



FACULTAD DE DERECHO

**RECONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES A LOS
TRABAJADORES DEL HOGAR CONFORME EL CONVENIO
NÚM. 189 DE LA OIT**

**PRESENTADA POR
YEFRY DAVID TORRES SALVATIERRA**

**ASESOR
GUSTAVO ANTENOR PAULO JORGE ROJAS**

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

LIMA – PERÚ

2020



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



FACULTAD DE DERECHO

**“RECONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES A LOS
TRABAJADORES DEL HOGAR CONFORME EL CONVENIO NÚM.
189 DE LA OIT”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

PRESENTADO POR:

YEFRY DAVID TORRES SALVATIERRA

ASESOR:

Mg. GUSTAVO ANTENOR PAULO JORGE ROJAS

LIMA – PERU

2020

DEDICATORIA

Para mi padre David que desde el cielo me acompaña en este largo camino, a mi madre Rosalinda y mis hermanos Erick y Edwin que son mi fortaleza.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirme, guiarme y cuidarme a lo largo de mi existencia, por ser el apoyo en aquellos momentos difíciles y de debilidades. Gracias a mi padre por confiar y creer que puedo desempeñar esta carrera que tanto anhelo que siguiera, por sus consejos, valores, principios que me ha inculcado junto con mi madre. De igual forma para las personas que han estado conmigo apoyándome en este proyecto de investigación, guiándome, aconsejándome, corrigiéndome con mucha paciencia para lograr el objetivo que me he trazado.

Índice de Contenidos

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	IV
RESUMEN.....	VI
ABSTRACT.....	VII
INTRODUCCION.....	8
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	14
1.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.2 BASES TEÓRICAS.....	16
1.2.1 Surgimiento del derecho al trabajo.....	16
1.2.2 El Convenio 189 sobre Trabajo Doméstico.....	17
1.2.2.1 Inclusión de trabajadores del sector informal.....	20
1.2.2.2 El trabajo doméstico para el convenio.....	21
1.2.2.3 La importancia del Convenio 189.....	22
1.2.3 Trabajador doméstico.....	23
1.2.3.1 El trabajo doméstico del por qué es precario.....	23
1.2.3.2 El Reglamento de la OIT sobre el trabajo doméstico.....	24
1.2.4 Derechos humanos para las trabajadoras domésticas.....	26
CAPITULO II. EL TRABAJO DOMÉSTICO EN AMÉRICA LATINA.....	28
2.1 EL TRABAJO DOMÉSTICO EN AMÉRICA LATINA.....	28
2.1.1 SALARIO MÍNIMO PARA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS.....	29
2.1.2 El trabajo doméstico en Chile.....	31
2.1.3 El trabajo doméstico en Paraguay.....	32
2.1.4 El trabajo doméstico en Argentina.....	33
2.1.5 Convenio (núm. 189°) y su incidencia en la ratificación del salario mínimo en ordenamiento jurídico peruano.....	35
CAPÍTULO III. TRABAJO DECENTE.....	37
3.1 EL TRABAJO DECENTE.....	37
3.1.1 Derecho al trabajo decente.....	38
3.1.2 Trabajo decente y objetivos de desarrollo sostenible.....	40
3.1.3 Brechas salariales de género.....	42
3.1.4 Trabajo informal.....	42
CAPITULO IV: TRABAJO DOMÉSTICO EN PERÚ.....	44
4.1 EL TRABAJO.....	44
4.2 POLÍTICAS Y REGULACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN PERÚ.....	44

4.3 DERECHO A UNA REMUNERACIÓN.....	44
4.3.1 Caracteres de la Remuneración.	46
4.3.2 El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar.	47
4.3.3 El salario mínimo.....	49
4.3.4 Brechas pendientes para asegurar un salario mínimo.	50
4.3.5 Bajos salarios y horarios excesivos.	51
4.4 PRINCIPIOS LABORALES.	52
4.4.1 Igualdad de Oportunidades.....	53
4.5 REGULACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO.....	54
4.5.1 Evolución del trabajo doméstico en el nivel normativo.	55
4.5.2 Trabajador doméstico en Perú.....	56
4.5.3 Trabajador doméstico del origen de la esclavitud a la igualdad de derechos.	57
4.6 El trabajador del hogar en Perú.	58
4.6.1 El derecho al trabajo sin discriminación.....	59
4.6.2 Geografías del racismo y desigualdad en el Perú.....	60
4.6.3 La Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar y su Reglamento.	61
4.6.4 Situaciones de discriminación.....	62
4.6.5 Problemas actuales que enfrenta el trabajador del hogar.	64
4.6.7 Decreto Legislativo N° 1499 que modifica el carácter remunerativo del trabajador del hogar.....	66
CAPÍTULO V: METODOLOGIA	69
5.1 TIPO, NIVEL Y MÉTODO	69
5.1.1 Tipo de investigación.....	69
5.1.2 Nivel de investigación.....	69
5.1.3 Método de investigación.	69
5.1.4 Diseño de investigación.	69
5.2. PROCEDIMIENTO DE MUESTREO.....	69
5.2.1 Instrumentos de recolección de datos.	69
5.3. ASPECTOS ÉTICOS.	69
CAPÍTULO VI: ENTREVISTAS QUE RESPALDAN LA INVESTIGACIÓN	70
6.1 PRESENTACIÓN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A ESPECIALISTAS.....	70
6.2 ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA.	77
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.	82
REFERENCIAS.....	83
ANEXOS.	87
ANEXO 1: PREGUNTAS DE ENTREVISTA.	87

Resumen.

La investigación tiene su origen en la preocupación respecto al reconocimiento del salario mínimo al régimen laboral de los trabajadores del hogar reconocido en el (art.11°) del Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el trabajo decente para las trabajadoras del hogar, situación que motivó a investigar en qué medida se debe reconocer el derecho a una remuneración mínima vital en la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar, conforme al convenio núm. 189 de la OIT, puesto que la ley en mención desde su promulgación a finales del año 2003 no se adecuó al instrumento internacional, sector que muchas veces es víctima de desigualdad, discriminación, en cuanto al pago del salario mínimo. Para el desarrollo de la investigación cualitativa y descriptiva, se han considerado teorías sobre el surgimiento del trabajo decente y los objetivos del desarrollo sostenible. Además, se destaca la importancia del Convenio 189 de la OIT para reconocer el trabajo doméstico, enfoque de derechos humanos para trabajadoras domésticas, brechas salariales de género, por último, se aborda teorías sobre el derecho a la remuneración, geografías del racismo y desigualdad en el Perú y su incidencia en desigualdad salarial y desvalorización del trabajo doméstico. Para el logro de los resultados, además de las teorías mencionadas se realizó entrevistas estructuradas a especialistas en la materia. Se concluyó en reconocer una remuneración mínima vital al trabajador del hogar tal como lo establece el convenio 189, para ello se debe modificar el (art.5 de la ley 27986)

Palabras claves. Trabajo decente, trabajo doméstico, remuneración, discriminación, desigualdad.

Abstract.

The investigation originates from concerns regarding the recognition of the minimum wage for the domestic workers' labor regime recognized in (art. 11) of Convention no. 189 of the International Labor Organization (ILO), on decent work for domestic workers, a situation that motivated to investigate to what extent the right to a minimum vital wage should be recognized in Law No. 27986, Law on Domestic Workers Home, according to convention no. 189 of the ILO, since the law mentioned since its promulgation at the end of 2003 has not been adapted to the international instrument, a sector that is often a victim of inequality, discrimination, regarding the payment of the minimum wage. For the development of descriptive qualitative research, theories on the emergence of decent work and the objectives of sustainable development have been considered, in addition, the importance of ILO Convention 189 to recognize domestic work, a human rights approach, is highlighted. For domestic workers, gender wage gaps, finally, theories on the right to remuneration, geographies of racism and inequality in Peru and its impact on wage inequality, devaluation of domestic work are addressed. In order to achieve the results of the research, in addition to the theories mentioned, structured interviews have been conducted with specialists in the field. It is concluded that a minimum vital remuneration must be recognized to the domestic worker as established in agreement 189, for this the (article 5 of law 27986) must be modified

Keywords. Decent work, domestic work, remuneration, discrimination, inequality.

Introduccion

La investigación surge debido a la preocupación que nuestra ley del régimen laboral de trabajadoras del hogar del año 2003, no se ha adecuado al Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 2011, sobre trabajo decente para las trabajadoras del hogar, respecto al reconocimiento del salario mínimo reconocido en el (art.11)

En efecto, el convenio en mención, entro en vigor en septiembre de 2013, destinado a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores del hogar, grupo a menudo marginado, por lo que establece estándares mínimos y cobertura del salario mínimo.

Siendo ello, todos los días migran del interior de nuestro país (sierra y selva) mujeres muchas veces menores de edad en busca de mejoras salariales, sin embargo este sueño muchas veces se ve privado, toda vez, que se ven en la necesidad de trabajar como trabajadoras del hogar donde son presa fácil o victimas de discriminación y desigualdad en cuanto al pago de salario.

Resulta, que la ley de trabajadores del hogar N°27986 del año 2003 ha previsto que el salario mínimo será pactado de mutuo acuerdo, lo que genera que los empleadores muchas veces pagan montos muy por debajo del salario mínimo.

Por otro lado, en nuestro país existe una brecha de informalidad laboral, entre ellos se encuentran los trabajadores del hogar, considerados como uno de los grupos de trabajadores más precarios y marginados. La falta de reconocimiento y el hecho de que el trabajo se realiza en hogares privados hacen que el sector de los hogares sea invisible y, por lo tanto, los derechos de los trabajadores se vean

mancillados, pues se tiene que en la práctica los empleadores se aprovechan de las necesidades de los trabajadores del hogar para no reconocer un salario mínimo.

Por estas consideraciones, la investigación ha tenido como objetivo general determinar en qué medida se debe reconocer el derecho a una remuneración mínima vital en la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar, conforme al convenio núm. 189 de la OIT; y como problemas específicos se analizó la vulneración del principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, al no reconocer un salario mínimo en la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar; evaluar si se debería modificar el artículo 5° de la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del hogar, respecto al salario mínimo para garantizar un trabajo digno.

La investigación propuesta se justifica, que el sector de trabajadoras del hogar se caracteriza por una marcada precariedad, ya que nuestro país ha reducido derechos laborales a los trabajadores del hogar, con ingresos por debajo del salario mínimo, largas jornadas laborales, alto porcentaje de trabajo infantil sobre todo en el área rural.

Razón por la cual, se debería reconocer en la Ley N° 27986 el derecho a una remuneración mínima vital como lo señala el convenio OIT núm. 189 a los trabajadores del hogar para garantizar un trabajo digno que asegure su bienestar y de su familia.

Pues resulta, que la actual Ley N° 27986 señala en su artículo quinto que el monto de la remuneración mínima vital debe ser acordada entre las partes, hecho que supone que muchas veces los empleadores se aprovechen de esta

regulación para no reconocer una remuneración mínima vital, tal como lo señala el convenio 189 de la OIT, donde hace hincapié a los estados que deben adecuar su normativa para garantizar un sueldo mínimo.

Además, la reducción de derechos contra los trabajadores del hogar, suelen tener lugar en hogares privados y ocultos a la vista del público, que incluye las horas de trabajo excesivamente largas sin días de descanso. En las peores situaciones, las mujeres y las niñas quedan atrapadas en situaciones de trabajo forzado o han sido traficadas para realizar trabajos domésticos forzados en condiciones similares a la esclavitud, y sin reconocimiento de un salario mínimo.

Siendo ello así, la investigación es importante porque pone en evidencia que nuestro país aprobó una ley para trabajadores del hogar hace muchos años, aunque con mejoras insignificantes en la vida de sus trabajadores del hogar. Sin embargo esta regulación laboral, no ofrece un salario mínimo y carece de aplicación real en la práctica, los trabajadores del hogar están sujetos a horas de trabajo excesivas e impredecibles.

En ese sentido, la ley N° 27986 viene desconociendo una remuneración mínima vital a los trabajadores del hogar, ello se evidencia del artículo quinto de la referida ley donde señala que el monto de la contraprestación será pactada por acuerdo de las partes, hecho que genera una afectación a la calidad de vida del trabajador y de su familia.

En consecuencia la investigación permitió evaluar la posibilidad de modificar el artículo quinto de la ley N°27986, y de esta manera asegurar un salario mínimo tal cual señala el convenio núm. 189 de la OIT.

En cuanto a su viabilidad, la tesis permitió el respectivo debate académico, doctrinal, jurisprudencial a nivel comparado y nacional, referido al ámbito del derecho laboral y constitucional, espacio en el cual se afirmó que la Ley N° 27986, Ley de trabajadores del hogar no reconoce el salario mínimo al régimen de trabajadoras del hogar. Por lo tanto reconocer el derecho a la remuneración mínima vital reconocida por nuestra constitución vigente de 1993 y el convenio núm. 189 de la OIT asegurara una vida digna del trabajador del hogar y de su familia.

Ahora bien, la tesis se encuentra estructurada de la siguiente manera, el primer capítulo aborda el marco teórico que contiene, los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, que explican el surgimiento del derecho al trabajo, la importancia del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Trabajo Doméstico, además se abordad las razones del porque el trabajo doméstico es precaria, la importancia de los derechos humanos para las trabajadoras del hogar y finalmente la inclusión de trabajadores del sector informal.

Respecto al segundo capítulo, nos menciona la regulación del trabajo doméstico en américa latina, teniendo en cuenta la naturaleza jurídica del derecho a la remuneración mínima vital, además nos explica como países como, Chile, Argentina, Paraguay, Brasil, han regulado en su normativa interna el derecho a una remuneración mínima vital para las trabajadoras del hogar.

