



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
DERECHO**

Jornada de trabajo ordinaria de las Trabajadoras del hogar

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Derecho

AUTORA:

OSSANDON FLORES, NANCY MARGARITA (ORCID: 0000-0001-5786-481)

ASESOR:

Dr. CARRASCO CAMPOS, MARCO ANTONIO (ORCID: 0000-0002-6715-8537)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Laboral

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre por estar siempre confiando y apoyando todo lo que emprenda.

A Alvaro Josué y Renzo Alonso los motores de mi vida, quienes apuestan por mi incondicionalmente.

A José por creer en mi capacidad como profesional, y como madre

Agradecimiento

A Dios todo poderoso por guiarme e iluminar mi camino.

A Manuel por protegerme, y ser mi ángel custodio.

A mi asesor Dr. Marco Antonio Carrasco Campos por su paciencia, profesionalismo y calidad humana, al brindarme su apoyo para lograr este título.

A mis colegas que de alguna u otra forma contribuyeron con este objetivo, en especial a la Mg. Diaz Tocas Luz y al Dr. Miraya Gutiérrez Rubén.

Índice de contenidos

Dedicatoria	1
Agradecimiento	2
Índice de contenidos	3
Índice de tablas	5
Índice de figuras y gráficos	6
Resumen	7
Abstract	8
Resumo	9
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	34
3.1. Tipo y diseño de investigación	34
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	35
3.3. Escenario de estudio	35
3.4. Participantes	35
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.6. Procedimiento	37
3.7. Rigor científico	37
3.8. Método	38

3.9. Aspectos éticos	38
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	52
VII. PROPUESTA	54
REFERENCIAS	60
ANEXOS	66
ANEXO N° 1: Matriz de consistencia	66
ANEXO N° 2: Instrumento	68
ANEXO N° 3: Carta de validación	74
ANEXO N° 4: Matriz de entrevistados	75

Índice de tablas

Tabla 1: Enfoque y diseño	34
Tabla 2: Matriz de categorización	35
Tabla 3:	36
Tabla 4: Matriz de consistencia	74
Tabla 5: Matriz de entrevistados	75

Índice de figuras y gráficos

Figura 1: Porcentaje de trabajadora del hogar	22
Figura 2: 5 necesidades de maslow	25
Figura 3: Siete necesidades de Maslow	26

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general analizar cómo las modificaciones de la jornada de trabajo regulado en el artículo 10 de la Ley 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, mejora el derecho estos trabajadores. La investigación tuvo un enfoque cualitativo, de tipo básica, de un diseño Fenomenológico, se empleó un método inductivo; asimismo, estuvo conformada por una población de 10 expertos en el tema laboral, el trabajo fue efectuado tomando un muestreo no probabilístico por conveniencia; por otro lado, la técnica utilizada fue la entrevista y como instrumento se observó los lineamientos de la guía entrevista. Por su parte, conforme con lo analizado respecto a la apreciación de los expertos entrevistados, se llegó a la conclusión que, la jornada laboral del trabajador doméstico estipulado en la Ley No. 31047 ha mejorado y reivindicado sus derechos, pero aún resulta insuficiente, porque si bien ha regulado que la jornada de trabajo es de 08 horas diarias y 48 semanales, sin embargo, no existe mecanismo digital de control del horario de inicio y fin de labores, ni registro de horas extras, hecho que vulnera el derecho a la igualdad ante la Ley en comparación con otros trabajadores que cuentan con dicho mecanismo de control.

Palabras claves: Ley 31047, Trabajadora, Hogar, Jornada Laboral.

Abstract

The present study had the general objective of analyzing how the modifications of the working day regulated in article 10 of Law 31047, Domestic Workers Law, improves the right of these workers. The research had a qualitative approach, of a basic type, of a phenomenological design, an inductive method was used; Likewise, it was made up of a population of 10 experts in the labor field, the work was carried out taking a non-probabilistic sampling for convenience; on the other hand, the technique used was the interview and the guidelines of the interview guide were observed as an instrument. On the other hand, in accordance with the analysis regarding the assessment of the interviewed experts, it was concluded that the working hours of the domestic worker stipulated in Law No. 31047 have improved and claimed their rights, but it is still insufficient, because Although it has regulated that the working day is 08 hours a day and 48 a week, however, there is no digital mechanism to control the start and end times of work, or registration of overtime, a fact that violates the right to equality before the Law in comparison with other workers who have such a control mechanism.

Keywords: Law 31047, Worker, Home, Working Hours

Resumo

O presente estudo teve como objetivo geral analisar como as modificações da jornada de trabalho regulamentadas no artigo 10 da Lei 3.1047, Lei do Trabalho Doméstico, aprimoram os direitos desses trabalhadores. A pesquisa teve uma abordagem qualitativa, de tipo básico, de desenho fenomenológico, foi utilizado um método indutivo; Da mesma forma, sendo constituído por uma população de 10 especialistas da área de trabalho, o trabalho foi realizado por meio de amostragem não probabilística por conveniência; por outro lado, a técnica utilizada foi a entrevista e as orientações do roteiro de entrevista foram observadas como instrumento. Por outro lado, de acordo com a análise referente à avaliação dos peritos entrevistados, concluiu-se que a jornada de trabalho da empregada doméstica prevista na Lei nº 3.1047 melhorou e reivindicou seus direitos, mas ainda é insuficiente, pois Embora regulamentou que a jornada de trabalho é de 08 horas por dia e 48 por semana, porém, não existe mecanismo digital de controle dos horários de início e término do trabalho, nem registro de horas extras, fato que viola o direito à igualdade perante a lei. em comparação com outros trabalhadores que possuem tal mecanismo de controle.

Palavras-chave: Lei 31047, Trabalhador, Casa, Art. 10, OIT.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo que se lleva a cabo en el hogar con remuneración es uno de las formas laborales con la que cuentan las personas para lograr ingresos económicos , el mismo que por años no ha sido reconocido en las legislaciones internacionales, ni nacionales, brindándoseles un trato desigual ante la ley, con la discriminación por la misma labor que realiza, siendo estigmatizados como de menor clase social, considerándoseles que efectúan un trabajo no digno y por tanto, los derechos laborales no les asistían y por largos años no fueron considerados con los mismos derechos de cualquier otro trabajador sujeto a otros regímenes laborales, presupuesto fáctico que trajo como consecuencia el desconocimiento y vulneración de sus derechos fundamentales de dignidad, igualdad ante la Ley, y no discriminación entre otros (Montaño & Calderón, 2010).

Ahora bien, tanto a nivel internacional y nacional, el trabajo que se realiza en el hogar puede ser en forma interna donde desarrollan su labor o de connotación externa cuando la labor se realiza sin permanencia del trabajador; en ese sentido, este trabajo con contraprestación dineraria se analiza desde la perspectiva de los derechos que como tales les corresponde frente a otros trabajadores que realizan distinta actividad y que en concreto deben ser amparados y ser iguales ante la Ley, pero sucede que este derecho fundamental no tiene asidero en estos trabajadores porque al no reconocerles todos sus derechos vulneran la igualdad ante la Ley, la no discriminación, la dignidad como persona (García, Orozco & Olivares, 2014).

Respecto de esta actividad laboral se tiene un prejuicio de que se trata de un trabajo soterrado de personas sin educación o destinadas a personas de muy bajo recurso, lo cual termina por estigmatizarlos, cuando debe ser considerado como un trabajo tan igual como los demás que existen en cualquier país. Sin embargo, las trabajadoras del hogar son tomada a menos, la apreciación a priori que se tiene linda con la vulneración del derecho a la dignidad, a la discriminación y al trabajo debidamente remunerado con los derechos que le corresponde por el solo hecho de ser trabajador, pero sucede todo lo contrario, porque son trabajos que deben realizar personas sin cultura (Rosanvallon, 2012).

El tratamiento de vulneración de derecho a la dignidad como persona trabajadora exacerba las diferencias de género, raza y clase, e impacta en la vulnerabilidad de los derechos de estas trabajadoras peruanas en cuanto a su reconocimiento ante las leyes laborales, porque son discriminadas por muchas razones como mujeres, inmigrantes, pobreza y bajos ingresos, nivel educativo, aunado a ello, que se mantiene la idea que son personas de última categoría o estrato social que no merecen reconocimiento de derechos laborales (Valdez, 2013).

En China, existen dos formas legales de trabajo del hogar remunerado: cama interior y/o exterior. La principal característica que distingue a estos dos métodos es la obligación de vivir en el hogar donde trabajan. Según el testimonio de las trabajadoras del hogar, la labor de hogar es la más inestable de sus derechos, lo que las pone en riesgo de sufrir violencia física, psicológica, sexual, largas jornadas laborales, manipulación emocional, etc (Duran, 2012).

Por otro lado, según la Administración Estatal de Aduanas e Impuestos Lima Metropolitana es una zona donde se contratan este tipo de trabajadoras, resultan ser los distritos de Jesús María, Surco, San Isidro, Miraflores, La Molina, San Borja, Chorrillos, San Miguel, Magdalena del Mar, La Victoria, Lima, San Martín de Porres, San Juan de Lurigancho, Surquillo, Los Olivos (Carrasco, 2014).

Las trabajadoras del hogar se rigen por la Ley 31047, vigente desde el año 2020, es una Ley que reconoce algunos beneficios laborales (reducidos a la mitad) y es una ley que en la actualidad permite que se sigan vulnerando derechos humanos, esta situación se da porque se señala que la remuneración a percibir será pactada entre las partes además indica que el pago de la remuneración puede ser semanal quincenal o mensual estas normas por lo general se traducen en sueldos irrisorios y retrasos en los pagos comprometiendo también otro derecho fundamental que le corresponde a todo trabajador como es el acceso efectivo a la seguridad social como señala el artículo N°18 que establece una cobertura efectiva al seguro social con carácter de asegurados obligatorios como cualquier trabajador de la actividad privada con respecto al acceso a la salud (Varela, 2017).

Con respecto a la pensión el trabajador puede optar por el Sistema Nacional o Privado para su jubilación, este precepto no tiene concordancia con lo que se establece en el artículo N°5 ya que para tener derecho a la cobertura social las aportaciones tienen como base al sueldo mínimo siendo el 9% (en base a la RMV.) para el acceso a la salud que corresponde el pago al empleador y la afectación del 13% (en base a la RMV.) para el acceso a la pensión para ello el trabajador tienen que estar inscritos en los registros de la SUNAT. posicionándolos en una situación desamparo y vulnerabilidad que atenta contra su dignidad como trabajador, contraviniendo normas constitucionales, los tratados internacionales y las recomendaciones de la entidad internacional en aspectos laborales como resulta la OIT, que es el ente rector en cuanto a la salvaguarda y protección de las prerrogativas de una población laboral con mayor grado de vulnerabilidad en el mundo (Asiú, 2021).

La Defensoría del Pueblo (2010) señaló que en virtud de su Ley Orgánica y en mérito del artículo 26 formuló recomendaciones en base a los resultados de sus investigaciones e informes sobre los trabajadores del hogar, en este sentido pone un énfasis particular ya que su situación merece especial atención por ser una población laboral con alto grado de vulnerabilidad.

En ese contexto descrito, se formuló el siguiente problema general, ¿Como la modificación de la jornada ordinaria de trabajo regulado en el artículo 10 de la Ley 31047 mejora los Derechos fundamentales de las Trabajadoras del Hogar?, como problemas específicos tenemos los siguientes: ¿De qué manera los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar se relacionan con el acceso a los beneficios sociales? y ¿De qué manera los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar se relaciona con las normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al trabajo del hogar?

De que manera la modificación de la jornada laboral protege contra la explotación laboral

Por otro lado, la labor realizada a través de esta investigación tiene justificación suficiente porque radica en la gran incertidumbre para determinar con meridiana claridad y de manera específica los derechos por la actividad laboral que realizan por tanto resulta necesario que cuenten con la protección legal que el Ministerio

de Trabajo y Promoción del Empleo que en forma sistemática tiene que ir regulando en beneficio de este sector laboral que por muchos siglos ha sido marginado.

La investigación tiene relevancia social y jurídica teniendo en cuenta que se trata de un sector que contribuye con el desarrollo social y económico del país por cuanto favorece la producción de la riqueza de las familias que trabajan fuera del hogar.

Los resultados del análisis de los dispositivos legales de acceso a la Seguridad Social y las de salvaguarda a estas operarias en labores del hogar que viene dictando el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo contribuirán a la mejora de la redacción de leyes que erradiquen los vacíos legales que hoy en día confronta el sector de las trabajadoras del hogar al no contar con un Capítulo específico en la legislación laboral sobre la materia.

En esa línea, se tuvo a bien esgrimir como objetivo general el siguiente: Analizar cómo las modificaciones de la jornada laboral regulado en el artículo 10 de la Ley 31047 mejora el Derecho de las Trabajadoras del Hogar, mientras que los objetivos específicos fueron: Precisar cuál sería la relación entre los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar con el acceso a los beneficios sociales y determinar de qué manera se relacionarían los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar con las normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al trabajo doméstico.

II. MARCO TEÓRICO

Según Pacori & Pacori (2019) esta parte de la investigación consiste en reunir todos los conocimientos hasta ahora tratados por otros investigadores en las tesis o libros que hablan sobre el problema tratado, así como toda la información conducente a cumplir con el objetivo de la investigación, de ahí que se fundamenta en antecedentes nacionales e internacionales, bases teóricas y marco conceptual.

Siendo así, se tiene a bien, poner a consideración los antecedentes nacionales efectuados a la fecha sobre el presente trabajo de investigación

Valdez, B. (2014) en la tesis que optó por cursar una maestría en la Pontificia Universidad Católica del Perú, "Empleadores y trabajadores desde el hogar: Un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en el sector intermedio Metropolitano de Lima" desarrollado por Bettina del Carmen, el objetivo general del autor fue estudiar el género y demostrar el impacto de la relación entre empleadores y personas dedicadas a laborar en el hogar en la ejecución de los derechos con el que deben contar por realizar esta actividad. En la quinta conclusión, afirmó que las tareas domésticas remuneradas en el Perú se realizan de dos formas: haciendo las tareas del hogar en la casa y haciendo las tareas del hogar pernoctando o en exterior. Aunque el número de personas encamadas que realizan labores domésticas en China es muy reducido, según estadísticas del INEI, se ha confirmado que residen en una situación de severa discriminación y vulneración de derechos: bajos salarios, jornada laboral excesiva y vida íntima controlada.

García (2018) En la tesis "Trabajadoras del hogar y sus mecanismos de protección, legislación y visión social de Chiclayo" la autora tuvo como objetivo establecer la modificación de la legislación especial para trabajadoras del hogar para poner a buen recaudo lo que por propio esfuerzo les corresponde. Como tercera conclusión definitiva a la que se llega al analizar a las trabajadoras del hogar se encuentra en la doctrina y en el proceso legislativo nacional e internacional, con que se encuentran en situaciones de fragilidad, esto se debe

principalmente a su trato discriminante debido a que la mayoría de ellos y ellas provienen de áreas rurales, conocen poco sobre sus derechos y debido a que sus propias leyes los discriminan; deduciendo que esto ilustra aún más que el trabajo del hogar nunca ha tenido una especial y prioridad atención por parte del mismo Estado.

En el estudio "Análisis comparativo: trabajo del hogar y seguridad social en América Latina", realizado por el Instituto Técnico Santo Domingo del INTEC, Centro de Investigaciones de Género-CEG-INTEC (2012), el propósito fue preguntarles a las trabajadoras del hogar de países latinoamericanos sobre su experiencia laboral. Con respecto a la normativa de seguridad social, los métodos utilizados incluyen la búsqueda y consulta de documentos e información de instituciones responsables de implementar sistemas de seguridad social en distintas metrópolis del continente americano y en organismos internacionales que resuelven problemas de trabajo del hogar. La conclusión arribada que la protección de los derechos previsionales de las trabajadoras del hogar requiere de una importante intervención estatal en el financiamiento, registro y fiscalización con el fin de posibilitarles la ejecución efectiva de sus derechos laborales en igualdad de condiciones al igual que los trabajadores de otras categorías ocupacionales.

Ruberte (2016) En este trabajo de investigatorio realizado en la Universidad de Zaragoza en España, tuvo como título: Proyectos de intervención para la creación de un espacio de trabajadoras del hogar orientada a analizar los perfiles socio-demográficos, donde estableció como propósito precisar cuáles son las situaciones jurídico-administrativas y las necesidades específicas de las trabajadoras del hogar. La conclusión es que la atención a este colectivo se concentra principalmente en dos áreas: La asesoría jurídica laboral y la formación profesional en el departamento. La segunda conclusión es que las mujeres de este segmento deben regirse por sus planes migratorios. Esto confirma la baja movilidad de este grupo de féminas que realizan su actividad laboral en este rubro, debido a ello, representan un medio de solventar sus necesidades primarias especialmente para las mujeres inmigrantes.

