



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Ineficacia de la Legislación Laboral de Trabajadores Domésticos

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Bobadilla Chero, Edgard Manuel (ORCID: 0000-0001-9922-3105)

ASESORES:

Baltodano Nontol, Luz Alicia (ORCID: 0000-0002-5436-0306)

Matienzo Mendoza, Jhon Elionel (ORCID: 0000-0002-2256-8831)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por ser aquel que subjetivamente en mi persona brinda la esperanza de poder lograr mis objetivos.

A mi padre Rodolfo Bobadilla, por haber sido más que un amigo durante mi vida académica, por saber que consejo dejar en el momento preciso y sobretodo por enseñarme a nunca dejarme sentir derrotado por mas dificultoso que la situación parezca.

A mi madre María Elena Chero, por ser aquella mujer que en todo momento con su dulzura y rectitud supo condimentar un camino familiar que nos lleva siempre a seguir proyectándonos para lograr mucho más y que sobre todo siempre pero siempre es importante el amor y la unión entre nosotros.

A mi hermano Josue Bobadilla por convertirse en un motor y motivo importante para impulsar mi crecimiento y saber que en él continúa el futuro de la familia.

A Dayán, mujer a la que debo gran parte de las fuerzas necesarias para levantarse de un mal momento y continuar en búsqueda de nuestras metas.

Agradecimiento

En primer lugar, a mis padres: María Elena Chero Ramírez, la mujer más bella del mundo, y Edgar Rodolfo Bobadilla Carrera, el hombre más fuerte del mundo; a mi hermano Josué Fernando Emanuel Bobadilla Chero, el amigo e impulso íntimo de la familia con su grandeza; a ustedes mil gracias por siempre estar conmigo y nunca abandonar ninguna situación de mi carrera y de mi vida, pero sobre todo por haber sido capaces de fortalecer mi espíritu ansioso por seguir creciendo en esta vida. A mi abuela Hermelinda Ramírez Aguirre, a mi ángel guardián José Chero, mi abuelo Cherito que desde el cielo sé siempre cuida y guía mis pasos. A mi abuela Violeta Carrera, a mi abuelo Manuel Bobadilla, a mi familia en general, que siempre estuvo presente impulsando mi vida académica.

A Dayán Cristhel Begazo Ríos, que formó parte de mi carrera desde un principio, ayudándome a respetar nuestros proyectos de salir adelante ante cualquier dificultad, recorriendo el camino siempre paso a paso. A cada maestro que formó parte de este gran camino hasta aquí recorrido.

Y finalmente agradecer a una de las existencias más lindas de mi vida, aquella que a pesar de no tratarse de alguien siempre me permitió conocer y relacionarme con muchas personas, gracias a este, supe vivir caídas, triunfos, tristezas, alegrías, frustraciones, victorias, pero que por, sobre todo, me regaló el poder conocer a compañeros y a maestros de los cuales siempre pude recoger lo mejor de sus vidas. Muchas gracias bendito fútbol, en mi carrera universitaria no me abandonaste y es más fuiste siempre un gran apoyo. A los que silenciosamente han sido partícipes de mi formación como profesional y a aquellos que colaboraron para la realización de esta investigación que finaliza mi etapa previa a ser un abogado. Todos y todo de manera conjunta, vivirá en mi como

presencia de que en el mundo existen cosas muy buenas a las que
estaré eternamente agradecido.

Presentación

Señores miembros del jurado presento ante ustedes mi tesis con el título “Ineficacia de la legislación laboral de trabajadores domésticos”, cuyo propósito fue probar que resulta necesario modificar el Art. 3 de la Ley 27986 con la finalidad de que las trabajadoras del hogar en un futuro puedan contar con un contrato escrito y con ello tener un aval ante terceros que ofrecen determinados servicios a cambio de una remuneración y beneficios sociales, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el Grado Académico de Abogado.

La presente investigación está estructurada en 5 capítulos y anexos: El capítulo I: Introducción, Antecedentes, Teorías relacionadas, formulación del problema, objetivos, y justificación. El capítulo II: Método, contiene el tipo y diseño de investigación, el escenario de estudio, las técnicas e instrumentos, las variables, metodología empleada. El capítulo III: Resultados. El capítulo IV: Discusión de Resultados, en el capítulo V: Conclusiones, en el capítulo VI: Recomendaciones, y por último presento en el capítulo VII: Propuesta.

A parte espero por lo cual espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la escuela de pregrado de la Universidad Cesar Vallejo.

El Autor.

Índice

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
INDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I.- INTRODUCCIÓN.....	1
II.- MÉTODO.....	17
2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	17
2.2. ESCENARIO DE ESTUDIO.....	17
2.3. PARTICIPANTES.....	18
2.4. CATEGORIZACIÓN.....	18
2.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	19
2.6. PROCEDIMIENTO.....	19
2.7. MÉTODO DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	20
2.8. ASPECTOS ÉTICOS.....	20
III.- RESULTADOS.....	21
3.1. DEFICIENCIAS DEL TRATAMIENTO Y REGULACIÓN QUE BRINDA EL ESTADO PERUANO A LAS CONTRATACIONES DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.....	21
3.2. CUAL FORMA DE CONTRATACIÓN SERÍA LA ADECUADA PARA PODER GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR DEL HOGAR.....	24
3.3. CUÁL ES LA PROPUESTA LEGISLATIVA ADECUADA PARA MODIFICAR EL ARTÍCULO 3° DE LA LEY 27986°.	27
IV. DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIONES.....	33
VI. RECOMENDACIONES.....	34
VII. PROPUESTA.....	35
VI. REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	40
ANEXO 1: ENTREVISTA REALIZADA A EXPERTOS.....	40
ANEXO 2: ESQUEMA DE ANÁLISIS DOCUMENTARIO.....	41

Índice De Tablas

Tabla 01: Categorías de Estudio.....	18
Tabla 02: Pregunta 01 de la Entrevista.....	21
Tabla 03: Análisis documentario 01	22
Tabla 04: Pregunta 02 de entrevista	24
Tabla 05: Análisis documentario 02	25
Tabla 06: Pregunta 03 de entrevista	26
Tabla 07: Pregunta 04 de entrevista	27
Tabla 08: Pregunta 05 de entrevista	28

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar si modificar la Ley 27986°, especialmente su artículo 3°, cumplirá con otorgar las garantías necesarias para el cumplimiento de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores domésticos; estableciendo los siguientes objetivos específicos: a) Identificar las deficiencias del tratamiento y regulación que brinda el estado peruano a las contrataciones de los trabajadores domésticos; b) Definir cuál forma de contratación sería la adecuada para poder garantizar la protección de los derechos del trabajador del hogar, y finalmente; c) Establecer cuál es la propuesta legislativa adecuada para modificar el artículo 3° de la Ley 27986°.

Como diseño de la presente investigación tenemos la teoría fundamentada, y como tipo de investigación cualitativa, jurídico-propositiva y descriptiva. Habiendo utilizado como instrumentos para el desarrollo de la misma: la entrevista realizada a 3 abogados y dos líderes de organizaciones protectoras de los derechos de los trabajadores domésticos, y el análisis documentario aplicado a la legislación nacional e internacional. Lo mismo que me llevó a obtener los resultados, que de forma genérica indican la necesidad existente por modificar la legislación del trabajo doméstico para regular de forma obligatoria la elaboración de contratos escritos entre empleadores y trabajadores domésticos.

Y finalmente esta investigación nos deja una propuesta de modificación del artículo 3° de la Ley 27986, con la cual se busca regular de la forma adecuada para garantizar la protección y cumplimiento de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores domésticos, las formas de celebrar un contrato laboral para este sector de trabajadores.

Palabras Clave: Trabajo domestico, Derecho Laboral, Ley° 27986.

Abstract

The purpose of this investigation is to determine whether to modify Law 27986 °, especially its article 3, will comply with granting the necessary guarantees for the fulfillment of the labor rights and social benefits of domestic workers; establishing the following specific objectives: a) Identify the deficiencies of the treatment and regulation that the Peruvian state provides to the hiring of domestic workers; b) Define which form of contracting would be adequate to guarantee the protection of the rights of the domestic worker, and finally; c) Establish the appropriate legislative proposal to modify article 3 of Law 27986.

As a design of the present investigation we have the grounded theory, and as a type of qualitative, legal-prepositive and descriptive research. Having used as instruments for its development: the interview with 3 lawyers and two leaders of organizations that protect the rights of domestic workers, and the documentary analysis applied to national and international legislation. The same thing that led me to obtain the results, which in a generic way indicate the need to modify the legislation of domestic work to regulate in a mandatory way the elaboration of written contracts between employers and domestic workers.

And finally, this investigation leaves us with a proposal to modify article 3 of Law 27986, which seeks to regulate in an adequate manner to guarantee the protection and fulfillment of the labor rights and social benefits of domestic workers, the forms of enter into an employment contract for this sector of workers.

Keywords: Domestic work, Labor Law, Law 27986.