En cuanto al tercer capítulo, resalta la importancia del reconocimiento del trabajo decente en los instrumentos internacionales, puntualiza que se entiende por trabajado decente, derecho al trabajado decente, y como este permite reconocer

o igualar derechos a los sectores más vulnerables, además, señala cual es el futuro que le espera al trabajador del hogar, por ultimo menciona el trabajo decente y objetivos de desarrollo sostenible, las brechas salariales de género y el trabajo informal.

El cuarto capítulo, aborda los antecedentes históricos del trabajo doméstico en el Perú, naturaleza jurídica del derecho fundamental al trabajo, principios laborales, remuneración, beneficios sociales, características. Además se analiza el contexto laboral, marco de políticas y regulación del trabajo doméstico remunerado en el Perú, desvalorización del trabajo doméstico, trabajador doméstico del origen de la esclavitud a la igualdad de derechos, el derecho al trabajo sin discriminación, geografías del racismo y desigualdad en el Perú y su incidencia en la desigualdad salarial, por ultimo hace un recuento de los países que han ratificado el convenio 189 de la OIT y como vienen regulando el derecho salarial de la trabajadora del hogar, sobre las brechas pendientes para asegurar un salario mínimo a las trabajadoras del hogar, problemas actuales que enfrenta el trabajador del hogar.

Respecto, al quinto capítulo desarrolla la metodología de la investigación, siendo esta cualitativa básica que permite al investigador analizar el contenido de la información recopilada en las diversas fuentes bibliográficas y electrónicas consultadas, teniendo como nivel de investigación, descriptivo, en cuanto método de investigación es de carácter comparativo, el diseño utilizado es no experimental, además, se ha tomado como referencia cuatro países de la región que a la fecha han suscrito el convenio número 189 y que han reconocido el derecho a una remuneración mínima vital y finalmente se ha realizado tres entrevistas estructuradas a especialistas en la materia.

Para finalizar el sexto capítulo inserta y analiza las entrevistas realizadas a los expertos y por último se realizan las conclusiones abordadas y las recomendaciones debidas.

.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación.

Como bien señala La Cruz & Fuertes, (2014)

El trabajo doméstico viene constituyendo parte del trabajo invisible y no valorado de las mujeres, ello puede ser debido a que no se ha considerado como un trabajo productivo, sin el cual las economías de las sociedades no podrían funcionar, ya que al crecer el ingreso femenino en los mercados de trabajo, crece también el trabajo doméstico remunerado, encargándose el trabajo perteneciente al hogar a terceras personas. Sin embargo, si bien el trabajo doméstico en la actualidad se realiza en cambio de una remuneración o contraprestación, y se encuentra reconocido por las legislaciones, en su mayoría como régimen laboral especial, diversos estudios aseguran que se trata de un sector laboral que admite alto grado de discriminación, explotación o informalidad. (p.6)

La mayoría de los trabajadores del hogar migra del interior del país en busca de mejoras económicas y calidad de vida, sin embargo la realidad es distinta toda vez que se enfrentan a situaciones reales donde muchas veces son esclavizadas, discriminadas, humilladas, explotadas, ultrajadas, donde muchas veces no se les reconoce su trabajo y son despedidas con facilidad. Por otro lado, este sector del trabajo doméstico se encuentra en un estado de vulnerabilidad no solo en nuestro país sino en todo el mundo, entonces frente al clamor de este sector, la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Ha promulgado el convenio número 189.

De acuerdo a Sanz Sáez, (2015)

La nueva legislación para empleadas de hogar supone sin duda un paso adelante para empezar a dignificar éste trabajo y empezar a equipararlo a los demás sectores de trabajo en el ordenamiento jurídico laboral, al reconocer el derecho a un contrato de trabajo desde el primer momento, la regulación de horarios de trabajo, el reconocimiento económico de baja por enfermedad común desde el cuarto día, la protección por enfermedad profesional y accidente de trabajo, la revalorización automática del salario, la ampliación del descanso semanal, vacaciones, pagas extraordinarias y permisos y licencias, que estaban reguladas por unas normas obsoletas.(p.627)

En el caso español, este régimen especial de trabajadores del hogar data del año 1985, el cual recoge derechos por debajo a los establecidos o reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo, por otro lado, el autor señala que este régimen es desvalorizado, generando desigualdades, explotación y son considerados trabajadores de segunda, toda vez que no se les reconoce todos sus derechos, por lo tanto, se encuentran desprotegidos, además señala que si bien es cierto que han existido modificaciones en cuanto a su regulación ello no es suficiente.

Ahora bien Carrasco Camacho C. E., (2017) señala:

Con la ratificación del presente Convenio, los trabajadores del hogar en el Perú tendrían un respaldo internacional con respecto a la protección de sus derechos laborales. Tendría un carácter obligatorio en el estado peruano. Entre uno de los temas que resaltaría y sería beneficioso es referente al pago de una remuneración mínima vital, siempre y cuando tengas las mismas condiciones de los trabajadores del sector privado. (p.18)

La promulgación del convenio número 189 representa un acontecimiento de gran importancia para el sector de las trabajadoras domésticas, pues busca recomendar a los estados partes a que garanticen los derechos laborales como por lo menos a la nivelación de una remuneración mínima que garantice la subsistencia de la trabajadora y su familia. Además incorpora en los documentos de la OIT un enfoque de derechos humanos, por lo tanto el trabajo realizado por los trabajadores del hogar debe ser considerado por las legislaciones como cualquier otro tipo de trabajo.

1.2 Bases Teóricas

1.2.1 Surgimiento del derecho al trabajo.

El derecho humano al trabajo, es decir, el derecho de las personas a los trabajos que han elegido libremente y que les permiten una existencia digna, fue explícitamente reconocido por primera vez en la Constitución francesa de 1793, después de la revolución de 1789. Medio siglo después, los debates que acompañaron la redacción de la Constitución francesa de 1848 se encuentran probablemente entre las discusiones mejor documentadas sobre el tema, con declaraciones apasionadas tanto de los defensores como de los detractores de la existencia de un derecho constitucional al trabajo

Conforme señala Borrajo E, (2002)

El derecho al trabajo surge como resultado de las tantas luchas históricas, a mediados del siglo XIX. indica que teniendo mayor preponderancia después de la primera guerra mundial, debido a la búsqueda y reconocimiento de derechos básicos por parte de los movimientos obreros, logrando la internalización y

regulación de los primeros derechos sociales, situación que llevo a la creación de la Organización Internacional del Trabajo en adelante OIT en 1919, que significó un marco en la protección del trabajador, en virtud del tratado de Versalles, organismo internacional del trabajo, quien se encargaría de dictar medidas que protegen al trabajador, en materia de tiempo de trabajo, promoción y salud de los trabajadores.(p.35)

De lo expuesto, los diversos instrumentos internacionales en materia laboral garantizan un marco normativo rígido que hagan posible que los estados miembros realicen reformas regulatorias que garanticen los derechos reconocidos por sus propias constituciones, siendo más específico la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) establece mecanismos para prohibir toda forma de discriminación contra los trabajadores del hogar, hecho que va en la misma línea con los objetivos del milenio que buscan garantizar el trabajo decente.

1.2.2 El Convenio 189 sobre Trabajo Doméstico.

De acuerdo a Mantouvalou & Albin, (2012)

La Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2011, la OIT adoptó el Convenio núm. 189 y complementa la Recomendación núm. 201 que regula los términos y condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos. Este fue un momento histórico para las trabajadoras domésticas cuya participación en el mercado laboral remunerado y las condiciones laborales específicas se reconocieron por primera vez de manera integral dentro de un documento legal. También fue un momento histórico para el régimen del derecho laboral

internacional que incorporado en los documentos de la OIT, un enfoque de derechos humanos. (p.2)

Según Visel, (2014)

El Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras domésticas de la sesión de junio de 2011 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tenía como objetivo mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en todo el mundo y reconocer a este grupo a menudo marginado de predominantemente trabajadoras. Estableció estándares mínimos para las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas, que incluyen, entre otras, horas de trabajo, libertad de asociación, seguridad en el lugar de trabajo, seguridad social y protección de la maternidad, y cobertura de salario mínimo. La convención es única en el sentido de que marca la primera vez en la historia de la OIT que los trabajadores que participan en un sector en gran medida informal en el mercado laboral están protegidos por una convención internacional legalmente vinculante.(p.1)

Para Marchetti, (2018)

En Ginebra, el 16 de junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la Recomendación núm. 201 asociadas (R201). Estos dos instrumentos definieron un modelo innovador para el trabajo doméstico sobre la base de los principios y derechos fundamentales en el trabajo: libertad de asociación y derecho de negociación colectiva; abolición del trabajo infantil; eliminación del trabajo forzoso, y eliminación de la

discriminación en materia de empleo y ocupación hecho que constituye un logro importante para los trabajadores domésticos que pertenecen a los grupos más empobrecidos y socialmente estigmatizados. (p.2)

El enfoque de derechos humanos de la OIT enfatiza que los derechos de las trabajadoras domésticas son derechos universales y estrictos. Su implementación en un sector específico tiene el potencial de abordar las desventajas que se han creado históricamente y que han tenido implicaciones negativas para los trabajadores del sector relevante.

El enfoque de la OIT sobre la regulación del trabajo doméstico tiene ventajas pues la importancia de reconocer el trabajo doméstico como una forma de trabajo remunerado y recomendar a los países que adecue su normativa interna con el fin de brindar un salario decente para este sector vulnerable y de esta manera puedan ayudar a sus familias.

El Convenio exige que los países ratificantes garanticen la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores de otros sectores, en relación, por ejemplo, a salario mínimo, tiempo de trabajo y compensación por horas extras, descanso diario y semanal y licencia remunerada, convenios colectivos, salud y seguridad en el trabajo y seguridad social.

En ese sentido la política actual de la remuneración laboral conduce a la devaluación del prestigio laboral, las pérdidas de capital humano, la profundización de la desigualdad social y la desmotivación de los empleados. La ineficacia de la política de remuneración laboral y las ineficiencias del marco institucional requieren una mejora de la política para determinar los parámetros

básicos de remuneración que proporcionarán una remuneración decente en el régimen de la trabajadora del hogar.

1.2.2.1 Inclusión de trabajadores del sector informal

Hacia un empleo más flexible y precario, los sindicatos y los movimientos sociales han exigido mecanismos internacionales para garantizar los derechos de quienes trabajan en el sector informal en todo el mundo, en ese sentido los estados deben realizar los esfuerzos necesarios a fin de hacer una revisión integral de las normas a fin de convertir este grupo de trabajo informal al formal, de este modo es un reto muy importante para todas las economías del mundo incorporar el trabajo informal al formal.

Como bien lo señala Vosko & Visel, (2002)

La OIT representa un caso interesante en este punto, ya que inicialmente no tuvo en cuenta a los trabajadores del sector informal. Sin embargo, tal desprecio provocó críticas, y desde finales de la década de 1990, la organización ha experimentado ciertos cambios y ha comenzado a abordar estos problemas específicamente. La estructura particular de la OIT, así como un cambio en la agenda política, han abierto el foco para incluir a todos los trabajadores y, por lo tanto, han permitido la creación del Convenio sobre las trabajadoras domésticas. (p.19)

Por lo tanto Visel, (2014) afirma.

Los procesos que condujeron a la adopción del Convenio sobre Trabajadoras Domésticas de la OIT muestran cómo las asociaciones de trabajadoras domésticas pudieron influir en el proceso de toma de decisiones de la OIT a

través de conferencias preparatorias, fusionándose en una red, colaborando con los trabajadores sindicatos y realización de campañas. La OIT y su agenda política para el trabajo decente presentan un marco organizativo que es compatible con las actividades políticas de los diferentes actores, con la ventaja de que esta organización internacional es adecuada para movilizar a los actores a nivel transnacional. (p.10)

La convención y su implementación es solo una forma de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores domésticos. La convención formula un punto de referencia para condiciones de trabajo decentes para los trabajadores domésticos, libertad de asociación, seguridad en el trabajo, seguridad social, maternidad, protección y cobertura de salario mínimo. El objetivo general sigue siendo el reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo real, y una forma de alcanzar este objetivo es establecer e implementar leyes laborales sólidas para los trabajadores domésticos.

La convención debe ser ratificada e implementada por los gobiernos para que sea realmente efectiva en los estados respectivos y para contribuir a mejoras concretas en las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos. Evidentemente, esto es un desafío, pero el éxito de las asociaciones de trabajadoras domésticas en la Coalición les permite utilizar la convención a propósito en campañas y cabildeo a nivel nacional para alcanzar sus objetivos.

1.2.2.2 El trabajo doméstico para el convenio.

Para Mantouvalou & Albin, (2012)

El Convenio define el trabajo doméstico como el trabajo realizado en o para un hogar, y un trabajador doméstico como cualquier persona que realiza trabajo doméstico en una relación laboral. El Convenio establece claramente disfrutar de la cobertura del salario mínimo y recibir un pago directo en efectivo. (p.8)

De lo mencionado por los autores el convenio ha establecido que los estados partes debe realizar reformas laborales internas para asegurar que el sector de las trabajadoras del hogar se les garantice por lo menos un salario mínimo para que la subsistencia del trabajador y de su familia se encuentren asegurados.

1.2.2.3 La importancia del Convenio 189.

De acuerdo a lo señalado por Cerdas Sandí, (2019):

El convenio tiene como principal objetivo promover el trabajo decente para todas aquellas personas que se dedican a trabajos remunerados del hogar, considera que el trabajo remunerado 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 humanos, en ese sentido la ratificación del Convenio 189 permitiría igualar los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar con el resto de los trabajadores del país.(p.16)

En el caso nuestro tenemos una ley del trabajador del hogar del año 2003 que fue promulgada con el gobierno de Alejandro Toledo pero que a la fecha no ha sido modificada a pesar de haber ratificado el convenio 189.

