

**Ítem 18.** El 15% de trabajadores del hogar está informado respecto a la pensión que le corresponde en el futuro, el 11% no sabe con claridad y el 75% desconoce totalmente de la pensión que le corresponde en el futuro.

**Ítem 19.** El 89% de encuestados considera que los trabajadores del hogar son un sector importante en el país, mientras que el 5% no lo considera así.

**Ítem 20.** El 13% de trabajadores encuestados siente que el Estado se preocupa por los trabajadores del hogar, el 24% siente que lo hace a veces y el 63% no siente que el Estado se preocupe por este sector.

### De las entrevistas:

**Tabla 4**

*Análisis de entrevistas a especialistas.*

Pregunta 1	Especialista	Respuesta
¿Cuál es su apreciación acerca de la remuneración para los trabajadores del hogar tomando en cuenta que es un derecho fundamental?	1. Dra. Patricia Silva de la Cruz:	<u>Es importante</u> , porque es el sustento de su hogar. Todo trabajador, independientemente del régimen, labora por una remuneración que será el ingreso para sustentar las obligaciones de casa
	2. Dr. Percy Falcon Matos:	<u>Es importante</u> puesto que se equilibraría con respecto a los demás regímenes laborales sin causa de discriminación o a un trato diferenciado.
	3. Dra. Inés Gisella Martens Godínez:	Deben tener establecido una remuneración mínima vital sea cual esta sea. Esto es <u>muy importante</u> y debe ser atendida.
	4. Dr. Álvaro García Manrique:	Toda vez que la ley no garantiza expresamente que el trabajador del hogar gane la remuneración mínima vital, es posible que gane menos. Desde esa perspectiva, para los trabajadores del hogar <u>no se cumple</u> el aspecto social de la remuneración.

5. Dr. Carlos Enrique Terrones Ramos: La Ley N° 27986 es una ley discriminatoria, porque al no establecer un sueldo fijo, excluye a los trabajadores del hogar de percibir uno de los elementos esenciales en una relación laboral.
- 6.Dra.Claudia Esparza Patiño: Este grupo de trabajadores del hogar siguen siendo muy vulnerables en sus derechos laborales, en este grupo confluyen muchos riesgos, informalidad, discriminación, trabajo infantil y posiblemente hasta el trabajo forzoso, es importante que se les reconozca con una remuneración equitativa al trabajo que prestan.
7. Sra. Sofia Mauricio: Se debe de fortalecer las centrales sindicales, y se debe de contar con el apoyo de mas compañeras, puesto que a través de nosotros es que logramos derechos laborales justos y un sueldo mínimo en la ley, somos un grupo importante que necesita la ratificación del Convenio 189 de la OIT.
- 8.Sra. Clementina Serrano Mejico: La sociedad nos margina, no nos reconoce como sector importante, sin embargo, somos un sector que aporta al desarrollo del país, el desarrollo de la economía, somos un aporte fundamental, a partir de nuestros servicios en las casas es que las demás personas trabajan, por lo tanto, nosotros nos merecemos un salario justo, trato digno y seguiremos luchando hasta conseguirlo.
- 9.Sra.Obdulia Guevara Neyra: Ya existe un proyecto de ley en la comisión de trabajo, pero no sesiona el punto de las trabajadoras del hogar, ¿Por qué razón? Ausencia de los congresistas en la comisión, de 5 sesiones que estuvimos esperando, no llegan los congresistas, deben legislar, sino para que le
-

pagamos todos los peruanos, nosotras vamos a luchar para conquistar y tener derechos laborales justos y mejorar nuestra calidad de vida, todas las trabajadoras del hogar.

**10.Sra.Adelina Díaz Uriarte:** Hacer un grupo colectivo ha dado resultados , en coordinación con el Ministerio de Trabajo, la CSTH, la Central Unitaria de Trabajadores del hogar , la Central de la CGTP , nos hemos organizado a nivel nacional en 12 departamentos, la situación de las trabajadoras del hogar no ha cambiado sustancialmente porque los empleadores y autoridades no toman conciencia de nuestra situación, un pueblo organizado es más fuerte, existe semiesclavitud enmascarada, se ha formado 2 mesas en el Ministerio de Trabájalos profesionales tienen interés en apoyarnos, desde la conquista española, los animales tenían más valor que nosotras, cada una tiene una historia, debemos organizarnos y ser consiente de nuestra situación, ya existe un proyecto para modificar la ley.

**11.Dra. Cecilia Isabel Siadex Añi** Considero que, si bien es cierto que el monto de la remuneración de los trabajadores del hogar de Lima Metropolitana no se fija en remuneración mínima vital, no es menos cierto que su pago es mayor a este por la labor que desempeña.

**12. Dra. Elsa Condori Vargas** En mi opinión sí estoy de acuerdo que sea señalado por acuerdo libre de las partes, respecto del monto y de acuerdo a las funciones que realizará.

**13.Dra.Ana Ronceros Paredes** Considero que se debe tratar en lo posible que el acuerdo remunerativo sea en beneficio de ambas partes, evitando el abuso que la remuneración que

se acuerde sea acorde al trabajo que se efectuará y en cada hogar las funciones son distintas y múltiples

Fuente: Entrevista realizada a los especialistas.