I.- INTRODUCCIÓN

En el Perú los trabajadores domésticos forman parte de un sector de la población laboralmente activa que de muchas formas sienten la vulneración de derechos, ya sea por el incumplimiento de las cláusulas específicas de su contrato la indiferencia ante sus beneficios sociales, el no reconocimiento de horas extras, la falta de otorgamiento de sus gratificaciones, etc. Todo este tipo de situaciones que se han venido presenciando en la realidad de nuestro país hace mucho tiempo, ha sufrido lamentablemente las consecuencias de la indiferencia de los especialistas y del estado para buscar de forma inmediata brindarle una solución concreta (Perez, 2015), que permita a este sector laboralmente activo disfrutar de una vida laboral decente, por ende bajo el amparo constitucional es nuestro deber ir en búsqueda de una solución que permita concluir con vulneración de los derechos de los trabajadores domésticos como lo son el garantizar el cumplimiento de sus beneficios sociales, el poder percibir con exactitud el merecimiento de sus horas de trabajo y sobre todo, el poder contar con la capacidad de poder demostrar ante cualquier entidad, terceros o el mismo estado, las cláusulas que delimitaron su vínculo laboral.

El trabajo doméstico es considerado uno de los oficios con mayor demanda laboral, en el Perú el 2% de la población laboralmente activa se dedica a dicho oficio recibiendo una compensación o remuneración por los servicios prestados (Defensoría del Pueblo, 2016), es por este motivo que a través de la historia la regulación del trabajo doméstico se ha ido suscitando y modificando para favorecer al trabajador o trabajadora. El 03 de junio del año 2003 se promulga la Ley 27986, la cual regula el Trabajo Domésticos (Congreso de la Republica, 2003); la cual destituye decretos y resoluciones supremas que se pronunciaban acerca de dicho tema, como lo son el Decreto Supremo número 23 D.T. del 30 de abril de 1957, el Decreto Supremo 002-TR del 10 de marzo de 1970, la Resolución Suprema N° 018 del 14 de diciembre de 1957, (Congreso de la Republica, 2003) y otras disposiciones, con la finalidad de generar un marco normativo claro, coherente y predecible, fortaleciendo el funcionamiento de las entidades y brindando seguridad jurídica a los Trabajadores del hogar, buscando resolver imprecisiones,

inconsistencias o vacíos en las competencias, funciones y regulaciones de los tres niveles de gobierno.

Sin embargo existen brechas en la citada legislación (Perez, 2015) de las cuales los trabajadores domesticos pueden verse perjudicados. Como es el caso del artículo 3° de dicha LEY (Malaestra Sinuiri, 2017). Si bien es cierto en tiempos de antaño, la principal forma de llevar a cabo un negocio o un trato era la honorabilidad de la palabra, teniendo tanta influencia y valor que se podría cerrar desde los menos influyentes, hasta los más importantes contratos, épocas en las que más que la validez de un documento primaba la honorabilidad medida por el respeto que se le otorgaba a la palabra. Sin embargo, como bien se conoce, los tiempos cambian y nos llevan a incluir nuevas costumbres y tradiciones, y como conocedores del derecho, sabemos y tenemos muy claro que este evoluciona en el tiempo y espacio de acuerdo con las circunstancias en las que nos encontremos.

Dicho de esta forma, en esta investigación se pretende realizar el análisis correspondiente a lo prescrito por los artículos de la LEY 27986, la cual regula el trabajo doméstico, resaltando aquel artículo, el cual para muchos especialistas es el punto de partida de todas las irregularidades presentadas en contra del trabajador doméstico, y el mismo que en sus letras nos dice:

Artículo 3°: “El contrato de trabajo para la prestación de servicios en el hogar será celebrado en forma verbal o escrita”. (Congreso de la Republica, 2003).

Entonces al tomar conocimiento de que en la mayoría de los casos los contratos laborales con el trabajador doméstico se llevan a cabo de forma verbal (Defensoría del Pueblo, 2016), es decir existe ausencia de un contrato escrito, no podríamos dejar pasar por alto que esto podría afectar al trabajador no solo para efectos de poder demostrar la existencia de una relación laboral, sino que también podrían verse afectados derechos como sus beneficios sociales y la misma remuneración acordada inicialmente. Además, que siendo un punto muy importante y uno de los pilares para la realización de esta tesis, un contrato verbal dificulta que a los trabajadores del hogar se le otorguen sus beneficios sociales y derechos correspondientes surgidos a partir de la relación laboral, así como también en caso se llegue a determinar la existencia de una relación laboral sin necesidad de un

contrato por escrito, la falta del mismo dificultaría la manera de poder determinar la verdad de la duración de dicha relación laboral, sumándole, que conociendo a cerca de la posición de los empleadores, comparada con la de los trabajadores del hogar, los primeros manejan muchas más posibilidades de poder manipular los medios de prueba necesarios para reajustarlos a su beneficio propio.

En consecuencia, con un contrato verbal, a los organismos del estado, les resulta más complicado determinar el cumplimiento de lo determinado entre los empleadores y los trabajadores domésticos, siendo lo contrario de existir un contrato por escrito, con los cuales sus funciones simplemente se limitarían a exigir se cumplan con las cláusulas que en aquel contrato se estipulen. Funcionando de este modo como una entidad fiscalizadora, capaz de imponer sanciones ante la falta de cumplimiento en la formalidad de los contratos, recayendo la responsabilidad únicamente en los empleadores.

En un comunicado de prensa del 3 de abril del 2019, en Argentina, la OIT nos menciona que, a nivel mundial, hay 70 millones de trabajadores domésticos, de los cuales un 70% u 80% del total son mujeres, el 75% de trabajadores domésticos mantienen su trabajo de manera informal, y que esta forma de trabajo es muy vulnerable debido a que se lleva a cabo dentro de una casa privada, en la que usualmente se presentan casos de violencia y acoso sexual y explotación. Además, se resalta de que el trabajo doméstico representa a nivel mundial el 2% de la población laboral, y de todas las mujeres el 3%.

Siendo de este modo, también suma mencionar que en su mayoría los trabajadores domésticos son personas que se dedican a este rubro debido a su proveniencia de pueblos indígenas o de zonas rurales, personas que no tuvieron la oportunidad de concluir sus estudios, inmigrantes o, simplemente personas que provienen de generaciones de pobreza, convirtiéndose en una población aún mucho más vulnerable debido a las necesidades que estos presentan, además de las dificultades para obtener la información o asesoría requerida al momento de llevar a cabo sus contrataciones, naciendo aquí la falta o poca capacidad de contradicción por parte de los trabajadores domésticos para aceptar un contrato verbal y exigir un contrato por escrito.

Pereyra (2017), nos menciona en un informe registrado por el Organismo Internacional del Trabajo en Argentina, que el trabajo doméstico se encuentra atrapado por una serie de órdenes sociales desiguales que usualmente de manera frecuente se reproducen, además siendo dependiente de lo que suceda en los alrededores de donde se lleva a cabo esta actividad, el trabajo doméstico se encuentra moldeado por condiciones de subordinación y vulnerabilidad como la raza, la nacionalidad, la etnia.

Es precisamente por lo que en esta investigación deseamos se logren brindar los alcances necesarios para demostrar de que la Ley 27986° urge de modificaciones, especialmente en su artículo 3° para poder otorgar las garantías necesarias a los trabajadores domésticos.

Empecemos realizando un recorrido histórico desde la promulgación de la Ley 27986°, es decir desde el 03 de junio del año 2003 hasta la actualidad, el cual nos permitirá tener con mayor certeza un conocimiento de los hechos que surgieron a partir de ahí, específicamente en los resultados que nos brinda la aplicación del artículo 3°, el cual nos prescribe las formas de contratación para los trabajadores domésticos, siendo estas la forma escrita y la forma verbal.

Si bien es cierto como antes fue mencionado, antecediendo a la promulgación de la Ley 27986° se contaba con decretos, resoluciones y normas que pretendían regular las relaciones laborales de los trabajadores domésticos, sin embargo, las mismas no eran suficientes para poder englobar las medidas necesarias de protección de los derechos y la satisfacción de las necesidades de este grupo de trabajadores. Ante esto es que empiezan a pernotarse las necesidades que presentaba este sector laboral generando en el estado la debida preocupación por otorgar una legislación mucho más completa que regule los aspectos necesarios para buscar resolver las problemáticas que se presentaban en ese entonces, obteniendo de este modo se de un gran paso con la promulgación de una ley especial para regular sus relaciones laborales.

Una vez promulgada la Ley 27986° los trabajadores domésticos empezaron a figurar en el mapa del mundo laboral, en las rutas por las que el Estado se encontraba obligado a circular; sin embargo, la mediocridad que surgió a partir de

la Ley 27986° para creer que con esto bastaba para otorgar mejores garantías a los trabajadores domésticos, no hizo más que nuevamente hacer sentir al sector de los trabajadores domésticos como un sector inexistente y abandonado para el Estado. Desde dicha norma no se ha dado modificación alguna, que existieron propuestas, proyectos de ley, es cierto, sí existieron; sin embargo, la importancia política, social y económica que se le ha debido otorgar a este sector laboral ha sido una de las omitidas por el Estado.

Tal es así de que es hasta el 1° de junio del año 2011 en el que nuestro país, en Ginebra, forma parte dentro del Convenio del Organismo Internacional del Trabajo celebrado en búsqueda de tratar sobre “El trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”. (Organismo Internacional del Trabajo, 2011).