1.2.3 Trabajador doméstico.

De acuerdo a Oliveira & Godinh, (2013)

La definición técnico jurídica del trabajador doméstico, según la doctrina especializada, lo conceptúa como una persona física que presta, a nivel personal, de manera onerosa y bajo subordinación, servicios de naturaleza no lucrativa a una familia o persona en el ámbito del hogar. El artículo 1° del convenio 189 se refiere al “Trabajo doméstico” como el trabajo realizado en un hogar u hogares. La definición de trabajadora o trabajador doméstico se encuentra en el artículo 1.b del Convenio 189: “la expresión ‘trabajador doméstico’ designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo. (p.16)

1.2.3.1 El trabajo doméstico del por qué es precario.

Los trabajadores domésticos suelen trabajar en hogares privados, realizando diversas tareas domésticas, como la limpieza, la jardinería y el cuidado de niños o personas de edad avanzada. Este tipo de trabajo es de género, y la mayoría de las veces lo hace la mujer. En el período de la posguerra el nuevo modelo de vida familiar requirió adaptaciones de nuevos patrones de trabajo y vida familiar, lo que resultó, entre otras cosas, en un aumento necesidad de trabajo doméstico.

El efecto positivo del trabajo doméstico remunerado para la sociedad contemporánea no puede subestimarse. Con los cambios que ocurren en el mercado laboral, incluido el crecimiento de la economía de servicios, una mayor participación de las mujeres en el mercado, la distribución del hogar tareas de los hombres y la globalización, ha quedado claro que tener trabajadores domésticos

es beneficioso para los miembros de la familia, los empleadores y el mercado en general.

Como bien señala Mantouvalou & Albin, (2012)

En el entorno económico actual, el trabajo doméstico es vital para la sostenibilidad y la función de la economía. Fuera del hogar. El trabajo doméstico también puede ser un trabajo deseable para los trabajadores que no están altamente calificados y que no pueden ser fácilmente empleados en otras ocupaciones sin embargo, los trabajadores domésticos no siempre son poco calificados; a veces reciben educación y migran para trabajar en el sector laboral doméstico para enviar remesas a su familias al interior del país. (p.4)

1.2.3.2 El Reglamento de la OIT sobre el trabajo doméstico

Habiendo reconocido los desafíos especiales que enfrentan los trabajadores domésticos, la OIT decidió adoptar instrumentos legislativos que regulan el sector. De hecho, en su 100a conferencia anual en 2011, adoptó el Convenio núm. 189, que es legalmente vinculante para los estados que lo ratifican. La adopción del Convenio, un instrumento de derecho estricto, señala el peso que la OIT otorga a la regulación de los términos y condiciones del trabajo doméstico.

El Convenio define el trabajo doméstico como el trabajo realizado en o para un hogar, y un trabajador doméstico como cualquier persona que realiza trabajo doméstico en una relación laboral, así su artículo 1). Esto resulta en la exclusión de los miembros de la familia del alcance de la Convención, así como de aquellos que no están en una relación laboral, incluidos los trabajadores de agencias que son vistos como autónomos y aquellos que vienen de manera informal.

Como bien señala Mantouvalou & Albin, (2012)

Dentro del Convenio, se presta especial atención a la necesidad de garantizar que las trabajadoras domésticas estén informadas de sus términos y condiciones de trabajo (artículo 7), y se establece una lista de todos los detalles que deben incluirse. Además, y muy importante, se presta atención específica a la cuestión del tiempo de trabajo y el tiempo libre, que es particularmente problemático para las trabajadoras domésticas, especialmente las que viven en ellas (artículo 10). El Convenio establece claramente que las trabajadoras domésticas son libres de llegar a un acuerdo con sus empleadores sobre si deben residir en la casa (artículo 9). (p.9)

Por otro lado Albin, (2012)

El Convenio protege los Principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT (artículo 3). Reconoce que el trabajo doméstico está infravalorado e invisible y es realizado principalmente por mujeres y niñas (Preámbulo). Por lo tanto, establece claramente que los Miembros tomarán medidas para garantizar que las trabajadoras domésticas, como las trabajadoras en general, disfruten de condiciones de empleo justas y condiciones de trabajo decentes (artículo 6), disfruten de una cobertura de salario mínimo (artículo 11) y se les pague directamente en efectivo (Artículo 12). Se exige que los Miembros establezcan una edad mínima para los trabajadores domésticos (artículo 4), se aseguren de que los trabajadores domésticos disfruten de una protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia (artículo 5), tengan derecho a un entorno laboral seguro y saludable (artículo 13), y de la

protección de la seguridad social, especialmente con respecto a la maternidad (artículo 14). (p.10)

La Convención también reconoce que las trabajadoras domésticas a menudo son migrantes y contiene disposiciones que se dirigen específicamente a su estado migratorio. En ese sentido establece que las trabajadoras domésticas migrantes reclutadas en otro país deben recibir una oferta de empleo o un contrato por escrito que contenga los términos de la oferta, que es exigible en el país de destino. La Convención también impone a los estados la obligación de regular las agencias de empleo privadas que a menudo actúan como intermediarios entre los trabajadores domésticos y los empleadores. En términos de acceso a la justicia de las trabajadoras domésticas, el Convenio contiene una disposición que se centra en el acceso a los tribunales y una disposición adicional que considera cuestiones más amplias de regulación, como mecanismos efectivos de denuncia y cumplimiento de la legislación.

1.2.4 Derechos humanos para las trabajadoras domésticas

Al regular el trabajo de las trabajadoras domésticas, el Convenio adopta un enfoque de derechos humanos. Ya desde su Preámbulo hace referencia a numerosos instrumentos internacionales de derechos humanos, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Por ejemplo establece que los Estados miembros tomarán medidas para garantizar la promoción y protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, como se establece en este Convenio, también destaca la importancia de la libertad de

asociación, la eliminación del trabajo forzado, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación.

Ahora bien Albin, (2012) señala que:

La Convención sobre las trabajadoras del hogar incluye los derechos civiles, como el acceso a la justicia y la privacidad, y los derechos sociales y laborales, como el tiempo de trabajo y el salario mínimo, adoptando un enfoque integrado hacia el derecho de los derechos humanos. A primera vista, el Convenio parece respaldar el principio de universalidad al decir que se aplica a todos los trabajadores domésticos. Sin embargo, se puede suponer con justicia que una de las razones que llevaron a la adopción del Convenio 189 fue el hecho de que muchas jurisdicciones excluyen a los trabajadores domésticos de las leyes de protección, que se describió anteriormente como la precariedad legislativa de los trabajadores domésticos.(p.10)

El Convenio refleja la concepción de la OIT de que el trabajo doméstico debe considerarse no solo como un problema de derechos humanos universales, sino también, y en gran medida, como un tipo de trabajo remunerado que exige regulación. Al mismo tiempo, la OIT reconoce los desafíos específicos que plantea el trabajo doméstico. En ese sentido nuestro debe emprender una reforma regulatoria a fin de garantizar un salario mínimo a los trabajadores del hogar, medida que permitirá que muchas mujeres del sector informal se beneficien con esta medida.

CAPITULO II. EL TRABAJO DOMÉSTICO EN AMÉRICA LATINA.

2.1 El trabajo doméstico en América Latina

Al igual que otros continentes el trabajo doméstico en América Latina constituye un sector importante vulnerable desigual y discriminado tal como lo señala Poblete, (2018)

En América Latina el trabajo doméstico remunerado constituye cerca del 40 por ciento del total del trabajo doméstico en el mundo, y representa una de las formas privilegiadas de participación femenina en el mercado de trabajo, y se caracteriza en su mayoría por la informalidad por consiguiente, la mayoría de las trabajadoras domésticas no tienen acceso a derechos laborales, ni a los beneficios del sistema de seguridad social. (p.2)

Para Tomei & Belser, (2011)

Los trabajadores domésticos no suelen disfrutar del amparo de las leyes laborales debido a que trabajan en el ámbito privado del hogar en lugar de hacerlo en lugares más convencionales como fábricas u oficinas. Debido a ello, sus condiciones de trabajo suelen ser deficientes y corren el riesgo de sufrir abusos de varios tipos por parte de empleadores sin escrúpulos, muchos trabajadores domésticos internos aquellos que viven en el hogar del empleador, tienen que cumplir horarios interminables, padecen falta de descanso y perciben salarios exiguos. Además de reclamar un trato, un salario y una jornada laboral decentes, los empleados domésticos piden una mejor cobertura de seguridad social que les permita disfrutar, al igual que los demás trabajadores. (p.2)

2.1.1 Salario mínimo para las trabajadoras domésticas.

Un salario mínimo legal ha sido una característica común de las políticas públicas durante muchos años, y actualmente opera en 26 de 34 países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

Para Jaramillo Fonnegra, (2015)

La literatura concuerda en que el trabajo doméstico en América Latina es un sector infravalorado y desacreditado donde los empleados enfrentan entornos de trabajo hostiles. Esto se asocia en gran medida con la falta de promulgación y aplicación de las leyes y reglamentos que garantizan sus derechos. En general, el trabajo doméstico constituye el 12% del empleo urbano de las mujeres latinoamericanas. Un estudio reciente realizado por La Organización Internacional del Trabajo estima que actualmente hay 18 millones de trabajadoras domésticas en América Latina, de las cuales el 80% trabaja de manera informal. Este sector emplea el 14,3% de todas mujeres en América Latina, la mayoría de las cuales viven en circunstancias socioeconómicas difíciles; con mujeres migrantes que ocupan la parte inferior de la pirámide jerárquica. En promedio, las ganancias de las trabajadoras domésticas representan solo el 41% de las ganancias promedio de los trabajadores urbanos, lo que ilustra la depreciación de su trabajo. (p.290)

De acuerdo Valiente & Poblete, (2018):

En los países como Argentina, Chile, Uruguay los debates en torno al salario mínimo abordaron la cuestión del valor social del trabajo doméstico, reafirmando su lugar en la escala de prestigio de las ocupaciones. Al discutir

ese aspecto, los legisladores asumieron una posición realista y presentaron, por una parte, los límites que impone la estructura del mercado de trabajo. Ello en razón a lo que establece el Convenio núm. 189 en su artículo 11: Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo. (p.16)

El régimen del trabajador del hogar remunerado relacionado con el cuidado en el hogar la prestación de servicios domésticos en el hogar, como la limpieza y el cuidado de niños dependientes, familiares discapacitados o ancianos ha sido durante mucho tiempo una forma de trabajo no regulada en la mayoría de los países. Las trabajadoras domésticas, en su mayoría mujeres, a menudo migrantes y pertenecientes a minorías raciales o étnicas, han sido excluidas de algunas o todas las leyes laborales y laborales y de los sistemas de seguridad social, y en su mayoría no están cubiertas por convenios colectivos. El trabajo doméstico en todo el mundo se caracteriza por bajos niveles de regulación, bajos salarios, largas jornadas laborales y condiciones laborales difíciles.

Por lo tanto, se evidencia que el sector de trabajadoras del hogar por lo general está sujetas a una gran invisibilidad social, prejuicios y racismo, y su trabajo puede pasar desapercibido, dependiendo de la sociedad donde trabajan. Dado que la gran mayoría de las trabajadoras domésticas son mujeres, centrarse en mejorar las condiciones del trabajo doméstico está muy relacionado con la reducción de la desigualdad de género en la región.

2.1.2 El trabajo doméstico en Chile.

Para octubre del 2014 el Convenio núm. 189 fue ratificado por la legislación Chilena en consecuencia la normativa interna de este país se adecuaron a las disposiciones del convenio en ese sentido Chile puso en marcha la reforma regulatoria respecto al reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar.

Conforme lo señala Valenzuela & Mora., (2009):

En Chile, el debate sobre el salario mínimo para el trabajo doméstico precedió a la adopción del Convenio, dado que la cuestión formó parte de la reforma del sistema de pensiones de 2008. Por iniciativa de la Presidenta Bachelet se incorporó a las trabajadoras domésticas en el régimen de salario mínimo (Ley 20.276/08, artículo 44 del Código de Trabajo). El argumento principal que promovió esta medida fue el principio de no discriminación sin embargo muchos especialistas afirmaron que, aun reconociéndoles el derecho al salario mínimo, la discriminación persistía en este sector. En cambio los detractores señalaban que las familias que ganaban un salario mínimo o poco más no estarían en condiciones de contratar una trabajadora doméstica. (p.18)

En las clases medias y altas chilenas, las relaciones familiares están habitualmente impregnadas por la presencia de trabajadoras domésticas que normalmente se encargan de todo el trabajo doméstico y del cuidado de los niños. En el desempeño de estas tareas, al igual que en los salarios y las relaciones que los acompañan, se puede observar la reproducción de un sistema altamente estratificado de género, clase y raza.

En las familias de clase media la trabajadora doméstica limpia la casa y cuidaran a los niños, los ancianos y las mascotas de la familia. Estas tareas son realizadas de manera discreta y afectiva, permitiendo a los miembros adultos de las familias a participar en sus trabajos de tiempo completo, generalmente fuera del hogar.

Se advierte que la reforma regulatoria respecto al salario mínimo del trabajador del hogar en el país vecino es una realidad a pesar de los detractores que dentro de sus argumentos señalaban que las familias que ganaban por encima del salario mínimo ya no podrían contar con una trabajadora del hogar en consecuencia este hecho generaría en el futuro próximo distinciones en la escala salarial sin embargo hay que tener en cuenta que el solo hecho de pensar de esa manera pone en manifiesto que en pleno siglo xxi no se ha podido abolir la brechas de discriminación y desigualdad.