**Tabla 5**

*Análisis de entrevistas a especialistas*

<b>Pregunta 2</b>	<b>Especialista</b>	<b>Respuesta</b>
<p>1. ¿De qué forma impacta la remuneración de los trabajadores del hogar en el acceso efectivo a un seguro pensionario, cálculo de sus beneficios sociales y vacaciones? ¿Por qué?</p>	<p>Dra. Patricia Silva de la Cruz:</p>	<p>Si bien es cierto no hay una remuneración mínima para los trabajadores del hogar, pero <u>el sistema de pensiones se rige por la remuneración mínima para los aportes y luego calificar la pensión</u>. Lo que abría que estudiar es si la pensión de hoy es la adecuada.</p>
	<p>Dr. Percy Falcon Matos:</p>	<p>Con respecto al sistema pensionario y salud, ninguna, pues las aportaciones están sujetas a la remuneración mínima vital, con respecto a los beneficios sociales <u>no tienen el mismo derecho que los trabajadores del régimen general</u>.</p>
	<p>Dra. Inés Gisella Martens Godínez:</p>	<p>Si es ONP hay un mínimo asegurado, pero si deciden ir a la AFP, el monto se vería afectado. <u>La remuneración marca los demás beneficios por lo tanto si afecta</u>.</p>
	<p>Dr. Álvaro García Manrique:</p>	<p><u>No impacta</u> pues el aporte pensionario y el seguro social se efectúan sobre la base de la remuneración vital aún cuando los trabajadores del hogar ganen menos de la remuneración mínima vital</p>
	<p>Dr. Carlos Enrique Terrones</p>	<p>Si se encuentran inscritas en el sistema nacional no hay un impacto, porque <u>las aportaciones se calculan en base al sueldo mínimo vital</u>, así</p>

- Ramos: perciban una remuneración mucho menor al sueldo básico, pero si se encuentran inscrito en el sistema privado AFP, si se ven afecta, pues en un futuro percibirán un monto menor al asegurado.
- Dra. Claudia Esparza Patiño: Las trabajadoras del hogar son un grupo vulnerable, muy pocas de ellas están inscritas y tienen acceso al derecho de la seguridad social, les falta información, hace falta voluntad política, y las pocas que están inscritas no hacen uso del seguro social, por que desconocen los trámites, o cuando hacen uso del seguro son discriminadas, o no tienen los permisos por parte de los empleadores.
- Sra. Sofia Mauricio: Las compañeras no conocen sobre seguros, no saben que abarca el seguro, algunas nomas saben leer, y conocen sus derechos, nosotras luchamos para que ellas reclamen en sus trabajos sus vacaciones, un pago digno, que no debería ser menos de S/: 850.
- Sra. Clementina Serrano Mejico: Todo parte de que la modificación de la ley 27986 que reconoce algunos derechos por la mitad que, a los demás trabajadores, por eso se requiere su modificación, yo que soy trabajadora del hogar y representante no hago uso de mi seguro de salud porque es un trámite engorroso, y la última vez que fui tuve una mala experiencia, me sentí discriminada.
- Sra. Obdulia Guevara Neyra: No se pueden inscribir al seguro ya que muchas trabajadoras no conocen el trámite, y sus patrones son inconscientes, aveces egoístas, tienen mala intención y las maltratan psicológicamente.

Sra. Adelina Díaz Uriarte: Nosotras estamos organizadas en 12 departamentos y en conjunto buscamos unir fuerzas para que el Gobierno nos preste atención y puede poner leyes de acuerdo a nuestras necesidades, somos muy pocas las que tenemos acceso a un seguro de salud y menos a un seguro privado, y esto es por la ausencia de interés en los legisladores, ganamos sueldos inferiores al mínimo y en provincia nuestras compañeras la pasan peor, en la selva y sierra les exigen que trabajen forzosamente.

Dra. Cecilia Isabel Siadex Añi: En primer lugar, no quieren realizar trabajo casero y en segundo lugar lo realizan por especialidad, es decir chofer, cocinero (a), jardinero, limpieza, niñera, etc. y su seguro es conforme a la labor que desempeñan, no hay cultura de seguro.

Dra. Elsa Condori Vargas: Debe de hacerse sobre lo que perciba el trabajador, sin tope mínimo alguno.

Dra. Ana Ronceros Paredes: Son derechos que todo trabajador debe gozar, sin embargo, el tener que cubrir un seguro social es muy costoso para el empleador cuyo salario no es generalmente elevado, así mismo si el empleador se encuentra en el régimen CAS donde no reciben gratificaciones y menos CTS.

---

Fuente: Cuestionario administrado a especialistas

**Tabla 6***Análisis de entrevistas*

<b>Pregunta 3.-</b>	<b>Especialista</b>	<b>Respuesta</b>
¿En su opinión, cuales son las razones justificables para un trato diferente entre los otros regímenes laborales y el régimen de los trabajadores del hogar?	Dra. Patricia Silva de la Cruz:	Se dice que <u>por ser una labor que no requiere de mucha capacitación, no amerita una remuneración mayor.</u> Pero eso <u>no es cierto</u> porque la labor realizada es de mucha responsabilidad como cuidar niños, personas adultas, cocina, etc.
	Dr. Percy Falcon Matos:	<u>Falta de conocimiento de la Ley 27986 y el trato diferenciado</u> por la prestación del servicio, pues este no genera un ingreso para el empleador.
	Dra. Inés Gisella Martens Godínez:	Es preciso avanzar con el cumplimiento de sus derechos progresivamente hasta llegar a igualar sus derechos que es lo deseable. Una de las razones es que <u>los empleadores de los trabajadores del hogar son personas naturales sin negocio</u> , y es un tema que se considera.
	Dr. Álvaro García Manrique:	En lo general es por precarización y el menosprecio social por esta forma de empleo, así como también <u>la ausencia de conocimientos del empleador.</u>
	Dr. Carlos Enrique Terrones Ramos:	<u>No hay razones que lo justifiquen</u> , esto se debe a la <u>discriminación, ignorancia y poca conciencia de los empleadores.</u>
	Dra. Claudia Esparza Patiño:	<u>Existe ausencia política, nada de interés del Estado, discriminación, exclusión social, no hay justificación para la diferencia de regímenes.</u>
	Sra. Sofia	A los trabajadores del hogar <u>la sociedad los</u>