En dicho Convenio se estipularon diversos artículos que buscaban promover una mejora en cuanto a la calidad de vida laboral para los trabajadores domésticos, artículos de los que los países participantes participaron para su elaboración y se comprometieron a cumplir; artículos de los que además debo mencionar, por parte de nuestro estado se ha hecho caso omiso.

Este convenio tiene un artículo que directamente nos importa dentro de la presente investigación, este mismo es el artículo 7°, el cual menciona:

“Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular: a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva; b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales; c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración; d) el tipo de trabajo por realizar; e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos; f) las horas normales de trabajo; g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales; h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda; i) el período de prueba, cuando proceda; j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y k) las condiciones relativas a la terminación de la

relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador”. (Organismo Internacional del Trabajo, 2011).

Es precisamente en el momento que el presente artículo nos prescribe que de preferencia, de acuerdo con la legislación nacional, los contratos se celebren por escrito, cuando esta investigación adquiere su razón de ser, es en dicho párrafo, cuando deberíamos preguntarnos que tanta importancia ha tomado nuestra legislación a un convenio celebrado por la OIT, del cual su finalidad solo desprende el otorgamiento de garantías y de una vida laboral decente para los trabajadores domésticos.

Si estudiamos a detalle nuestra legislación nacional, podemos tomar conocimiento de la inexistencia de leyes que se opongan a que un contrato laboral de trabajadores domésticos pueda ser por escrito, entonces la gran incógnita recae en el porque no considerar el artículo 7 del convenio 189 y establecer que la celebración de los contratos laborales para trabajadores domésticos sea por escrito.

Es más, si pretendemos realizar dicho estudio a nuestra legislación, estaríamos en la obligación de partir de nuestra norma fundamental, es decir de nuestra constitución política, y es precisamente en ella en la que encontraremos artículos que amparan la propuesta de considerar que los contratos laborales con los trabajadores domésticos se celebren por escrito, para de este modo honrar lo prescrito por la constitución, en la cual se menciona que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, además de prohibir rotundamente la posibilidad de ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. (CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÙ, 2006).

Se conoce como “trabajo doméstico” a todas las actividades o labores cuya realización está relacionada con el servicio, mantenimiento, apoyo, asistencia o aseo, inherentes o propios de una vivienda particular; entre algunos ejemplos podemos mencionar: lavar tanto los utensilios de cocina utilizados por los integrantes de la familia como las prendas de vestir, mismas que también se deben planchar; preparar o cocinar los alimentos; comprar los productos de limpieza y de

la canasta alimentaria que se necesiten en el domicilio; cuidar a los niños, adultos mayores, personas con capacidades diferentes, enfermos que así lo requieran, incluso, también deben atender a las mascotas; en fin, todo el trabajo que esté relacionado con el hogar de las personas o familias.

Para ello he tomado en cuenta algunos **trabajos previos** como el de Anicama Morán & Fernández Antonio (2018) en su tesis titulada “La vulneración al régimen laboral de las trabajadoras del hogar, respecto de la ley 27986. Lima Centro 2018” tuvo como objetivo investigar el porcentaje de vulneración de derechos laborales tales como la inexistencia de contratos laborales, la arbitrariedad, la falta de beneficios laborales y la no inscripción, teniendo como muestra a 73 empleadas y empleados domésticos de Lima Centro, concluyendo que solo el 3% de la muestra han tenido un contrato con el cual pueden avalar que son trabajadoras del hogar para una determinada familia o entidad en Lima –Centro.

Pérez (2015) en su investigación teórica titulada “Trabajadoras domésticas remuneradas, avances en derechos laborales y en ciudadanía: Chile y el Perú en perspectiva comparada” investigó y comparó los avances que han tenido los dos países mencionados frente a la legislación en protección de los derechos laborales de la trabajadoras del hogar a través de la historia y los efectos que tienen en la actualidad, su tesis es meramente recopilación de datos en los cuales concluye que en Chile los avances que han tenido respecto a la implementación de nuevas leyes en proyección de los derechos laborales son más notables debido a que han sido apoyadas por una fuerte voluntad política desde arriba y una presión sindical desde abajo, caso contrario a Perú que a pesar que existen legislaciones 11 años antes que en Chile para proteger el trabajo doméstico, en la actualidad presenta una serie de “lagunas-brechas” que prestan a que las trabajadoras del hogar sean explotadas y violentadas, una de las cuales son la legalidad de los contratos verbales, esto debido a que este tipo de contratos no son un medio probatorio de horas de trabajo, remuneraciones, o que no se le brindan los derechos laborales básicos y un poco o nula protección social y laboral. Pérez sustenta que estas brechas son el producto de una presión sindical intermitente a través de los años, y la falta de interés político de especialistas en el área para apoyar una legislación justa y necesaria.

Legua Bordón (2017) en su tesis titulada “El aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro – 2017” tuvo como objetivo describir como aumenta la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, dando énfasis en cómo va en aumento la vulneración de dichos derechos producto de la discriminación, la falta de contratos escritos y el nivel de afectación de la calidad de vida de las trabajadoras del hogar con el aumento de la vulneración de dichos derechos. Su muestra estuvo compuesta por 72 empleadas del hogar variando entre modalidad cama adentro y cama afuera, además de tiempo parcial (4 horas laborables) o tiempo total (8 horas laborables) teniendo como resultados que solo el 6% de la muestra nunca ha experimentado vulneración de sus derechos laborales, solo el 5% no ha experimentado discriminación por su economía, nivel de estudios, lugar de procedencia o etnia y creencia religiosa, el 96% indicó que en alguna ocasión o nunca han tenido un contrato escrito que les de paso a poder reclamar o exigir sus derechos, según sus testimonios se indicó que muchas de las trabajadoras domésticas aceptaban malos tratos sin reclamar por temor a ser despedidas ya que no existía un contrato de por medio, y por ultimo solo el 8% de la muestra indicó que no ha sentido una disminución en su calidad de vida respecto a la vulneración de sus derechos laborales, dejando como resultado que el otro 92% siente que a través de los años ha sentido que cada vez son más vulnerables a ser explotadas y violentadas.

Pérez (2015) en su investigación titulada “¿Al fondo del escalafón? Un estado de la cuestión sobre el trabajo doméstico remunerado en el Perú” realizó un análisis completo de la realidad de las trabajadoras del hogar en la actualidad, extrayendo datos estadísticos de la OIT, INEI, MINTRA, AGTR, RIT, CDE, MINSA, etc. Concluyendo que las trabajadoras del hogar con remuneración a través de la historia han sufrido serios problemas de discriminación del cual el 92.4% laboran en condiciones de informalidad. En la actualidad el número de trabajadoras domésticas a reducido en comparación a años pasados, esto se puede deber a que la mujer en la actualidad ya labora en otros campos gracias a la educación técnico y universitaria, sin embargo las trabajadoras del hogar que actualmente laboran el 86.6% cuentan con contratos verbales, dando cabida a que el empleador pueda despedirla de forma arbitraria, no tenga un número de horas específicas de labor, no tenga acceso a beneficios laborales como días de descanso, vacaciones

pagadas, acceso a educación y salud, el 92.1% de las trabajadoras domésticas tienen una remuneración por debajo del mínimo vital, ya que según la Ley 27986° la remuneración debe ser pactada entre el empleador y el empleado, prestándose a que una trabajadora doméstica que necesite laborar para sobrevivir acepte una remuneración miserable a cambio de horas y múltiples funciones siendo explotada, y por último concluyó que el 73.5% de estas trabajadoras reportan este empleo como su principal fuente de ingresos, además la mayoría de ellas laboran con la modalidad “cama afuera” (54.8%), mientras que 45.2% trabaja “cama adentro”.

Malaestra Sinuiri (2017) en su tesis titulada “Falta de probanza en la contratación verbal de los trabajadores del hogar” tuvo por objetivo establecer una reforma al artículo 03 de la ley de trabajadoras domésticas, ya que concluyó en que el contrato verbal no permite probar una relación laboral y por ende no se pueden probar u otorgar beneficios laborales, transgrediendo con la constitución.

Internacionalmente tenemos también diversos pronunciamientos sobre esta gran problemática, por ejemplo Goldsmith (2007) en su investigación titulada “Disputando fronteras: la movilización de las trabajadoras del hogar en América Latina” recopiló datos de diferentes países de América Latina teniendo como conclusiones que a través de la historia de la globalización las trabajadoras domésticas expresan desigualdad en diferentes ámbitos desde la raza hasta el nivel socioeconómico, discriminadas por leyes y la sociedad en general, además concluye que los sindicatos de trabajadoras del hogar se caracterizan por su fragilidad ya que en diferentes países lucharon por una reforma conformándose con cambios mínimos, concluye también que en América Latina la trabajadora del hogar sufre la discriminación por parte de las leyes que no las amparan como al resto de oficios y trabajos, como es el caso de poner en manos del empleador si quiere o no tener un contrato escrito o pagar una remuneración según el salario mínimo.

Cebollada Gay (2017) en su libro titulado “Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública” tuvo por objetivo formular una política pública multifactorial para la formalización de este sector ya que dentro de sus conclusiones esta que el trabajo del hogar en México implica jornadas de más de ocho horas, falta de prestaciones y de acceso a la seguridad social, salarios arbitrariamente precarios, que en un 50% se pueden

pagar en especie, y ausencia de contratos escritos. La informalidad de esta profesión limita otras posibilidades de empleo o recursos para las personas, negándoles, por ejemplo, la documentación necesaria para recibir créditos bancarios, dentro de su aporte estableciendo una reforma a la legislación actual en México plantea la obligatoriedad de establecer un contrato escrito para impedir el despido arbitrario y que los trabajadores del hogar puedan tener acceso a los beneficios laborales como horas de trabajo limitadas a las 8 horas, tener acceso a un seguro social y el pago de horas extras.