La Cruz & Fuentes (2016), tuvieron como objetivo establecer que la mayoría de las empleadas domésticas emigran del país en busca de mejoras económicas y calidad de vida, efectuando para tales efectos un análisis de la realidad existente. Sin embargo, la realidad es diferente porque enfrentan la situación real de ser a menudo esclavizados, discriminados, humillados, explotados y enojados, y su trabajo muchas veces no es reconocido. Estable como conclusión que el sector de la limpieza se encuentra en un estado frágil no solo en nuestro país sino también en el mundo, y luego enfrenta el revuelo de este sector, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo. Convenio Promulgado No. 189.

Torres (2020), menciona en su artículo científico que el artículo 189 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo estipula que un trabajador doméstico se refiere a cualquier persona que se dedique al trabajo del hogar en una relación laboral. Los trabajadores domésticos pueden ejercer la actividad laboral cumpliendo un horario completo o parcial. Pueden estar conformado por empleadas o empleados por un grupo familiar o diversos empleadores. Pueden vivir en la residencia del empleador (adentro, en cama, no jubilados) o en su propia casa. Los trabajadores domésticos también pueden trabajar en el extranjero.

De acuerdo con Sanz (2016), en su respectivo artículo científico menciona que al reconocer el derecho a obtener un contrato de trabajo desde el inicio de la relación laboral, la nueva legislación para las trabajadoras del hogar es sin duda un paso para comenzar a dignificar este trabajo y comenzar a equipararlo con otros departamentos de trabajo en el sistema de derecho laboral, a partir del cuarto día. Reconocimiento económico de vacaciones por enfermedades comunes, protección de enfermedades profesionales y accidentes laborales, aumento de la remuneración, prórroga de la dispensa para descansar en forma semanal, vacaciones, indemnizaciones adicionales, permisos y licencias, todo ello gestionado por normativa desactualizada.

Según Visel (2017), refiere que, la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre una actividad laboral digna para personas que realizan actividad laboral en un hogar, adoptada en el mes de junio del año 2011, tiene

como propósito arribar a una mejor condición laboral de estas personas y que ello se irradie por todo el mundo y reconoce a esta agrupación cotidianamente menospreciado de un grupo de mujeres principalmente trabajadoras. Establece normas mínimas para las calidad de vida en la sede donde se desenvuelven, que incluyen, entre otros, el tiempo que permanecen en su labor, la posibilidad de optar por asociarse, la debidas previsiones para evitar accidente durante su actividad cotidiana y la protección de la maternidad, así como el reconocimiento de un emolumento mínimo. A manera de colofón es preciso indicar que el citado convenio marca un antes y un después de las personas que efectúan labor en otro hogar ajeno al suyo, a cambio de una retribución dineraria..

Vosko & Visel (2020), refieren que la OIT representa un caso interesante porque inicialmente no consideró a los trabajadores que prestan sus servicios sin tener marco legal que los regule, sin embargo, este desconocimiento ha provocado contrariedades en cuanto a la postura porque debieron ser incluidas desde siempre y no esperar tantos años para advertir que este sector de personas tienen en esta actividad los mismos derechos que cualquier otro trabajador den un determinado país que se ufana de reconocer los derechos fundamentales de la persona.

Para Cerdas (2019), refiere que, el trabajo del hogar es una de las peores ocupaciones del mundo, se caracteriza por un trabajo decente insuficiente debido a la explotación de la jornada laboral, salarios muy por debajo de los estándares mínimos vitales, y (en Perú, su regulación) una sociedad escasa Cobertura de garantía (en nuestra caso, la baja remuneración afecta directamente el acceso efectivo a la cobertura de beneficios) y los altos déficits en el incumplimiento de las normas laborales vigentes (falta de coordinación e insuficientes mecanismos para proteger sus derechos). ayudantes, haciéndolos más difíciles de reconocer que cualquier otra actividad (testimonio de los protagonistas del abuso y la discriminación, son precisamente por su raza y condición social) en este sentido, no se ha reconocido su aporte a la economía nacional, pues su trabajo es el de una mujer típica, y ahora permiten que muchos profesionales desempeñen un papel en diferentes campos de trabajo.

Valenzuela & Mora (2019) refieren que en casi todas las sociedades, las mujeres se consideran más cercanas a la naturaleza debido a sus capacidades, fertilidad y responsabilidades familiares (como criar hijos). Sin embargo, la gente siempre ha creído que las personas están más cerca del trabajo y la educación; esta distinción entre la propia estructura que la conforma y el aspecto educacional contiene sentido común para entender lo que implica el poder, es decir, una cultura debe pertenecer a un orden superior al de la naturaleza, porque el orden de esta última puede cambiar. Por eso la gente cree que todo lo que pertenece a la naturaleza puede subestimarse en comparación con ser considerado parte de la cultura.

Así mismo Gorbán & Tizziani (2017) manifiestan que en América Latina, hasta ahora, en los países poscoloniales, se relacionan con el trabajo del hogar o doméstico rural e indígena, esta actividad se impone a las familias del área rural, es un lastre que se viene presentando desde años atrás y que aún en zonas rurales se sigue manifestando el desconocimiento de los derechos fundamentales de las personas que realizan esta actividad laboral.

Silva (2018), refiere que esta situación no es indiferente a la Defensoría del Pueblo, por lo que es necesario señalar que de acuerdo con su Ley Orgánica conforme se precisa en el artículo 26, formula recomendaciones con base en lo que logró el estudio del problema e informes. En particular, enfatiza que por su situación, las trabajadoras del hogar merecen una atención especial por ser un grupo de fuerza laboral altamente vulnerable. Es por ello por lo que frente a la realidad social de sufrimiento de las trabajadoras domésticas llevó a la Defensoría del Pueblo a emitir una alarma. Es lo que motivó dos investigaciones sobre la realidad de esta situación socio-cultural. La primera investigación del 2012 se denominó “Trabajadoras del hogar en Perú: El marco normativo nacional e internacional establecido para su protección”, siendo de mucha relevancia porque a través de este significativo trabajo se obtiene información del propio protagonista, es decir, de las propias trabajadoras del hogar y de los dirigentes de sus sindicatos y organizaciones no gubernamentales, en función a los derechos de los trabajadores domésticos.

Gonzales – Ricoy (2017), mencionó que el segundo estudio corresponde a 2013, titulado "Trabajadoras del hogar en el Perú, supervisadas por el departamento responsable de la promoción y protección de sus derechos". Implementar medidas y adoptar mecanismos para lograr el objetivo de garantizar condiciones laborales justas, en cierto sentido en base a la Encuesta, se formularon una serie de recomendaciones con el propósito de unirlos para mejorar su realidad social. En principio, las recomendaciones de la Defensoría del Pueblo van dirigidas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante MTPE) como departamento encargado de promover los derechos laborales de las trabajadoras. En este sentido, en respuesta a estas recomendaciones, el MTPE aprobó el Plan de Acción 2013 como una política pública para promover y garantizar la observancia de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar. Al año siguiente se aprobó el plan de acción MTPE 2014. Incluye 5 ejes estratégicos y metas, a saber: ejes; 1 eje de dirección y difusión; 2 registros, eje 3; inspección, eje: 4; trabajo infantil y trabajo forzoso y Eje; 5 Empleabilidad. Cada eje contiene metas específicas, así como lineamientos de acción e indicadores monitoreados por la unidad orgánica del departamento laboral.

Así mismo, con la aprobación de cada Plan de Acción se formaba una mesa de trabajo con la finalidad de dar seguimiento para lograr el objetivo que es garantizar su cumplimiento. La mesa de trabajo lo conformaban representantes del sector trabajo, (unidades orgánicas) además de los representantes de los sindicatos de trabajadoras del hogar que conforman el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE); siendo necesario precisar que el MTPE aportó iniciativa para que otras organizaciones pro derecho de los trabajadores del hogar participen de esta mesa de trabajo en calidad de invitados (Informe N°001-2016-DP/ADM, p,29).

García (2016), menciona que la iniciativa de enfatizar el establecimiento de diálogos y mesas de trabajo para monitorear el alcance del plan de acción son importantes porque es este mecanismo el que monitoreará el cumplimiento de las metas del plan de acción 2014, lo que permite a actores como sindicatos de trabajadores espaciales, estatales y organizaciones afines 'representantes para participar en el Diálogo. En este sentido, se aplicará a esta situación la política que la OIT siempre ha recomendado, de manera que las propias partes puedan

sentarse en las representaciones de países y organizaciones para llegar a un entendimiento a través de un mecanismo tripartito.

Asimismo, Macnaughton & Frey (2016), mencionaron que la OIT enfatiza la composición de organizaciones y sindicatos para que los trabajadores puedan expresar sus puntos de vista sobre la protección de los derechos laborales ante el país. No obstante ello, necesitan refuerzo de entidades que escuchen sus posturas como gente laboriosa. Si hay sindicatos, lo que les falta a las trabajadoras del hogar peruanas (la mayoría sin afiliación) es brindarles las herramientas necesarias para participar mejor en el plan de acción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que es difundir sus derechos laborales. El objetivo es que no sigan siendo víctimas del abuso patronal, en este sentido, es la Organización Internacional del Trabajo. Como organización internacional teniendo la obligación principal de proteger los derechos en general de la clase trabajadora a nivel mundial para tales efectos expidió el Convenio núm. 1. 1. 189 y recomendado N°. 201, mediante el cual se estipula que los Estados miembros están obligados a ratificar la Convención y ajustar su normativa interna para brindar trabajo decente como agencia internacional. Las recomendaciones de la OIT para los trabajadores domésticos.

Según Raday (2019), la Confederación de Trabajadoras Domésticas de América Latina y el Caribe (CONLACTRAHO) se estableció en Bogotá, Colombia el 30 de marzo de 1988 y se realiza el 30 de marzo de cada año a partir de entonces, es un "Día de las Trabajadoras Domésticas" en la mayoría de los países. Uno de los propósitos de la Confederación de Trabajadoras del Hogar de América Latina y el Caribe es visualizar sus problemas; CONLACTRAHO es un espacio que encarna los principios de equidad y respeto. Al respecto, cabe mencionar que CONLACTRAHO es una iniciativa de representantes de sindicatos en Perú y Chile. En Perú, el representante de Sintra Hogap. (Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Perú) manifestó que desde 2012 no se ha dialogado sobre la ratificación del Convenio No. 198 de la OIT con el fin de reconocer todos sus derechos.

Mujica & Pedroza (2016), mencionaron que el sindicato ha aceptado la recomendación de la OIT. Sin embargo, para iniciar un diálogo y resolver el tema de la aprobación del convenio, representantes empresariales peruanos

organizaron la Federación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), la cual fue fuertemente rechazada y dio algunas explicaciones vergonzosas. Dijeron que las trabajadoras del hogar tienen el mismo derecho a no beber, porque son personas de confianza en la familia, por lo que no hay nada que decir. Esta lamentable y desagradable respuesta fue respondida en el sindicato de trabajadoras del hogar. Desde que se presentó un artículo al Ministerio de Trabajo, mediante el cual se requiere y deja sentir la trascendencia que tiene la forma de coordinar, se aprobaron y reconocieron los derechos básicos de estos empleados del hogar a través de una ruta previamente establecida como ruta a seguir a la cual se tuvo a bien denominar "Plan Nacional de las Trabajadoras del Hogar", pero antes, todo está paralizado.

Todas las personas tienen derecho a trabajar con dignidad y a ejercer plenamente sus derechos humanos, lo que les permite vivir una vida digna. Este orden está relacionado con las disposiciones de la mayoría de las cartas magnas a nivel mundial, hecho que denota que la constitución reconoce los derechos humanos como derecho inherente a estos empleados del hogar fundamental: Por su parte en el Perú, los derechos humanos están recogidos en los artículos 1, 23, 24, 25 y 26 de la Constitución Política Nacional. Sin embargo, existen sistemas laborales especiales, como la Ley de Familia de los Trabajadores (Ley 31047). Ignorar y violar estos preceptos que se deben privar y no se pueden reducir, porque son el derecho del orden público.

En cuanto al número de trabajadores domésticos según el MTPE, en 2014, el número de los que desempeñaban esta labor importó el 2,3% del total de la población económicamente activa ocupada (PEA) del Perú. Además, si se consideran las cifras correspondientes en 2010 y 2014, se puede notar que el número de personas dedicadas a esta labor ha disminuido, de 475.810 a 357.141.

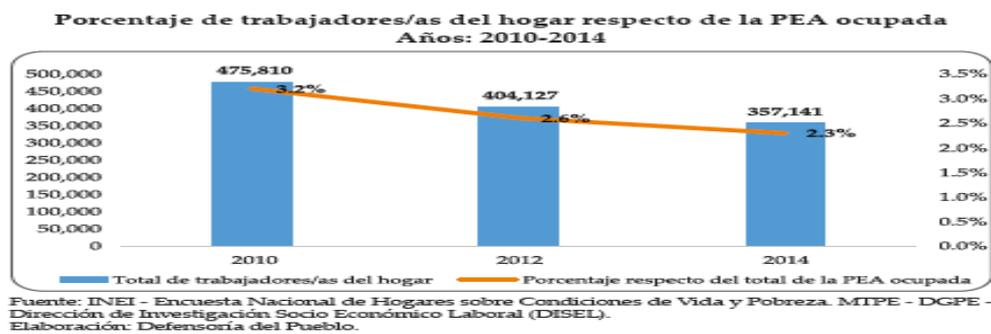


Figura 1: Porcentaje de trabajadora del hogar

Cabe precisar que las cifras presentadas solo son referenciales ya que se presume que las cifras oficiales son mayores porque existe una parte de trabajadoras se mantienen en el anonimato muchas no lo dicen que sin trabajadoras del hogar por temor o vergüenza en ese sentido se mantienen invisibles.

De esta forma, si la legislación laboral aumenta o disminuye la libertad positiva se convierte en una cuestión accidental. Por ejemplo, la ley de salario mínimo puede reducir las habilidades de los trabajadores al aumentar la tasa de desempleo. El concepto de competencia es demasiado amplio para determinar nuestras preocupaciones laborales básicas, porque cubre casi todas las consecuencias económicas. Lo que necesitamos es un enfoque filosófico de la legislación laboral que pueda demostrar que incluso si cierta legislación laboral es perjudicial para el bienestar o la capacidad, sigue siendo digna de nuestra lealtad.

Para Arévalo & Vela (2016), señalan que nadie duda de que la contraprestación recibida por los trabajadores en efectivo sea válida, porque este tipo de retribución se destinará a las propias cuentas o la felicidad de la familia, se libera del gasto y se considera como una característica, un factor retribución. Existe también otra peculiaridad que no debemos olvidar es la alimentación o la naturaleza de la vida de los trabajadores y sus familias, esto no quiere decir que el salario se pueda confundir con la pensión alimenticia de ciertos familiares en algunos casos, pues la cuota anterior no considera el trabajo del subordinados.

Por otro lado, Puestas & Siaden (2017), manifestaron que la retribución es la retribución que se paga a cambio del servicio prestado por el trabajador. Desde un punto de vista sistémico, la retribución significa el pago de todos los pagos que paga directamente el trabajador, independientemente del método utilizado. Remuneración directamente relacionada con la calidad de vida de los trabajadores y en general de los miembros del grupo familiar. Es por ello, que restringir tales condiciones violaría el ordenamiento jurídico de los artículos 22 a 28 de la Carta Magna que entró en vigor en 1993.

Asimismo, Brozen (2016), refirió que, el trabajo del hogar en tanto particular que resulta, deviene en una actividad laboral que no se le reconoce derechos como a otros trabajadores; en consecuencia, se toma como una salida para estos operarios del hogar a efectos de lograr que se les reconozca el salario mínimo como cualquier otro trabajador sometido a un régimen laboral previamente establecido. En otras palabras, en una situación no competitiva, aumentar la tasa impositiva mínima hasta cierto punto afectará moderadamente la base de la estructura salarial, aumentará el empleo cubierto, reducirá la tasa de desempleo de los trabajadores poco calificados y reducirá la oferta de trabajadores en ocupaciones descubiertas. salarios bajos.

Para Calderón (2019), mencionó que las tareas domésticas en Perú se remontan a la época colonial en la década de 1820. Durante este período de transición, los hombres indígenas comenzaron a dejar sus hogares para trabajar en el campo, haciendo labores manuales, mientras que sus esposas se quedaban para cuidar de la familia. Como producto de esta división del trabajo, las mujeres indígenas vieron oportunidades para viajar desde comunidades más pequeñas a ciudades costeras más grandes (principalmente Lima) y trabajar con familias locales, donde vieron oportunidades de seguridad económica y educación continua.