2.1.3 El trabajo doméstico en Paraguay

La realidad paraguaya no es ajena a la nuestra donde se evidencia que la sociedad de este país, le da poco valor al trabajo realizado por la trabajadora del hogar, por otro lado, a pesar que su constitución nacional en sus artículos 92 y 46 establece la eliminación de toda forma de discriminación y desigualdad entonces se advierte cierta contradicción en su reforma regulatoria a pesar de haber firmado Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y al Convenio núm. 189.

Según Gorbán & Tizziani, (2014)

En el caso paraguayo no existió un acuerdo respecto al pago del salario mínimo. El argumento de la distorsión de la escala salarial tuvo mucho peso en

esa discusión, particularmente porque fue asociado con las escalas de prestigio de las ocupaciones existiendo enormes discrepancias en la materia. Quienes estaban a favor de incorporar a las trabajadoras domésticas al régimen de salario mínimo argumentaban que no existía fundamento jurídico para la desigualdad salarial. Prever un salario inferior para estas trabajadoras era discriminatorio y, por consiguiente, contrario a la Constitución Nacional y a determinados tratados internacionales ratificados por el Paraguay y al propio convenio 189. (p.54)

Los opositores al igual que lo legisladores chilenos manifestaron que reconocer el salario mínimo a los trabajadores domésticos no permitiría que las familias contraten este servicio llegando al extremo de argumentar que esta medida generaría más desempleo razón o motivo por el cual se excluyó al trabajador doméstico de la iniciativa de equiparar el salario mínimo, entonces establecer un monto inferior a una remuneración mínima es quebrantar la propia constitución.

2.1.4 El trabajo doméstico en Argentina.

Argentina siguiendo lo establecido en el convenio 189 ha emprendido una regulación respecto al trabajado doméstico, siendo el objetivo principal de esta reforma reconocer una remuneración mínima vital a las trabajadoras del hogar. Medida que pretende adecuarse a los instrumentos internacionales de la cual es parte.

Como bien señala Poblete, L. (2018):

El caso de la Argentina apoyándose en los principios establecidos en el Convenio núm. 189, los legisladores promovieron el establecimiento del salario

mínimo a través de negociaciones colectivas tripartitas dado que desde hace tiempo existen diferentes asociaciones y sindicatos de trabajadoras domésticas. Siguiendo los lineamientos del Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 que proponen, por una parte, la limitación del pago en especies y, por otra, la equiparación de las remuneraciones con el salario mínimo en cada país. (p.20)

En el caso de Brasil, la constitución federal de 1988, art. Séptimo describe los derechos mínimos de las trabajadoras domésticas. La discusión sobre la extensión de tales derechos ha cobrado impulso con la reciente aprobación del Convenio núm. 189 - OIT, que equiparó a las trabajadoras domésticas con los empleados comunes. En ese sentido lo que se discute en el país vecino es como ampliar estos derechos en su constitución y como debe hacer la reforma constitucional.

Ta como lo señala Silva Barros, (2012)

En los últimos tiempos, especialmente en los primeros años del nuevo milenio, ha habido mucho debate en todos los ciclos e instancias de la sociedad brasileña y mundial, especialmente en las esferas política y legal, que implican el trato diferenciado de las trabajadoras domésticas. Entonces a raíz del convenio núm. 189, de la Organización Internacional del Trabajo – OIT se hace un llamado al Poder Ejecutivo Federal y al Congreso Nacional a responder a la sociedad brasileña para crear instrumentos normativos eficientes en respuesta a los tratados que forman parte del derecho interno.(p.5)

De lo expuesto, la protección social de los trabajadores en Brasil es algo que fluye del sistema legal nacional como un objetivo prioritario, incluida la razón misma de la existencia del Estado brasileño toda vez que su constitución no permite la desigualdad de trato ni la discriminación en el ámbito laboral por lo que el convenio 189 solo permitirá afianzar y garantizar los derechos laborales ya regulados. Entonces la plena adopción por parte del Estado brasileño necesariamente se someterá a una reforma de la Constitución Federal, porque el único párrafo del art. 7 del CF / 88 establece, en numerus clausus, los derechos que integran la protección mínima de los trabajadores del hogar.

El trabajo domestic

2.1.5 Convenio (núm. 189°) y su incidencia en la ratificación del salario mínimo en ordenamiento jurídico peruano.

Con la promulgación del Convenio (núm. 189°) de la OIT se busca generar condiciones de empleo dignas para los trabajadores domésticos, además de garantizar la igualdad de trato con el resto de trabajadores en general, promueve que los Estado partes garanticen el pago de remuneración en cumplimiento del salario mínimo, sin embargo, a la fecha nuestro ordenamiento jurídico no ha ratificado formalmente este instrumento y tampoco se ha modificado el (art. 5°) de la ley N°27986, del régimen laboral de trabajadoras del hogar.

En ese sentido, considero que el convenio (núm. 189°) constituye una herramienta importante para el reconocimiento y protección jurídica de los trabajadores domésticos y en la promoción del trabajo decente, de este modo, la Organización Internacional del Trabajo, a través de los convenios internacionales

busca garantizar la mejora de las relaciones laborales y la evolución de los derechos laborales, que procure una mayor protección para los trabajadores, siendo ello así, considero que nuestro ordenamiento jurídico no es coherente con lo dispuesto en el convenio puesto que la ley N°27986, del régimen laboral de trabajadoras del hogar no ha modificado el (art.5°) respecto a garantizar una remuneración mínima vital.

Por lo tanto, el convenio en mención resulta ser importante y esencial en la evolución de la protección legal de los trabajadores domésticos, en ese sentido, corresponde a nuestras autoridades acatar e interpretar los derechos laboral de acuerdo a los instrumentos que forma parte con el objetivo de garantizar el acceso a los trabajadores del hogar a una salario mínimo que procure el bienestar propio y se los suyos.

CAPÍTULO III. TRABAJO DECENTE

3.1 El trabajo decente

Según Nausheen Nizami, (2017)

El trabajo decente ha sido una de las principales preocupaciones de la OIT desde el momento de su concepción. Toda vez que el trabajo es una fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que brindan beneficios a las personas y un crecimiento económico que expande las oportunidades para empleos productivos y desarrollo empresarial. El trabajo decente refleja las prioridades en la agenda social, económica y política de los países y el sistema internacional. Este concepto ha forjado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos clave para lograr una globalización justa, reducir la pobreza y lograr un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible. (p.3)

Para Oliveira & Godinho, (2013)

El trabajo decente y digno está asentado como un gran reto para la comunidad internacional, y viene siendo una de las prioridades de la política institucional de la OIT. Pues se sabe además que los trabajadores y trabajadoras domésticos no son muchas veces alcanzados por el concepto de trabajo decente, que conforme a la propia OIT es: “la ocupación productiva, adecuadamente remunerada, ejercida en condiciones de seguridad y libre de todas las formas de discriminación, con derechos asegurados a la protección social, voz y representación.(p.20)

El trabajo decente para los trabajadores domésticos significa reconocer que son trabajadores reales, es decir, como otros trabajadores con derechos laborales. Esto implica reconocer la proximidad y la relación personal entre los trabajadores domésticos y su empleador, al tiempo que reafirma la compatibilidad del trabajo doméstico con la relación laboral.

La nueva norma internacional propuesta sobre el trabajo doméstico tiene como objetivo proporcionar una protección mínima a una fuerza laboral que durante mucho tiempo ha sido excluida de la protección laboral y social, pero que juega un papel valioso en las familias y las sociedades. Las trabajadoras domésticas brindan servicios esenciales de limpieza y cuidan a los niños y ancianos de los hogares de otras personas. Sin embargo, generalmente ganan salarios bajos y, a menudo, trabajan durante largas horas ilimitadas, carecen de cobertura de seguridad social, no pertenecen a una organización de trabajadores o sindicato, y son vulnerables al abuso y el acoso. Son predominantemente mujeres que son migrantes o pertenecen a comunidades históricamente desfavorecidas, lo que explica en parte la persistente subvaloración de su trabajo y su exclusión de los derechos legales que disfrutaban otros trabajadores.

3.1.1 Derecho al trabajo decente.

Según Gonzalez-Ricoy, (2014)

El derecho al trabajo está actualmente reconocido en el derecho internacional de los derechos humanos y en las constituciones de muchos países diferentes. En este sentido, no es solo una idea moralmente deseable teorizada por la academia, sino un mecanismo jurídico-político que los estados pueden y deben usar para transformar la sociedad. (p.10)

De acuerdo a Garcia Manrique, (2012)

Es de conocimiento público, la historia de los reclamos del derecho al trabajo puede ayudar a abrir la discusión sobre la mejor manera de entender el trabajo decente o no explotador. Los enfoques actuales sobre este tema a veces pierden de vista las relaciones existentes de producción, centrándose solo en las condiciones que el trabajo debe cumplir para ser desagradable, o al menos de acuerdo con la dignidad humana. A pesar del gran interés teórico de estas reflexiones, tienen dos limitaciones: pueden llevar a ocultar la naturaleza social y política del trabajo. (p.35)

Como bien señala Gonzalez-Ricoy, (2014)

La forma en que estos textos legales se refieren al derecho al trabajo tiene más que ver con la extensión a todo el trabajo asalariado decente que con una nueva forma de organizar el trabajo. Sin embargo, como nos recuerda la historia de este derecho, la forma contemporánea de entenderlo no es la única posible: no ha surgido de la nada, sino que es el resultado de un proceso complejo lleno de luchas. (p.11)

También Nizami, (2017) Señala:

El trabajo decente ha sido una de las principales preocupaciones de la OIT desde el momento de su concepción. La agenda del trabajo decente proporciona un marco unificado que ayuda a abordar y comprender los diferentes aspectos del trabajo y el trabajo. En los últimos años, el mundo del trabajo ha experimentado transformaciones rápidas, por lo que es importante contar con un marco común de trabajo decente para los países en desarrollo y

desarrollados del mundo. En ese sentido, a medida que la agenda del trabajo decente toca las dimensiones del desarrollo humano y la economía laboral, el objetivo del trabajo decente es lograr un cambio positivo en la vida de las personas a nivel local y nacional. Recientemente, la OIT ha comenzado a promover programas de país para el trabajo decente y brinda apoyo a los países miembros para la implementación de la agenda de trabajo decente.

(p.2)

La OIT es la agencia especializada de la ONU que se enfoca en el trabajo y la pobreza como temas de justicia social. Fue establecido en 1919 como parte de la Sociedad de Naciones en el Tratado de Versalles que termina la Primera Guerra Mundial. Desde su inicio, la misión de la OIT ha sido mejorar el trabajo y las condiciones laborales. En la Constitución de la OIT, la justicia social y la paz están estrechamente vinculadas. Con el tiempo, la OIT ha reafirmado y actualizado periódicamente su misión y papel como organización internacional líder y especializada en el trabajo. La Declaración de Filadelfia de 1944 amplió aún más la competencia y la obligación de la OIT de centrarse en la política social relacionada con el trabajo y de promover entre las naciones del mundo diversos programas y políticas para lograr el pleno empleo y mejorar el nivel de vida.

3.1.2 Trabajo decente y objetivos de desarrollo sostenible.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), la agencia especializada de la ONU que se centra en el trabajo y la pobreza, ha reconocido durante casi 100 años que la mejor manera de evitar una vida de pobreza es encontrar trabajo decente. Además, la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que todos tienen el derecho humano al trabajo decente, que es un trabajo que respeta

la gama completa de los derechos humanos. Para el año 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que guiarán la política y la práctica internacional de desarrollo durante un período de quince años desde 2015 hasta 2030.

En ese sentido el Objetivo 8 exige empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos lo que implica el logro de un trabajo decente para mujeres, hombres, jóvenes y personas con discapacidad, y una serie de otros derechos laborales, incluida la eliminación de las peores formas de trabajo infantil y promoción de entornos de trabajo seguros y protegidos. Entonces cabe mencionar las metas de trabajo decente adoptadas en septiembre de 2015 significan que el trabajo decente para todos es finalmente una característica central del plan global para eliminar la pobreza.

Ahora bien Macnaughton & Frey, (2016) indican.

La centralidad del pleno empleo y el trabajo decente para la eliminación de la pobreza se han reconocido en el marco de los ODS, y la OIT ha desempeñado un papel clave en el proceso de los ODS. Además, el objetivo para el Objetivo 8 sobre el pleno empleo y el trabajo decente ahora establece un plazo de 2030 para su logro, finalmente, los objetivos e indicadores sobre el pleno empleo y el trabajo decente deberían cubrir los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT y estar conectados a los mecanismos de la OIT y de derechos humanos para maximizar su potencial. Solo integrando todos los mecanismos potenciales de los socios lograremos los derechos humanos para el pleno empleo y el trabajo decente para 2030. (p.57)

3.1.3 Brechas salariales de género

Según Raday, (2019):

Los Convenios de Igualdad de Remuneración han sido promulgados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1919 y ha habido una extensa legislación nacional que establece el derecho a la igualdad de remuneración, pero sin embargo, la brecha salarial de género persiste, como lo demuestran las historias anecdóticas y los datos estadísticos. Como observa la OIT, esto muestra que parte de la brecha salarial de género proviene de las diferencias entre hombres y mujeres en las horas trabajadas. Las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores con salario mínimo, constituyen la mayoría de los trabajadores que trabajan de facto por debajo del salario mínimo y, en algunos países, el salario mínimo en los trabajos más comúnmente ocupados por mujeres también puede ser más bajo.(p.25)

3.1.4 Trabajo informal

De acuerdo a Raday, (2019):

La Organización Internacional del Trabajo describe la vulnerabilidad de los trabajadores informales: por su propia naturaleza, las características de la economía informal son en gran medida negativas. La prevalencia del trabajo informal ha sido un hecho conocido en los países de ingresos bajos o medianos y los datos sugieren que el empleo informal se combina con bajos ingresos per cápita y altas tasas de pobreza. En muchos países de bajos ingresos, el empleo formal ha sido y sigue siendo escaso y el principal recurso económico es el trabajo informal. La convergencia de los países desarrollados y en desarrollo en lo

que respecta a los niveles crecientes de trabajo informal en general y del trabajo informal de las mujeres en particular plantea una amenaza preocupante para los logros de las mujeres en la legislación laboral que se desarrolló sobre la base del modelo formal de empleo. (p.36)

CAPITULO IV: TRABAJO DOMÉSTICO EN PERÚ

4.1 El trabajo.

El reconocimiento del derecho al trabajo en las constituciones democráticas significa establecer parámetros mínimos que garanticen la construcción de una sociedad libre, justa y solidaria. Ahora bien, teniendo en cuenta estos indicadores se puede afirmar que el trabajo constituye acción humana valorada, es la directriz para la inserción normativa del valor social del trabajo y sus consecuencias en el ámbito constitucional.