Mejia Herrera (2015) en su tesina titulada “Cuando la discriminación es Ley, el caso de las trabajadoras del hogar remuneradas” tuvo como objetivo dar a conocer la realidad de las trabajadoras del hogar en México, teniendo como resultado que a pesar de que la Ley de Trabajadoras del Hogar a tenido múltiples reformas aun no garantizan los mismos derechos laborales que al resto de trabajadores, haciendo énfasis en las horas laborables y los beneficios de los mismos, en el caso de las trabajadoras del hogar la última reforma dada el 2011 indica que las mismas deben tener un descanso de 3 horas entre las horas matutinas o vespertinas y 9 horas de descanso nocturno, muy diferente a lo que estipulan tratados internacionales donde se indican que el máximo de horas trabajadas deben ser de 8 horas, teniendo la posibilidad de trabajar 12 horas si así lo deseara su empleador, y no estaría siendo explotada ya que la ley ampara dicho dictamen, además indica que no tienen acceso a beneficios como pago de horas extra, como acceso a un seguro social, y lo peor de todo que no existe un medio para probar que existe una relación laboral ya que el empleador puede elegir si hacer un contrato escrito o no.

Mujeres Migrantes Diversas, Las Libélulas, Mujeres Pa'lante y Sindillar/Sindihogar (2017) en su investigación titulada “Recomendaciones al ayuntamiento de Barcelona sobre política pública para la atención de las trabajadoras del hogar, la limpieza y los cuidados” detalla las principales problemáticas que enfrentan las trabajadoras del hogar en España siendo estas 8: la principal que no tienen la jornada laboral internacional de 8 horas reglamentarias, muchas veces las trabajadoras domésticas trabajan horas extras no tienen derecho a remuneración por horas extras, la siguiente es que no tienen derecho a la privacidad, en múltiples ocasiones sus patrones revisan sus pertenencias y su habitación y nadie les impide

hacerlo, retención del pasaporte: las familias o patrones muchas veces se quedan con el pasaporte de las trabajadoras domésticas impidiendo de esta manera su libre tránsito, abuso y acoso sexual, muchas veces las trabajadoras del hogar sufren diferentes situaciones que por temor a perder su único sustento económico y desconocer sus derechos no denuncian a sus agresores, acusación de robo u otras faltas para no pagar una indemnización por despido arbitrario y por último la inexistencia de un contrato escrito.

Organización Internacional de Trabajo (OIT) (2016) en su libro titulado “Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe” establece una serie de recomendaciones para servir como base para la promulgación de leyes que defiendan al trabajador doméstico, concluyendo que un trabajador del hogar debe tener los mismos beneficios que el resto de trabajadores, sin embargo en la actualidad es la ocupación laboral más afectada por la informalidad, estimando que en América Latina hay 18 millones de personas dedicadas al Trabajo Doméstico Remunerado y hablando estadísticamente el 77.7% de los cuales permanecen en la informalidad, el 93% son mujeres.

Todo esto me obliga a realizar un hincapié sobre el sector poblacional que ocupan la mayoría de los trabajadores domésticos en el Perú, y el Instituto Nacional de Estadística (2017), demostró tras un estudio que el número de trabajadores del hogar asciende a 384'248 de los cuales más del 50% se encuentran fuera del grupo de trabajadores que gozan de sus beneficios sociales, los que trabajan con horario fijo y beneficios formales, a pesar de que ya desde el año 2003 el Perú cuenta con la Ley 27986° que regula el trabajo doméstico, el 94.9% son del sexo femenino, el 27,1% son jóvenes y el 33,3% solo ha logrado culminar su primaria.

De acuerdo a lo mencionado por la Defensoría del Pueblo, en su artículo titulado Las Trabajadoras del Hogar en el Perú: Balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales, nos deja como resultados que de la totalidad de trabajadores domésticos, en SUNAT solo figuran registrados tan solo el 30% y, se concluyó además que el 96% de trabajadores domésticos son mujeres, lo cual los vuelve una población vulnerable y expuesta a ser víctimas de maltrato laboral (Defensoría del Pueblo, 2016).

También nos menciona refiriéndose a la formalidad de los contratos de trabajo doméstico, que en la práctica se ha logrado evidenciar que un gran número de trabajadoras del hogar no exige el cumplimiento de sus derechos laborales puesto a que sus contratos se celebraron de manera verbal, provocando de este modo una carencia probatoria de parte del trabajador, menciona además que los trabajadores domésticos que se encuentran afiliados a un fondo de pensiones son tan solo el 13%, el 39% carece de un seguro médico, un 78% percibe un sueldo menor a la remuneración mínima vital y con respecto al nivel educativo, no cuentan ni siquiera con primaria un 17% (Defensoría del Pueblo, 2016).

Respecto de la formalidad del contrato, la práctica evidencia que en la gran mayoría de casos este se celebra solo de manera verbal, lo que puede generar dificultades para probar la relación laboral, colocando al trabajador/a del hogar en una situación de mayor vulnerabilidad. Por este motivo, la Defensoría del Pueblo ha recomendado que la legislación avance en este punto hacia el establecimiento de la obligatoriedad de la formalidad escrita para este tipo de contratos (Defensoría del Pueblo, 2016).

Analizando derecho comparado, en Chile se prescribe como exigencia la formalidad de los contratos de forma escrita, contando con una entidad supervisora que funciona para brindar las garantías necesarias a los trabajadores domésticos, cuyos empleadores no cumplen con dicha formalidad, enmarcando su función también como un organismo sancionador capaz de defender y exigir dicha formalidad, evitando de este modo además excluir del círculo del trabajo doméstico a los que de algún modo por negligencia suya o de sus empleadores, no llevaron a cabo sus contratos de la forma debida, señalando solamente como responsables a los empleadores que se encuentran en una mayor capacidad de conocer las normas que regulan este tipo de relación laboral.

Entonces es necesario mencionar como **enfoques conceptuales** los siguientes:

El contrato laboral, que es una herramienta indispensable para las relaciones laborales, dado a que es el soporte básico que va a sostener la misma, aquí es dónde se mencionan los requisitos, términos, condiciones, obligaciones, beneficios, etc., que van a conformar dicha relación laboral nacida a partir de la celebración del

contrato mismo. Conocida la importancia del contrato para cualquier tipo de relación laboral, se deduce la rigurosidad con la que se debería cuidar cualquier medio de prueba para demostrar su existencia, ya que, sin la capacidad de poder hacerlo, se perderían grandes posibilidades que nos permitan poder exigir los derechos, obligaciones, beneficios, etc., que en el mismo se pueden haber reconocido.

Ahora para que se reconozca y se diferencie un contrato laboral con un contrato civil, tenemos que verificar la existencia de los tres **elementos fundamentales o requisitos de validez** que lo caracterizan, los cuales son: La prestación personal del servicio, la subordinación por tiempo continuado y la remuneración producto de las labores ejecutadas por el trabajador.

La prestación personal de servicio se refiere a las labores y todo tipo de actividades que una persona natural realiza directamente producto de una obligación de hacer, surgida a partir de un vínculo jurídico en el que le corresponde una contraprestación dineraria.

La subordinación obedece a los parámetros que se manejan de acuerdo con las obligaciones que surgen en un contrato, ya que debe existir aquí la obligación generada hacia el trabajador, para que cumpla con sus labores específicas que surgen del mandato del empleador en un horario y espacio determinado por el mismo.

Finalmente, **la remuneración** se refiere a la contraprestación, monto dinerario definido que percibe el trabajador, producto de las labores que ha venido ejerciendo en el tiempo determinado establecido por ambas partes.

Las **formas de poder llevar a cabo estos contratos** son dos: la forma verbal y la forma escrita. **La forma verbal** es aquella en la que se denota la ausencia de documentación alguna, aquí lo único que bastará para celebrarlo y llevarlo a cabo es la palabra, la que es el único medio por el cual las partes acuerdan las cláusulas que regularán dicha relación laboral. La otra forma de celebrar un contrato laboral es **la forma escrita**, en este tipo de contratos, se especificarán en un documento, las cláusulas que regularán las relaciones laborales que nacen con la firma de las partes.

Los contratos por escrito son aquellos que se concretan con las firmas de las partes interesadas protagonistas de la relación jurídica generada, en un documento en el cual se incluyen todas las cláusulas que estipulan dicha relación.

Teniendo ya los conceptos claros sobre lo que son los contratos laborales y las formas en las que estos se podrían presentar, vayamos a entender lo que es un **contrato laboral de un trabajador doméstico**, y para ello revisemos primero la definición que nos otorga la ley 27986° refiriéndose a **los trabajadores domésticos**, en la cual se prescribe: “ 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 importe 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”.

Además, **la regulación del trabajo doméstico** se encuentra establecida por un Régimen Especial, dentro del cual se establecen las pautas y parámetros que identifican y caracterizan las relaciones laborales de los trabajadores domésticos.