- Mauricio: discrimina, consideran que es un sector que no aportan al desarrollo del país.
- Sra. Clementina Serrano Mejico: Sostienen que los emprendedores no son una empresa o un negocio que genere un sueldo fijo.
- Sra. Obdulia Guevara Neyra: En la época la globalización sigue existiendo el machismo y discriminación social.
- Sra. Adelina Díaz Uriarte: Este problema se debe a la discriminación existente aún en el Perú, la sociedad nos mira peyorativamente y muchos de ellos no nos toman en cuenta para nada.
- Dra. Cecilia Isabel Siadex Añi: Consideran los empleadores que por ser casero no produce un ingreso económico, sino es un DEBE, sin que se reconozca que gracias a ellos (Trabajadores del Hogar) realizan una labor encomiable que si se disgrega como por ejemplo lavandería (camisa, vestido, pantalón, cubre cama) que ese simple servicio en el mes es mayor al que le podrían pagar al trabajador (a) significando economía en los gastos familiares.
- Dra. Elsa Condori Vargas: Debe de haber igualdad de trato y no a la discriminación, a fin de que las trabajadoras del hogar no se sientan discriminadas.
- Dra. Ana Ronceros Paredes: En primer lugar, el empleador de los trabajadores del hogar generalmente es asalariados, y sus ingresos económicos no se pueden comparar con las Instituciones o Empresas quienes si pueden y desean asumir mayores beneficios a favor de sus

empleados. Otra de las razones es que la mayoría de los trabajadores que trabajan para las Instituciones o Empresas son profesionales o con algún estudio técnico lo que en su mayoría no ocurre con los empleados del hogar.

Fuente: Cuestionario administrado a especialistas

## Tabla 7

### Análisis de entrevistas

Pregunta 4.-	Especialista	Respuesta
¿Conoce usted cuál es el porcentaje de los trabajadores del hogar inscritos en el seguro de salud? ¿A qué se debe esto?	Dra. Patricia Silva de la Cruz:	No conozco
	Dr. Percy Falcon Matos:	No conozco el porcentaje, pero esto se debe al <u>desconocimiento tanto de los trabajadores como de los empleadores de los derechos del trabajador del hogar.</u>
	Dra. Inés Gisella Martens Godínez:	<u>Es casi nada el porcentaje de trabajadores del hogar inscritos</u> , y se debe al desconocimiento del trabajador y empleador, a la poca preocupación.
	Dr. Álvaro García Manrique:	Desconozco.
	Dr. Carlos Enrique Terrones Ramos:	<u>El 5% o el 10% de trabajadores, pero el porcentaje es mínimo.</u>
	Dra. Claudia Esparza Patiño:	No conozco el porcentaje exacto, pero <u>son muy pocos los que acceden.</u>

Sra. Sofia Mauricio: El 40% de trabajadores del Perú tienen acceso al seguro de salud.

Sra. Clementina Serrano Mejico: Desconozco

Sra. Obdulia Guevara Neyra: Muchos acceden, pero son maltratadas

Sra. Adelina Díaz Uriarte: El 60% de Trabajadoras acceden y tienen un seguro de salud.

Dra. Cecilia Isabel Siadex Añi: No conozco el porcentaje, sin embargo, puedo decir que cuando una persona trabajadora no reclama sus derechos es porque los desconoce o en todo caso no le interesa.

Dra. Elsa Condori Vargas: No conozco cual es el porcentaje de trabajadores del hogar inscritos en el seguro de salud. Me imagino que debe ser porque las trabajadoras son inestables.

Dra. Ana Ronceros Paredes: No, desconozco, pero me imagino que gran cantidad de empleados del hogar no se encuentran inscritos, ello debido a que los salarios de los empleadores son bajos, y resulta muy costoso el tener que asegurarlos, entre otros.

**Tabla 8***Análisis de entrevistas*

<b>Pregunta 5.-</b>	<b>Especialista</b>	<b>Respuesta</b>
¿Cuáles son las causas que limitan el acceso a un seguro de salud para los trabajadores del hogar? ¿Por qué?	Dra. Patricia Silva de la Cruz:	Creo que se debe al <u>incumplimiento de empleadores que no aseguran a sus trabajadores.</u>
	Dr. Percy Falcon Matos:	<u>No hay limitación</u> , la ley lo establece, pero no se registran por no estar asegurados, en la mayoría de casos es por <u>falta de conocimiento.</u>
	Dra. Inés Gisella Martens Godínez:	Los empleadores <u>no toman conciencia, y en muchos casos es por el desconocimiento tanto de empleadores como trabajadores.</u>
	Dr. Álvaro García Manrique:	<u>El desconocimiento de trabajador -empleador, la baja fiscalización debido a que SUNAFIL no puede ingresar a la casa salvo que se tenga la autorización del dueño de la casa o a través de una orden judicial.</u>
	Dr. Carlos Enrique Terrones Ramos:	<u>Los empleadores no los inscriben en la SUNAT, estos no realizan los aportes de forma mensual y en muchos casos, los trabajadores no quieren ser descontadas.</u>
	Dra. Claudia Esparza Patiño:	Las causas son la <u>discriminación legal, exclusión social, diferenciación estructural, el machismo, la violencia y la cultura.</u>
	Sra. Sofia Mauricio:	Las compañeras <u>no saben sobre la ley N° 27986, sobre sus contratos de trabajos algunas nomas saben leer,</u> nosotras luchamos para que ellas reclamen en sus trabajos sus vacaciones, un pago

digno, que no debería ser menos de S/: 850.

Sra. Clementina Serrano Mejico: La ley 27986 no nos favorece y es muy precaria porque reconoce algunos derechos por la mitad, por eso se requiere su modificación.

Sra. Obdulia Guevara Neyra: Los trabajadores no conocen sus derechos, y sus patrones son inconscientes, a veces egoístas, tienen mala intención y las maltratan psicológicamente.

Sra. Adelina Díaz Uriarte: La principal causa es la ausencia de interés en los legisladores, ganamos sueldos inferiores al mínimo y en provincia nuestras compañeras la pasan peor, en la selva y sierra les exigen que trabajen forzosamente.

Dra. Cecilia Isabel Siadex Añi: En primer lugar, no quieren realizar trabajo casero y en segundo lugar lo realizan por especialidad, es decir chofer, cocinero (a), jardinero, limpieza, niñera, etc. y su seguro es conforme a la labor que desempeñan, no hay cultura de seguro.

Dra. Elsa Condori Vargas: Debe de hacerse sobre lo que perciba el trabajador, sin tope mínimo alguno.

Dra. Ana Ronceros Paredes: Son derechos que todo trabajador debe gozar, sin embargo, el tener que cubrir un seguro social es muy costoso para el empleador cuyo salario no es generalmente elevado, así mismo si el empleador se encuentra en el régimen CAS donde no reciben gratificaciones y menos CTS.