No obstante, Trivelli (2016), señaló que, los antecedentes sociales y culturales del Perú tienen una influencia importante en la determinación de la situación y la situación de los trabajadores domésticos en estos días. En el país peruano, el trabajo que realizan en los hogares estas personas dedicadas a esta actividad

continúa constituyendo un medio donde aún se desarrolla la predominancia del dueño de casa y el operario que realiza esta actividad, ya sea que se trate de hombre o mujer; es por eso, que la estigmatización para las personas que realizan esta labor tiene su origen en la educación que nunca se preocupó de poner en contexto de persona humana a estos trabajadores siendo que por ello desde siempre fueron denigrados, vilipendiados y soslayados por sus eventuales jefes de hogar, sin mencionar que el racismo, como parte de una cultura que resulta de la herencia mental atrofiada y alienada que trasuntan muchos empleadores.

Así mismo, Maich (2016), afirmó que, debido al impacto de los cambios geopolíticos del país, la inmigración forzada y la rápida urbanización, las oportunidades económicas en las áreas rurales del interior del país son escasas, mucha de esta gente, sienten la necesidad de buscar otra forma de laborar y arriban a otras actividades. La mayoría de estas mujeres son género y privado y contenido en el espacio privado de la familia, en la vida cotidiana, continúan existiendo amenazas de abuso verbal, emocional y contra la integridad sexual, son separados como personas de última clase y discriminados por motivos de raza, etnia, género y clase.

Por otro lado, Van den Anker (2017), refirió que, de hecho, es la reivindicación a través de la legislación apropiada los que salvaguardaran a los trabajadores domésticos migrantes de muchos abusos. Los trabajadores domésticos deben disfrutar de derechos laborales y de protección social plenos y no discriminatorios, incluido el salario mínimo, los salarios por licencia por salud, y estado de gestación y los derechos previsionales. Entonces, el propósito objetivo del Acuerdo No. 189 es señalar que los países están comprometidos con implementar reformas regulatorias para asegurar el trabajo decente en el ámbito nacional.

Para la categoría Jornada de trabajo ordinaria, nos sustentaremos en tres teorías brindados por autores expertos en la materia, como Poblete (2018), quien mencionó que en los países latinoamericanos la labor domestica que se realiza en forma pagada, representa alrededor del 40% del número total de trabajadores domésticos a nivel mundial. Es una forma de privilegio para que ellas formen parte de este mundo laboral. Sin embargo, lo que principalmente sucede en la

realidad es que se encuentran laborando sin observar las formas establecidas por los estados, es en ese contexto descrito que ellas no cuentan con los beneficios que como trabajadoras les debería corresponder, como a cualquier otro operario; en esa misma línea, no tienen el beneficio de seguro social en caso de accidentes dentro del trabajo.

Maslow describió la graduación de las necesidades de los seres humanos, siendo la más esencial el crecimiento el engrandecimiento como persona, la misma que por efecto colateral genera organización en las otras que también le sirven a la persona en su desarrollo interpersonal en la sociedad. A partir de aquí, hay cinco niveles o niveles. Desde el nivel o nivel que proviene de la necesidad de supervivencia, la necesidad de supervivencia es relativamente fuerte, que es esencial para la fisiología y la homeostasis, hasta la necesidad de crecimiento, que es relativamente débil cuando enfrentándolo (Aruma & Enwuesi, 2017)

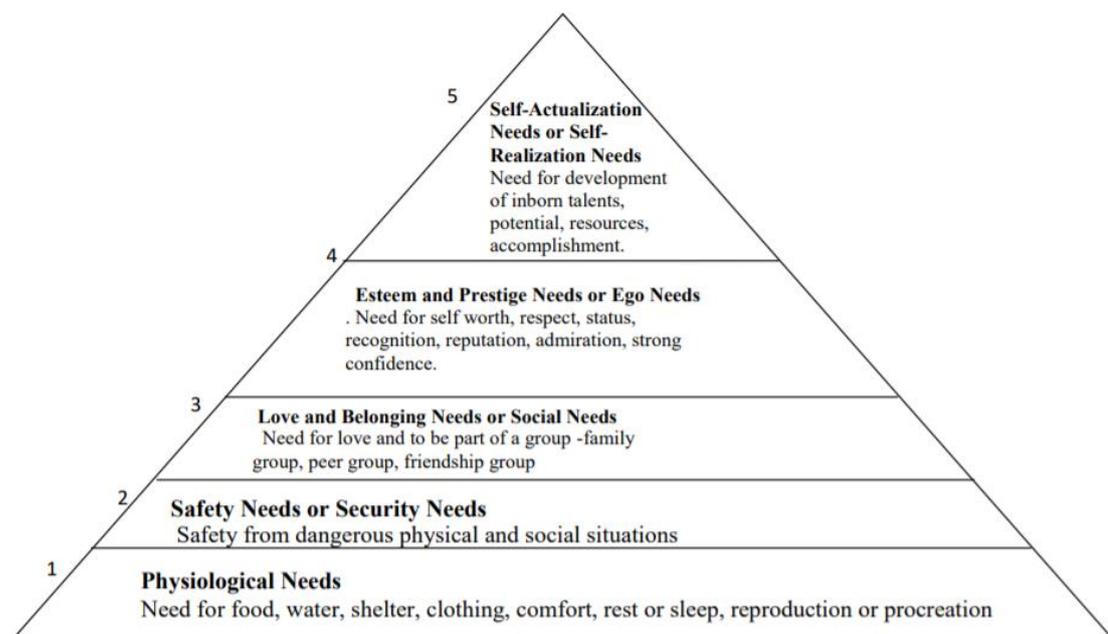


Figura 2: 5 necesidades de maslow
Fuente: (Onah, 2016)

Maslow, clasifica las necesidades del ser humano en cinco: 1) Necesidades mínimas, dentro de las cuales se tiene las fisiológicas básicas que sirve como sostén de la propia vida y medio de supervivir de cualquier especie. 2) La necesidad de seguridad y protección, las mismas que al ser atendidas y compensadas las necesidades básicas, aparecerá en el individuo la necesidad de seguridad y protección. Entre estos requisitos, también se ha desarrollado el

concepto de límites y establecimiento de límites, 3) Necesidades de afiliación y afecto, ubicada como tercer grado pero es la que guarda relación con el crecimiento emotivo de la persona; así como la interrelación dentro de la sociedad. 4) Necesidades de respeto, a través del cual el autor detalló hasta dos formas de necesidad humana de observancia debida al prójimo, altas y bajas. La alta aceptación que debe tener la misma persona está vinculado a la propia aceptación de sí mismo, y lo que necesita en forma personal para coordinar y dejarse entender consigo mismo y con los demás. 5) Autorrealización o autorrealización, Maslow usa varios en su vida. Términos en los que se nombra, como "impulso de crecimiento", "necesidades" y "autorrealización" (Deckers, 2018).

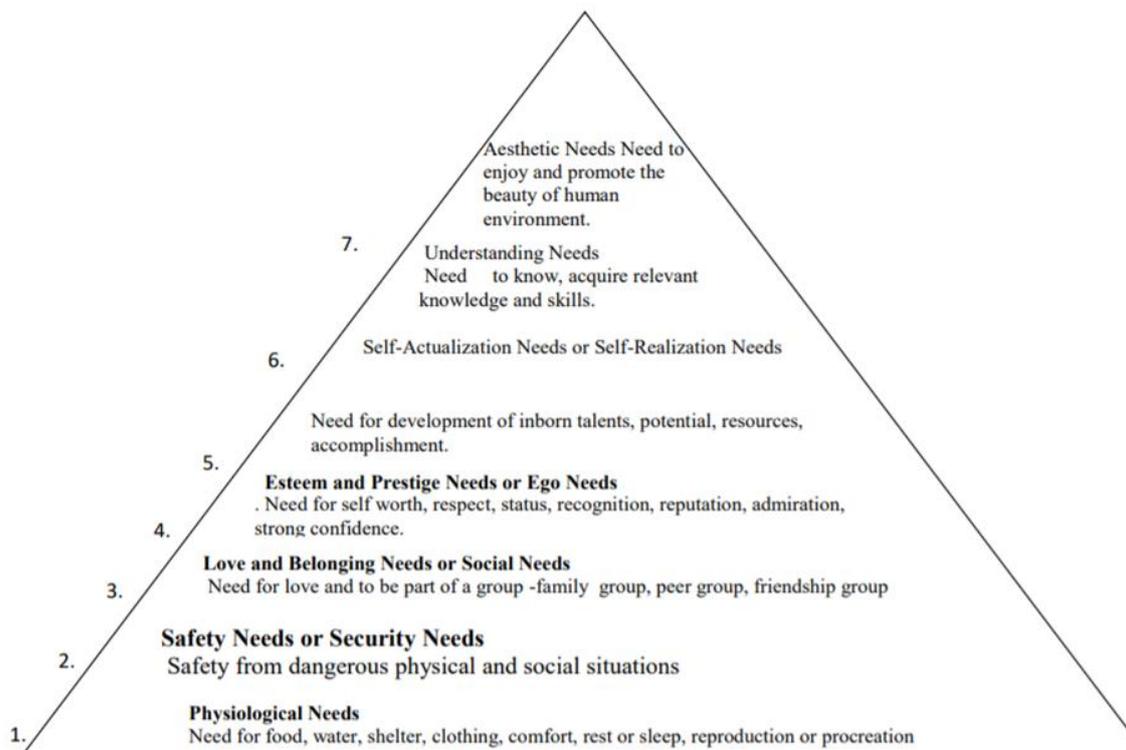


Figura 3: Siete necesidades de Maslow
Fuente: (Trivedi & Mehta, 2019)

Maslow menciona que hoy en día las necesidades de las personas ya no son 5 ahora son 7: 1) Necesidades fisiológicas: La necesidad de mantener el equilibrio como seres humanos, la que está relacionada a la tomar aire, comer, dormir, eliminar del cuerpo lo que le hace daño. 2) La necesidad de contar con seguro físico y mental: urgencia de ser apoyado y protegido, tener un ambiente ordenado y justo, sin peligro físico y mental; demanda de empleo, ingresos y recursos. 3) Sentido de pertenencia y necesidades emocionales: son aquellas

que tienen que ver con el progreso de las emociones de la persona. Son la necesidad de juntarse o asociarse, tener participación en actividades que lo estimulen y el ser aceptado como persona, tal y como es como pertenecer a un grupo social, familia, amigos o incorporarse formalmente a la organización. 4) Necesidad de autoestima y reconocimiento: En respeto, estatus, prestigio, poder, etc., debido a que tenemos apremio por contar con una semblanza positiva de nuestra persona fundamentada en ser reconocidos y diferenciados de los demás. 5) La necesidad de la optimización del intelecto: Señala que el ser humano por su naturaleza está llamado a saber y explorar para conocer el mundo que lo rodea, es por ello que sentimos la sensación de averiguar lo incognito lo misterioso y poco conocido. Esta necesidad no es igual para todos, pero para sentirla y desarrollarla es necesario tener necesidades físicas, sensación de seguridad, sentimientos y buena autoestima. 6) Necesidades estéticas: concebida como el hurgar en lo ordenado y la real belleza. Las necesidades estéticas de muchas personas se manifiestan en el impulso a lo disciplinado, las formas exactas y con proporción similar, la realización de las cosas que emprenden y el camino que lleve a encontrar lo estético. 7) El apremio por la realización propia o personal: llegar a concretar el ser que uno puede ser. Este es el pináculo de las necesidades humanas (Trivedi & Mehta, 2019).

Por otro lado, Tomei & Belser, (2018), mencionaron que los trabajadores domésticos generalmente no están protegidos por las leyes laborales porque laboran en el ámbito particular, y no en centros laborales como empresas, entidades textiles, etc. Es por ello, que la calidad de vida como operario domestico resultan ser declaradas peores, es ahí donde nace el abuso, la hegemonía del empleador en contra estas personas, Muchos trabajadores domésticos y personas que viven en los hogares de sus empleadores tienen que trabajar sin cesar, sin descanso y con unos ingresos escasos. salario. Además de exigir un trato digno, salarios y jornadas laborales, las trabajadoras del hogar también exigen una mejor seguridad social para poder disfrutarla como los demás trabajadores.

Así mismo, Oliveira & Godinh (2016), mencionaron que, de acuerdo con la doctrina profesional, la definición técnico-legal de trabajador doméstico lo trata como una persona natural, que presta servicios sin fines de lucro a la familia o

individuos en el hogar a nivel personal, de manera pesada y subordinada. base. El artículo 1 del Convenio núm. 189 se relaciona con el "trabajo del hogar" como trabajo realizado en uno o más hogares. Los trabajadores domésticos se definen en el artículo 1.b del Convenio núm. 189: "El término 'trabajador doméstico' se refiere a cualquier persona, mujer o hombre, que se dedique al trabajo del hogar en el marco de una relación laboral.

De igual manera, para la subcategoría Beneficios Sociales citaremos a Jaramillo (2017), quien refirió que la literatura cree unánimemente que el trabajo del hogar en América Latina es una industria infravalorada y desacreditada, y los operarios enfrentan un ambiente hostil. Ello se vincula mayormente con la falta de formulación y ejecución de las normas legales que salvaguardan por la labor que desempeñan. En términos generales, la actividad laboral del hogar representa el 12% del empleo urbano de las mujeres en América Latina. Efectuado el análisis correspondiente a través de estudios efectuado por la Organización Internacional del Trabajo calculó que actualmente hay 18 millones de trabajadores domésticos en América Latina, el 80% de los cuales tienen trabajos informales. En este ámbito laboral, se contrata al 14,3% de todas las féminas de Latinoamérica, la mayoría de las cuales vive en entornos socioeconómicos difíciles; las féminas inmigrantes ocupan la parte inferior de la jerarquía. En promedio, el ingreso de los trabajadores domésticos solo representa el 41% del ingreso promedio de los trabajadores urbanos, lo que indica que sus trabajos se están depreciando.

Por otro lado, Valiente & Poblete, (2018), refirieron que, en países como Argentina, Chile y Uruguay, el debate sobre el salario mínimo ha resuelto el valor social del trabajo del hogar y reafirmado su condición de prestigio profesional. Al discutir este aspecto, los legisladores tomaron una postura realista, por un lado, plantearon las restricciones impuestas por la estructura del mercado laboral. Esto se debe a las disposiciones del Convenio núm. 10. Artículo 11 Artículo 189: Cada miembro deberá tomar medidas para asegurar que las trabajadoras del hogar se beneficien del sistema de salario mínimo (si tal sistema existe) y asegurar que la remuneración no esté basada en el género.

Así mismo, Nausheen (2017), señaló que, desde el establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo decente ha sido su principal preocupación. Porque el trabajo es fuente de crecimiento económico para la

dignidad personal, la estabilidad familiar, la paz comunitaria, la democracia que brinde bienestar a las personas y la expansión del empleo productivo y las oportunidades de crecimiento como empresarios. La actividad remunerada de manera pulcra, tienen como reflejo las preferencias en los temas sociales, económicas y políticas del país y del sistema internacional. En concreto contar con una actividad remunerada decente es lo que predomina entre las personas que requieren de un trabajo, de ahí que este es un factor que delimita la inclinación a preferir este tipo de actividades.

De igual manera, para la subcategoría Normas de salvaguarda normativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mencionaremos el decreto legislativo N°1499 que cambia la connotación retributiva de un sueldo que debe obtener el servidor laboral que realiza su actividad en los quehaceres de un hogar. Contraprestación pecuniaria Art.5°, la cantidad de percibo de estas personas que realizan actividad domestica bajo cualquier forma será negociado y determinado libremente por ambas partes. De acuerdo con los extremos de la norma legal en vigencia, la compensación debe ser justa y equitativa (Decreto Legislativo No. 1499).

El 10 de mayo de 2020, el Poder Ejecutivo aprobó el Decreto No. 1499, que dispone medidas para asegurar y la obligación de observar estrictamente el cumplimiento de la salvaguarda de las trabajadoras domésticas por el lapso de tiempo que continúe la emergencia de salud (Coronavirus). Sin embargo, se ha revisado y estipula que la contraprestación dineraria debe ser acorde a la labor y equitativa para todos. Si ello es así, muestra que los empleadores están obligados a brindar herramientas para hacer efectiva los medios necesarios para que el servidor doméstico no tenga contratiempos de salud e integridad física al momento de realizar la actividad laboral.