Tenemos también, de acuerdo con los alcances que nos brinda la Ley 27986, una clasificación de **las modalidades de contratación** para un trabajador doméstico, refiriéndose a dos: cama afuera y cama adentro.

Con respecto a la modalidad **cama afuera** nos menciona en su artículo 14° tácitamente que se encuentran aquí clasificadas todos aquellos que prestan sus servicios sin tener la obligación de quedarse a dormir en el hogar donde laboran. (Congreso de la Republica, 2003).

Y refiriéndose a la modalidad **cama adentro**, del mismo modo la Ley 27986 nos prescribe que esta modalidad abarca a todos aquellos trabajadores domésticos que reciben de forma obligatoria por parte de sus empleadores hospedaje, siendo el mismo el adecuado de acuerdo al nivel económico del centro de trabajo en el cual el trabajador doméstico presta sus servicios, además de contar con la alimentación. (Congreso de la Republica, 2003).

Mencionado lo anterior, para esta investigación se ha planteado resolver el siguiente **Problema**: ¿Qué modificaciones se debe implementar de acuerdo con la relación existente entre las formas de celebrar un contrato de trabajo doméstico y la falta de garantías y protección que usualmente perciben?

Teniendo que resolver para ello lo siguiente: ¿Qué deficiencias muestran el tratamiento y regulación que brinda el estado peruano a las contrataciones de los trabajadores domésticos?, ¿Cuál es la relación que mantienen las irregularidades vividas por los trabajadores domésticos y las formas en las que se pueden celebrar con ellos los contratos?, ¿cuál es la propuesta legislativa adecuada para resolver la falta de probanza de las condiciones laborales estipuladas en su contrato al inicio de la relación laboral?

Todo lo planteado dentro de la presente tesis, encuentra su **justificación** en los siguientes aspectos:

Teórico: Se encuentra dirigida a la necesidad de generar antecedentes que puedan inspirar futuras investigaciones referidas a este tema, y que en sus propuestas no solo busquen otorgar la razón a esta tesis, sino más bien que existan también diversas posiciones que permitan colocar este tema en el lugar que merece, con la importancia debida que en nuestra sociedad se puede exigir; en consecuencia poder lograr se generen discusiones entre especialistas que busquen otorgar un mejor tratamiento y sobre todo lograr garantizar el cumplimiento de los derechos de este sector que por tanto tiempo ha venido sufriendo de abusos de manera silenciosa.

Relevancia social: Busca resolver una problemática social que a pesar de llevar tanto tiempo inmersa en nuestro país, como uno de los problemas a los cuales ha sido muy difícil plantearle una solución adecuada, esto no ha sido producto de la ausencia de especialistas que conozcan sobre el tema, sino más bien que coexiste con la indiferencia de gran parte de aquellos para llevar a cabo investigaciones que busquen promover soluciones que nos dirijan a un mejor tratamiento de los derechos de los trabajadores domésticos.

Práctico: Busca dar un aporte respecto a un tema al cual hacen falta pronunciamientos legislativos, a pesar de la existencia de antecedentes que se

pronuncian sobre la existencia de la necesidad de modificar el artículo 3 de la Ley 27986, producto del estado de vulnerabilidad en el que se encuentran los trabajadores domésticos.

Para lograr todo ello, el **Objetivo General** planteado es determinar si modificar la Ley 27986°, especialmente su artículo 3°, cumplirá con otorgar las garantías necesarias para el cumplimiento de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores domésticos; teniendo como **Objetivos Específicos**: a) Identificar las deficiencias del tratamiento y regulación que brinda el estado peruano a las contrataciones de los trabajadores domésticos; b) Definir cuál forma de contratación sería la adecuada para poder garantizar la protección de los derechos del trabajador del hogar, y finalmente; c) Establecer cuál es la propuesta legislativa adecuada para modificar el artículo 3° de la Ley 27986°.

II.- MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Diseño

Teoría Fundamentada: La teoría fundamentada generalmente se construye a través de la aplicación de una serie de técnicas que permiten a los investigadores obtener resultados detallados a partir de datos cualitativos correctamente analizados. (Howitt & Cramer, 2011).

2.1.2. Tipo

a) Según su enfoque:

Cualitativo: El diseño de la presente investigación es cualitativo, dado a que a través del análisis jurídico pretende resolver un vacío legal sin la necesidad del uso de datos estadísticos. (Mejia Herrera, 2015).

b) Según su finalidad:

Jurídico-Propositivo: Pretende a través de un análisis jurídico proponer modificaciones a una legislación existente (Tantaleán, 2019).

c) Según su alcance:

Descriptiva: Usualmente a través de este tipo de estudios se describen eventos y situaciones, es decir, muestra el comportamiento de determinado fenómenos. (Hernández & Mendoza, 2013)

2.2. Escenario de estudio

- Congreso de la República de Perú: puesto que aquí nace la legislación que regula el trabajo doméstico y, la presente investigación abarca el análisis del artículo 3° de la Ley 27986°, en búsqueda de una modificación sobre el mismo.

- Organismo Internacional del Trabajo (OIT): De cuya organización parten los tratados e investigaciones protectoras del sector laboral materia de estudio.

- Mundo laboral de los trabajadores domésticos en Perú: el mismo que nos permitirá conocer la realidad problemática que vive este sector para de este modo poder realizar la propuesta más idónea para el bien común.

2.3. Participantes

Para contribuir al buen desarrollo de la presente investigación se invitó a participar a expertos en la materia del derecho, además de líderes de agrupaciones protectoras de los derechos de los trabajadores del hogar.

Hemos contado para ello con la participación de tres abogados colegiados y dos lideresas de organizaciones protectoras de los derechos de minorías.

2.4. Categorización

Tabla 01: Categorías de Estudio

CATEGORÍA	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUB CATEGORÍA	INSTRUMENTO
Ineficacia de la legislación nacional del trabajo doméstico	Falta de garantías y protección de los derechos laborales de los trabajadores domésticos	LEY 27986°	Artículos de la Ley 27986°	Entrevista y análisis de documentos.
			Realidad social de los trabajadores domésticos	
Formas contractuales del trabajo doméstico	Formas en las que se puede celebrar un contrato entre el empleador y el trabajador doméstico	Análisis de la viabilidad de modificaciones propuestas alas Ley 27986°	Derechos vulnerados	Entrevista y análisis de documentos.

Fuente: Elaboración propia.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se emplearon las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

2.5.1. Técnicas:

-**Entrevista**: La entrevista que se considera como una conversación entre los participantes y el investigador, la cual tiene la única y exclusiva finalidad de poder cumplir el objetivo de la investigación extrayendo la información necesaria través de una guía de preguntas. (Hernandez, et al., 2014).

-**Análisis de documentos**: busca determinar a detalle lo prescrito por un documento en concreto, del modo que cuando se tenga que proyectar las ideas que el mismo desea denotar, tengamos la capacidad de relacionarlo de forma directa con las finalidades que nuestra investigación pueda tener, utilizando un conjunto de fuentes secundarias, como lo pueden ser: artículos, tesis, revistas, leyes, etc. (Romero, et al., 2018).

2.5.2. Instrumentos:

-**Guía de la entrevista**: Contiene una serie de preguntas que formaron parte de una especie de boceto para llevar a cabo el desarrollo de la entrevista en búsqueda de cumplir con los objetivos establecidos.

-**Guía de análisis de documento**: De acuerdo con las fuentes utilizadas, nos permitió recoger de forma ordenada los datos más relevantes para lograr cumplir con los objetivos establecidos en esta investigación.

2.6. Procedimiento

Para poder elaborar la dirección de la entrevista hemos tenido que realizar la observación correspondiente de la legislación que regula el trabajo doméstico, analizar mediante los antecedentes los procesos evolutivos que se han venido demostrando a lo largo de la aplicación de dicha legislación desde el momento de su promulgación hasta la actualidad, lo cual permitirá tener un mayor acercamiento a la realidad problemática estudiada en esta investigación. Es así como la Ley 27986° nos termina resultando aún insuficiente para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores doméstico, dado a que en su artículo 3° se encuentra una salida para que los empleadores puedan dejar de cumplir lo normado en sus líneas seguidas.

Posteriormente para la elaboración de las preguntas, se ha revisado la relación existente entre la dirección que la entrevista mantendría, junto con los objetivos, tanto el general como los específicos de la presente investigación. Esto con la finalidad única de que las respuestas que podamos obtener permitan en la investigación otorgarle la dirección adecuada que conlleve a la concreción de los objetivos.

Finalmente ordenando lo recopilado de la forma adecuada, se formó la mejor propuesta legislativa para buscar modificar el artículo 3° de la Ley 27986.

2.7. Método de análisis de información

Para poder llevar a cabo las entrevistas y el análisis de documentos, se utilizaron dos tablas de elaboración propia del autor, con la finalidad de recopilar la información obtenida, de una forma mucho más organizada; lo cual generó como consecuencia una interpretación mucho más elocuente y fluida en base a los objetivos considerados dentro de esta investigación.

2.8. Aspectos éticos

Esta investigación se desarrolló en base a información legalmente obtenida, la misma que demuestra la seriedad requerida, habiendo sido recogida de fuentes verídica y jurídicas, como lo son libros, artículos, leyes, tratados, investigaciones, entre otras fuentes manuales o virtuales.