**Tabla 9**

*Análisis de entrevistas*

<b>Pregunta 6.-</b>	<b>Especialista</b>	<b>Respuesta</b>
¿Qué programas o políticas que promueven los derechos laborales de los trabajadores del hogar conoce usted? Menciónelos.	Dra. Patricia Silva de la Cruz:	<u>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de sus dependencias de Derechos Fundamentales y Sub Dirección de Defensa legal Gratuita y Asesoría al trabajador</u> promueve la defensoría y defensa de los derechos de los trabajadores del hogar.
	Dr. Percy Falcon Matos:	<u>Políticas Públicas no se han implementado, pero a través del Ministerio de Trabajo se defienden los derechos de los trabajadores,</u> así como del régimen especial de trabajadores del hogar.
	Dra. Inés Gisella Martens Godínez:	En abril del 2016 se aprobó el <u>plan de acción para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores del hogar 2016-2017,</u> en ello trabajan en conjunto el Ministerio de Trabajo, la Dirección de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, la Dirección de políticas de inspección de trabajo, SUNAFIL, Dirección Regional de Trabajo y promoción del empleo de Lima Metropolitana y el Consejo Nacional de Trabajo.
	Dr. Álvaro García Manrique:	<u>Se ha instaurado mesas de diálogos, el Consejo Nacional de trabajo trabaja en la ratificación del convenio 189 de la OIT.</u>
	Dr. Carlos Enrique Terrones Ramos:	Tengo conocimiento de que <u>existen mesas de trabajo en el congreso con representantes de los distintos sindicatos, que están buscando la ratificación del convenio 189 de la OIT.</u>

- Dra. Claudia Esparza Patiño: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo apoya en todo momento a los trabajadores brindándoles la asesoría necesaria, los sindicatos, las mesas de diálogos establecidas en el congreso, las ferias de promoción y difusión laboral, etc.
- Sra. Sofia Mauricio: No recuerdo en este momento.
- Sra. Clementina Serrano Mejico: Desconozco de políticas o programas implementados por el Estado, pero si existen ONG y sindicatos que promueven los derechos laborales de los trabajadores del hogar.
- Sra. Obdulía Guevara Neyra: No conozco.
- Sra. Adelina Díaz Uriarte: Existe un plan de acción que promueve los derechos de los trabajadores, existen mesas de diálogos en el congreso que buscan la derogación de la ley 27986, la aprobación de un nuevo proyecto de ley, y la ratificación del convenio 189 de la OIT.
- Dra. Cecilia Isabel Siadex Añi: -No conozco ninguna política o programa que promuevan los derechos de los Trabajadores del Hogar (seguros, etc.)
- Dra. Elsa Condori Vargas: A través de estadísticas.
- Dra. Ana: Decreto Supremo 015-2003-TR que aprueba el

Ronceros Paredes Reglamento de la Ley 27986 para su correcta aplicación y Resolución Ministerial 066-2016-TR (Plan de Acción para el Cumplimiento de los Derechos Laborales)

Fuente: Cuestionario administrado a especialistas

## Tabla 10

### Análisis de entrevistas

Pregunta 7.-	Especialista	Respuesta
¿cuáles son las causas que limitan el acceso efectivo a un seguro de pensiones para los trabajadores del hogar? Explique, por favor.	Dra. Patricia Silva de la Cruz:	<u>El incumplimiento de los empleadores</u> en asegurarlos y descontarlos del sueldo para aportar al sistema previsional.
	Dr. Percy Falcon Matos:	<u>Desconocimiento de los derechos tanto del empleador como del trabajador</u> y que los mismos trabajadores se niegan al descuento.
	Dra. Inés Gisella Martens Godínez:	Como lo repito, al igual que en la pregunta 5, esto se debe al <u>desconocimiento de los trabajadores, y la falta de conciencia</u> por parte de los empleadores.
	Dr. Álvaro García Manrique:	<u>Escasa oferta de los operadores privados (AFP), el trabajador que gana poco prioriza liquidez en el momento antes que pensar en su futuro o vejez.</u>
	Dr. Carlos Enrique Terrones Ramos:	<u>Hace falta políticas de protección y el reforzamiento en las instituciones que llevan el registro de asegurados(SUNAT).</u>
	Dra. Claudia Esparza Patiño:	<u>El desconocimiento, la falta de capacitación es importante</u> para que los trabajadores accedan al seguro pensionario, muchos de ellos <u>tienen miedo</u>

al descuento y temen reclamar a sus empleadores por el temor a ser despidos.

Sra. Sofia Mauricio: Muchas de nuestras compañeras no están inscritas, porque sus jefes no quieren inscribirlas, las asustan con descuentos, retenciones y temen ser despedidas, algunas de ellas no saben leer ni escribir, otras son de provincias y con una casa y comida se contentan, por eso no están ni enteradas de que les corresponde una pensión en el futuro.

Sra. Clementina Serrano Mejico: Las trabajadoras que tienen un seguro particular de salud son aquellas que han sido capacitadas en agencias de empleos, en talleres, cursos, o por su propia cuenta y que trabajan formalmente bajo un contrato escrito de trabajo.

Sra. Obdulia Guevara Neyra: Definitivamente existe una idea equivocada idea acerca del sistema pensionario, pues las compañeras piensan que los empleadores se quedan con el dinero correspondiente al aporte, temen los descuentos, prefieren tener plata en mano, sin importarles una pensión por eso en muchos casos no tienen contratos escritos y son vulneradas en varios de sus derechos.

Sra. Adelina Díaz Uriarte: Todo se debe a que los empleadores se aprovechan de las condiciones y necesidades de las compañeras, nosotros somos un grupo de ex trabajadoras que no queremos que ellas vuelvan a ser maltratadas, discriminadas y luchamos por nuestros derechos como la central sindical general.

Dra. Cecilia Isabel Siadex Añi No existen una clara, oportuna y eficaz enseñanza del derecho a un seguro de pensiones a los trabajadores del hogar, así mismo de sus empleadores.