En cuanto a la regulación prohibitiva respecto a la edad cronológica para realizar una actividad el contar con 18 años de edad, se tiene que es correcta. La misma no solamente debe obedecer a la presencia de la amenaza a la salud por la pandemia, en razón que se demuestra que cuando hay voluntad y empatía con los derechos de los demás que son tan personas como los que brindan el empleo o los que formulan la normas legales, entonces llegado el momento se dirá que

se superó el atropello de los derechos fundamentales para estos servidores domésticos.

Para Carrasco (2017), mencionó que el Estado considera que es necesario promulgar la Ley N ° 31047-Ley de Trabajadoras Domésticas y su reglamento de conformidad con el Decreto Supremo N°009-2021-TR para brindarles protección legal. La Ley reconoce que existen niveles legales y diversos derechos fundamentales en la constitución política del Estado y también específicos en las normatividades laborales para este tipo de servidores. Ahora bien, con la entrada en vigencia de la aludida ley, se considera que este es un gran avance en la industria, pero no es suficiente; debido a que existen ciertas deficiencias y lagunas, puede volverse ambiguo; por ejemplo, el monto del salario mencionado en el artículo 5, Al permitir fijar los salarios de acuerdo con los deseos de ambas partes, muchos empleadores se aprovechan de las necesidades de quienes trabajan en el sector.

Para la categoría Derechos laborales de las trabajadoras del hogar, tuvo sustento en tres teorías brindados por autores expertos en la materia, como Borrajo (2017), quien señala que, El derecho al trabajo fue siempre el descatamiento que han tenido innumerables campañas históricas a mitad del siglo XIX. Muestra que luego de la Primera Guerra Mundial, en virtud a encontrar la reivindicación de derechos por cuenta del movimiento obrero, se concretó la internalización y estandarización de los primeros derechos sociales, situación que condujo al establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo. A partir de ahora, la OIT fue establecida en 1919, lo que significa el establecimiento de un marco para la protección de los trabajadores basado en el Tratado de Versalles. Se trata de una OIT responsable de formular medidas para salvaguardar a los empleados, incluidas las horas de trabajo, la promoción y los trabajadores.

Así mismo, Mantouvalou & Albin (2017), refieren que, en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2011, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio núm. 1. 189 y la Recomendación núm. 189 complementada. 201 regular los términos y condiciones de trabajo de los servidores domésticos. Para ellos este es un momento histórico, por primera vez, su presencia tomada en cuenta en el ámbito laboral con percibo económico y

sus aptitudes competenciales específicas han sido plenamente reconocidas en los documentos legales. Este es también un hito en la historia para el sistema de derecho laboral a nivel mundial, que incorpora métodos de derechos humanos en los documentos de la OIT.

Culminando con el desarrollo de esta parte de la tesis, se tiene a Marchetti (2018), mencionó que en Ginebra, el 16 de junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo hizo suyo el Convenio respecto a la actividad laboral decente de los servidores domésticos de 2011 (núm. 189) y la Recomendación núm. 189. 201 empleados (R201). Basados en los principios y derechos básicos en el trabajo, estos dos documentos definen un modelo innovador de trabajo del hogar: la libre asociación y a la negociación colectiva; fin del trabajo infantil; la eliminación del trabajo forzado y la erradicación de la discriminación en la actividad remunerada y el rol que desempeña. logro de los trabajadores domésticos de grupos pobres y socialmente estigmatizados.

Por esta razón, la política de observancia de los derechos humanos consagrados por de la OIT hace relevancia que estos son derechos erga omnes cuyo cumplimiento es de carácter de estricto. Asimismo, la complementación en forma específica ayuda a solucionar las desventajas históricas que han afectado negativamente a los trabajadores en departamentos relacionados.

De igual manera, para la subcategoría Seguridad Social, citamos a Trivelli, (2016), refiere que los predecesores sociales y culturales del Perú tienen una influencia de relevancia en la estimación del estatus y a su vez también de los trabajadores domésticos de hoy. En el Perú, el trabajo del hogar sigue siendo el propósito principal de esclavitud o predominio de los que brindan el trabajo con los empleados, entre ellos, mujeres y hombres de raza mestiza. El desconocimiento de las labores del hogar y de quienes lo hacen está arraigado en el modelo cultural actual del Perú, en el que aún existe el concepto de esclavitud, reconociendo la existencia del apartheid, el supuesto predominio del hombre y la alienación en tema racial que se heredó debido a las tradiciones ancestrales.

Por otra parte, Serena & Casolari (2017), se menciona que el principio de igualdad nacional se reguló originalmente en la el dispositivo jurídico en el

sentido de establecer como una parte de la teoría del derecho natural y de la Ilustración. Se fundamenta en la analogía en *bonam partem* entre los derechos individuales y los derechos nacionales, mientras que otros creen que está arraigado en el cosmopolita innato. pensamiento. Este principio recibió la icónica declaración de Emmerich Dewaterer (2015), quien comentó que así como los enanos no son menos que gigantes, la soberanía de una país pequeño no debe ser menos que cualquier país que se ufane de grandeza.

Así mismo, Leda & Llanos (2017), mencionan que en el Perú de hoy, el trabajo del hogar compensado pecuniariamente sigue siendo subestimado y objeto de trato desigual. La falta de una buena política educativa, sumado al origen social y étnico de las trabajadoras del hogar, puede exponerlas a diversas formas de discriminación, dándoles motivos para buscar la inmigración a Lima o otras ciudades importantes Ganarte la vida en la ciudad al mismo tiempo. Por lo tanto, dado que este trabajo se lleva a cabo en el sector informal y en casas particulares sin ningún mecanismo regulador nacional efectivo, se vuelve extremadamente difícil para estos trabajadores disfrutar de los derechos limitados que actualmente les otorga la ley.

Así mismo para la subcategoría Protección legal, citamos a Mantouvalou & Albin, (2017), quienes mencionaron que en el Convenio se requiere especial trato para que los empleados que laboran en hogar puedan comprender el contenido y la naturaleza de los contratos a los cuales se someten, las mismas que deben ser equilibradas y de acuerdo a los estándares que tiene todo trabajador a nivel mundial; del mismo modo, debe tenerse presente el tema que significa el respeto del horario de trabajo, mundialmente reconocido en ocho (8) horas diarias; así como el tiempo de descanso que ameritan también estos servidores. Mas aún si como es sabido, estos residen en los inmuebles de los empleadores y ello se presta al abuso del derecho porque nadie controla esta relación laboral por la naturaleza misma que se realiza al interior de un grupo familiar y dentro de una vivienda.

Desde otra perspectiva, Albin, (2016), refiere que la misma salvaguarda los principios y derechos fundamentales de la OIT respecto a la labor (artículo 3). Tienen a bien señalar que este trabajo subestimado e invisible y lo realizan principalmente mujeres y niñas (preámbulo). En ese sentido este autor ha

delimitado un especial énfasis en el respeto y reconocimiento de los derechos constitucionales de estos trabajadores, para quienes se procura bienestar, reconocimiento de un sueldo mínimo vital acorde a los demás regímenes laborales, establecer la edad mínima y máxima del trabajador; asimismo, el respeto irrestricto de sus prerrogativas que le corresponde como trabajador, donde prime y se mantenga en realce la seguridad con la que debe contar para tales efectos y contar con la logística necesaria para que su labor la efectúe en todas las condiciones necesarias conforme al derecho a la dignidad que tiene como personas humanas.

Ahora bien, al referirnos del porqué las trabajadoras el hogar tienen que ser reconocidas en sus derechos fundamentales nuestro estudio se justifica en el sólo mérito de que las trabajadoras del hogar son seres humanos con dignidad y por tanto merecen ser reconocidas en sus derechos fundamentales, basados en la declaración universal de los derechos por constituir derechos de primera general reconocidos universalmente (DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS) en los países que se dicen democráticos, del cual el Perú es signatario.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es básica.

Conforme tiene a bien definir Hernández & Mendoza (2018), cuando señala que el propósito de todo investigador es apuntar hacia la aparición de fenómenos que suceden en la realidad, con la finalidad de establecer las causa, razones, motivos, circunstancias de su generación, eso es lo que el denomina la investigación descriptiva, mediante el cual, se busca que medir y recopilar datos sobre ello y en función a estos explicar las variables en forma independiente (pág. 80).

Según la posición metodológica del autor la presente investigación es de enfoque cualitativo y el diseño sobre el tema es fenomenológica, porque incluye descripciones de fenómenos, antecedentes sociales y situaciones que se presentan en la realidad.

Tabla 1:

Enfoque y diseño

FUNDAMENTO DE LA CLASIFICACION	ENFOQUE Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION
Basado en que se puede caracterizar	CUALITATIVA
Diseño de investigación	FENOMENOLOGICA

Fuente: Elaboración propia, Lima 2019

“El término diseño se refiere a un plan o estrategia concebida para obtener la información requerida. El diseño muestra a los investigadores cómo lograr sus objetivos de investigación y responder a las preguntas de conocimiento planteadas” (Hernández & Mendoza, 2018).

El diseño fenomenológico es el análisis de problemas concretos de situación y realidad. Los investigadores sitúan en el contexto el momento en que ocurrió la experiencia, el lugar donde ocurrió y las personas físicas que viven en ella. En las entrevistas, los grupos focales, la recolección de datos y las historias de vida tienen como objetivo encontrar experiencias cotidianas (Hernández & Mendoza, 2018).

Por tanto, el diseño de investigación utilizado en este estudio es un diseño fenomenológico, porque es posible observar y analizar los aspectos y fenómenos de las trabajadoras del hogar en la realidad social desde la perspectiva de los representantes de las trabajadoras del hogar, teniendo en cuenta que está relacionado al análisis de experiencias tomadas desde la misma fuente respecto de cómo se presenta en la realidad, para buscar que establezca un propósito de solución, eso es lo que hace el investigador cuando aprecia algo que aparece en la realidad de manera abrupta y genera impacto en la sociedad o realidad y de su estudio se debe llegar a la solución.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Tabla 2:
Matriz de categorización

Categoría	Subcategoría
Jornada de trabajo ordinaria	Beneficios sociales
Derechos laborales de las trabajadoras del hogar	Normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
	Seguro de Trabajo y Salud
	Protección legal

3.3. Escenario de estudio

La presente tesis se desarrolló en Lima Cercado ya que es el lugar donde se concentran los sindicatos y organizaciones que defiende los derechos laborales de los servidores del hogar; en este sentido es el lugar donde acopiamos toda la información aplicando las técnicas e instrumentos de recolección de datos para llegar al objetivo de confirmar nuestros supuestos jurídicos.

3.4. Participantes

El presente trabajo de investigación se realizará mediante entrevistas a los que representan a través de los sindicatos a estos trabajadores, así como también a representantes de organizaciones que trabajan en beneficio de este sector laboral y especialistas en la materia, involucrados en el tema de investigación.

Tabla 3:
Participantes

Entrevistado	Cargo
Ronald Nicolás Palomino Hurtado	Docente universitario-Abogado Litigante
Rubén Melitón Miraya Gutiérrez	Asesor legal del Ministerio de Educación
Erick Daniel Vildoso Cabrera	Abogado Litigante
Yda Rosa Cabrera Cueto	Docente Universitaria
Deydith Marina Cordova Gonzales	Docente Universitaria
Marcelina Infantes Ramírez	Secretaria Adjunta SINATRAHOL
Carmen Almeida Escuza	Secretaria General SINATRAHOL
Digna Vega Asencios	Trabajadora del Hogar
Rosa Isabel Falconi Torrejon	Trabajadora del Hogar
Ana María Palomino Gonzales	Trabajadora del hogar

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Siguiendo la metodología de Hernández & Mendoza (2018), señaló que “la recolección de datos se realiza aplicando las herramientas diseñadas en la metodología utilizando diferentes métodos, como observaciones, entrevistas, preguntas, pruebas, recopilación de documentos, etc.” (p.28).

Para la realización de esta investigación se utilizó una herramienta de guía de entrevistas para buscar mayor confiabilidad para poder obtener los resultados perseguidos por la hipótesis jurídica.

Técnicas de recolección de datos

Se realizó el análisis de la fuente de la literatura, en esta tabla, primero citamos a los autores que han hablado sobre nuestro tema, luego realizamos un análisis detallado de los pasajes relevantes citados y finalmente determinamos nuestro apoyo u oposición a la fuente citada. Luego se realizó el análisis del marco normativo: En esta tabla, citamos las normas constitucionales vigentes que protegen a los sujetos relevantes, y luego realizamos una interpretación y análisis sistemático de estas normas con el fin de extraer conclusiones

relevantes. Por último, se realizó el análisis de entrevistas. Aquí, entrevistamos personalmente a abogados familiarizados con el tema, abogados públicos que trabajan en la unidad y abogados correspondientes y apropiados sobre los temas planteados, y recopilamos sus opiniones en base a su experiencia y conocimiento.

Instrumentos de recolección de datos

Según Hernández & Mendoza (2018) "Pensar en un instrumento como un recurso que los investigadores pueden utilizar para procesar fenómenos y extraer información de ellos"

Se emplearon los siguientes instrumentos; a) Documentos de análisis fuente documental: El propósito es analizar las unidades temáticas y los contenidos de la literatura o soporte bibliográfico de los temas cubiertos por esta investigación. b) Documentos del marco regulatorio: Contiene un análisis de la normativa que rige todo lo relacionado con los temas de investigación. c) Documentos de derecho comparado: contienen el tratamiento legal de los temas de investigación en diferentes países. d) Archivo de entrevistas: entrevistas con representantes de sindicatos y organizaciones sobre los derechos de las trabajadoras del hogar, que es una fuente directa de nuestros objetivos de investigación.

3.6. Procedimiento

Utilizamos para la recolección de la información, la guía de entrevista dirigida a la población de estudio, luego procesaremos las respuestas clasificándolas a través de una de cotejo en función a las fuentes del Derecho que utilizaremos en nuestra investigación.

3.7. Rigor científico

El rigor científico está dado por:

Credibilidad: presentada a través del análisis de documentos y entrevistas con expertos sobre las cuestiones planteadas.

Transferencia: Los resultados de la encuesta se aplicarán mediante la recopilación de información sobre las cuestiones planteadas para reconocer un

derecho fundamental que atenta directamente contra otro derecho fundamental de las trabajadoras del hogar.

Dependencia: se refiere a la repetición de resultados en un mismo contexto y en el mismo entrevistado. Para este propósito: a) Descripción detallada del informante, b) identificar técnicas de análisis de datos: análisis de documentos y la misma entrevista y c) Definiendo el contexto

Audibilidad: Garantiza que los resultados de la investigación cualitativa no estarán sesgados por las motivaciones, intereses y opiniones de los investigadores, por lo que se explica y confirma la posición de las preguntas planteadas, acorde con los objetivos y razones.

Aplicaremos el método hermenéutico, que comprende la interpretación, la comparación y la analogía de las fuentes del Derecho, seleccionadas para nuestra investigación.

Asimismo, realizaremos el estudio de casos y el análisis documental de la jurisprudencia sobre nuestras categorías de estudio.

3.8. Método

Dado que el tipo de investigación es de naturaleza cualitativa, su propósito principal es brindar conceptos o nuevas teorías de ambos, por lo que el método de análisis utilizado en este artículo es analizar la información recolectada en la herramienta guía de entrevistas y la tabla de análisis de documentos. Variables y la correlación entre las dos; nuevamente, se usa el método descriptivo porque trata de explicar cómo se viene realizando el trabajo del hogar remunerado.

3.9. Aspectos éticos

En este extremo de la investigación se manifiesta que la autenticidad de la misma es la que fundamenta su elaboración, no tiene ni ha tenido ninguna vinculación con copia u otro semejante con otros trabajos que pueden ser similares pero no iguales, en referencia a los antecedentes, que sirvieron para conocer hasta donde se había investigado el tema, es por eso que como doctorando de esta universidad dejo plena constancia que el trabajo es original.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS DE LA GUÍA DE ENTREVISTA

Del mismo modo, seguidamente describimos los resultados acoplados del instrumento de recolección de datos de la Guía de entrevista, teniendo en cuenta primero el Objetivo General que responde a, analizar cómo las modificaciones del artículo 10 de la Ley 31047 mejora el Derecho de las Trabajadoras del Hogar, para ello se formularon las siguientes preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia, ¿Cómo las modificaciones del artículo 10 de la Ley 31047 mejoraría el Derecho de las Trabajadoras del Hogar?