4.2 Políticas y regulación del trabajo doméstico remunerado en Perú.

Con la llegada del ex presidente Alberto Fujimori se dieron diversos cambios estructurales en el sector laboral como la existencia de diversos regímenes laborales especiales que regulan derechos propios de cada uno, cabe mencionar que la reforma regulatoria emprendida por el gobernante es dinamizar la economía y tener un crecimiento económico sostenido sin embargo en la práctica estos regímenes precarizan derechos laborales y muchas veces van en contra de la propia constitución vigente de 1993 como es el caso del régimen especial de trabajadores de hogar.

4.3 Derecho a una remuneración.

Conforme señala Mujica & Pedroza, (1998)

La Declaración Universal de Derechos Humanos, señala que los ordenamientos partes, deben procurar la no discriminación salarial y la remuneración toda vez

que ello significaría atentar contra el trabajador y la familia al ser un derecho que supone la subsistencia. Así mismo el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, indica que la importancia que tiene la remuneración dentro de las relaciones laborales entre trabajador y empleador.

(p.16)

Ahora bien, Nuestra Constitución vigente de 1993 señala en su apartado veinticuatro que el pago de las remuneraciones y beneficios sociales son derechos que siempre tendrá prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, ello obedece al principio protector y tuitivo el estado, por otro lado la remuneración y los beneficios que tiene primer orden de prioridad en la jerarquía de acreedores del empleador, de lo expuesto, en los casos concursales el derecho a la remuneración tiene orden prioritario, pues la lógica de nuestro legisladores es que limitar la contraprestación es incidir en el bienestar del trabajador y de su familia.

Ahora bien de lo expuesto por los juristas, tenemos que los problemas de remuneración laboral son una parte esencial del concepto de trabajo decente para los trabajadores del hogar. En ese sentido la recompensa de los empleados desempeña un papel crucial al proporcionar las condiciones para la reproducción laboral y estándares de vida digna. El nivel de vida de los empleados de este régimen depende del monto de la remuneración. Toda vez, que ello determina la capacidad de los empleados para satisfacer sus necesidades, mejorar su nivel de vida, mantener la salud y la capacidad de trabajar, que obviamente es una prioridad en términos de implementación del concepto de trabajo decente en concordancia con el convenio 189.

En efecto, para lograr resultados el gobierno y las instituciones a fines deben abordar la implementación de la política de salarios e ingresos laborales con un enfoque en la igualdad de oportunidades. La política de remuneración tiene como objetivo resolver tres problemas principales los atrasos salariales, un nivel inadecuado del salario mínimo y una brecha de género en la remuneración en el sector de trabajadores del hogar.

En consecuencia podemos afirmar, que la remuneración configura todos los pagos que le corresponden al trabajador ya sean estos directos o indirectos, dicho ello, este salario será pagado como se ha pactado en el contrato laboral donde tanto el trabajador como el empleador han manifestado su voluntad uno de prestar un servicio y de la otra parte el pago. También la remuneración o el salario designan los pagos hechos por el empleador directamente al trabajador ya sea en dinero o en especie, periódicas o esporádicamente o por una sola vez, durante el curso del contrato de trabajo

4.3.1 Caracteres de la Remuneración.

En términos generales Arévalo Vela, (2003) Señala:

Nadie discute que la contraprestación que es recibida por el trabajador en dinero cuenta efectivamente, pues esta remuneración será puesta a disposición para cuenta propia o bienestar de su hogar, esta liberada de gasto, se le considera una característica, elemento de la remuneración. Otra característica que no debemos olvidar es el carácter alimentario o de subsistencia para el trabajador y la familia, no supone que el salario pueda confundirse con la pensión de alimentos que se debe a algunos parientes en ciertas

circunstancias, puesto que dicha cuota no es contraprestación del trabajo subordinado. (p.112)

Frente a esta problemática el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo OIT, núm. 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras domésticas, se aprobó en junio de 2011 después de un proceso de negociación de 2 años y un largo período de lucha de las organizaciones de trabajadoras del hogar por el reconocimiento, los derechos y el respeto como trabajadores, siendo la razón que países como, Brasil, Bolivia, Chile, Argentina, México, Paraguay y Colombia, han ratificado y adecuado su normativa a este convenio.

4.3.2 El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar.

De acuerdo a Puestas & Siaden, (2017)

La remuneración es el pago a cambio de los servicios prestados por parte del trabajador, de modo tal que haciendo una interpretación sistemática la remuneración supone el pago de la totalidad de los pagos directos que ostenta el trabajador, cualquiera sea la modalidad. Remuneración que tiene relación directa con la calidad de vida del trabajador y de todos los integrantes de la familia, en ese sentido, limitar tal condición sería contrario al ordenamiento jurídico artículo 22-28 de la carta magna vigente de 1993. (p.35)

En ese sentido Carrasco Camacho, (2017) señala.

Debemos tener en cuenta que si bien la remuneración es un elemento de la relación laboral, ante todo es un derecho fundamental, que es reconocido en el

Artículo 24 de nuestra Constitución Política del Perú; señalando así mismo la importancia de percibir una remuneración equitativa y suficiente para velar por el bienestar del trabajador y de su familia. La mayoría de los trabajadores del hogar, especialmente los que trabajan bajo la modalidad cama adentro, se enfrentan cada día a largas horas de jornada laboral, bajos salarios mucho de ellos, por debajo de la remuneración mínima vital, sin descanso semanal y anual, sin seguro de salud y sin la oportunidad de estar afiliadas a un sistema de pensiones; vulnerando así sus derechos laborales y muchas veces vulnerando sus derechos humanos. (p.23)

De lo expuesto por los especialistas se tiene que el derecho a la remuneración ostenta la categoría de derecho fundamental, pues, así lo afirman los diversos tratados internacionales como Convenio OIT N.º 100, Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7º, en ese sentido, nuestra ley interna también ha hecho lo mismo al señalar en su apartado 24º que la remuneración y los beneficios sociales tienen prioridad sobre cualquier obligación que procure para él y todos los integrantes de su familia, además el supremo interprete de la constitución ha señalado en la sentencia recaída Nº EXP. N.º 04922-2007-PA/TC en su fundamento octavo que la remuneración no debe ser sometida por ninguna razón a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación. Ahora bien, en el caso del reconocimiento a una remuneración mínima vital al trabajador del hogar, es necesario advertir que actualmente tenemos una ley que data del año 2003 que fue promulgada durante el gobierno del ex-presidente Alejandro Toledo sin embargo han pasado más de diecisiete años y la norma sigue vigente situación que genera indignación para

este sector que es discriminado en casi todos sus derechos, en consecuencia el Estado Peruano debe garantizar que el régimen del trabajador del hogar tenga un salario mínimo tal cual como lo establecido el convenio 189 de la OIT. Toda vez que este sector es una fuente importante de ingresos salariales para las mujeres por lo tanto se debe asegurar que no solo se regule el trabajo doméstico para que sea un trabajo decente, como lo exige el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo y, además, se profesionalice con una buena remuneración, sino que también se debe conciliar con la vida a fin de garantizar el bienestar de este sector y de su familia.

4.3.3 El salario mínimo.

Como bien señala Brozen, (2010)

El trabajo doméstico privado es una de las pocas ocupaciones completamente excluidas. Dado que es una oportunidad alternativa para muchos trabajadores afectados por las disposiciones del salario mínimo. Dicho ello, un aumento de las tasas mínimas en una cantidad que afecte moderadamente la base de la estructura salarial, en circunstancias no competitivas, aumentaría el empleo cubierto, reduciría el desempleo entre las personas poco calificadas y reduciría la oferta de trabajadores para ocupaciones no cubiertas de bajos salarios. (p.3)

El trabajo del hogar constituye una fuente de trabajo bastante relevante en economía peruana a pesar de ser un sector marginado y desigual sin embargo permite que la economía siga creciendo, en ese sentido el gobierno conjuntamente con las instituciones involucradas deben hacer todos los esfuerzos para nivelar la escala salarial de este sector a una remuneración mínima vital.

4.3.4 Brechas pendientes para asegurar un salario mínimo.

La mayoría de trabajadoras del hogar del Perú se concentran en la capital limeña producto de la migración del interior del país, pues resulta que a menudo son excluidas de la protección laboral básica. Sin embargo, debido a la mayor organización laboral de este sector, las trabajadoras domésticas están logrando iniciativas de políticas estatales en beneficio propio.

En ese sentido la naturaleza de esta ocupación su ubicación en el hogar, el carácter aislado del trabajo, los acuerdos informales con los empleadores y las exclusiones de la protección de la legislación laboral, al no contar con un salario mínimo ha fomentado la organización del sindicato de Trabajadoras Domésticas con el fin de buscar la reforma en la ley N°27986.

Toda vez que lo trabajadoras del hogar viene marcado por indignidades racializadas, ya sea racismo abierto o una racialización más encubierta, como la falta de respeto de los empleadores que tratan a los trabajadores como sirvientas, personas de segunda categoría, falta de salario digno, prácticas abusivas, de modo tal que este sector señala la ausencia de las instituciones involucradas que ejercen poder de regulación.

Por lo tanto para el sector de la academia no es ajeno tal afirmación que el sector de trabajadoras domésticas está excluidas del derecho a pago de horas extras, un salario mínimo, descansos regulares, seguro de desempleo y compensación para trabajadores, por otro lado este sector están separados de sus familiares y amigos y sus empleadores pueden interrumpir sus vidas en cualquier momento.

Ahora bien nuestro país se caracteriza por tener un mercado laboral altamente informal, en ese sentido, entre todas las categorías en el sector informal, los ingresos de los empleados domésticos son más bajos y sus problemas son muchos. Se emplean generalmente para tareas domésticas que incluyen lavar utensilios y ropa, ir a buscar agua, barrer y limpiar la casa junto con algunas tareas al aire libre como mercadotecnia irregular, compras de comestibles, racionamiento e incluso actividades de cuidado de niños. De hecho, muchas de estas mujeres cuidan de más de un hogar, pero pasan más tiempo y trabajan mucho más para su empleador que en su propio hogar, entonces porque no asegurar por lo menos un salario digno que asegure el bienestar propio y de los suyos.

4.3.5 Bajos salarios y horarios excesivos.

De acuerdo Leda & Llanos, (2017)

En el Perú actual, el trabajo doméstico remunerado continúa siendo infravalorado y discriminado, la falta de credenciales educativas, combinada con el hecho de que los orígenes sociales y étnicos de las trabajadoras domésticas pueden hacer que sean objeto de muchas formas de discriminación, hace que sea racional para ellos buscar emigrar a Lima u otras grandes ciudades y, al mismo tiempo, ganarse la vida. Entonces como es un trabajo que se realiza en el sector informal, dentro de una residencia privada y sin ningún mecanismo efectivo para la regulación estatal, se vuelve extraordinariamente difícil para estos trabajadores disfrutar incluso de los derechos limitados que la ley les otorga actualmente.(p.54)

En ese sentido, el perfil de una trabajadora del hogar que migra del interior del país en busca de mejoras educativas, salariales, es una mujer por lo general de origen rural, indígena que es presa fácil para algunas familias explotadoras ya que muchas veces estas chicas desconocen sus derechos, por otro lado, algunas adolescentes escapan de la violencia generada dentro de los hogares o de sus propios agresores, y por último algunas chicas se escapan sin ninguna documentación que sea respaldada por lo algunos empleadores usan estas desventajas para beneficio propio en consecuencia este grupos de mujeres que trabaja en hogares privados donde nadie está monitoreando y expuesto a la discriminación, así como a la posibilidad de agresión física y sexual.

Por otro lado, a pesar de los esfuerzos el Perú sigue siendo profundamente desigual y dividido país atrapado en una trampa de ingresos medios, disparidades regionales, desigualdad de género y, en particular, la desigualdad etnocultural y la pobreza, concentradas geográficamente en las regiones sierra y selva del país, siguen siendo altas en comparación con los indicadores de la organización de cooperación y desarrollo económico OCDE y los objetivos del milenio de las naciones unidas.

4.4 Principios laborales.

Los principios constituyen pautas para la interpretación e integración de las otras normas. En derecho laboral, en ese sentido, estos actúan como directrices que informan algunos estándares e inspiran una serie de soluciones, que pueden servir para orientar la producción de nuevos estándares, interpretar los existentes

y resolver casos imprevistos. Los principios laborales sirven como base para todo el marco legal y regulatorio del trabajo.