Dra. Elsa Condori Vargas Pienso que para un seguro de pensiones debe ser facultativo.

Dra. Ana Ronceros Paredes -Los bajos salarios de los empleadores.  
-La inestabilidad de los empleados del hogar.

---

Fuente: Cuestionario administrado a especialistas

### Tabla 11

#### Análisis de entrevistas

Pregunta	Especialista	Respuesta
<b>8.-</b>		
¿Qué cambios se deben de realizar para mejorar la situación actual de los trabajadores del hogar?	Dra. Patricia Silva de la Cruz:	<u>Capacitar a los trabajadores, y mejorar la difusión de derechos laborales.</u>
	Dr. Percy Falcon Matos:	<u>Difusión de la legislación para el conocimiento de los trabajadores y empleadores.</u>
	Dra. Inés Gisella Martens Godínez:	Los trabajadores del hogar son un sector importante, y es un grupo vulnerable, muchas de ellas son madres, y provienen de provincias, pero debemos <u>buscar erradicar el machismo, el trabajo infantil, mejorar el nivel educativo y difundir más ferias.</u>
	Dr. Álvaro García	Se debe <u>ampliar los derechos laborales de los trabajadores del hogar, se debe ratificar el convenio</u>

- Manrique: 189 de la OIT, y se debe de fortalecer la fiscalización por parte de SUNAFIL.
- Dr. Carlos Enrique Terrones Ramos: Se debe difundir información, publicidad, los programas, talleres para los trabajadores deben ser más difundidos, mayor investigación.
- Dra. Claudia Esperza Patiño: Se debe de ratificar el Convenio 189 OIT, somos uno de los 3 países en América Latina que aún no lo ratifica
- Sra. Sofia Mauricio: Nosotras lo que pedimos es vacaciones de 30 días, contratos escritos, el goce de gratificaciones y seguro social.
- Sra. Clementina Serrano Mejico: Que se cambie la ley 27986, ratificación del convenio 189 OIT, talleres educativos, programas, becas por parte del Estado.
- Sra. Obdulia Guevara Neyra: Lo primero es el establecimiento de la remuneración mínima para los trabajadores del hogar y para eso hay que modificar la ley 27986, ya hay proyectos en trámite presentados por la mesa de diálogo y trabajo en el congreso.
- Sra. Adelina Díaz Uriarte: FRENTRAHOGARP, SINTTRAHOGARP, IPROFOTH estamos uniendo fuerzas para luchar hasta que ganemos un sueldo por año de trabajo, gocemos del mismo tiempo de vacaciones que el régimen general, y todo esto es parte de que el Estado a través de sus órganos establezcan una buena regulación para los derechos laborales de los trabajadores del hogar.
- Dra. Cecilia -Enseñanza y difusión de sus derechos (seguro salud,

Isabel	pensionarios, etc.)
Siadex Añi	-Sanciones ante su incumplimiento (de asegurar al trabajador del hogar) -Censar y asegurar a los trabajadores del hogar.
Dra. Elsa Condori Vargas	Se debe aplicar la ley N° 27986. Las trabajadoras deben exigir su cumplimiento para garantizar un nivel de vida digno.
Dra. Ana Ronceros Paredes	Primero antes de pensar en mejorar su situación laboral se debe concientizar a los empleados del hogar a ejercer su trabajo con responsabilidad, puesto que muchas veces son abusivos e irresponsables, y luego recién pensar en exigir a los empleadores el cumplimiento de La Ley N° 27986 que aún no se cumple formalmente.

---

Fuente: Cuestionario administrado a especialistas

## **Conclusiones de las entrevistas**

**Pregunta 1.** Este grupo de trabajadores del hogar siguen siendo muy vulnerables en sus derechos laborales, en este grupo confluyen muchos riesgos, informalidad, discriminación, trabajo infantil y posiblemente hasta el trabajo forzoso, es importante que se les reconozca con una remuneración equitativa al trabajo que prestan.

**Pregunta 2.** Si se encuentran inscritas en el sistema nacional no hay un impacto, porque las aportaciones se calculan en base al sueldo mínimo vital, así perciban una remuneración mucho menor al sueldo básico, pero si se encuentran inscrito en el sistema privado AFP, si se ven afecta, pues en un futuro percibirán un monto menor al asegurado.

**Pregunta 3.** No existe una justificación razonable para que la legislación nacional diferencie laboralmente a los trabajadores del hogar con respecto a otros trabajadores, lo que sucede es que aún existe discriminación marcada en el País y esto parte desde nuestros propios legisladores que no se preocupan ni muestran interés por este sector importante, las presuntas justificaciones solo son creencias y pensamientos heredados por una sociedad clasista y enmarcada en el pensamiento de que aún existen ciudadanos de segunda clase.

**Pregunta 4.** Los especialistas no manejan datos exactos del porcentaje de trabajadores del hogar inscritos en el sistema de salud, sin embargo, sostienen que en promedio es solo un 40% de este sector que se encuentra inscrito en EsSalud, y que este porcentaje es mínimo lo que se debe al desconocimiento del trabajador -empleador.

**Pregunta 5.** Los especialistas sostienen que las causas que limitan el acceso a un seguro de salud son diversas, entre ellas tenemos a la poca fiscalización que realiza SUNAFIL a los centros de trabajo, desconocimiento por parte de los trabajadores del hogar de sus derechos, el temor a los descuentos al despido y a

perder liquidez , pero particularmente se deben a la falta de conocimiento, sensibilización, y capacitación de los empleadores respecto a los derechos laborales que les corresponden por ley a los trabajadores del hogar.