Al respecto, Infante (2021), manifestó que, de acuerdo con la Ley N°31047 en lo dispuesto en el artículo 10, el monto de la remuneración es “conforme a lo acordado por las partes”, sin embargo, conforme a lo señalado al Convenio N°189, ya se coloca un tope mínimo para dicha remuneración, estableciendo que debe ser la remuneración mínima vital establecida por cada país. Es en ese sentido, al ser dicho convenio ratificado por el Perú, la remuneración a pagar a los trabajadores del hogar no debería ser menor a S/.930.00.

Asimismo, Almeida (2021), manifestó que la ley busca regular el horario y salario de estas , las cuales en su mayoría laboran en la informalidad, la dificultad que se presenta es la supervisión del estado para el cumplimiento de la legislación, entonces puedes establecerse derechos y considero que sea bueno que se haga y el margen de evasión va ser muy grande y, no va haber mecanismo para controlar y sancionar esa evasión.

Así mismo, **Palomino (2021)**, refirió que, considera que las trabajadoras del hogar tienen el derecho a que se les garantice una remuneración mínima en tanto realicen una jornada completa (más de 4 horas diarias), al igual que otros grupos ocupacionales y que considero que con la modificación de esta ley nos favorece, no obstante, **Palomino (2021)**, mencionó que, en principio cabe mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Conferencia General N° 100, del 1 de junio del año 2011, aprobó el Convenio N° 189 – “Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos”. En este

contexto, toda modificación a la ley debe de considerar que, tal como lo señala el convenio: ...el trabajo del hogar sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humano.

2. De acuerdo con su experiencia, ¿En qué radica la modificación del artículo 10 de la Ley 31047?

Al respecto, **Infante (2021)**, manifestó que, existe una gran discriminación debido a que, en nuestra realidad, muchos empleadores celebran contratos por debajo de la remuneración mínima vital, el mismo que obedece a un tema de desconocimiento y abuso, por lo cual, desde mi punto de vista, la modificación del artículo 10 de la ley 31047 no se cumpliría. Asimismo, **Almeida (2021)**, manifestó que, se vulnera, que el grupo de mujeres que se ocupan en el hogar tiene varias vulnerabilidades, suelen ser mujeres, migrantes, menores de edad, entonces creo que están expuestas a altos riesgos además que el trabajo se hace en una instancia herméticas que es el hogar. Yo creo que los errores del hogar la tendencia es que se vayan igualando a los derechos del régimen privado, no como ahora que tienen derechos disminuidos en todo (rmv, cts, vacaciones, gratificaciones).

Así mismo, **Palomino (2021)**, refirió que, Considero que sí debido a que no existe una razón objetiva para que no se les garantice una remuneración mínima. Si bien es cierto el empleador no es una empresa, sino un hogar, y, por lo tanto, no tiene un fin lucrativo, estos trabajadores no dejan de encontrarse bajo el manto protector del Derecho del trabajo y de la Constitución misma. Si esto fuese aceptado, entonces también cabría la posibilidad de que otros grupos ocupacionales también puedan ser excluidos de la remuneración mínima vital. A estos efectos es importante considerar no solo la naturaleza del empleador, sino también las necesidades y carencias del trabajado, no obstante, **Palomino (2021)**, mencionó que, la promulgación de la Ley 31047, y su Reglamento mediante el Decreto Supremo N° 009-2021-TR, del 17 de abril de 2021, se dio dentro del contexto de la crisis laboral a partir de la pandemia del coronavirus. Según un informe de Pérez y Gandolfi (2020), en su análisis de una encuesta de

314 trabajadoras del hogar que fue implementada por AGTR-La Casa de Panchita entre abril y mayo del presente año, más de 86% de las encuestadas viviendo en Lima no estaban trabajando. En este sentido, teniendo en cuenta, que existe un gran sector de trabajadoras que no se encuentra laborando, cualquier modificación a la ley y específicamente a su artículo 10°, debe de considerar que su implementación debe de estar orientada a fortalecer los beneficios hacia este grupo de trabajadoras y no precarizarlas y promover su informalidad.

3. Según su experiencia profesional ¿Cuáles serían los beneficios que tienen las empleadas del hogar al realizarse una modificatoria en la Ley 31047?

Al respecto, **Infante (2021)**, manifestó que, el empleador está obligado a proporcionar todas las condiciones o herramientas necesarias para prestación del servicio. De asumir el trabajador aquellas, el empleador está obligado a restituir el valor, No indicado en el presente párrafo no constituye remuneración para ningún efecto legal. Asimismo, **Almeida (2021)**, manifestó que, En efecto nuestro país debe equipar la remuneración mínima vital para este sector tal cual señala el convenio N°189 sin embargo el cumplimiento del pago por los empleadores es difícil de controlar por la informalidad que nos caracteriza.

Así mismo, **Palomino (2021)**, refirió que, más que modificar se debería realizar una revisión integral de la ley que data del año 2003 y adecuarla a los tratados internacionales, no obstante, **Palomino (2021)**, mencionó que, Considero que la propia Ley 31047, y su Reglamento el Decreto Supremo N° 009-2021-TR, del 17 de abril de 2021, en su conjunto resulta ser, otra norma populista que podría generar subempleo, informalidad y perjudicar al trabajador del hogar, quien podría perder los derechos que ya habían sido conseguidos por la derogada Ley N° 27986.

Del mismo modo, seguidamente describimos los resultados acoplados del instrumento de recolección de datos de la Guía de Análisis Documental, teniendo en cuenta primer Objetivo específico que responde a, precisar cuál sería la

relación entre los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar con el acceso a los beneficios sociales, para ello se formularon las siguientes preguntas:

4. ¿De qué manera los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar se Vinculan con el acceso a los beneficios sociales?

Al respecto, **Infante (2021)**, manifestó que, la ley 31047 fue ratificado por el Perú, el mismo que dispone, entre otros, lo relacionado al Trabajo Decente. Asimismo, **Almeida (2021)**, manifestó que, yo creo debe haber una remuneración mínima, pero por supuesto el acuerdo de las partes siempre puede ir encima no por debajo por el principio de irrenunciabilidad. Yo creo que la implementación del convenio requeriría una implementación legislativa.

Así mismo, **Palomino (2021)**, refirió que, hay temas que deben ser desarrollados por la legislación interna, como la protección contra el despido arbitrario teniendo presente que con trabajadores de confianza, el tema del sobretiempo por la naturaleza de la labor, entre otros, no obstante, **Palomino (2021)**, mencionó que, Como se ha señalado precedentemente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Conferencia General N° 100, del 1 de junio del año 2011, aprobó el Convenio N° 189 – “Convenio sobre los trabajadores domésticos”. Este convenio tiene 26 artículos, donde se establece los derechos y principios básicos, y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadores domésticos. Con relación a los beneficios sociales, su Artículo 14°, señala que los miembros deberán adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social. En este sentido, existe vinculación directa porque la Ley 31047, y su Reglamento el Decreto Supremo N° 009-2021-TR, del 17 de abril de 2021, buscan hacer efectivos los mandatos de este convenio, que fue ratificado por el Estado Peruano.

5. ¿De qué manera los empleadores respetan los derechos laborales de los trabajadores?

Al respecto, **Infante (2021)**, manifestó que, la Constitución en el artículo 24, tercer párrafo, no señala el monto, sólo habla de “remuneraciones mínimas”, esto es, al ser considerada una relación atípica (se realiza en los hogares familiares), no observa la libre negociación entre las partes, establecida en el artículo 10 de la Ley N°31047. Asimismo, **Almeida (2021)**, manifestó que, actualmente no, sobre todo en lo que se refiere a la remuneración mínima vital. Se debe tener presente que la misma Constitución establece en su artículo 23 señala que: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Por lo tanto, se les deben garantizar los derechos fundamentales referidos a la remuneración, jornada de trabajo, protección frente al despido, entre otros.

Así mismo, **Palomino (2021)**, refirió que, Yo creo que los T.H. deben tener mayores derechos, pero no sé si todos. Pero no responde a los propósitos de la constitución. Asimismo, es complejo por la consecuencia de la norma, y el impacto socioeconómicamente que pueda ocurrir, no obstante, **Palomino (2021)**, mencionó que, con relación al cumplimiento de los beneficios sociales a cargo de los empleadores, la Ley y su Reglamento, señalan que las trabajadoras del hogar tienen derecho al pago de gratificaciones, vacaciones y CTS, el que deberá ser igual que en el régimen laboral general de la actividad privada; es decir, los empleadores tienen la misma obligación que existe para las personas que generan renta de tercera categoría (Ejm. personas con actividades comerciales o con negocios). Este costo adicional que tendrán que asumir las familias terminará siendo perjudicial para los trabajadores del hogar, ya que solamente generará más informalidad y en el mejor de los casos, subempleo.

6. ¿De qué manera se podría garantizar el pago de beneficios sociales a las empleadoras del hogar?

Al respecto, **Infante (2021)**, manifestó que, otorgar mayor competencia a SUNAFIL, como ente fiscalizador, y realizar mayor divulgación sobre este tipo de contratación, con autorización del empleador o autorización judicial. Asimismo, **Almeida (2021)**, manifestó que, El problema no es solo establecer la RMV y determinar que es la misma o no si no es garantizar que se cumpla. Ahora la intervención de SUNIFAL como mecanismo es complicado porque ahí hay un

tema que cuando llega a la casa no lo dejan pasar y, asimismo está el tema de violación a domicilio.

Así mismo, **Palomino (2021)**, refirió que, desde lo poco que sabe es que el único derecho que no tendrían sería el de utilidades en la medida que su empleador no es una empresa, y, por lo tanto, no tiene un fin lucrativo, no obstante, **Palomino (2021)**, mencionó que, La única manera de garantizar el pago de los beneficios sociales, será a través del SUNAFIL que es el órgano encargado de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo.

Del mismo modo, seguidamente describimos los resultados acoplados del instrumento de recolección de datos de la Guía de Análisis Documental, teniendo en cuenta al segundo Objetivo específico que responde a, determinar de qué manera se relacionarían los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar con las normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al trabajo del hogar, para ello se formularon las siguientes preguntas:

7. ¿De qué manera se vinculan los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar con las normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al trabajo del hogar?

Al respecto, **Infante (2021)**, manifestó que, se vincula al fin de mejorar las condiciones del trabajo del hogar remunerado contribuiría a reducir los déficits de trabajo decente nacionales y mejorar el entorno del cuidado de las personas como parte fundamental del desarrollo humano. Asimismo, **Almeida (2021)**, manifestó que, muchas de las mejoras que pueden alcanzar las trabajadoras domésticas en el país están ligadas al crecimiento experimentado por la economía peruana y a las mejoras que las empleadoras logren también como trabajadoras.

Así mismo, **Palomino (2021)**, refirió que, se vinculan de manera directa con los derechos que tenemos nosotros como trabajadoras del hogar, no obstante, **Palomino (2021)**, mencionó que, los derechos laborales de las Trabajadoras del Hogar tienen directa vinculación con las normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al trabajo del hogar, toda vez que el MTPE es la entidad estatal encargada de promover un empleo decente y productivo,

así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, fortaleciendo el diálogo social y la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, siempre desde una visión centrada a la ciudadanía; y la función de fiscalización la ejerce a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

8. ¿Qué otras medidas consideran que se deben aplicar cuando se haya determinado incumplimiento de los derechos laborales?

Al respecto, **Infante (2021)**, manifestó que, se nos de mayor participación a nosotros SINTTRAHOL para capacitar de una mejor manera a nuestras compañeras trabajadoras del hogar y así defender los derechos de nuestras compañeras. Asimismo, **Almeida (2021)**, manifestó que, aparte de SUNAFIL, debería crearse un organismo que este compuesto por SUNAFIL y nosotros para velar y hacer cumplir los derechos laborales de las trabajadoras del hogar.

Así mismo, **Palomino (2021)**, refirió que, el estado en este caso tendría que brindar el apoyo y soporte necesario para que de esta manera se reduzca el índice de maltrato que sufrimos las trabajadoras del hogar, no obstante, **Palomino (2021)**, mencionó que, Para el cabal cumplimiento de los derechos laborales, además de las sanciones, se deben de llevar políticas de difusión y concientización sobre el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, toda vez que es fundamental para la dignidad humana; además de fortalecer la vigilancia y supervisión para evitar el incumplimiento de los derechos laborales.

9. ¿De qué manera las normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se aplican al trabajo del hogar?

Al respecto, **Infante (2021)**, manifestó que, en los últimos años se han venido aplicando ciertas normas del ministerio de trabajo para beneficio de las trabajadoras del hogar, pero que igual se busca que se cumplan en un mediano plazo todas. Asimismo, **Almeida (2021)**, manifestó que, en estos últimos años se ha avanzado con el tema de la remuneración y de los beneficios sociales, de su jornada laboral, etc, pero que se tendría que hacer un seguimiento más exhaustivo.

Así mismo, **Palomino (2021)**, refirió que, si se aplican al trabajo del hogar, no obstante, **Palomino (2021)**, mencionó que, si bien SUNAFIL que es el órgano encargado de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a información obtenida de su portal web, viene realizando operativos de orientación en Lima y provincias para informar sobre los derechos laborales y beneficios sociales de este grupo laboral, y los deberes que deben cumplir sus empleadores.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación, en este apartado redactamos la discusión de resultados y para ello se ha hecho uso del método de triangulación entre los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, los resultados en los trabajos previos, como de las teorías relacionadas al tema.

Del mismo modo, seguidamente analizaremos las conclusiones de nuestras entrevistas, análisis documental, antecedentes y bases teóricas, teniendo en cuenta primero el Objetivo General que responde a, analizar cómo las modificaciones del artículo 10 de la Ley 31047 mejora el Derecho de las Trabajadoras del Hogar:

En principio cabe mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Conferencia General N° 100, del 1 de junio del año 2011, aprobó el Convenio N° 189 – “Convenio sobre los trabajadores domésticos”. En este contexto, toda modificación a la ley debe de considerar que, tal como lo señala el convenio: ...el trabajo del hogar sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humano.

Haciendo referencia La promulgación de la Ley 31047, y su Reglamento mediante el Decreto Supremo N° 009-2021-TR, del 17 de abril de 2021, se dio dentro del contexto de la crisis laboral a partir de la pandemia del coronavirus.

Según un informe de Pérez y Gandolfi (2020), en su análisis de una encuesta de 314 trabajadoras del hogar que fue implementada por AGTR-La Casa de Panchita entre abril y mayo del presente año, más de 86% de las encuestadas viviendo en Lima no estaban trabajando. En este sentido, teniendo en cuenta, que existe un gran sector de trabajadoras que no se encuentra laborando, cualquier modificación a la ley y específicamente a su artículo 10°, debe de considerar que su implementación debe de estar orientada a fortalecer los beneficios hacia este grupo de trabajadoras y no precarizarlas y promover su informalidad.

De acuerdo a nuestros resultados, guardan relación con la investigación realizada por De acuerdo a nuestros resultados, guardan relación con la investigación realizada por Bettina (2014) en su tesis, "*EMPLEADORES Y TRABAJADORES DESDE EL HOGAR: UN ANÁLISIS DE GÉNERO DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SECTOR INTERMEDIO METROPOLITANO DE LIMA*", En la quinta conclusión, afirmó que las tareas domésticas remuneradas en el Perú se realizan de dos formas: haciendo las tareas del hogar en la cama de la casa y haciendo las tareas del hogar en la cama exterior. Aunque el número de personas encamadas que realizan labores domésticas en China es muy reducido, según estadísticas del INEI, se ha confirmado que viven en una situación de severa discriminación y vulneración de derechos: bajos salarios, jornada laboral excesiva y vida privada controlada. Y manipula tus sentimientos. El impacto del trabajo en su salud, maltrato psicológico, exclusión de los espacios sociales familiares y restricciones vacacionales.

No obstante, nos basamos en lo mencionado por Tomei & Belser, (2018), mencionaron que, los trabajadores domésticos generalmente no están protegidos por las leyes laborales porque trabajan en el sector privado del hogar, en lugar de en lugares más tradicionales como fábricas u oficinas. Debido a esto, sus condiciones de trabajo son a menudo muy malas y corren el riesgo de ser abusadas por empleadores sin escrúpulos. Muchos trabajadores domésticos y personas que viven en los hogares de sus empleadores tienen que trabajar sin cesar, sin descanso y con unos ingresos escasos. salario. Además de exigir un trato digno, salarios y jornadas laborales, las trabajadoras del hogar también

exigen una mejor seguridad social para poder disfrutarla como los demás trabajadores.