Del mismo modo absorbe las teorías y posturas adoptadas por diversos autores de forma respetuosa, dado a que las mismas han contribuido al desarrollo de posiciones que se refieren a este tema.

Y finalmente es importante mencionar también que en esta investigación, se respetaron los lineamientos que la Universidad exige, aplicando las normas APA, y respetando en todo momento los derechos de los autores que fueron tomados en cuenta dentro de la presente investigación.

III.- RESULTADOS

3.1. Deficiencias del tratamiento y regulación que brinda el estado peruano a las contrataciones de los trabajadores domésticos

De acuerdo con lo prescrito como primer objetivo específico, corresponde identificar deficiencias del tratamiento y regulación que brinda el estado peruano a las contrataciones de los trabajadores domésticos. Y analizando los resultados se obtiene lo siguiente

Tabla 02: Pregunta 01 de la Entrevista

1.- ¿Considera que la promulgación de la Ley 27986° ha logrado disminuir la vulneración de derechos de los trabajadores del hogar? Fundamente su respuesta.				
Abog. Carlos Ordoñez Vidal	Mg. Juan José A. Pinillos Rodríguez	Abog. Edgar Rodolfo Bobadilla Carrera	Lic. Mariza Bobadilla Carrera	Lic. Gisella Flores Catillo
Desde luego que sí, especialmente porque al tratarse de un régimen especial, el estado determinó una protección exclusiva para los trabajadores del hogar. Sin embargo, no termina de cumplir con las expectativas de protección a la actualidad para el trabajador doméstico.	Precisamente la promulgación de esta legislación es la que otorga un posicionamiento distinto a los trabajadores domésticos en nuestra sociedad. Eso si es importante mencionar que aún no logran establecerse en donde realmente merecerían estar.	Considero que la Ley 27986° en su momento logró cumplir las expectativas iniciales de los trabajadores domésticos. Fue un gran paso, pero aún creo falta mucho por reconocer a los trabajadores domésticos y que el estado mantiene una deuda a la actualidad con este grupo social.	En resumen, si ha permitido reconocer ciertos beneficios sociales, pero se siente que aún falta mucho camino por recorrer para proteger de manera certera al trabajador doméstico.	Antes de la citada ley el trabajador doméstico se sentía en una situación de total abandono por parte del estado, sin embargo, a partir de ella se considera se dio un avance que ha permitido el reconocimiento de ciertos mecanismos de protección hacia ellos pero que sin embargo en la actualidad merecen ser readaptados.

CONCLUSIÓN GENEREAL: Analizando las respuestas, coinciden todos en que la promulgación de la Ley marcó un gran paso para la protección de los derechos de los trabajadores domésticos, sin embargo, en la actualidad se presencian brechas aún no resueltas por el estado y su legislación. Esto quiere decir que precisamente se considera a la legislación laboral de los trabajadores domésticos como deficiente para garantizar la protección de los derechos laborales y los beneficios sociales de los trabajadores domésticos.

Tabla 03: Análisis documentario 01

LEYES Y DOCTRINA	FUNDAMENTOS	CONCLUSIÓN
Artículo 23° de la Constitución Política del Perú	En el citado artículo de nuestra norma fundamental, se prescribe en su tercer párrafo que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, y mucho menos puede rebajar o desconocer la dignidad del trabajador. (CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÙ, 1993)	Sí existen deficiencias por parte de la legislación laboral que regula el trabajo doméstico, precisamente por que aún a pesar del tiempo transcurrido de la promulgación de esta, se mantiene la brecha que separa la decencia laboral de los trabajadores domésticos, los cuales continúan trabajando en un estado de vulnerabilidad constante para con sus derechos laborales y sus beneficios sociales, colisionando de este modo con normas constitucionales, como por ejemplo el artículo 23° de la Constitución Política del Perú.
Artículo 3° de la Ley 27986	En dicho artículo se prescribe literalmente la posibilidad de poder celebrar los contratos laborales con los trabajadores domésticos tanto de forma escrita, como de forma verbal lo cual genera la discusión sobre la eficacia de la ley 27986	

3.2. Cual forma de contratación sería la adecuada para poder garantizar la protección de los derechos del trabajador del hogar

Tabla 04: Pregunta 02 de entrevista

2.- ¿Considera que para un trabajador del doméstico sería mucho más sencillo de probar las condiciones de una relación laboral con el empleador al contar con un contrato escrito? Fundamente su respuesta.				
Abog. Carlos Ordoñez Vidal	Mg. Juan José A. Pinillos Rodríguez	Abog. Edgar Rodolfo Bobadilla carrera	Lic. Mariza Bobadilla Carrera	Lic. Gisela Flores Catillo
Aunque la legislación te abra paso a poder llevar a cabo contratos verbales, está claro que cuando contamos con la existencia de los términos contractuales correctamente documentados, se facilitan los mecanismos de probanza de dicha relación laboral.	Siempre para evitar surja cualquier tipo de duda en cuanto a la verdad, un contrato de forma escrita sería un mecanismo que se anticipe ante ello, por lo que del mismo modo recomendaría más un contrato escrito que un contrato verbal.	Es correcto afirmar que un contrato escrito otorga más garantías al trabajador doméstico que un contrato de forma verbal, sin embargo, es importante tomar en cuenta también que las mismas garantías reciben los empleadores para poder delimitar responsabilidades de los trabajadores del hogar	Si, pues lo considero como una carta de garantía para que los trabajadores domésticos puedan exigir el cumplimiento de sus derechos laborales.	De hecho, puesto a que contar con un documento que acredite tu relación laboral, servirá como un medio de prueba en cualquier tipo de situación.

CONCLUSIÓN GENERAL: Los contratos de forma escrita configuran un mejor mecanismo de protección que los contratos de forma verbal, puesto a que se brinda una mejor protección de los derechos de los trabajadores domésticos, garantizando de este modo se conozcan las condiciones mediante las cuales se dio inicio a la relación laboral entre los empleadores y los

trabajadores domésticos, asegurando de este modo la capacidad de exigencia por parte de los trabajadores de sus beneficios sociales; situación muy distinta con los contratos verbales, los cuales dificultan y requieren de una mayor fiscalización para determinar en qué condiciones se estableció la relación laboral.

Tabla 05: Análisis documentario 02

LEYES Y DOCTRINA	FUNDAMENTOS	CONCLUSIÓN
Informe N° 001-2016-DP/ADM	Dicho informe prescribe en su Recomendación N° 2, la necesidad de modificar la Ley 27986, encomendando precisamente en su inciso b), se modifiquen las formas de celebrar los contratos de trabajo doméstico, orientando dicha recomendación a que se estipule solo la forma escrita para el cierre de un contrato laboral con los trabajadores domésticos, a fin de facilitar su probanza.	De acuerdo al análisis de los documentos estudiados, se determina que es precisamente a través de los contratos laborales de forma escrita, mediante los que se puede garantizar de manera eficaz el cumplimiento de los derechos laborales, y beneficios sociales de los trabajadores domésticos.
Artículo 7° del Convenio 189 de la OIT	El presente convenio internacional busca proteger y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores domésticos, tal es así que en su artículo 7°, hace mención sobre las formas preferentes en las que se debería celebrar un contrato laboral de trabajo	

	doméstico, mencionando que se lograría una mejoría mientras estos se celebren por escrito	
--	---	--

Tabla 06: Pregunta 03 de entrevista

3.- ¿Considera que existen diferencias en cuanto la efectividad para garantizar derechos entre un contrato escrito y un contrato verbal? Fundamente su respuesta.				
Abog. Carlos Ordoñez Vidal	Mg. Juan José A. Pinillos Rodríguez	Abog. Edgar Rodolfo Bobadilla carrera	Lic. Mariza Bobadilla Carrera	Lic. Gisela Flores Catillo
Siempre existirá una diferencia entre estas dos formas de llevar a cabo los contratos, dado a que como anteriormente lo mencioné, al contar con un contrato escrito siempre existirán mecanismos capaces de	Si, y es que a través de un contrato escrito tienes una mayor facilidad para exigir el cumplimiento del acuerdo firmado.	Efectivamente es una gran diferencia, debido a que mientras que verbalmente cada uno puede discutir su posición más favorable, con un contrato de forma escrita, no habría	Si existen diferencias ya que no hay manera de probar ciertos hechos con un contrato verbal, como podrían ser la delegación de funciones del trabajador doméstico, que al ser verbal el	Si, en mi experiencia y contacto constante con trabajadores domésticos resulta más efectivo como medio probatorio un contrato escrito, si bien es cierto existen entes reguladores que fiscalizan a empleados y empleadores para verificar las condiciones de la relación laboral, resulta complejo probar el tiempo de trabajo, funciones,

garantizar el cumplimiento de lo que se dispuso.		forma de negar el haber aceptado las condiciones documentalmente firmadas.	empleador puede ir aumentando las funciones del trabajador sin adicionar pago alguno.	remuneración, etc. Ya que dichos datos pueden ser fácilmente manipulados a su conveniencia por el empleador y su entorno, siendo esto desfavorable para el cumplimiento de los derechos del trabajador doméstico.
--	--	--	---	---

CONCLUSIÓN GENERAL: Todos coinciden en que es mucho más efectiva la probanza y garantía de derechos a través de un contrato de forma escrita.