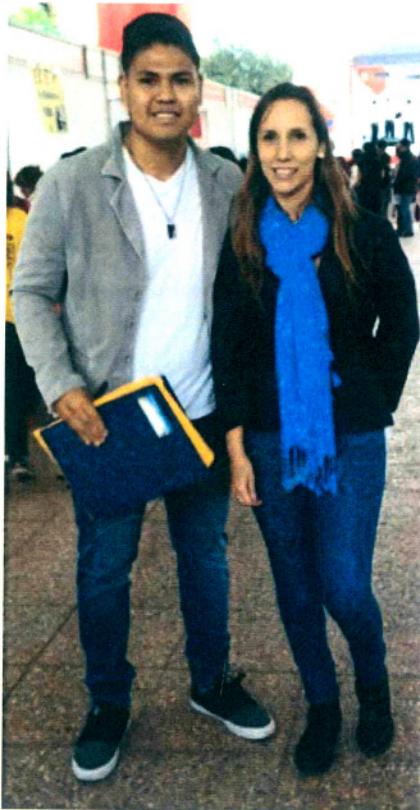
**Pregunta 6.** Los especialistas sostienen el Ministerio de Trabajo ejerce una ardua labor a través de sus dependencias de derechos fundamentales y la sub dirección de defensa legal y asesoría con los trabajadores del hogar, asimismo señalan que existen ya dos mesas de diálogo en el congreso de la república dispuestas a dialogar respecto a las mejoras de los derechos laborales de este sector, y que el Consejo Nacional del trabajo se encuentra evaluando la ratificación del Convenio 189 de la OIT. Por otro lado, mencionan que en abril del 2016 se aprobó el plan de acción para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores del hogar 2016-2017 y ya en ello trabajan en conjunto el Ministerio de Trabajo, la Dirección de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, la Dirección de políticas de inspección de trabajo, SUNAFIL, Dirección Regional de Trabajo y promoción del empleo de Lima Metropolitana y el Consejo Nacional de Trabajo.

**Pregunta 7.** Los especialistas refieren que las principales causas para del porque los trabajadores del hogar no acceden es el desconocimiento de los trabajadores, y la falta de conciencia por parte de los empleadores, además de la escasa oferta de los operadores privados (AFP), el trabajador que gana poco prioriza liquidez en el momento antes que pensar en su futuro o vejez. Es por eso que hacen falta políticas de protección y el reforzamiento en las instituciones que llevan el registro de asegurados(SUNAT).

**Pregunta 8.** Los especialistas señalan que se debe de capacitar a los trabajadores del hogar respecto a sus derechos y deberes, se debe difundir con mayor frecuencia talleres, capacitaciones y programas que busquen erradicar la discriminación, el clasismo y la violencia social, se deben implementar mejores procedimientos de fiscalización laboral y eficaces sanciones administrativas a quienes no las respeten, además de la ratificación del convenio 189 de la OIT en busca de mejores derechos laborales.

Anexo 5  
Galería fotográfica

Dra. Inés Gisella Martens Godínez



Dr. Percy Falcon Matos

Dra. Patricia Silva de la Cruz



Dr. Álvaro García Manrique



Dr. Carlos E. Terrones Ramos



Dra. Claudia Esparza Patiño



Sra. Sofia Mauricio



Sra. Clementina Serrano Mejico



Representantes de ONP



## Anexo 6

### Otros

#### CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADORES(AS) DEL HOGAR

Conste por el presente documento, el Contrato de Trabajo que, bajo los alcances de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar y su Reglamento (aprobado por el Decreto Supremo N° 015-2003-TR), celebran de una parte (indicar nombres y apellidos del empleador), con domicilio real en \_\_\_\_\_, identificado con documento de identidad (D.N.I./C.I.P./C.E.) N° \_\_\_\_\_ en adelante "EL EMPLEADOR"; y, de la otra parte, (indicar nombres y apellidos del(la) trabajador(a) identificado(a) con D.N.I. N° \_\_\_\_\_, y con domicilio en \_\_\_\_\_, en adelante "EL(LA) TRABAJADOR(A)", en los términos y condiciones siguientes:

#### **PRIMERO: EL EMPLEADOR**

EL EMPLEADOR es una persona natural que requiere contar con los servicios de EL (LA) TRABAJADOR(A), para realizar de manera específica las siguientes labores:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_ (\*)

(Detallar de manera general cada una de las labores que desempeñará l(la) trabajador(a))

#### **SEGUNDO: EL (LA) TRABAJADOR(A)**

Por el presente contrato EL(LA) TRABAJADOR(A) cumplirá las labores señaladas en la cláusula anterior, de acuerdo a las directrices que emanen de EL EMPLEADOR, las que en todo momento deberán respetar sus derechos y su dignidad.

#### **TERCERO: DURACIÓN E INICIO DEL CONTRATO**

La duración del contrato es por tiempo indefinido (salvo que las partes convengan que las labores se desarrollarán en un plazo determinado, en cuyo caso, deberá constar expresamente el mismo), iniciándose la relación laboral el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_.

#### **CUARTO: REMUNERACIÓN**

En contraprestación por los servicios de EL (LA) TRABAJADOR(A), EL EMPLEADOR se obliga a pagar una remuneración (indicar si la remuneración se abonará de manera

semanal, quincenal o mensual) de S/. \_\_\_\_\_ (indicar el monto en números y letras). EL (LA) TRABAJADOR(A) está obligado(a) a extender una constancia de los pagos que reciba, la cual será suscrita por ambas partes.

EL EMPLEADOR facilitará a EL (LA) TRABAJADOR(A) los materiales necesarios para que desarrolle sus actividades y a otorgarle los beneficios y las condiciones de trabajo que por Ley le corresponda.

#### **QUINTO: BENEFICIOS LEGALES**

EL (LA) TRABAJADOR(A) tiene derecho a descanso vacacional, compensación por tiempo de servicios (CTS.) y gratificaciones por fiestas patrias y navidad, beneficios que se otorgan de la siguiente manera:

##### **5.1. Descanso vacacional**

EL EMPLEADOR otorgará a EL (LA) TRABAJADOR(A) quince (15) días de descanso vacacional remunerado por cada año completo de servicios. Para estos efectos, EL (LA) TRABAJADOR(A) deberá de haber cumplido el récord vacacional previsto en el Decreto Legislativo N° 713. (\*\*)

##### **5.2. Compensación por Tiempo de Servicios**

EL EMPLEADOR abonará a EL(LA) TRABAJADOR(A) el presente beneficio, a razón de quince (15) días remunerados por cada año de servicios o la parte proporcional de tal cantidad por fracción de año, al finalizar el año/al momento de la liquidación del trabajador.