Del mismo modo, seguidamente analizaremos las conclusiones de nuestras entrevistas, análisis documental, antecedentes y bases teóricas, teniendo en cuenta al segundo Objetivo específico que responde a, precisar cuál sería la relación entre los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar con el acceso a los beneficios sociales:

Coincidieron que, Como se ha señalado precedentemente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Conferencia General N° 100, del 1 de junio del año 2011, aprobó el Convenio N° 189 – “Convenio sobre los trabajadores domésticos”. Este convenio tiene 26 artículos, donde se establece los derechos y principios básicos, y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadores domésticos. Con relación a los beneficios sociales, su Artículo 14°, señala que los miembros deberán adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social.

Con relación al cumplimiento de los beneficios sociales a cargo de los empleadores, la Ley y su Reglamento, señalan que las trabajadoras del hogar tienen derecho al pago de gratificaciones, vacaciones y CTS, el que deberá ser igual que en el régimen laboral general de la actividad privada; es decir, los empleadores tienen la misma obligación que existe para las personas que generan renta de tercera categoría (Ejm. personas con actividades comerciales o con negocios). Este costo adicional que tendrán que asumir las familias terminará siendo perjudicial para los trabajadores del hogar, ya que solamente generará más informalidad y en el mejor de los casos, subempleo.

De acuerdo con nuestros resultados, guardan relación con la investigación realizada por García (2015) en su tesis, “TRABAJADORAS DEL HOGAR Y SUS MECANISMOS DE PROTECCIÓN, LEGISLACIÓN Y VISIÓN SOCIAL DE CHICLAYO”, se recomienda modificar la legislación especial para trabajadoras del hogar para asegurar la protección justa de los derechos laborales de este

grupo vulnerable. Como tercera conclusión definitiva, la conclusión a la que se llega al analizar a las trabajadoras del hogar se encuentra en la doctrina y el proceso legislativo nacional e internacional. La conclusión es que en situaciones de fragilidad esto se debe principalmente a su discriminación: debido a que la mayoría de ellos provienen de áreas rurales, conocen poco sobre sus derechos y debido a que sus propias leyes los discriminan, esto ilustra aún más el trabajo del hogar nunca ha tenido una especial y prioridad atención por parte del estado.

No obstante, coincidimos por lo mencionado por Nausheen (2017), señalo que, desde el establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo decente ha sido su principal preocupación. Porque el trabajo es fuente de crecimiento económico para la dignidad personal, la estabilidad familiar, la paz comunitaria, la democracia que brinde bienestar a las personas y la expansión del empleo productivo y las oportunidades de desarrollo empresarial. El trabajo decente refleja las prioridades en las agendas sociales, económicas y políticas del país y del sistema internacional. Este concepto ha generado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil de que el empleo productivo y el trabajo decente son factores clave para lograr una globalización justa, reducir la pobreza y lograr un desarrollo justo, inclusivo y sostenible.

Del mismo modo, seguidamente analizaremos las conclusiones de nuestras entrevistas, análisis documental, antecedentes y bases teóricas, teniendo en cuenta primer Objetivo específico que responde a, Determinar de qué manera se relacionarían los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar con las normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al trabajo del hogar:

Los derechos laborales de las Trabajadoras del Hogar tienen directa vinculación con las normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al trabajo del hogar, toda vez que el MTPE es la entidad estatal encargada de promover un empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, fortaleciendo el diálogo social y la empleabilidad y protección de los grupos

vulnerables, siempre desde una visión centrada a la ciudadanía; y la función de fiscalización la ejerce a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Si bien SUNAFIL que es el órgano encargado de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con información obtenida de su portal web, viene realizando operativos de orientación en Lima y provincias para informar sobre los derechos laborales y beneficios sociales de este grupo laboral, y los deberes que deben cumplir sus empleadores.

De acuerdo con nuestros resultados, guardan relación con la investigación realizada por La Cruz & Fuentes (2016), refiere que, la mayoría de las empleadas domésticas emigran del país en busca de mejoras económicas y calidad de vida. Sin embargo, la realidad es diferente porque enfrentan la situación real de ser a menudo esclavizados, discriminados, humillados, explotados y enojados, y su trabajo muchas veces no es reconocido. Se disparan fácilmente. Por otro lado, el sector de la limpieza se encuentra en un estado frágil no solo en nuestro país sino también en el mundo, y luego enfrenta el revuelo de este sector, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo. Convenio Promulgado No. 189.

No obstante, entendemos a Carrasco (2017), menciona que, el Estado considera que es necesario promulgar la Ley N ° 31047-Ley de Trabajadoras Domésticas y su reglamento de conformidad con el Decreto Supremo N ° N° 009-2021-TR para brindarles protección legal. La Ley reconoce que existen niveles legales y una serie de derechos laborales específicos para los trabajadores domésticos. Con la promulgación de esta ley, se considera que este es un gran avance en la industria, pero no es suficiente; debido a que existen ciertas deficiencias y lagunas, puede volverse ambiguo; por ejemplo, el monto del salario mencionado en el artículo 5, Al permitir fijar los salarios de acuerdo con los deseos de ambas partes, muchos empleadores se aprovechan de las necesidades de quienes trabajan en el sector.

V. CONCLUSIONES

1. En cuanto al objetivo general de la propuesta, se concluye que el sistema laboral del trabajador doméstico estipulado en la Ley No. 31047 ha mejorado la jornada laboral de las trabajadoras del hogar al haber regulado un horario fijo de trabajo; sin embargo, para que sea efectiva dicha norma, el Estado a través de una Ley, debe implementar mecanismos de control para evitar el abuso del derecho respeto del control estricto del horario de trabajo para que la norma no solamente constituya una acción lírica ante el reclamo de estos trabajadores.
2. En cuanto al primer objetivo específico propuesta, se concluye que viola el principio de igualdad de oportunidades, no reconoce el salario mínimo en el sistema laboral de las trabajadoras del hogar e inicia la discriminación cuando los empleadores utilizan sus condiciones para pactar una remuneración insignificante. Además, estas personas suelen ser víctimas que trabajan largas jornadas sin días de descanso, trabajan en un entorno peligroso similar a la esclavitud, suelen ser menores de edad y su trabajo no se toma en serio.
3. Como tercera conclusión sobre el segundo objetivo específico propuesto, la conclusión a la que se llega es que el sistema laboral de los trabajadores domésticos debe ser revisado de manera integral para asegurar el cumplimiento de las disposiciones del Convenio núm. 189 de la OIT. El objetivo del desarrollo sostenible, es decir trabajo decente y crecimiento económico, y una nueva promulgación (artículo 10 de la Ley No. 31047) para garantizar el pago de un salario mínimo para buscar y proteger la dignidad de los trabajadores y sus familias.

VI. RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda que el país realice una revisión integral del sistema laboral de las trabajadoras del hogar para que se consagren normas legales que reivindiquen sus derechos constitucionales a la igualdad ante la Ley, no discriminación y dignidad; así como, cumplir con los requisitos de los tratados internacionales y el Acuerdo No. 189 de la OIT, porque el sector está sufriendo actualmente muchas injusticias, reducción de derechos, vacaciones, bonificaciones, salario mínimo, trabajo a tiempo prolongado, discriminación, desigualdad, trato inestable similar a la esclavitud, explotación, abuso sexual, etc.
- 2) El Estado debe crear una Política Pública que reconozca los derechos constitucionales a los trabajadores del hogar como persona humana, para tales efectos debe convocar a todos los organismos pertinentes, incluidos el ejecutivo, legislativo, judicial, laboral, defensor del pueblo, inclusión social, tribunal constitucional y ministerio público para velar por la seguridad y el bienestar de esta población que ha sufrido muchos tratos injustos.
- 3) En la medida de lo posible, fortalecer y modificar las competencias de la Inspección Estatal de Trabajo para que pueda intervenir en la familia sin vulnerar los derechos inviolables de la familia, imponiendo multas o condenas a los empleadores que no protegen los derechos laborales de los trabajadores domésticos.
- 4) Los gobiernos locales deben llevar a cabo capacitaciones periódicas dirigida a los empleadores y trabajadoras del hogar a efectos de que tomen conocimiento de los derechos que le asisten, en busca de evitar caer en abuso del derecho y ser abusados respectivamente.
- 5) Crear un registro de empleadores que trasgredan los derechos fundamentales de los trabajadores del hogar, con limitación para ejercer derechos ciudadanos para ser elegidos en comicios locales o nacionales, en tanto y en cuanto no pueden aspirar a un cargo público de elección popular, si no tienen respeto de los derechos por el prójimo, menos los tendrán por sus electores.

- 6) El Estado a través del Ministerio de Trabajo y promoción Social, debe implementar una Ley que haga obligatoria el uso de sistemas digitales de control para registrar el inicio y fin de la jornada laboral así como las horas extras y evitar posibles abusos en cuanto al horario de trabajo impago.

VII. PROPUESTA

Propuesta de inclusión efectiva de las trabajadoras del hogar a la seguridad social en el Perú

La propuesta se basa en un análisis de las reformulaciones de datos cuantitativos e información cualitativa obtenida en esta investigación, y los aportes brindados por el departamento consultado sobre este tema durante la presentación de los resultados de la investigación. Se considera que las trabajadoras del hogar, los empresarios y las entidades estatales directamente relacionadas con este tema son la clave para la segunda fase de la construcción del acuerdo básico entre los representantes de las partes involucradas.

En este orden, se realizaron dos reuniones de trabajo con trabajadoras del hogar organizadas, una en San Isidro y la otra en San Martín de Porres. Asimismo, se realizarán capacitaciones para empleadores de trabajadoras del hogar en las ciudades antes mencionadas, con la diferencia de que el grupo de la ciudad de San Isidro estará integrado por representantes de empleadores pertenecientes al sector comercial. Esta diferencia permite obtener opiniones de dos grupos diferentes de empleadores, no solo por sus niveles de ingresos completamente diferentes, sino también porque es posible explorar cuál podría haber sido discutida la posición política de los empleadores organizados como empresarios en ese momento en Congreso, una propuesta de ley o política pública.

De sector gubernamental participaran representantes del Ministerio de Trabajo, SUNAFIL, SINTTRAHOL, la representante del gerente general del Consejo, puesto que, de esta reunión también se crearán un padrón de trabajadoras del hogar que estará dirigida por estas entidades, para velar que se cumplan los derechos de las trabajadoras del hogar.

Aspectos fundamentales

Ley Especial sobre Trabajo Doméstico Remunerado

Los departamentos consultados en la segunda fase y la primera fase de la investigación -incluyendo informantes clave de diferentes disciplinas y experiencia relacionada con este tema- coincidieron plenamente con la

relevancia de la ley especial del país sobre trabajo doméstico remunerado, entre ellos, el primer capítulo tiene como objetivo regular la inclusión efectiva de los trabajadores domésticos en la seguridad social. Al medir las ventajas y desventajas de otras opciones normativas legales, incorpora un análisis de las condiciones nacionales y los resultados de investigaciones sobre la experiencia de otros países de la región.

La posibilidad del salario mínimo para las trabajadoras del hogar es uno de los temas más discutidos, porque el hecho de que la mayoría de los empleadores tengan bajos ingresos familiares enfrenta la necesidad indiscutible de la población trabajadora de obtener un salario mínimo para que puedan ser dignos. que reducen su abuso y explotación.

A. Salario Mínimo cotizante

Luego de discutir las diferentes posibilidades, el departamento de trabajadoras del hogar propuso una definición de salario mínimo igual al salario mínimo cotizante (obtenido del promedio del salario mínimo, salario promedio y salario máximo en el sector privado no sectorial). Es 930 nuevos soles

Los trabajadores domésticos dicen que sus escasos ingresos no pueden proporcionar las condiciones de vida mínimas para ellos y sus familias. Carecen de la capacidad de recibir capacitación para cambiar a trabajos bien remunerados y no pueden obtener crédito u otras facilidades para trabajar de forma independiente o independiente. Sus hijos e hijas se vieron obligados a trabajar y abandonar la escuela a una edad muy temprana, lo que también ayudó a reducir sus posibilidades de romper el ciclo de la pobreza.

Los trabajadores domésticos están ansiosos por tener otras posibilidades además del seguro de salud, el seguro de riesgos laborales e invalidez, la pensión de vejez o de supervivencia.

B. Salario mínimo especial, del sector público o del sector privado

En lo que respecta a los empleadores, han planteado la dificultad de pagar el salario mínimo de cotización. Si bien no hicieron recomendaciones específicas, puede ser el enfoque más cercano a su preocupación - también teniendo en cuenta las estadísticas- sería una definición igual a

igual al salario mínimo del sector público, cercano al salario mínimo legal que actualmente es de 9.320 mensuales, o equivalente al salario mínimo del sector privado no sectorial, que actualmente es de 850 nuevos soles. Los empleadores también señalaron la necesidad de asignar un valor monetario a los alimentos proporcionados a los trabajadores domésticos durante la jornada laboral.

C. Argumentos de la propuesta

Aumentar los ingresos de la mayoría de los trabajadores domésticos es una cuestión de justicia y una deuda sociales apremiante. Al revisar los estándares de medición de pobreza de ingresos del Banco Central, o bajo el criterio de necesidades básicas insatisfechas para los criterios de elegibilidad de la familia beneficiaria del esquema de protección social utilizado, se puede asumir que los trabajadores domésticos / aplican a su caso en dos respeta, una situación que justifica la rápida intervención del Estado.

Si bien el aumento de los salarios de los trabajadores domésticos puede provocar despidos a gran escala y el regreso de los empleadores a sus hogares, a largo plazo, esto puede ser un factor determinante de cambios culturales, sociales y económicos que ayudarán a mejorar su calidad de vida. condiciones. La experiencia de otros países como Sudáfrica muestra que la introducción de regulaciones de salario mínimo y jornada laboral no redujo a los trabajadores domésticos, lo que verifica que la incidencia de jornadas laborales largas ha disminuido.

Otra ventaja igualmente importante de esta definición de salario es que reduce el riesgo de inestabilidad en el sistema de seguridad social.

Finalmente, cabe señalar que tales medidas deben ir acompañadas de la prestación y garantía de servicios sociales para que las familias patronales puedan contratar las tareas del hogar en un tiempo que puedan permitirse, sin que ello implique una explotación excesiva o una atención de baja calidad para estas últimas. Niño, ancianos o pacientes en la familia del empleador.

Jornada mínima y máxima de trabajo

La jornada laboral más corta y larga son los factores clave para la retribución del trabajo familiar y su deducción de las cotizaciones sociales.

Si bien la duración de las jornadas laborales de este tipo de trabajo está directamente relacionada con las necesidades de cuidados de los familiares del empleador, las necesidades, intereses y derechos de los trabajadores domésticos también deben recibir la misma atención y protección. Esto hace que la definición de días laborables mínimos y máximos sea un tema que debe tener en cuenta muchas aristas.

En cuanto al reconocimiento de la jornada laboral más larga (derechos consagrados en el Convenio núm. 1 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la jornada laboral de 1919), las experiencias de los diferentes países del mundo que más han avanzado en este sentido apuntan en dos direcciones: hacia la establecimiento de 8 horas al día o 44 horas de días laborales normales a la semana, restricciones semanales de horas extraordinarias; o flexibilidad o desviación de la jornada laboral máxima debido a las condiciones especiales y temporales de la familia del empleador, como la necesidad de cuidados / niñas hasta tiene dos o tres años, o cuántos. Para los miembros de la familia del empleador durante meses hasta que se restablezca la salud, en situaciones de emergencia, limitar siempre la extensión de la jornada laboral cada día.

Asimismo, estas leyes incluyen periodos de descanso obligatorios en los días laborables, especialmente cuando se duerme en interiores, y el tiempo libre (y su retribución diferenciada), que es el momento en el que los trabajadores deben estar atentos y dispuestos a intervenir, si y cuando necesitan cuidar. algo en la casa del empleador Esto es necesario para las personas.

Por otro lado, la jornada laboral mínima también es necesaria para definir las características de los trabajadores domésticos, ya que este tipo de trabajo suele ser parte de una variedad de estrategias de subsistencia adoptadas por muchas personas / familias. Situación de pobreza. Sin embargo, el responsable lava la ropa o atiende a los enfermos de vez en cuando durante cada vacación, lo que no es un trabajo doméstico que deba o pueda ser estipulado por la ley laboral. Por lo tanto, este requisito debe incluirse en la definición legal de trabajo doméstico. Hasta ahora, la

"Ley del Trabajo" ha definido el trabajo doméstico en función de las costumbres, el tipo de actividad y el lugar de trabajo.

El análisis de la información cualitativa obtenida en este y otros estudios muestra que el patrón de trabajo del hogar calculado por hora o actividad específica por semana, en base a esta evidencia, hace las siguientes recomendaciones:

Contrato de trabajo

Un contrato de trabajo escrito es un requisito muy importante para la prueba y exigencia de los trabajadores domésticos ante las autoridades laborales competentes, pero es fundamental para la aplicación de la normativa de seguridad social, especialmente en cuanto a afiliación y cotizaciones.