3.3. Cuál es la propuesta legislativa adecuada para modificar el artículo 3° de la Ley 27986°.

Tabla 07: Pregunta 04 de entrevista

4.- Tomando en cuenta su respuesta anterior, ¿Qué opinión le merece lo prescrito en el artículo 3° de la Ley 27986°? Fundamente su respuesta.				
Abog. Carlos Ordoñez Vidal	Mg. Juan José A. Pinillos Rodríguez	Abog. Edgar Rodolfo Bobadilla carrera	Lic. Mariza Bobadilla Carrera	Lic. Gisela Flores Catillo
Viéndolo desde el punto de vista de la efectividad en cuanto a su	Deja abierta la posibilidad de incumplir con lo normado sin esperar a	Merece ser estudiado a detalle para evaluar la efectividad en cuanto al	Desde mi punto al dejar abierta la posibilidad de llevar a cabo contratos	En mi opinión el articulo 3° necesita ser modificado para beneficiar

funcionamiento, toda la ley merece una detenida revisión para obtener las mejores propuestas de modificatorias a la misma.	que alguien más lo llegase a notar, justo en el extremo en el que permite la elaboración de contratos verbales, la capacidad de garantizar los derechos de los trabajadores queda totalmente expuesta.	otorgamiento de las garantías necesarias para proteger los derechos y beneficios sociales del trabajador doméstico.	verbales sin contar con los mecanismos necesarios para que estos se encuentren regulados, dejan al trabajador doméstico en una situación de vulnerabilidad.	a trabajadores del hogar, con la finalidad de proteger sus derechos laborales.
--	--	---	---	--

CONCLUSIÓN GENERAL: Todas las respuestas reconocen tácitamente que es necesaria una modificación en el artículo 3° de la ley 27986°, debido a la falta de eficacia para el otorgamiento de las garantías de protección de los derechos y beneficios sociales del trabajador doméstico.

Tabla 08: Pregunta 05 de entrevista

5.- ¿Considera que es necesario proponer una modificación sobre el artículo 3° de la Ley 27986°? Fundamente su respuesta.				
Abog. Carlos Ordoñez Vidal	Mg. Juan José A. Pinillos Rodríguez	Abog. Edgar Rodolfo Bobadilla carrera	Lic. Mariza Bobadilla Carrera	Lic. Gisela Flores Catillo
Si, ya que proponer que los trabajadores del hogar puedan celebrar	Considero que se debe hacer investigaciones al respecto si resulta o no	Si, lo considero de suma importancia dado que es necesario exigir	Si, desde mi punto de vista proponer una modificación al tipo de	En mi opinión una modificación adecuada para un cambio

<p>únicamente el contrato escrito sería una manera de disminuir informalidad y la explotación de los trabajadores domésticos.</p>	<p>conveniente para la economía una modificación así, sin embargo, opino que celebrar un contrato escrito resulta más conveniente para el beneficio de los trabajadores domésticos.</p>	<p>obligatoriamente la elaboración de un contrato escrito para garantizar el cumplimiento y protección de los derechos y beneficios sociales del trabajador.</p>	<p>contrato yo elegiría el contrato escrito ya que abre la posibilidad de que los trabajadores del hogar puedan gozar de sus beneficios laborales y además el estado pueda a su vez fiscalizar con mayor eficacia.</p>	<p>progresivo sería proponer que los contratos a trabajadores domésticos sean celebrados únicamente de forma escrita.</p>
---	---	--	--	---

CONCLUSIÓN GENERAL: Se determina que el artículo 3° de la Ley 27986, necesita ser modificada, señalando que es el artículo 3°, el cual regula y establece las formas verbal y escrita para la celebración de contratos laborales de trabajo doméstico; aquel que necesita regular de manera obligatoria el establecimiento de las celebraciones de contratos laborales de los trabajadores domésticos de forma escrita.

IV. DISCUSIÓN

Tomando en cuenta el Objetivo Específico N° 1, el cual es: Identificar las deficiencias del tratamiento y regulación que brinda el estado peruano a las contrataciones de los trabajadores domésticos, de acuerdo con los resultados obtenidos, podemos desprender de todas las respuestas referidas al mismo, que coinciden en un gran paso la promulgación de la Ley 27986°, pero que sin embargo queda mucho camino por recorrer para garantizar la protección de los derechos y beneficios sociales de los trabajadores domésticos dado a que no se están tomando en cuenta los mecanismos necesarios para exigir el cumplimiento de dicha ley.

Y es que todo lo regulado por la Ley 27986° significa uno de los avances más importantes para el reconocimiento y formalización de derechos de los trabajadores domésticos en nuestro país, sin embargo, este no deja de ser un punto de partida para continuar buscando se logre originar mejores derechos y condiciones para los trabajadores domésticos, como por ejemplo las formas de elaboración de los contratos, las remuneraciones que perciben, un manejo regulado en cuanto al tema de la maternidad, regular y garantizar la inexistencia del acoso sexual, entre otros que para el estado aún quedan pendientes, y que los trabajadores del hogar merecen. (Organismo Internacional del Trabajo, 2013).

De acuerdo con el objetivo específico N° 2, el cual pretende definir cuál forma de contratación sería la adecuada para poder garantizar la protección de los derechos del trabajador del hogar, las preguntas resueltas por los conocedores coinciden en que la mejor manera que existe para celebrar un contrato y probar cualquier tipo de relación jurídica laboral es concretándolo bajo la forma escrita, dado a que de este modo, no queda abierta la posibilidad de especular sobre la verdad que pueda plantear posteriormente cada una de las partes, sino más bien se tendría la certeza de las condiciones bajo las que se firmó la relación laboral entre el empleador y el trabajador doméstico, siendo capaces de evaluar también su contenido buscando no se vulneren los derechos que como trabajador le corresponden al trabajador doméstico.

La Defensoría del Pueblo, en la publicación de su estudio titulado “Las Trabajadoras del Hogar en el Perú”, nos menciona refiriéndose a la formalidad de los contratos de trabajo doméstico, que en la práctica se ha logrado evidenciar que un gran número de trabajadoras del hogar no exige el cumplimiento de sus derechos laborales puesto a que sus contratos se celebraron de manera verbal, provocando de este modo una carencia probatoria de parte del trabajador, menciona además que los trabajadores domésticos que se encuentran afiliados a un fondo de pensiones son tan solo el 13%, el 39% carece de un seguro médico, un 78% percibe un sueldo menor a la remuneración mínima vital y con respecto al nivel educativo, no cuentan ni siquiera con primaria un 17%, y es que con respecto a la formalidad del contrato, la práctica evidencia que en la gran mayoría de casos este se celebra solo de manera verbal, lo que puede generar dificultades para probar la relación laboral, colocando al trabajador/a del hogar en una situación de mayor vulnerabilidad. Por este motivo, la Defensoría del Pueblo ha recomendado que la legislación avance en este punto hacia el establecimiento de la obligatoriedad de la formalidad escrita para este tipo de contratos (Defensoría del Pueblo, 2016).

Incluye además, una recomendación dirigida al Congreso de la República mencionando que es necesario que los contratos de los trabajadores domésticos se celebren de forma escrita, para de este modo poder facilitar su probanza, justificando dicha recomendación en las dificultades que existen para que un trabajador doméstico exija los derechos que un contrato se le pueden haber reconocido, mencionando que si un contrato se concreta de forma verbal, se pueden anunciar diversas propuestas, las cuales ante un incumplimiento, no existen las mismas facilidades que existirían con un contrato escrito para poder probar lo que se estipuló (Defensoría del Pueblo, 2013).

Finalmente, sobre las respuestas que se direccionaron hacia el tercer y último objetivo específico, el cual plantea establecer cuál es la propuesta legislativa adecuada para modificar el artículo 3° de la Ley 27986°, todos lo consideraron como necesario, especialmente buscando extinguir la regulación de un contrato verbal, dado a que es a partir de ahí dónde nacen las brechas que mantienen como incógnitas la gran cantidad de abusos y atentados sobre los derechos que los trabajadores domésticos poseen.

De este modo me obligo a mencionar que en el año 2017 se presentó un proyecto de Ley en el que precisamente el artículo 3° buscaba modificarse extinguiendo la posibilidad de poder celebrar un contrato de forma verbal, mencionando que éste se debe celebrar de forma escrita y por duplicado, además debiendo ser por plazo determinado (Sánchez Alva, 2017).

Es por ello que los resultados presentados en esta investigación, coinciden en diversos extremos con los antecedentes tomados en cuenta. Reafirmando lo que por tanto tiempo se viene mencionando en los aspectos referidos a esta problemática, pues debido a la situación en la que se encuentran inmersos los trabajadores domésticos, es necesario se presente una modificación en la Ley 27986°, especialmente en la parte donde se regulan las formas de poder llevar a cabo los contratos, incluida en el artículo tres.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados de la investigación, gracias a la opinión de expertos, y anteriores investigaciones, tanto nacionales como internacionales, se concluye que:

El artículo 3° de la Ley 27986, no otorga las garantías suficientes para el cumplimiento y protección de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores domésticos, debido a que permite la elaboración de contratos de forma verbal, siendo, de acuerdo a lo mencionado en investigaciones previas una modalidad que deja en un estado de indefensión a los trabajadores domésticos, dado a que a través de éste se limitan los mecanismos de probanza para reconocer las condiciones de trabajo con las que se inició la relación laboral.