##### **5.3. Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad**

EL EMPLEADOR otorgará a EL (LA) TRABAJADOR(A) una gratificación por Fiestas Patrias y otra por Navidad. Cada una ascendiente al 50% de la remuneración mensual. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente.

#### **SEXTO: JORNADA DE TRABAJO**

EL (LA) TRABAJADOR(A) deberá prestar sus servicios en una jornada que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, en el siguiente horario: de \_\_\_ a \_\_\_ (indicar los días), y de \_\_\_ a \_\_\_ (indicar el horario de la jornada), bajo la modalidad de (indicar si es cama adentro o cama afuera). Teniendo derecho a veinticuatro (24) horas continuas de descanso semanal y al descanso en los

días feriados establecidos en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (\*\*\*)

La culminación de la jornada ordinaria implica que EL (LA) TRABAJADOR(A), puede disponer libremente de su tiempo (indicar que podrá permanecer o retirarse de la residencia, en caso preste servicios bajo la modalidad "cama adentro") salvo que acuerde con EL EMPLEADOR laborar en sobretiempo. En este último caso, EL EMPLEADOR deberá de abonarle el monto correspondiente a las horas extras realizadas, conforme con las reglas previstas en el régimen general laboral. (\*\*\*\*)

Se considera labor en sobretiempo o jornada extraordinaria los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios.

#### **SÉTIMO: SISTEMA PREVISIONAL**

EL EMPLEADOR deberá realizar las aportaciones correspondientes al (indicar Sistema Nacional o Sistema Privado de Pensiones, dependiendo cuál de ellos ha sido elegido por el (la) trabajador(a), elegido por EL (LA) TRABAJADOR(A). (\*\*\*\*)

#### **OCTAVO: REGISTRO Y SEGURO SOCIAL**

EL EMPLEADOR se obliga a inscribir a EL (LA) TRABAJADOR(A), (a sus derechohabientes, de ser el caso) y a sí mismo, en el Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes, a cargo de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), a efectos de acceder a las prestaciones del Seguro Social de Salud (ESSALUD). (\*\*\*\*\*)

#### **NOVENO: DERECHO A LA EDUCACIÓN**

En caso EL (LA) TRABAJADOR(A) decida ejercer su derecho a la educación, EL EMPLEADOR deberá brindarle como mínimo las siguientes facilidades:

- Garantizar la asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo, brindando las facilidades para llegar a tiempo a su centro de estudios.
- Contar con un espacio adecuado para el estudio dentro de la residencia.
- Respetar el tiempo fuera de la jornada de trabajo necesario para el cabal cumplimiento de los trabajos y/o deberes educativos.

- Brindar la posibilidad de compensación de horas, en caso de necesitar (de manera extraordinaria) tiempo dentro de la jornada para la realización de trabajos y/o deberes educativos.

#### **DÉCIMO: CULMINACIÓN DEL CONTRATO**

En caso EL EMPLEADOR decidiera dar por finalizada la relación laboral originada por el presente documento, deberá cumplir con otorgar a EL (LA) TRABAJADOR(A) un plazo de preaviso de quince (15) días laborables. En caso EL EMPLEADOR incumpla con el plazo de preaviso antes señalado, abonará a EL (LA) TRABAJADOR(A) una indemnización equivalente a la remuneración de quince (15) días laborables.

En caso EL (LA) TRABAJADOR(A) decidiera finalizar la presente relación laboral, deberá otorgar a EL EMPLEADOR un plazo de preaviso de quince (15) días laborables. En el caso que EL EMPLEADOR decidiera no exonerarlo de dicho plazo, deberá abonarle la remuneración correspondiente por los días laborados.

#### **DÉCIMO PRIMERO: DEBER DE DILIGENCIA Y RESERVA**

EL (LA) TRABAJADOR(A) está obligado(a) a prestar sus servicios con diligencia y a guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar, salvo exigencia de la ley.

#### **DÉCIMO SEGUNDO: REGLAS SUPLETORIAS**

En todo lo no previsto por el presente contrato, se aplicarán las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada.

#### **DÉCIMO TERCERO: JURISDICCIÓN**

Para los efectos del presente contrato las partes se someten a la jurisdicción de los jueces y autoridades administrativas o judiciales de Lima.

Firmado en \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
EL EMPLEADOR

\_\_\_\_\_  
EL (LA) TRABAJADOR(A)

(\*) Cláusula primera: Para el llenado de las labores que EL (LA) TRABAJADOR(A) va a realizar en favor del EMPLEADOR, se citan los siguientes ejemplos:

1. Labor de limpieza de la residencia.
2. Labor de lavado y planchado de ropa
3. Labor de cocina (desayuno almuerzo y/o cena) para alimentar a los miembros que habitan en la residencia u otros vinculados a éstos.
4. Labor de cuidado y asistencia a niños y ancianos (distinta a la labor profesional de un médico, enfermera o similar).

(\*\*) Cláusula quinta: A efectos del goce del descanso vacacional, EL (LA) TRABAJADOR(A) debe de haber cumplido el récord vacacional previsto en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, conforme con el siguiente detalle:

- (i) Tratándose de trabajadores(as) cuya jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días (260) días en dicho período;
- (ii) Tratándose de trabajadores(as) cuya jornada ordinaria es de cinco (5) días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez (210) días en dicho período;
- (iii) En los casos en que el trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana, los(as) trabajadores(as) tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período.

Se consideran faltas injustificadas, las ausencias que no pueden computarse como días efectivos de trabajo.

Para efectos del cómputo del récord vacacional, se consideran como días efectivos de trabajo los siguientes:

- a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.
- b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
- c) Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.
- d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.
- e) El descanso previo y posterior al parto.
- f) El permiso sindical.
- g) Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- h) El período vacacional correspondiente al año anterior; y,
- i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

(\*\*\*) Cláusula sexta: Descanso en día feriado: El trabajador del hogar gozan de descanso remunerado los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Estos corresponden a los siguientes:

- Año Nuevo (1° de enero)
- jueves y Viernes Santo (movibles)
- Día del Trabajo (1° de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
  
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (8 de octubre)
- Todos los Santos (1ª de noviembre)
- Inmaculada Concepción (8 de diciembre)
- Natividad del Señor (25 de diciembre)

Previo acuerdo entre el empleador y trabajador se puede compensar el día de descanso trabajador, mediante el pago de una sobretasa equivalente al 50% de la remuneración adicional a la remuneración de un día.