Registro y afiliación

Entre los departamentos consultados durante el período de investigación, los trabajadores domésticos tienen el mayor sentido de pertenencia a la seguridad social. En la reunión se acordó que es necesario asegurar que esta población activa ejerza plenamente sus derechos de seguridad social, teniendo en cuenta las especiales desventajas a las que se enfrentan: bajos salarios e ingresos, jornadas laborales largas, reducidas o casi nulas. Seguro médico privado, alta siniestralidad laboral, pocas veces reconocen sus derechos laborales, etc. También hubo acuerdo sobre la urgencia de la afiliación de los trabajadores domésticos. Entre las trabajadoras del hogar, el proceso de promoción llevado a cabo por su organización durante la discusión y firma del Convenio internacional del trabajo núm. 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras del hogar parece haber fortalecido esta creencia.

Régimen de afiliación, tipo de seguros, aportes y costos para el Estado

Las propuestas que aquí se hacen sobre planes dependientes, tipos de seguros y prestaciones, y gastos y cotizantes se basan básicamente en el análisis de datos estadísticos sobre las diferencias salariales de los trabajadores domésticos y los niveles de ingresos de los hogares. También se toman en consideración el costo y la forma en que opera actualmente el sistema de seguridad social.

Teniendo en cuenta que el 62% de los trabajadores domésticos ganan 930 soles o menos al mes, y estos trabajadores trabajan en familias de ingresos bajos y medios, de hecho, es difícil pagar salarios más altos. Por lo tanto, se puede suponer que, bajo el sistema de subsidios, estos trabajadores y sus familias, la mayoría de ellos serán beneficiarios del financiamiento del SINTTRAHOL.

REFERENCIAS

- Albin, (2016). El Convenio de la OIT sobre trabajadoras doméstica. Universidad hebrea de Jerusalén, 10.
- Arevalo & Vela (2016). Manual de Legislación Laboral, régimen laboral de contratación laboral. Editorial Cultural Cuzco.
- Arias, F. (2016). Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica (7° ed.) Caracas: Espíteme.
- Aruma, E., & Enwuvesi, M. (2017). ABRAHAM MASLOW'S HIERARCHY OF NEEDS AND ASSESSMENT OF NEEDS IN COMMUNITY DEVELOPMENT. *International Journal of Development and Economic Sustainability*, 13 (5), 1 - 13. <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Abraham-Maslow%E2%80%99s-Hierarchy-of-Needs-and-Assessment-of-Needs-in-Community-Development.pdf>.
- Asiú Saavedra, M. O. (2021). Fundamentos jurídicos para la creación del sistema previsional mixto, para los trabajadores pluriempleados en el Perú.
- Ávila, R. (2017). Guía para elaborar la tesis: metodología de la investigación; cómo elaborar la tesis y/o investigación, ejemplos de diseños de tesis y/o investigación. Lima: RA
- Borrajó 2017. Introducción al Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, Madrid
- Brozen (2016). Tarifas de salario mínimo y trabajadores del hogar. University of Chicag, 3
- Calderon (2019). Resistencia diaria de las trabajadoras domésticas en Lima, Perú. Tesis Universidad Universidad Concordia Montreal, Quebec, Canadá, 12.
- Carrasco (2017). El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el Perú. Tesis Universidad Cesar Vallejo, 13.

- Carrasco, B. D. C. V. (2014). *Empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro: un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana*. Pontificia Universidad Católica del Perú-CENTRUM Católica (Peru).
- Cerdas (2019). Trabajo remunerado del hogar en México. Contexto global, características y recomendaciones. *Justicia Social Trabajo decente*, 16
- Constitución Política del Estado (1979)
- Constitución Política del Estado (1993)
- D' Souza, A. (2016) Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo –Oficina para la Igualdad de Género. p. 1.
- Defensoría del Pueblo. (2016) Las trabajadoras del hogar en el Perú. Balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales. Lima: Adjuntía para los derechos de la mujer.
- Defensoría del Pueblo. (2017) Las trabajadoras del hogar en el Perú. Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección. Documento N° 21. Lima: Adjuntía para los Derechos de la Mujer.
- Defensoría del Pueblo. (2018) Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos. Lima: Adjuntía para los Derechos de la Mujer.
- Deckers, L. (2018). *Motivation: Biological, Psychological, and Environmental*. Routledge, 4.
- Durán, M. Á. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Fundación bbva.
- Fuertes, P. (2018) Trabajo del hogar Remunerado en el Perú. Organización Internacional del Trabajo.
- Fauve C. (2017) Domestic service and the formation of European identity: Understanding the globalization of domestic work, 16th – 21st centuries (Berna, Peter Lang,).
- Garcia (2016). La libertad de todos. Una defensa de los derechos sociales., 35.

- García, M. G., Orozco, S. O., & Olivares, N. S. G. (2014). *Planeación e Integración de los Recursos Humanos, 2a*. Grupo Editorial Patria.
- García Carhuatanta, F. S. (2018). Los trabajadores del hogar y los mecanismos para su protección, desde una visión legislativa y social en Chiclayo.
- Gorbán & Tizziani (2017). La construcción de jerarquías sociales en el contexto del trabajo del hogar remunerado. *Foro Internacional de Estudios de la Mujer*, 54.
- Gonzales-Ricoy (2017). El caso republicano por la democracia en el lugar de trabajo. *Teoría social y Práctica*, 10
- Hernandez & Mendoza (2018). *Metodología a la investigación científica*. México: MC Graw Hill.
- INEI (2019) encuesta nacional de hogares (ENAHO)
- Defensoría del Pueblo. (2016). Informe N° 001-2016-DP/AMASPPI-PPI. *Evaluación de la etapa informativa del proceso de consulta previa al proyecto de exploración minera aurora*, 1 (1), 1 - 8. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-N-001-A-2016-DP-AMASPPI-PPI-Aurora.pdf>
- Jaramillo (2017). Trabajo del hogar y migraciones latinoamericanas. De Argentina, Hallazgos y Reflexiones contra Los Destinos Extrarionales. *Estudios Demographics Y Urbanos* 30, No. 2, 290.
- La Cruz & Fuentes (2016). Tesis, Magister Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en modalidad cama adentro. Pontificia Universidad Católica del Perú, 6.
- Leda & Llanos (2017). Mujeres vulnerables en un país próspero: un análisis de las trabajadoras domésticas del siglo XXI en Perú y recomendaciones para futuras investigaciones. *Mujeres vulnerables en un país próspero*, 1.
- Ley 27986 (2003) Ley de las trabajadoras del hogar
- Ley N° 27056, Ley de creación del Seguro Social de Salud.

- Mantouvalou & Albin 2017. El Convenio de la OIT sobre trabajadores domésticos: De las sombras a la luz. Próximamente en el *Industrial Law Journal*, 2
- Marchetti (2018). La gobernanza global del trabajo del hogar remunerado. Italia: Sociología crítica Universidad Ca 'Foscari. Italia.
- Maich (2017). Los trabajadores domésticos peruanos navegan en espacios de servidumbre. *Geografías del racismo*.
- Macnaughton & Frey (2016). Trabajo decente, derechos humanos. *Metas De Desarrollo Sostenible*, 57.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021) Perú: distribución de los trabajadores del hogar según diversas variables 2017-2020. *Estadísticas laborales*. <https://www.gob.pe/mtpe>.
- Montaño, S., & Calderón, C. (2010). *El cuidado en acción: entre el derecho y el trabajo*. Cepal.
- Mujica & Pedroza (2016). *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid.
- Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948) adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre.
- Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (1966) adoptado por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre.
- Naciones Unidas. (1991) Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, Recomendación General No. 17 relativa a la medición y cuantificación del trabajo del hogar no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto. 10° período de sesiones, A/46/38.
- Nausheen (2017). Trabajo decente: concepto, teoría y medición . *Agenda de trabajo decente y OIT*, 3.

- Oliveira & Godinh, (2016). La urgencia de la ratificación e incorporación por Brasil del convenio 189 de la organización internacional del trabajo (oit), sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* Num.16, 14,20.
- Onah, F. (2016). *Human Resource Management*. Estados unidos: John Jacob's Classic Publishers.
- Poblete, (2018). El Convenio núm. 189 de la OIT en la Argentina, Chile y Paraguay. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 137, 2.
- Pacori, E; & Pacori, A. (2019) *Metodología y Diseño de la Investigación Científica* (2da. Ed.). Editorial Fecaat. E.I.R.L.
- Puecas & Siaden (2017). Transgresión de los beneficios remunerativos. Tesis, Por la Universidad Señor de Sipan
- Raday (2019). *Mujer económica desigualdad de género en la era del capital*. Londres: 1ª Edición Routledge.
- Rosanvallon, P. (2012). *La sociedad de iguales*. Ediciones Manantial.
- Sanz (2016). Tesis Doctoral, Régimen prestacional de las empleadas de hogar: análisis crítico y perspectivas de cambio. Universidad de Castilla de la Mancha, España
- Serena & Casolari (2017). El principio de igualdad en el derecho. University of Bologna: DOI 10.1007/978-3-319-66137-7.
- Silva (2018). Convenio 189 de la OIT y la extensión de los derechos de trabajadores nacionales en Brasil. *Revista da AGU* nº 33, 5.
- Tomei & Belser, (2018). Nuevas normas de la OIT sobre trabajo decente trabajadores domésticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 2.
- Torres, Y. (2020). *RECONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES A LOS TRABAJADORES DEL HOGAR CONFORME EL CONVENIO NÚM. 189 DE LA OIT*. Lima: Universidad San Martín de Porres.

- Trivedi, A., & Mehta, A. (2019). Maslow's Hierarchy of Needs. *International Journal of Research in all subjects un Multi Lenguajes*, 4.
- Trivelli, (2016). Los hogares indígenas y la pobreza en el Perú. Trabajo del hogar remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 , 28.
- Valenzuela & Mora (2019). Trabajo del hogar: un largo camino hacia el trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, 18
- Valiente & Poblete, (2018). Regímenes jurídicos sobre trabajo del hogar remunerado en los Estados del Mercosu. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 137, 16.
- Van den Anker (2017). *La economía política de la nueva esclavitud*. Palgrave Macmillan Ltd.
- Valdez Humbser, R. M. (2013). El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú.
- Varela Contreras, N. (2017). Diversidad sexual en Chile: apuntes para el desarrollo de una agencia estatal al servicio de la no discriminación homo-lesbo-bi-transfóbica en el Chile del siglo XXI.
- Visel (2017). El Convenio de la OIT Trabajo decente para los trabajadores domésticos. *Revisión social transnacional: un diario de trabajo social*, 1.
- Vosko & Visel (2020). Trabajo decente. El papel cambiante de la OIT y la lucha por la justicia social global. *Global Social Policy*, 19.

ANEXOS

ANEXO N° 1: Matriz de consistencia

Tabla 4:
Matriz de consistencia

Formulación del problema	
Problema general	¿Cómo las modificaciones del artículo 10 de la Ley 31047 mejora el Derecho de las Trabajadoras del Hogar?
Problemas específicos	¿De qué manera los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar se relacionan con el acceso a los beneficios sociales? ¿De qué manera los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar se relaciona con las normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al trabajo del hogar?
Formulación de objetivos	
Objetivo general	Analizar cómo las modificaciones del artículo 10 de la Ley 31047 mejora el Derecho de las Trabajadoras del Hogar
Objetivos específicos	Precisar cuál sería la relación entre los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar con el acceso a los beneficios sociales. Determinar de qué manera se relacionarían los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar con las normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al trabajo doméstico
Categorías	
Categoría 1	Jornada de trabajo ordinaria
Subcategorías	Beneficios sociales Normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Categoría 2	Derechos laborales de las trabajadoras del hogar
Subcategorías	Seguro de Trabajo y Salud Protección legal
Metodología	
Tipo	Básica
Enfoque	Cualitativo
Diseño	Fenomenológico
Nivel	Descriptivo
Población	10 especialistas
Muestreo	No probabilístico
Técnica	Entrevista
Instrumento	Guía de entrevista
Método	Inductivo

ANEXO N° 2: Instrumento

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

La jornada laboral ordinaria en los derechos laborales de las trabajadoras del hogar

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a la *jornada laboral ordinaria en los derechos laborales de las trabajadoras del hogar*, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad, y compromiso.

Entrevistado/a :

.....

Cargo :

.....

Institución :

.....

OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo las modificaciones del artículo 10 de la Ley 31047 mejora el Derecho de las Trabajadoras del Hogar

Preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia, ¿Cómo las modificaciones del artículo 10 de la Ley 31047 mejoraría el Derecho de las Trabajadoras del Hogar?

2. De acuerdo con su experiencia, ¿En qué radica la modificación del artículo 10 de la Ley 31047?

3. Según su experiencia profesional ¿Cuáles serían los beneficios que tienen las empleadas del hogar al realizarse una modificatoria en la Ley 31047?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Precisar cuál sería la relación entre los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar con el acceso a los beneficios sociales

Preguntas:

4. ¿De qué manera los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar se Vinculan con el acceso a los beneficios sociales?

5. ¿De qué manera los empleadores respetan los derechos laborales de los trabajadores?

6. ¿De qué manera se podría garantizar el pago de beneficios sociales a las empleadoras del hogar?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera se relacionarían los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar con las normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al trabajo doméstico

Preguntas:

7. ¿De qué manera se vinculan los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar con las normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al trabajo doméstico?

8. ¿Qué otras medidas consideran que se deben aplicar cuando se haya determinado incumplimiento de los derechos laborales?

9. ¿De qué manera las normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se aplican al trabajo doméstico?

SELLO	FIRMA

ANEXO N° 3: Carta de validación

Certificado de validez de contenido de la Guía de Entrevistas

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Categoría: modificaciones del artículo 10 de la Ley 31047							
1	De acuerdo con su experiencia, ¿Cómo las modificaciones del artículo 10 de la Ley 31047 mejoraría el Derecho de las Trabajadoras del Hogar?	X		X		X		
2	De acuerdo con su experiencia, ¿En qué radica la modificación del artículo 10 de la Ley 31047?	X		X		X		
3	Según su experiencia profesional ¿Cuáles serían los beneficios que tienen las empleadas del hogar al realizarse una modificatoria en la Ley 31047?	X		X		X		
	Subcategoría 1: Beneficios sociales							
4	¿De qué manera los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar se relacionarían con el acceso a los beneficios sociales?	X		X		X		

5	¿De qué manera los empleadores respetan los derechos laborales de los trabajadores?	X				X				X			
6	¿De qué manera se podría garantizar el pago de beneficios sociales a las empleadoras del hogar?	X				X				X			
Subcategoría 2: Normas de protección legal del MTC		Si	No		Si	No		Si	No				
7	¿De qué manera se relacionarían los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar con las normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al trabajo doméstico?	X				X				X			
8	¿Qué otras medidas consideran que se deben aplicar cuando se haya determinado incumplimiento de los derechos laborales?	X				X				X			
9	¿De qué manera las normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se aplican al trabajo doméstico?	X				X				X			

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. RONALD NICOLÁS PALOMINO HURTADO** DNI: 08646563.

Especialidad del validador: DOCTOR EN DERECHO.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 24 de Octubre del 2021



RONALD N. PALOMINO HURTADO
DOCTOR EN DERECHO
C.A.L. 37976

Firma del Experto Informante.