Por lo tanto, celebrar un contrato por escrito para iniciar la relación laboral de un trabajador doméstico, permitirá al mismo poder exigir el cumplimiento de sus derechos laborales y beneficios sociales, los cuales fueron con anterioridad documentalmente señalados.

Entonces modificar el artículo 3 de la Ley 27986, otorgará a los trabajadores domésticos una mayor garantía del cumplimiento y protección de sus derechos laborales y beneficios sociales.

Dicha modificación encuentra su sustentación en que los contratos de forma verbal dejan al trabajador doméstico en un estado de vulnerabilidad.

Por ende, establecer la obligatoriedad en llevar a cabo los contratos con los trabajadores domésticos de forma escrita, permitirá que los trabajadores domésticos puedan ser capaces de recibir una mejor vida laboral, en la que realmente sientan que se garantiza y protege el cumplimiento de sus derechos y beneficios sociales.

VI. RECOMENDACIONES

En primer lugar, ante de la falta del otorgamiento de la importancia debida hacia este tema, recurro a todo aquel que logre tomar conocimiento de esta investigación, ya que habiendo conocido la situación de vulnerabilidad en la que los trabajadores domésticos viven, incito a no ser indiferentes con esta problemática, y es más me atrevo a recomendarles se sientan capaces de poder dedicar investigaciones referidas al trabajador doméstico, el cual requiere de un mayor interés de nuestra parte como concedores del derecho, velando por los intereses de las personas que constitucionalmente se reconocen, aplicando esto a todos y para todos.

En segundo lugar, considero que sí es necesario realizar modificaciones sobre la ley 27986°, específicamente sobre el artículo que regula las formas de elaboración de contratos, buscando taxativamente se extinga de este artículo la posibilidad de poder llevar a cabo un contrato verbal, debido a la gran dificultad que presentan los mismos para que el trabajador doméstico pueda exigir el cumplimiento de sus derechos laborales y beneficios sociales.

Es por ello por lo que se recomienda a los legisladores, tomar en cuenta la propuesta que esta investigación presenta, tomando en cuenta los objetivos que se cumplieron durante dicho estudio.

VII. PROPUESTA

PROYECTO DE LEY XXX/2019

ARTÍCULO 1°.

La presente Ley tiene como objeto modificar la Ley N° 27986 de los trabajadores del hogar, con la finalidad de brindar una justa y razonable protección a las garantías, protección y beneficios sociales a este sector laboral.

ARTÍCULO 2°.

Modifíquese el artículo 3° de la Ley 27986°, a través de lo que a continuación se prescribe:

ARTÍCULO 3°. El contrato de trabajo para la prestación de servicios del hogar se celebrará obligatoriamente de forma escrita y por triplicado, siendo una copia para cada parte y, quedando la tercer, bajo responsabilidad del empleador, sujeta a presentarse ante el Registro de Trabajadores del Hogar de la SUNAT.

Es obligatorio incluir dentro del contrato escrito el monto remuneratorio, las horas laborales, el tiempo de descanso, y los beneficios sociales naturalmente surgidos en cualquier tipo de relación laboral.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Téngase por derogada toda norma legal que se oponga a lo que en la presente ley queda dispuesto.

VI. REFERENCIAS

- Anicama Morán, W., & Fernandez Antonio, C. (2018). *La Vulneración al Régimen Laboral de las Trabajadoras del Hogar, Respecto de la Ley 27986*. Lima centro 2018. Lima, Perú.
- Araoz, a. F. (12 de junio de 2003). *La Republica* . (la republica) Obtenido de <https://larepublica.pe/politica/355473-trabajadores-del-hogar-avance-o-retroceso/>
- Arias Odón, F. (2012). *El proyecto de investigación , Introdcción a la metodología científica* (6 ed.). Lara, Venezuela: Episteme.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom.
- Canales, M. (2006). *Metodologías de investigación social*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Cebollada Gay, M. (2017). *Hacer visible lo invisible Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública* (1 ed.). (G. R. Cota, Ed.) Mexico D.F., Mexico: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Congreso de la Republica. (Junio de 2003). Ley de los Trabajadores del Hogar. *El Peruano*, págs. 245329-245330.
- Constitución Política Del Perú. (2006). Lima: C&C.
- Defensoría del Pueblo. (2013). *Las trabajadoras del hogar en el Perú*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Defensoría del Pueblo. (2016). *Las Trabajadoras del Hogar en Perú: Balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales*. Obtenido de Blog De La Defensoría Del Pueblo: <https://www.defensoria.gob.pe/blog/las-trabajadoras-del-hogar-en-el-peru-balance-sobre-el-cumplimiento-de-las-recomendaciones-defensoriales/>

- Defensoria del Pueblo. (2018). Obtenido de <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Documento-Defensorial-N-21.pdf>
- Goldsmith, M. (2007). Disputando fronteras: la movilización de las trabajadoras del hogar en América Latina. *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*. Recuperado el 2019, de URL : <http://journals.openedition.org/alhim/2202>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). (M. Rocha, Ed.) Mexico D.F., Mexico: Ineramericana editores S.A. de C.V.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Características del Hogar*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1539/cap06.pdf. Lima.
- Internacional Labour Organization. (2016). *Formalizing Domestic Work*. Geneva: Copyright © International Labour Organization.
- Legua Bordon, S. (2017). El aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro – 2017. Lima, Perú.
- Malaestra Sinuiri, R. (2017). Falta de probanza en la contratación verbal de los trabajadores del hogar. Puerto Maldonado, Perú.
- Mejia Herrera, N. B. (2015). Cuando la discriminación es Ley, El caso de las trabajadoras del hogar remuneradas. Mexico D.F., Mexico.
- Mendez Alvarez, C. (1988). *Metodología guía para elaborar diseños de investigación en ciencias. Económicas, contables y administrativas*. Bogotá, Colombia.
- Mujeres Migrantes Diversas, Las Libélulas, Mujeres Pa'lante y Sindillar/Sindihogar. (2017). Recomendaciones al ayuntamiento de Barcelona sobre política pública para la atención de las

trabajadoras del hogar, la limpieza y los cuidados . Barcelona, España: Departament de Transversalitat de Gènere.

Organismo Internacional del Trabajo. (1 de Junio de 2011). Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos. *Convenio 189*. Ginebra.

Organismo Internacional del Trabajo. (2013). *Trabajo doméstico remunerado en el Perú*. Lima: Copyright ©.

Organizacion Internacional de Trabajo (OIT). (2016). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe* (1 ed.). Ginebra, Suiza: Oficina Regional para América Latina y el Caribe. LIMA.

Organización Internacional Del Trabajo. (2011). *Convenio N°189 articulo 12ª inc. 2*. Europa: OIT.

Organización Internacional Del Trabajo. (05 de diciembre de 2016). *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_537045/lang--es/index.htm

Palella, S., & Martins, F. (2003). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuela: Fedupel.

Perez, L. (2015). *¿Al fondo del escalafón? Un estado de la cuestión sobre el trabajo doméstico remunerado en el Perú*. Lima, Perú: Centro de Investigación de la Universidad del.

Perez, L. (Julio de 2015). *Trabajadoras domésticas remuneradas, avances en derechos laborales y en ciudadanía: Chile y el Perú en perspectiva comparada*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Rodriguez Enriquez, C. (2013). *El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado*. Buenos Aires, Argentina.

Sánchez Alva, J. (2017). Proyecto de Ley 2884°/2017. Lima, Perú:
Congreso de la República.

Tantaleán Odar, R. M. (2019). *Tipologías de las Investigaciones Jurídicas*.
Cajamarca: Derecho y cambio social.

Wiego. (2017). *Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando*.

Obtenido de

[http://espanol.wiego.org/economiainformal/ocupaciones/trabajo-
del-hogar/](http://espanol.wiego.org/economiainformal/ocupaciones/trabajo-del-hogar/)

ANEXOS

ANEXO 1: ENTREVISTA REALIZADA A EXPERTOS

Título: “INEFICACIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES DOMÉSTICOS”.

Entrevistado:

Cargo:

CUESTIONARIO

1.- ¿Considera que la promulgación de la Ley 27986° ha logrado disminuir la vulneración de derechos de los trabajadores del hogar? Fundamente su respuesta.
2.- ¿Considera que para un trabajador del doméstico sería mucho más sencillo de probar las condiciones de una relación laboral con el empleador al contar con un contrato escrito? Fundamente su respuesta.
3.- ¿Considera que existen diferencias en cuanto la efectividad para garantizar derechos entre un contrato escrito y un contrato verbal? Fundamente su respuesta.
4.- Tomando en cuenta su respuesta anterior, ¿Qué opinión le merece lo prescrito en el artículo 3° de la Ley 27986°? Fundamente su respuesta.
5.- ¿Considera que es necesario proponer una modificación sobre el artículo 3° de la Ley 27986°? Fundamente su respuesta.
RESPUESTAS
1.-
2.-
3.-
4.-
5.-

Elaboración propia.

ANEXO 2: ESQUEMA DE ANÁLISIS DOCUMENTARIO

TIPO DE DOCUMENTOS	FUNDAMENTOS	CONCLUSIÓN

Elaboración Propia.