4.4.1 Igualdad de Oportunidades.

Segundo lo señalado por Serena & Casolari, (2017)

El principio de igualdad entre los Estados se estableció inicialmente en la literatura legal como una rama de la teoría del derecho natural y la Ilustración¹, se basaba en una analogía entre los derechos de los individuos y los de los Estados, mientras que otros sostenían que estaba enraizado en una idea de cosmopolitismo innato. El principio recibió una declaración icónica de Emmerich de Vattel, quien comentó que así como un enano es un hombre no menos que un gigante, así una pequeña república no es menos soberana que el más poderoso de los reinos.(p.10)

El principio de igualdad en la legislación laboral, es decir, en el campo del empleo y el trabajo, significa igualdad de oportunidades en el ejercicio de los derechos socioeconómicos en ese campo e igualdad en el uso y protección de esos derechos. Este principio tiene tres aspectos. Primero, la igualdad de oportunidades en el ejercicio de los derechos socioeconómicos y la igualdad en el ejercicio y la protección de esos derechos, como sustrato principal y afirmativo de este principio.

En segundo lugar, la prohibición de la discriminación en el ejercicio y la protección de los derechos socioeconómicos, como elemento de salvaguardia de la igualdad y la igualdad. En tercer lugar, la discriminación positiva en el ejercicio y la protección de los derechos socioeconómicos, como complemento legítimo de la

prohibición de la discriminación. El principio de igualdad solo puede alcanzar su propósito a través de la manifestación paralela de todos los aspectos anteriores.

En otras palabras el aspecto de la igualdad de oportunidades y la igualdad en el ejercicio de ciertos derechos está asegurado por la prohibición de la discriminación, y la prohibición de la discriminación está asegurada, o complementada por la discriminación positiva. Según su importancia, el principio de igualdad está consagrado en muchos documentos legales internacionales, europeos y nacionales, en los que este principio se presenta a través de los tres aspectos mencionados.

Entonces el régimen de los trabajadores del hogar Ley N°27986 al no establecer una remuneración mínima vital para este sector constituye desigualdad de derechos comparado con otros sectores en consecuencia el estado peruano debe llevar a cabo una reforma regulatoria para dar un mejor tratamiento de derechos a este segmento que es los trabajadores del hogar.

4.5 Regulación del trabajo doméstico.

La exclusión de los trabajadores del hogar en la regulación nacional tiene varias fuentes. El trabajo doméstico se realiza en el hogar, un entorno que es difícil de regular y que se ha entendido en la teoría liberal como un espacio que debería estar libre de intervención. Debido a la división del trabajo por género en el hogar, el trabajo doméstico se trata como una responsabilidad de las mujeres y un trabajo de amor en lugar de un trabajo que requiere regulación y merece una remuneración total. Finalmente, las jerarquías raciales y étnicas y el legado de la esclavitud y el contrato crean políticas de regulación mínima y deficiente

aplicación de los derechos de los trabajadores tal como sucede en nuestra realidad peruana.

4.5.1 Evolución del trabajo doméstico en el nivel normativo.

En principio el grupo de trabajadores del hogar está comprendido e tres subgrupos distintos como los técnicos que realizan labores de cuidados de personas con mayoría de edad, menores de edad entre ellos mujeres y hombres, discapacitados, etc el segundo sub grupo está conformado por jardineros choferes, porteros entre otros y el ultimo lo conforma las trabajadoras netamente del hogar que se dedican a funciones de cocina, lavado, planchado, siendo este último sub grupo el mayoritario por ello el nombre de trabajadores del hogar.

En ese sentido, desde los años 1901, 1957, 1970 y 2003 nuestro país ha experimentado diferentes cambios normativos para hacer frente a la discriminación y desigualdad remunerativa que presentaba este sector, toda vez que en sus inicios se regularon mediante normas, decretos supremos hasta la llegada del ex presidente Alejandro Toledo que este sector logra tener un régimen propio pero que a la fecha se evidencia derechos recordados como es el caso de la remuneración mínima vital, otro avance importante para este sector es el registro de los trabajadores del hogar en la sunat, sin embargo en la práctica muchos son los empleadores que no formalizan.

Por otro lado, con el nuevo régimen laboral de la trabajadora del hogar del año 2003 se logra el reconocimiento de los beneficios laborales entre ellos el de remuneración, sin embargo deja que esta remuneración sea negociada entre el empleador y trabajador hecho que constituye desigualdad por ser el trabajador la

parte más débil de la relación laboral más aún si el trabajador desconoce derechos laborales por su propia naturaleza lo que se estaría demostrado con ello es un abuso del derecho.

4.5.2 Trabajador doméstico en Perú.

Para Calderon, (2019)

El trabajo doméstico en Perú se remonta a la época colonial en la década de 1820. Durante este período de transición, los hombres indígenas comenzaron a abandonar sus hogares para trabajar en el campo y hacer trabajo físico, mientras que sus esposas se quedaron para cuidar de los hogares. Como un producto de esta división del trabajo, las mujeres indígenas vieron la oportunidad de viajar desde sus comunidades más pequeñas a ciudades costeras más grandes, principalmente Lima, y trabajar en hogares españoles, donde vieron una oportunidad para la seguridad económica y una mayor educación, pero más bien se encontraron como esclavas.(p.12)

El trabajo doméstico siempre ha estado presente en la sociedad Peruana de manera subalterna. En otros tiempos, fue realizado por esclavos y mujeres negras e indígenas. Hoy en día, el trabajo doméstico remunerado es realizado por un gran número de mujeres que pertenecen a segmentos de la sociedad de bajos ingresos y a minorías étnicas que tienen pocas oportunidades de educación formal. A pesar de algunos logros legales, el trabajo doméstico persiste como un lugar de derechos laborales precarios, una falta de reconocimiento social y la estigmatización de las mujeres empleadas en este sector.

4.5.3 Trabajador doméstico del origen de la esclavitud a la igualdad de derechos.

Como bien señala Trivelli, (2005)

Los antecedentes sociales y culturales del Perú tienen una importante influencia en la determinación de la posición y condición estatus de las trabajadoras domésticas en la actualidad. En el Perú, el trabajo doméstico es aún objeto central de relaciones serviles o de dominación, entre empleadores y empleadas o entre mujeres y hombres, entre mujeres y mujeres y entre mestizos y cholos. El desprecio por el trabajo doméstico y por quienes lo realizan, está afincado en los patrones culturales vigentes en el Perú en los que persiste la noción de servidumbre que admite la segregación, el machismo y el racismo en las costumbres al interior de los hogares. (p.28)

Desde la abolición de la esclavitud, la trabajadora doméstica ha tenido éxito en esta clase en sus actividades, pero los derechos sobre ellas han evolucionado poco. Luego, gradualmente, se aprobaron leyes que regulan el trabajo doméstico. Sin embargo, solo en 2011 la Organización Internacional del Trabajo aprobó el Convenio núm. 189, con el objetivo de extender a los trabajadores domésticos los mismos derechos que a otros trabajadores. La consecuencia de esto fue que nuestro país haya ratificado dicho instrumentó pero que a la fecha no entra en pleno vigor.

Es visible la contribución del convenio para reducir legalmente la discriminación que existía hasta ahora, trayendo mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, en el aspecto cultural, la evolución no ha avanzado hasta ahora, y todavía hay

prejuicios derivados del origen del trabajo doméstico, existiendo discriminación y desigualdad de derechos sobre todo en el la remuneración que muchas veces no alcanza si para la subsistencia del propio trabajador menos aún para la familia, hecho contrario a lo establecido por nuestra constitución vigente de 1993 en su aparatado veinticuatro.

En consecuencia el trabajo doméstico, después de una larga lucha por la igualdad, ha logrado equipararse legalmente con otros empleados rurales y urbanos, aunque con algunas diferencias debido a las particularidades y la existencia aun de la ley N°27986 del régimen laboral de los trabajadores del hogar, entonces tenemos que todavía existe el prejuicio derivado del origen del trabajo doméstico, verificando que el ejercicio de este trabajo todavía lo realizan personas con baja educación. En este aspecto social y cultural, la sociedad peruana tiene mucho que evolucionar.

4.6 El trabajador del hogar en Perú.

Nuestro país a pesar de los problemas de corrupción, perdida del principio de autoridad, debilidad institucional, y falta de reformas regulatorias en temas laborales se concibe actualmente como una de las economías de más rápido crecimiento cuya riqueza está altamente concentrada en la capital, alimentando por un flujo de trabajo increíblemente centralizado y no regulado. Muchos migrantes internos indígenas trabajan como trabajadoras del hogar en Lima, situadas dentro de un contexto vulnerable ya que su trabajo es altamente de género, privado y contenido dentro del espacio íntimo del hogar, donde la discriminación basada en la raza, el origen étnico, el género es más que evidente.

En efecto, las trabajadoras domésticas en Perú son mujeres abrumadoramente pobres, sin educación o con poca educación, y de minorías étnicas y lingüísticas, que trabajan en un entorno informal, ahora bien a pesar de los esfuerzos del gobierno de aquel entonces Alejandro Toledo que promulgo la Ley 27896, la cual tenía como finalidad regular el trabajo doméstico y proteger a las trabajadoras domésticas, sin embargo a la fecha este sector vulnerable sigue siendo víctima de descremación y desigualdad en el recogimiento de la plenitud de sus derechos sobre todo el derecho a percibir una remuneración mínima vital.

La falta de reconocimiento y el hecho de que el trabajo se realiza en hogares privados hacen que el sector de los hogares sea invisible y, por lo tanto, los derechos de los trabajadores, incluidas las horas de trabajo, los salarios y el acceso a la seguridad social, están mal controlados.

En los últimos años, las trabajadoras domésticas se han movilizado cada vez más a nivel local, a nivel nacional e internacional para promover sus derechos como ciudadanos, pero lo más importante, como trabajadores. De esta manera en el 2011, la conferencia internacional del trabajo aceptó una convención para trabajadores domésticos, estableciendo estándares laborales para las personas que trabajan en los servicios domésticos siendo uno de los derechos reconocidos el acceso de las trabajadoras del hogar a un salario mínimo.

4.6.1 El derecho al trabajo sin discriminación.

Todos los ordenamientos jurídicos tanto nacionales como internacionales contienen una diversidad de disposiciones sobre los derechos de igualdad y no discriminación. Estos derechos se derivan del concepto de la necesidad de igualdad de trato para quienes se encuentran en la misma situación. Las personas

no deben ser tratadas de manera diferente, ni se les debe exigir que cumplan diferentes condiciones para tener derecho a algún beneficio, a menos que exista una justificación objetiva y razonable para la variación. En algunos sistemas legales.

4.6.2 Geografías del racismo y desigualdad en el Perú

De acuerdo a Maich, (2012)

Alega que debido a los efectos de los cambios geopolíticos, la migración forzada y la rápida urbanización en todo el país, las oportunidades económicas son escasas para las zonas rurales del interior del país por lo tanto, muchas personas se ven obligados a reubicarse y encontrar trabajo en Lima Metropolitana, Sin embargo, el trabajo de estas mujeres es altamente de género, privado y contenido dentro del espacio íntimo del hogar, donde las amenazas verbales, emocionales y abuso sexual, aislamiento y discriminación basada en raza, etnia, género la clase continúa persistiendo en la vida diaria.(p.37)

De lo mencionado por el autor, la desigualdad y la pobreza continuarán siendo una desafortunada característica de nuestro país, a pesar que en los últimos años, el gobierno de Perú ha intensificado sus esfuerzos para buscar más crecimiento nacional inclusivo a través de un mayor enfoque en la reforma de la administración pública, incluso a través de la agenda de descentralización del gobierno que tiene como objetivo dar voz a las regiones rurales y remotas del país, sin embargo en la práctica las personas siguen migrando en busca de mejoras salariales y calidad de vida siendo un grupo importante las trabajadoras del hogar.

4.6.3 La Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar y su Reglamento.

Para Carrasco Camacho, (2017)

El Estado se ha visto en la necesidad de darles una protección jurídica mediante la promulgación de la Ley N° 27986 - Ley de los Trabajadores del Hogar, y su Reglamento, conforme el Decreto Supremo N° 015-2003-TR, que reconoce, con rango ley, una serie de derechos laborales específicos para los trabajadores del hogar. Con la promulgación de esta ley, se ha considerado un gran avance para este sector, mas no suficiente; ya que, hay ciertas deficiencias y vacíos que pueden llegar a una ambigüedad; como por ejemplo, lo señalado en el artículo 5, que hace referencia al monto de la remuneración, que permite fijar el salario a voluntad de las partes, aprovechándose muchos empleadores de las necesidades de estas personas que laboran en este sector. (p.13)

De lo mencionado por los expertos se advierte que tenemos un régimen laboral especial de trabajadoras del hogar publicado en el año 2003 el mismo que no reconoce en su totalidad los derechos laborales, en el caso del pago de la remuneración la ley permite que el monto a pagar sea fijado por mutuo acuerdo situación que genera que los empleadores haga un uso abusivo de esta prerrogativa ya que los pagos por lo general son muy por debajo de una remuneración mínima vital lo que constituye una contradicción con lo establecido en la constitución que señala que la remuneración tiene como objetivo garantizar la supervivencia del trabajador y de su familia.

4.6.4 Situaciones de discriminación.

La mayoría de trabajadoras del hogar de nuestro país a menudo están muy marginadas debido a su clase social, nivel de educación y color de piel en general. Hay una gran cantidad de personas que actualmente ocupan colinas polvorientas alrededor de la capital del Perú en barrios marginales, llamados pueblos jóvenes, como resultado de migraciones masivas a las zonas urbanas desde lugares más rurales de todo el país. Por lo general son las mujeres jóvenes las que tienden a emigrar a las ciudades para vivir mejor y mantener a sus familias en casa. Sin embargo, con la migración, se producen enfrentamientos con la cultura y un miedo general a lo desconocido, comienzan a vivir una discriminación diaria y una falta de coordinación en las relaciones que establecen con los demás, ya que no son blancos ni mestizos.