Especialidad

ANEXO N° 4: Matriz de entrevistados

Tabla 5:
Matriz de entrevistados

PREGUNTA	De acuerdo con su experiencia, ¿Cómo las modificaciones del artículo 10 de la Ley 31047 mejoraría el Derecho de las Trabajadoras del Hogar?	De acuerdo con su experiencia, ¿En qué radica la modificación del artículo 10 de la Ley 31047?	Según su experiencia profesional ¿Cuáles serían los beneficios que tienen las empleadas del hogar al realizarse una modificatoria en la Ley 31047?	¿De qué manera los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar se Vinculan con el acceso a los beneficios sociales?	¿De qué manera los empleadores respetan los derechos laborales de los trabajadores?	¿De qué manera se podría garantizar el pago de beneficios sociales a las empleadoras del hogar?	¿De qué manera se vinculan los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar con las normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al trabajo doméstico?	¿Qué otras medidas consideran que se deben aplicar cuando se haya determinado incumplimiento de los derechos laborales?	¿De qué manera las normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se aplican al trabajo doméstico?
-----------------	---	--	--	--	---	---	---	---	---

<p>Entrevistado 1</p>	<p>De acuerdo con la Ley N°31047 en lo dispuesto en el artículo 10, el monto de la remuneración es “conforme a lo acordado por las partes”, sin embargo, conforme a lo señalado al Convenio N°189, ya se coloca un tope mínimo para dicha remuneración, estableciendo que debe ser la remuneración mínima vital establecida por cada país. Es en ese sentido, al ser dicho convenio ratificado por el Perú, la remuneración a pagar a los trabajadores del hogar no debería bajar de S/.930.00</p>	<p>Existe una gran discriminación debido a que, en nuestra realidad, muchos empleadores celebran contratos por debajo de la remuneración mínima vital, el mismo que obedece a un tema de desconocimiento y abuso, por lo cual, desde mi punto de vista, la modificación del artículo 10 de la ley 31047 no se cumpliría</p>	<p>El empleador está obligado a proporcionar todas las condiciones o herramientas necesarias para la prestación del servicio. De asumir el trabajador aquellas, el empleador está obligado a restituir el valor, No indicado en el presente párrafo no constituye remuneración para ningún efecto legal</p>	<p>la ley 31047 fue ratificado por el Perú el año, el mismo que dispone, entre otros, lo relacionado al Trabajo Decente.</p>	<p>La Constitución en el artículo 24, tercer párrafo, no señala el monto, sólo habla de “remuneraciones mínimas”, esto es, al ser considerada una relación atípica (se realiza en los hogares familiares), no observa la libre negociación entre las partes, establecida en el artículo 10 de la Ley N°31047.</p>	<p>Otorgar mayor competencia a SUNAFIL, como ente fiscalizador, y realizar mayor divulgación sobre este tipo de contratación, con autorización del empleador o autorización judicial</p>	<p>Se vincula al fin de mejorar las condiciones del trabajo del hogar remunerado contribuiría a reducir los déficits de trabajo decente nacionales y mejorar el entorno del cuidado de las personas como parte fundamental del desarrollo humano</p>	<p>Se nos de mayor participación a nosotros SINTTRAHOL para capacitar de una mejor manera a nuestras compañeras trabajadoras del hogar y así defender los derechos de nuestras compañeras</p>	<p>En los últimos años se han venido aplicando ciertas normas del ministerio de trabajo para beneficio de las trabajadoras del hogar, pero que igual se busca que se cumplan en un mediano plazo todas</p>
------------------------------	--	---	---	--	---	--	--	---	--

<p>Entrevistado 2</p>	<p>El problema principal en el trabajo del hogar es en la informalidad, la cual golpea al sector privado y es muy alta, me parece que 9 de cada 10 T.H. son informales, entonces cualquier regulación va tropezar con un masivo incumplimiento y, esto se suma a un segundo elemento que es la privacidad del hogar y la dificultad que tiene el estado para supervisar el cumplimiento de la legislación, entonces puedes establecerse derechos y considero que sea bueno que se haga y el margen de evasión va ser muy grande y, no va haber mecanismo para controlar y sancionar esa evasión</p>	<p>se vulnera, que el grupo de mujeres que se ocupan en el hogar tiene varias vulnerabilidades, suelen ser mujeres, migrantes, menores de edad, entonces creo que están expuestas a altos riesgos además que el trabajo se hace en una instancia herméticas que es el hogar. Yo creo que los errores del hogar la tendencia es que se vayan igualando a los derechos del régimen privado, no como ahora que tienen derechos disminuidos en todo (rmv, cts, vacaciones, gratificaciones)</p>	<p>En efecto nuestro país debe equipar la remuneración mínima vital para este sector tal cual señala el convenio N°189 sin embargo el cumplimiento del pago por los empleadores es difícil de controlar por la informalidad que nos caracteriza</p>	<p>Yo creo debe haber una remuneración mínima, pero por supuesto el acuerdo de las partes siempre puede ir encima no por debajo por el principio de irrenunciabilidad. Yo creo que la implementación del convenio requeriría una implementación legislativa</p>	<p>Actualmente no, sobre todo en lo que se refiere a la remuneración mínima vital. Se debe tener presente que la misma Constitución establece en su artículo 23 señala que: "Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador". Por lo tanto, se les deben garantizar los derechos fundamentales referidos a la remuneración, jornada de trabajo, protección frente al despido, entre otros.</p>	<p>El problema no es solo establecer la RMV y determinar que es la misma o no si no es garantizar que se cumpla. Ahora la intervención de SUNIFAL como mecanismo es complicado porque ahí hay un tema que cuando llega a la casa no lo dejan pasar y, asimismo está el tema de violación a domicilio</p>	<p>Muchas de las mejoras que pueden alcanzar las trabajadoras domésticas en el país están ligadas al crecimiento experimentado por la economía peruana y a las mejoras que las empleadoras logren también como trabajadoras</p>	<p>Aparte de SUNAFIL, debería crearse un organismo que este compuesto por SUNAFIL y nosotros para velar y hacer cumplir los derechos laborales de las trabajadoras del hogar</p>	<p>En estos últimos años se ha avanzado con el tema de la remuneración y de los beneficios sociales, de su jornada laboral, etc, pero que se tendría que hacer un seguimiento más exhaustivo</p>
------------------------------	---	---	---	---	--	--	---	--	--

<p>Entrevistado 3</p>	<p>Considera que las trabajadoras del hogar tienen el derecho a que se les garantice una remuneración mínima en tanto realicen una jornada completa (más de 4 horas diarias), al igual que otros grupos ocupacionales y que considero que con la modificación de esta ley nos favorece</p>	<p>Considero que sí debido a que no existe una razón objetiva para que no se les garantice una remuneración mínima. Si bien es cierto el empleador no es una empresa, sino un hogar, y, por lo tanto, no tiene un fin lucrativo, estos trabajadores no dejan de encontrarse bajo el manto protector del Derecho del trabajo y de la Constitución misma. Si esto fuese aceptado, entonces también cabría la posibilidad de que otros grupos ocupacionales también puedan ser excluidos de la remuneración mínima vital. A estos efectos es importante considerar no solo la naturaleza del empleador, sino también las necesidades y carencias del trabajo</p>	<p>Más que modificar se debería realizar una revisión integrar de la ley que data del año 2003 y adecuarla a los tratados internacionales</p>	<p>Hay temas que deben ser desarrollados por la legislación interna, como la protección contra el despido arbitrario teniendo presente que, con trabajadores de confianza, el tema del sobretiempo por la naturaleza de la labor, entre otros</p>	<p>Yo creo que los T.H. deben tener mayores derechos, pero no sé si todos. Pero no responde a los propósitos de la constitución. Asimismo, es complejo por la consecuencia de la norma, y el impacto socioeconómicamente que pueda ocurrir</p>	<p>Desde lo poco que sabe es que el único derecho que no tendrían sería el de utilidades en la medida que su empleador no es una empresa, y, por lo tanto, no tiene un fin lucrativo</p>	<p>Se vinculan de manera directa con los derechos que tenemos nosotros como trabajadoras del hogar</p>	<p>el estado en este caso tendría que brindar el apoyo y soporte necesario para que de esta manera se reduzca el índice de maltrato que sufrimos las trabajadoras del hogar</p>	<p>Si se aplican al trabajo del hogar</p>
------------------------------	--	---	---	---	--	--	--	---	---

<p>Entrevistado 4</p>	<p>En principio cabe mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Conferencia General N° 100, del 1 de junio del año 2011, aprobó el Convenio N° 189 – “Convenio sobre los trabajadores domésticos”. En este contexto, toda modificación a la ley debe de considerar que, tal como lo señala el convenio: ...el trabajo del hogar sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humano</p>	<p>la promulgación de la Ley 31047, y su Reglamento mediante el Decreto Supremo N° 009-2021-TR, del 17 de abril de 2021, se dio dentro del contexto de la crisis laboral a partir de la pandemia del coronavirus. Según un informe de Pérez y Gandolfi (2020), en su análisis de una encuesta de 314 trabajadoras del hogar que fue implementada por AGTR-La Casa de Panchita entre abril y mayo del presente año, más de 86% de las encuestadas viviendo en Lima no estaban trabajando. En este sentido, teniendo en cuenta, que existe un gran sector de trabajadoras que no se encuentra laborando, cualquier modificación a la ley y específicamente a su artículo 10°,</p>	<p>Considero que la propia Ley 31047, y su Reglamento el Decreto Supremo N° 009-2021-TR, del 17 de abril de 2021, en su conjunto resulta ser, otra norma populista que podría generar subempleo, informalidad y perjudicar al trabajador del hogar, quien podría perder los derechos que ya habían sido conseguidos por la derogada Ley N° 27986</p>	<p>Como se ha señalado precedentemente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Conferencia General N° 100, del 1 de junio del año 2011, aprobó el Convenio N° 189 – “Convenio sobre los trabajadores domésticos”. Este convenio tiene 26 artículos, donde se establece los derechos y principios básicos, y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadores domésticos. Con relación a los beneficios sociales, su Artículo 14°, señala que los miembros deberán adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los</p>	<p>con relación al cumplimiento de los beneficios sociales a cargo de los empleadores, la Ley y su Reglamento, señalan que las trabajadoras del hogar tienen derecho al pago de gratificaciones, vacaciones y CTS, el que deberá ser igual que en el régimen laboral general de la actividad privada; es decir, los empleadores tienen la misma obligación que existe para las personas que generan renta de tercera categoría (Ejm. personas con actividades comerciales o con negocios). Este costo adicional que tendrán que asumir las familias terminará siendo perjudicial para los trabajadores del hogar, ya que solamente generará más informalidad y en el mejor de los casos, subempleo</p>	<p>La única manera de garantizar el pago de los beneficios sociales será a través del SUNAFIL que es el órgano encargado de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>los derechos laborales de las Trabajadoras del Hogar tienen directa vinculación con las normas de protección legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al trabajo del hogar, toda vez que el MTPE es la entidad estatal encargada de promover un empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, fortaleciendo el diálogo social y la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, siempre desde una visión centrada a la ciudadanía; y la función de fiscalización la ejerce a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)</p>	<p>Para el cabal cumplimiento de los derechos laborales, además de las sanciones, se deben de llevar políticas de difusión y concientización sobre el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, toda vez que es fundamental para la dignidad humana; además de fortalecer la vigilancia y supervisión para evitar el incumplimiento de los derechos laborales</p>	<p>si bien SUNAFIL que es el órgano encargado de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con información obtenida de su portal web, viene realizando operativos de orientación en Lima y provincias para informar sobre los derechos laborales y beneficios sociales de este grupo laboral, y los deberes que deben cumplir sus empleadores</p>
------------------------------	---	---	--	---	--	---	---	--	---

debe de considerar que su implementación debe de estar orientada a fortalecer los beneficios hacia este grupo de trabajadoras y no precarizarlas y promover su informalidad.

trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social. En este sentido, existe vinculación directa porque la Ley 31047, y su Reglamento el Decreto Supremo N° 009-2021-TR, del 17 de abril de 2021, buscan hacer efectivos los mandatos de este convenio, que fue ratificado por el Estado Peruano.

<p>Entrevistado 5</p>	<p>Mejoraría de manera significativa. A las trabajadoras del hogar se les reconocería sus derechos laborales reconocidos en la Constitución y en las leyes.</p>	<p>Radica en incorporar a las trabajadoras del hogar al ámbito del Derecho Laboral.</p>	<p>El principal beneficio sería ser respetadas en su dignidad humana y ser incorporadas dentro de un régimen laboral humanista conforme a las legislaciones modernas protectores de los trabajadores.</p>	<p>Se vinculan de manera directa. Si existe mayor reconocimiento de los derechos labores entonces también será mayor el acceso a los beneficios sociales.</p>	<p>De manera forzada a través de la fuerza obligatoria de la ley, aunque hay situaciones.</p>	<p>A través de un régimen especial de protección a favor de las empleadas del hogar</p>	<p>Se vinculan de manera directa porque las normas de protección legal otorgan seguridad jurídica y garantizan el bien común a favor de la parte más débil de la relación laboral</p>	<p>Incremento de pagos de indemnización por daños y perjuicios.</p>	<p>Se aplican de manera parcial. Por eso se debería ampliar el radio de aplicación en aras de reconocer el trabajo doméstico como una contribución significativa en beneficio de la sociedad</p>
------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	--

Entrevistado 6	Si por supuesto así se respetaría el horario las condiciones y otros derechos que les corresponde	Adecuar un horario, así como el tiempo compartir empleadores según desea la trabajadora.	Fijar un horario en caso de mantener relación laborar por debajo de las 8 horas que habitualmente se labora.	Se reconoce el pago de Compensación por Tiempo de servicio, gratificaciones, vacaciones todo lo que corresponde al régimen del 728.		El ministerio de trabajo como ente rector y responsable de los trabajadores en general debe encargarse del cumplimiento de todos los pagos que les corresponden dando así cumplimiento a la Constitución Política en su artículo	Como garantías emanadas de la Constitución y el Convenio 189 de la OIT que asegura beneficios sociales a estas trabajadoras, por lo cual guarden estrecha relación y en consecuencia la vinculación es directa	Sancciones a los empleadores que restrinjan tener este tipo de personas en su hogar identificar a los mismos para evitar la reincidencia, generando un padrón nacional.	La aplicación es deficiente ya que no hay un control efectivo ni como poder identificar a los empleadores, sumado a que las mismas trabajadoras inicialmente solicitan su pago total sin descuentos de ningún tipo
Entrevistado 7	Definitivamente ya que daría cumplimiento a los derechos laborales emanados en la Constitución	Considero seria brindar seguridad a las trabajadoras y opciones, alternativas para su futuro laboral	Poder elegir alternativamente una posible figura de jubilación, que no sea afectado su salario ya que el temor es disminuir sus ingresos	Se vinculan directamente ya que es necesario el acceso a los beneficios sociales, en este sentido, existe vinculación directa porque la Ley 31047, y su Reglamento el Decreto Supremo N° 009-2021-TR, del 17 de abril de 2021, buscan hacer efectivos los mandatos del Convenio 189 OIT este convenio, que fue ratificado por el Estado Peruano	Los empleadores tienen la obligación que existe para las personas que otros tipos de renta sin embargo suelen desconocer en algunas ocasiones los mismos a pedido de las propias trabajadoras	El MINTRA tiene dependencias mediante las cual brindan atención a estas, SUNAFIL y entidades privadas ONG así como SINFIDICATOSS en menor grado	Con las normas de protección legal que concede el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al trabajo doméstico, toda vez que el MTPE , siendo su responsabilidad la promoción de estos derechos laborales	A través de un régimen especial de protección a favor de las empleadas del hogar, a cargo del MINTRA, así como dependencias e instituciones que promuevan labor de esta naturaleza	De manera deficiente falta promover difundir los derechos laborales de las trabajadoras
Entrevistado 8	Sí, porque a través de la modificación del citado artículo estas trabajadoras tendrán un horario de trabajo definido como cualquier otro	Es delimitar un horario de trabajo fijo y el lapso de horas máximo que deben trabajar las trabajadoras del hogar en el	Esta ley reconoce el derecho al descanso remunerado y el derecho a la educación de las empleadas del	Estos derechos se vinculan en tanto y en cuanto son derechos inherentes a las trabajadoras del hogar, siendo así,	¡Respetando sus derechos a la jornada laboral y el descanso que merecen estas trabajadoras, en observancia estricta a lo que prescribe la ley	Con la observancia de la norma legal que así lo prescribe debiendo incorporarse normas legales en	Se vinculan porque todas ellas tienen un solo objetivo el mismo que es velar y salvaguardar los derechos de las	Considero que debe incorporarse la creación de un registro de empleadores morosos a nivel	Se aplican de forma supletoria toda vez que tratándose en general ellas deben ser protegidas por estas normas legales

trabajador y con ello se evitará el abuso excesivo de horas de labor, toda vez que por principio de legalidad ante una norma debidamente regulada en el ordenamiento jurídico se debe cumplir	transcurso de una semana	hogar, los mismos que van en consonancia con el derecho a la dignidad y con esta ley no hace mas que reivindicarla como una trabajadora que merece estos derechos	deben gozar de estos derechos reconocidos en una ley valida y vigente	N! 31047, toda vez que por principio de legalidad al existir un marco legal que dispone este reconocimiento, por tanto, deben observarlo.	el ordenamiento legal peruano	trabajadoras del hogar, asimismo, al contar con marco legal que ampare sus derechos deben también ser protegidos por el citado ministerio	nacional y de ser reincidentes aplicar la muerte civil, debemos entender que la ley no ampara el abuso del derecho	del ministerio de trabajo.
---	--------------------------	---	---	---	-------------------------------	---	--	----------------------------

Entrevistado 9

Entrevistado 10