(\*\*\*\*) Cláusula sexta: En el supuesto que EL(LA) TRABAJADOR(A) labore excediendo la jornada ordinaria pactada en la cláusula sexta del presente contrato, tendrá derecho al pago de las horas extras de acuerdo con las reglas contenidas en el régimen general.

El citado régimen establece que el monto mínimo a pagar por hora extra equivale al valor de la hora calculada a partir de la remuneración ordinaria del trabajador, incrementado en un 25% para las dos primeras horas y 35% para las restantes. Conforme al detalle que se muestra a continuación:

$$\begin{array}{l} \text{a) Remuneración ordinaria} \\ \text{(mensual, quincenal o semanal) =} \\ \hline \text{30, 15 ó 7} \end{array} \quad \begin{array}{l} \text{Remuneración} \\ \text{diaria} \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{b) Remuneración diaria} \\ \hline \text{Número de horas de la} \\ \text{jornada de trabajo} \end{array} \quad = \quad \begin{array}{l} \text{Remuneración} \\ \text{por hora} \end{array}$$

- Remuneración por hora x 0.25% por cada hora (las dos primeras horas)
- Remuneración por hora x 0.35% por cada hora (posteriores a las 2 primeras horas)

(\*\*\*\*) (\*\*\*\*\*) Cláusula séptima y octava: Las aportaciones al Sistema Previsional y a la Seguridad Social de Salud (ESSALUD) deberán ser calculadas sobre la base de la remuneración establecida en el presente contrato. En ningún caso, su cálculo será realizado sobre una base inferior a la remuneración mínima vital vigente.

laboral dentro del plazo de cuarenta y ocho horas. También podrá pagarse al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio.

**Artículo 10.- Descanso semanal**

Los trabajadores del hogar tienen derecho a veinticuatro (24) horas continuas de descanso semanal.

**Artículo 11.- Trabajo en días feriados**

Los trabajadores al servicio del hogar gozan de descanso remunerado los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

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

**Artículo 12.- Vacaciones**

Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince días luego de un año continuo de servicios.

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

**Artículo 13.- Gratificaciones**

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

**CAPÍTULO II**

**TRABAJO PARA EL HOGAR BAJO LA MODALIDAD “CAMA AFUERA”**

**Artículo 14.- Trabajo para el hogar “cama afuera”**

Las relaciones laborales de los trabajadores del hogar que presten servicios bajo la modalidad “cama afuera” o sin obligación de vivir en el hogar en el cual trabajan se rigen por la presente Ley.

**CAPÍTULO III**

## LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR LEY N° 27986

CONCORDANCIAS: D.S. N° 015-2003-TR (Reglamento)

R. N° 191-2005-SUNAT (Establecen Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO: El Congreso de la República

ha dado la Ley siguiente:

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

### LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### **Artículo 1.-** Ámbito de aplicación

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

##### **Artículo 2.-** Definición

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 6.-** Pago de remuneración

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

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

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

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

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

**Artículo 8.-** Otras formas de terminación del contrato de trabajo

Son otras causas de la terminación del contrato de trabajo:

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

**Artículo 9.-** Compensación por tiempo de servicios

La compensación por tiempo de servicios equivale a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, y será pagada directamente por el empleador al trabajador al terminar la relación

## **TRABAJO PARA EL HOGAR BAJO LA MODALIDAD “CAMA ADENTRO”**

### **Artículo 15.- Trabajo para el hogar “cama adentro”**

Para los trabajadores al servicio del hogar que permanezcan en el hogar bajo la modalidad “cama adentro”, la suma de los períodos de trabajo efectivo durante el día y la semana no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

### **Artículo 16.- Obligaciones del empleador**

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

### **Artículo 17.- Derecho a la educación**

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

## **CAPÍTULO IV**

### **SEGURIDAD SOCIAL**

### **Artículo 18.- Riesgos cubiertos**

Los trabajadores al servicio del hogar bajo relación de dependencia están comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegurados obligatorios, en cuanto concierne a todo tipo de prestaciones de salud. En cuanto a sus pensiones pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones.

## **DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS**

### **Primera. - Trabajadores del hogar adolescentes**

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

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

**Tercera.** - Aplicación supletoria

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

**Cuarta.** - Normas derogatorias

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

**Quinta.** - Norma modificatoria

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

**Sexta.** - Competencia del MTPE

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

**Sétima.** - Reglamentación

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

**Octava.** - Vigencia de la Ley

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

Comuníquese al señor presidente de la República para su promulgación.

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

CARLOS FERRERO

Presidente del Congreso de la República

GUSTAVO PACHECO VILLAR

Quinto vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

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

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

LUIS SOLARI DE LA FUENTE

Presidente del Consejo de Ministros

FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

## CONSTANCIA DE PAGO DEL TRABAJADOR DEL HOGAR

(De conformidad con los artículos 6° de la Ley N° 27986 Y 3° del D.S. N° 005-2003 TR)

Fecha de Emisión \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(Día) (Mes) (Año)

Nombre del empleador : \_\_\_\_\_  
Domicilio del empleador : \_\_\_\_\_  
Nombre del trabajador : \_\_\_\_\_  
Documento de identidad : \_\_\_\_\_  
Fecha de ingreso : \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(Día) (Mes) (Año)

PERIODICIDAD		
SEMANAL	QUINCENAL	MENSUAL

Concepto de pago: Remuneración ( )

Del: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(Día) (Mes) (Año)

Al: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(Día) (Mes) (Año)

Gratificación ( )

Otro ( )

Especificar: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Monto percibido

- en números : \_\_\_\_\_

- en letras : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma del trabajador

\_\_\_\_\_  
Firma del empleador