Por otro lado, otras niñas en las provincias rurales fuera de Lima, su llegada al trabajo del hogar suele ser a instancias de familiares mayores o como una forma de reducir la carga de su familia. Estas chicas generalmente quieren terminar sus estudios cuando se van a las provincias y buscan retribución de sus empleadores para estudiar. El problema que surge no es que su empleador no les pagará; sin embargo, que el pago es más comparable a una asignación que a un salario.

Las mujeres que trabajan como empleadas domésticas en Lima, Perú, sobreviven dificultades inconmensurables para que se reconozca un salario digno. A menudo son discriminadas y se han visto obligadas a trabajar en condiciones de esclavitud en Lima, las mujeres oprimidas son el reflejo de una economía que crece dentro de la informalidad. Aunque la naturaleza del trabajo realizado por las trabajadoras

del hogar es producto de las relaciones hegemónicas coloniales y, recientemente, los movimientos sociales violentos a fines del siglo XX.

Ahora bien, el trabajo doméstico se ha enfrentado a la discriminación histórica de varios niveles, ya que ha empleado principalmente a mujeres pobres, jóvenes y étnicamente marginadas. El trabajo se realiza en residencias privadas en las que el tratamiento del trabajador, los beneficios y la discriminación son difíciles de percibir y regular por las autoridades correspondientes. En comparación con otros regímenes laborales, hay menos conocimiento sobre esta fuerza laboral y sus empleadores, y si estos últimos cumplen con los derechos básicos otorgados a estos trabajadores según la ley sobre todo a la remuneración mínima vital. A pesar que los ingresos han aumentado para todos los trabajadores en Perú, sigue habiendo una brecha relativamente grande entre las remuneraciones recibidas por los trabajadores domésticos remunerados y otros trabajadores de la población económicamente activa

Con la aprobación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su Recomendación 201 en 2011, existe un marco internacional para la constitución del trabajo decente para esta fuerza laboral. En ese sentido nuestro país ha ratificado al igual que los países vecinos por lo tanto debe adecuar su legislación a la convención, en ese sentido la Ley 27986 sobre el régimen del trabajador del hogar representa un paso importante hacia el reconocimiento de este sector como parte de la fuerza laboral, ya que en la práctica solo proporciona derechos parciales y, por lo tanto, debe mejorarse y fortalecerse para que las trabajadoras domésticas puedan disfrutar de los mismos derechos y protecciones

que los demás trabajadores esto es al reconocimiento de una salario mínimo que asegure el bienestar de la propia trabajadora y de toda su familia.

4.6.5 Problemas actuales que enfrenta el trabajador del hogar.

Los problemas generales que enfrentan las empleadas domésticas en el lugar de trabajo son principalmente que no se encuentran acorde con sus salarios y esperan más. Es cierto que los niveles salariales de las empleadas domésticas son mucho menores que no solo lo que necesitan, pero también son más bajos que sus contrapartes masculinas que a menudo realizan un tipo de trabajo casi comparable, por otro lado los empleadores no respetan las jornadas labores haciéndoles trabajar más de 12 horas diarias.

Otro problema que es latente y que necesita medidas urgentes por parte de nuestras autoridades es que este sector a menudo enfrenta acoso sexual por sus empleadores varones. Sexual verbal el acoso por parte de los empleadores masculinos. Así mismo la mayoría de los trabajadoras del hogar tienen educación primaria motivo por el cual los empleadores deben dar todas las facilidades para que estas personas realicen sus objetivos.

También son discriminadas de diferentes maneras, pues algunas familias obligan a usar ropa blanca fuera del hogar, muchas veces la comida es distinta la que comen los empleadores, prohíben que hagan amistad con sus hijos, no permiten que sus familiares las visiten, los empleadores no ofrecen cualquier salario extra por aumentar la carga de trabajo, en ocasiones los trabajadores del hogar realizan tareas ajenas por las que fueron contratadas.

Los salarios de las trabajadoras domésticas son muy bajos en comparación con otros trabajadores del sector informal, entonces se advierte que este sector es muy sensible y vulnerable pues tienen que enfrentarse a muchos problemas en el lugar de trabajo, que incluyen un bajo nivel salarial, un salario mínimo o ningún pago por trabajo extra, ausencia de permisos, acoso sexual por parte de un empleador, en consecuencia son tareas pendientes para reformar la actual ley de trabajadoras del hogar o en su defecto declarar su inconstitucionalidad.

Entonces las trabajadoras domésticas están sujetas a una variedad de explotaciones, desde salarios bajos hasta maltrato y acoso sexual por parte del empleador siendo de esta manera un sector altamente vulnerable, por lo tanto requiere de acciones inmediatas por parte del estado para nivel la escala salarial a una remuneración mínima vital.

4.6.6 El derecho laboral y la protección de las trabajadoras del hogar.

El trabajo doméstico es un sector clave de empleo para las mujeres en todo el país. La demanda de trabajadores domésticos en hogares privados, tanto como cuidadores como limpiadores, está marcada en todas las regiones del Perú. Hay muchas razones por las cuales cada vez más trabajadoras domésticas son necesarios: población de edad avanzada, problemas de cuidado infantil, mujeres que ingresan al mercado laboral y separación de familias.

De acuerdo a Van den Anker, (2004)

De hecho, son los derechos laborales los que pueden proteger a las trabajadoras domésticas migrantes del interior del país de muchos abusos. Las trabajadoras domésticas deberían tener acceso a los derechos laborales

plenos y no discriminatorios y a la protección social, incluido el salario mínimo, la remuneración por enfermedad y maternidad y los derechos de pensión. Pues el objetivo del convenio 189 es apuntar que los estados se comprometan a realizar reformas regulatoria a fin de garantizar un trabajado decente para el sector de trabajadoras domésticas para ello los sindicatos podrían brindar conjuntamente con las instituciones. (p.64)

Los trabajadores domésticos constituyen el sector individual más grande donde las mujeres están empleadas en el mercado laboral Al mismo tiempo, este sector significativamente grande del mercado laboral realiza su trabajo en algunas de las condiciones de trabajo más opresivas y experimenta un alto grado de abuso económico y físico con poca o ninguna protección de la ley o la sociedad.

De modo que la actual ley N°27989 vigente para este sector desde el 2003 no se ofrece protección con respecto a los beneficios sociales generales equiparables del régimen 728, no otorga seguro de desempleo no proporciona beneficios de desempleo, enfermedad. Tampoco se les brinda protección en términos de la Ley de compensación por lesiones y enfermedades Profesionales para los empleados que se lesionan en el trabajo o que contraen enfermedades relacionadas con el trabajo. Lo más significativo es que no están cubiertos por el salario mínimo siendo lo que se persigue con la siguiente investigación.

4.6.7 Decreto Legislativo N° 1499 que modifica el carácter remunerativo del trabajador del hogar.

Remuneración Art.5° El monto de la remuneración de los/as trabajadores/ as del hogar, en cualquiera de sus modalidades, es establecido por acuerdo libre de las

partes. La remuneración debe ser justa y equitativa, conforme a los parámetros del marco legal vigente. (Decreto Legislativo N° 1499)

Con fecha diez de mayo del dos mil veinte, el ejecutivo mediante decreto legislativo N° 1499, ha dispuesto algunas medidas a fin de garantizar y hacer efectivo la protección de los trabajadores del hogar hasta que dure la emergencia sanitaria (Covi 19). Ahora bien, se ha modificado y se dispuesto que la remuneración debe ser justa y equitativa, además, señala que el empleador está obligado a prestar herramientas para garantizar condiciones de salud y seguridad.

De lo señalado por el ejecutivo, a) se evidencia que ha modificado el artículo 5° de la ley N°27986 solo en el extremo que esta debe ser justa y equitativa, entonces la pregunta en cuestión es que debemos entender por justa y equitativa? quizás se pretendió copiar lo dispuesto en el (art.24° de la constitución vigente de 1993) que señala que la remuneración debe ser equitativa y suficiente. Lo cierto es que el ejecutivo deja espacio a una serie de interpretaciones, para algunos, se pensará que estamos ante un reconocimiento de la remuneración mínima vital para este sector tal cual como señala el (art.11 del convenio 189) sin embargo, considero que el empleador no lo interpretará de esta manera. Por otro lado, el ejecutivo ha dispuesto que el empleador debe garantizar herramienta a fin de garantizar la salud y seguridad, bueno respecto a este punto considero que la intención del ejecutivo es buena, sin embargo, me pregunto como podemos garantizar dicha medida si el trabajo realizado por este sector es dentro de un domicilio (propiedad privada) entonces surge la pregunta se debería ampliar las facultades de fiscalización de Sunafil, pero ello implicaría vulnerar la inviolabilidad

de domicilio, toda vez, que el trabajo prestado por este sector no es en una empresa si no dentro de un hogar familiar, entonces dicha modificatoria en el (art.5°) no supera la problemática, porque la misma deja puerta abierta a muchas interpretaciones.

En cuanto a la prohibición sobre la edad mínima para trabajar es 18 años, considero que es acertado esperemos que no solo sea mientras dure la pandemia si no que por el contrario tenga plena vigencia, también se prohíbe la discriminación, sin embargo, dicha medida debe estar acompañada con mecanismos de fiscalización y de esta manera concretizar el fin de la norma.

CAPÍTULO V: METODOLOGIA

5.1 Tipo, nivel y método

5.1.1 Tipo de investigación.

Básico cualitativo

5.1.2 Nivel de investigación.

Descriptivo.

5.1.3 Método de investigación.

Comparativo.

5.1.4 Diseño de investigación.

No experimental.

5.2. Procedimiento de Muestreo.

Se tomó como referencia 4 países de América Latina que han suscrito el convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre reconocimiento de la remuneración mínima vital al trabajador doméstico.

5.2.1 Instrumentos de recolección de datos.

Entrevista estructuradas a tres expertos en la materia.

5.3. Aspectos éticos.

La investigación se encuentra sujeta a las normas de protección de Derechos de Autor, en consecuencia, los contenidos expresados se encuentran debidamente citados, asimismo se da fiel cumplimiento a las normativas establecidas por la Universidad San Martín de Porres.

CAPÍTULO VI: ENTREVISTAS QUE RESPALDAN LA INVESTIGACIÓN

6.1 Presentación de las entrevistas realizadas a especialistas.

Entrevistado 1: Magíster, Carlos Enrique Haro Vargas (Congreso de la república).

Entrevistado 2: Javier Neves Mujica (Docente académico por la Pontificia Universidad Católica del Perú).

Entrevistado 3: Magister, Oxal Ávalos Jara (Estudio Muñiz).

1.¿En qué medida se debe reconocer el derecho a una remuneración mínima vital en la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar, conforme al convenio núm. 189 de la OIT?

Respuesta Entrevistado 1:

De acuerdo a la Ley N°27986 en lo dispuesto en el artículo 5, 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.

Respuesta Entrevistado 2:

Yo creo que 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.

Respuesta Entrevistado 3:

Considero que los trabajadores 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. Así lo prevé el artículo 11 del C. 189 de la OIT.

2. ¿En qué medida se vulnera el Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, al no reconocer un salario mínimo en la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar?

Respuesta Entrevistado 1:

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.

Respuesta Entrevistado 2:

Yo creo 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 trabajos 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).

Pienso que cuando esto ocurra, la actividad masiva de T.H. tendería a elistizarse solo una minoría y una mayoría lo va a tener informalmente o no lo va a tener, porque van a tener que aprender ellos mismo sus tareas.

Respuesta Entrevistado 3:

Considero que sí en razón de 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 trabajador.

3. ¿En qué medida se debería modificar el artículo 5° de la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del hogar, respecto al salario mínimo para garantizar un trabajo digno?

Respuesta Entrevistado 1

Considero más que modificar se debería realizar una revisión integrar de la ley que data del año 2003 y adecuarla a los tratados internacionales.

Respuesta Entrevistado 2

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.

Respuesta Entrevistado 3

El artículo 5 de la Ley señala:

“ARTÍCULO 5 Monto de la remuneración

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

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

Este artículo debiera señalar lo siguiente:

“ARTÍCULO 5 Monto de la remuneración

El monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en cualquiera de sus modalidades no podrá ser menor a la remuneración mínima vital, salvo en los casos en que se realice una jornada menor a las 4 horas diarias en promedio, en cuyo caso el pago será proporcional.

El empleador se encuentra en la obligación de proporcionar alimentación y, según sea el caso, y de acuerdo a lo pactado, deberá proporcionar alojamiento al

trabajador del hogar, adecuados al nivel económico del empleador. Tales conceptos no serán considerados como parte integrante de la remuneración.

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”.

4. ¿La ley N°27986, Ley de Trabajadores del Hogar responde a los propósitos descritos en el convenio OIT núm. 189?

Respuesta Entrevistado 1

No, a la fecha ya dicha ley se encuentra muy desfasada (año 2003). El Convenio N° 189 fue ratificado por el Perú el año, el mismo que dispone, entre otros, lo relacionado al Trabajo Decente.

Respuesta Entrevistado 2

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.

Respuesta Entrevistado 3

En general sí; sin embargo, 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.

5. ¿La ley N°27986, Ley de Trabajadores del Hogar responde a los propósitos descritos por nuestra constitución vigente de 1993?

Respuesta Entrevistado 1

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 5 de la Ley N°27986.

Respuesta Entrevistado 2

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.

Respuesta Entrevistado 3

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.

6. ¿Qué mecanismos debería incorporar la ley N°27986 de trabajadores del hogar para asegurar el derecho a una remuneración mínima vital?

Respuesta Entrevistado 1

Puede agregarse:

-“Pueden accionar, para defensa de los derechos de los trabajadores del hogar, conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 29497 “ Nueva Ley Procesal del Trabajo, el trabajador del hogar, la organización sindical o la Defensoría del Pueblo”.

-Otorgar mayor competencia a SUNAFIL, como ente fiscalizador, y realizar mayor divulgación sobre este tipo de contratación, con autorización del empleador o autorización judicial.

Respuesta Entrevistado 2

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.

Respuesta Entrevistado 3

Sencillamente prevé que a los trabajadores que se encuentran sujetos a esta ley se les garantiza una remuneración mínima vital por la realización de una jornada completa (mayor a 4 horas diarias). Este cambio es fundamental pues les garantiza una igualdad de derechos con otros grupos ocupacionales. 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.

6.2 Análisis de la entrevista.

En cuanto a la primera pregunta realizada a los especialistas en la materia advierto que existe coincidencia respecto que se debe reconocer el derecho a una remuneración mínima vital en la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar, conforme al convenio núm. 189 de la OIT, sin embargo Neves Mujica puntualiza 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, por otro lado, Ávalos Jara, señala que si bien se debe garantizar la remuneración mínima vital también se debe exigir al trabajador del hogar que cumpla con la jornada laboral de 8 horas.

Respecto a la segunda pregunta los tres entrevistados concluyen que efectivamente este sector es discriminado por distintas razones y en efecto ello constituye vulneración al principio de igualdad de oportunidad, como bien señala el magistrado Haro Vargas existe una gran discriminación debido a que, en nuestra realidad, muchos empleadores celebran contratos por debajo de la remuneración mínima vital, lo mismo indica Neves Mujica cuando señala que el sector de trabajadoras domésticas sufren muchas vulnerabilidades, suelen ser mujeres, migrantes, menores de edad, y están expuestas a altos riesgos además agrega que este trabajo es complicado fiscalizar toda vez que se realiza al interior de un hogar, finalmente Ávalos Jara afirma no existe una razón objetiva para que no se les garantice una remuneración mínima si bien es cierto que nos encontramos en un régimen especial ello o implica que se encuentran bajo la

protección de la constitución y de los tratados internacionales suscritos y ratificados por nuestro país.

Para la tercera pregunta los especialistas también coinciden que se debería modificar el artículo 5° de la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del hogar, respecto al salario mínimo para garantizar un trabajo digno, además propusieron como debería quedar regulado el artículo quinto, por ejemplo el magistrado Haro Vargas señala que la remuneración debe ser por acuerdo mutuo sin embargo dicho acuerdo no debe estar por debajo de un salario mínimo y si fuera a tiempo parcial el pago será proporcional. En cambio el magistrado Ávalos Jara propone una regulación más agresiva y acertada pues indica El monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en cualquiera de sus modalidades no podrá ser menor a la remuneración mínima vital además afirma que los gastos de alimentación y alojamiento no deben ser considerados al momento del pago de la remuneración mínima vital.

En cuanto a la cuarta pregunta existe coincidencia en dos especialistas Haro Vargas señala que la ley de Trabajadores del Hogar no responde a los propósitos descritos en el convenio OIT núm. 189, y es muy antigua y a la fecha no se reformulado. Neves Mujica, indica que la reforma debe ir acompañada por una reforma legislativa. Sin embargo Ávalos Jara señala que la ley si responde a los propósitos pero puntualiza que existen temas pendientes por discutir como por ejemplo la protección contra el despido arbitrario.

Respecto a la quinta pregunta el magistrado Haro Vargas señala que la constitución vigente del año 1993 no fija el monto de la remuneración sin embargo lo dicho por el magistrado no me parece lo acertado, porque estaríamos en cierta

forma permitiendo abusos y discriminación por otro lado, el magistrado no considera el primer párrafo del artículo 24° que señala expresamente la remuneración debe procurar el bienestar del trabajador y de su familia, me pregunta entonces un salario por debajo del mínimo podría cumplir el fin que establece la constitución. Neves Mujica, señala que el sector de trabajadoras del hogar debe tener mayores derechos, 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. Por último Ávalos Jara señala que la ley no responde a los fines perseguidos por nuestra carta magna en cuanto a la remuneración mínima vital. Se debe tener presente que la misma Constitución establece en su artículo 23 señala ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, además de ello, dentro de los hogares privados donde desempeñan su labores son discriminadas, pues les asigna habitaciones deficientes, insalubres e inseguras sin tener en cuenta su dignidad, privacidad o seguridad personal, hecho que constituye un impacto sin sentido injustificado como lo prohíben los principios de no discriminación consagrados en el derecho internacional y nacional, pues no olvidemos que el objetivo del convenio 189 de la OIT es garantizar el trabajo decente en base a los principios y derechos fundamentales del trabajo, libertad de asociación, negociación, eliminación, de todas las formas de discriminación, protección contra cualquier tipo de abuso, y derechos de los términos y condiciones de trabajo incluida la terminación de empleo; protección contra horas de trabajo excesivas; períodos de descanso diarios y semanales; vacaciones anuales pagadas; licencia por enfermedad; períodos de prueba; y acceso a la seguridad social y salarios mínimo.

Para finalizar, en cuanto a la sexta pregunta concuerdo con el magistrado Haro Vargas para que la ley en mención asegure el derecho a una remuneración mínima vital debe sufrir algunos cambios de índole procesal y dotar de mayor presupuesto a Sunafil para que amplíe su cobertura de fiscalizar, sin embargo también se debe considerar la opinión de Neves Mujica cuando señala la intervención de SUNAFIL 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.

Conclusiones.

Respecto al objetivo general planteado se concluye, que el régimen laboral de trabajadoras del hogar regulado por ley N°27986 debe reconocer el derecho a una remuneración mínima vital conforme lo establece el (art.11) del convenio 189° de la Organización Internacional del Trabajo que expresamente señala que todo estado parte debe adecuar y asegurar por lo menos una salario mínimo sin discriminación. Siendo ello así, al ser dicho convenio ratificado por el Perú, la remuneración a pagar a los trabajadores del hogar no debería bajar de S/.930.00.

En cuanto al primer objetivo específico propuesto se concluye, que se vulnera, el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, al no reconocer un salario mínimo el régimen laboral de trabajadores del hogar, discriminación que se pone en marcha cuando los empleadores aprovechándose de su condición acuerdan pagos insignificantes, además estas personas por lo general son víctimas de largas jornadas laborales sin tener un día de descanso, trabajan en situaciones precarias similares a la esclavitud, por lo general son menores de edad y el trabajo realizado no es valorado.

Como tercera conclusión respecto al segundo objetivo específico propuesto se concluye que se debería realizar una revisión integral del régimen laboral de los trabajadores del hogar a fin de garantizar lo dispuesto por el convenio 189° de la Organización Internacional del Trabajo y de esta manera cumplir con uno de los objetivos del desarrollo sostenible que es el trabajo decente y crecimiento económico, además se reformular el (art. 5° de la ley N°27986) que garantice el pago de un salario mínimo que procure y garantice la dignidad del trabajador y de su familia.

Recomendaciones.

Se recomienda que nuestro país realice una revisión integral del régimen laboral de los trabajadores del hogar a fin de adecuarlo a las exigencias de los tratados internacionales, convenio número 189 de la Organización Internacional del Trabajo, ya que este sector en la actualidad viene siendo víctima de muchas injusticias, recorte de derechos, vacaciones, gratificaciones, remuneración mínima vital, jornadas laborales largas, discriminación, desigualdad, tratos precarios similares a la esclavitud, explotación, abusos sexuales entre otros.

Convocar a todas las instituciones involucradas, ejecutivo, legislativo, poder judicial, ministerio de trabajo, defensoría del pueblo, ministerio de inclusión social, tribunal constitucional, ministerio público, con el propósito de velar por la seguridad y bienestar de esta población víctima de muchas injusticias.

Reforzar y modificar si es posible las facultades de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a fin de que puedan intervenir en los hogares sin contravenir el derecho a la inviolabilidad de domicilio, y de esta manera multar o denunciar a los empleadores que no garanticen los derechos laborales de los trabajadores del hogar.

Referencias.

Albin, E. (2012). El Convenio de la OIT sobre trabajadoras doméstica.

Universidad hebrea de Jerusalén, 10.

Arévalo Vela, J. (2003). *Manual de Legislación Laboral, régimen laboral de contratación laboral*. Editorial Cultural Cuzco.

Borrajo E. (2002). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos, Madrid.

Brozen, Y. (2010). Tarifas de salario mínimo y trabajadores del hogar.

University of Chicag, 3.

Calderon, A. C. (2019). Resistencia diaria de las trabajadoras domésticas en

Lima, Perú. *Tesis Universidad Universidad Concordia Montreal, Quebec, Canadá*, 12.

Carrasco Camacho, C. E. (2017). El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el Perú. *Tesis Universidad Cesar*

Vallejo, 13.

Carrasco Camacho, C. E. (2017). Tesis, El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el Perú. *Universidad*

Cesar Vallejo.

Cerdas Sandí, D. (2019). Trabajo remunerado del hogar en México.

Contexto global, características y recomendaciones. *Justicia Social Trabajo decente*, 16.

García Manrique, R. (2012). La libertad de todos. *Una defensa de los*

derechos sociales., 35.

- Gonzalez-Ricoy, I. (2014). El caso republicano por la democracia en el lugar de trabajo. *Teoría social y Práctica*, 10.
- Gorbán, D., & Tizziani, A. (2014). la construcción de jerarquías sociales en el contexto del trabajo doméstico remunerado. *Foro Internacional de Estudios de la Mujer*, 54.
- Jaramillo Fonnegra, V. (2015). Trabajo doméstico y migraciones latinoamericanas. De Argentina, Hallazgos y Reflexiones contra Los Destinos Extrrarionales. *Estudios Demographics Y Urbanos* 30, No. 2, 290.
- La Cruz, C., & Fuertes Medina, P. (2014). Tesis, Magister Protección al régimen especial de trabajo del hogar, en modalidad cama adentro. *Pontificia Universidad Católica del Perú*, 6.
- Leda Perez, & Llanos, P. (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.
- Macnaughton, G., & Frey, D. (2016). Trabajo decente, derechos humanos. *Metas De Desarrollo Sostenible*, 57.
- Maich, K. (2012). Los trabajadores domésticos peruanos navegan en espacios de servidumbre. *Geografías del racismo*.
- Mantouvalou, V., & Albin, E. (2012). El Convenio de la OIT sobre trabajadores domésticos: De las sombras a la luz. *Próximamente en el Industrial Law Journal*, 2.

- Marchetti, S. (2018). *La gobernanza global del trabajo doméstico remunerado*. Italia: Sociologia critica Universidad Ca 'Foscari. Italia.
- Mujica, J., & Pedroza, Pinedo, S. (1998). *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid.
- Nausheen Nizami, N. (2017). Trabajo decente: concepto, teoría y medición . *Agenda de trabajo decente y OIT*, 3.
- Oliveira do Prado, R. C., & Godinho Delgado, M. (2013). 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.
- Poblete, L. (2018). El Convenio núm. 189 de la OIT en la Argentina, Chile y Paraguay. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 137, 2.
- Puecas Fiestas, R. C., & Siaden Paiva, S. (2017). Transgresión de los beneficios remunerativos . *Tesis, Por la Universidad Señor de Sipan* .
- Raday, F. (2019). *Mujer economica desigualdad de género en la era del capital*. Londres: 1ª Edición Routledge.
- Sanz Sáez, C. (2015). Tesis Doctoral, Régimen prestacional de las empleadas de hogar: análisis crítico y perpesctivas de cambio. *Universidad de Castilla de la Mancha, España*.
- Serena Rossi, L., & Casolari, F. (2017). *El principio de igualdad en el derecho*. University of Bologna: DOI 10.1007/978-3-319-66137-7.

- Silva Barros, C. (2012.). Convenio 189 de la OIT y la extensión de los derechos de trabajadores nacionales en Brasil. *Revista da AGU nº 33*, 5.
- Tomei, M., & Belser, P. (2011). Nuevas normas de la OIT sobre trabajo decente trabajadores domésticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 2.
- Trivelli, C. (2005). Los hogares indígenas y la pobreza en el Perú. *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189*, 28.
- Valenzuela, M. E., & Mora., C. (2009). Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, 18.
- Valiente, H., & Poblete, L. (2018). Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en los Estados del Mercosu. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 137, 16.
- Van den Anker, C. (2004). *La economía política de la nueva esclavitud*. Palgrave Macmillan Ltd.
- Visel, S. (2014). El Convenio de la OIT Trabajo decente para los trabajadores domésticos. *Revisión social transnacional: un diario de trabajo social*, 1.
- Vosko, L., & Visel, S. (2002). Trabajo decente. El papel cambiante de la OIT y la lucha por la justicia social global. *Global Social Policy*, 19.

ANEXOS.

ANEXO 1: PREGUNTAS DE ENTREVISTA.

1. ¿En qué medida se debe reconocer el derecho a una remuneración mínima vital en la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar, conforme al convenio núm. 189 de la OIT?
2. ¿En qué medida se vulnera el Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, al no reconocer un salario mínimo en la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar?
3. ¿En qué medida se debería modificar el artículo 5° de la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del hogar, respecto al salario mínimo para garantizar un trabajo digno?
4. ¿La ley N°27986, Ley de Trabajadores del Hogar responde a los propósitos descritos en el convenio OIT núm. 189?
5. ¿La ley N°27986, Ley de Trabajadores del Hogar responde a los propósitos descritos por nuestra constitución vigente de 1993?
6. ¿Qué mecanismos debería incorporar la ley N°27986 de trabajadores del hogar para asegurar el derecho a una remuneración mínima vital?