



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**“LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR, LIMA SUR-  
2018”**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. VILLAFUERTE HUAMAN, LEYDEN LINNET**

**ASESOR:**

**Dr. EDWIN BARRIOS VALER  
Dr. LUIS WIGBERTO FERNANDEZ TORRES**

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

**LIMA, PERÚ**

**2018**

Dedicatoria:

A mis padres que siempre estuvieron apoyándome en todo momento de mi vida a lograr mis metas, a mis profesores que gracias a sus enseñanzas y conocimientos resolvieron todas las dudas que tenía en mi vida universitaria para poder elaborar la presente tesis.

Leyden Linnet

## Agradecimientos

Agradezco a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto de mi vida y que siempre me está guiando y cuidando en el camino que tome para ser una mejor persona en cada aspecto de mi vida.

A mis padres que siempre estuvieron conmigo en mis momentos difíciles, me apoyaron cuando lo necesitaba; también quiero agradecer a mi hermanita que a pesar de ser mi pequeña me ayudaba ya sea dictándome o tipeando.

También quiero agradecer a mis amigos los del grupo “Los olvidados”; ya que de cada uno de ellos he aprendido muchas cosas y he contado con su apoyo y también a todas las personas que han pasado o han intervenido a lo largo de mi vida universitaria y ayudado de algún modo.

La autora.

## Reconocimiento

Doy reconocimiento a los diversos profesores que he tenido la dicha de conocer en mi vida universitario, en especial al Dr. Pablo Daniel Quirós Cubillas, que gracias a sus conocimientos en el ámbito del Derecho Laboral me motivó a realizar la presente tesis orientándome y absolviendo mis dudas.

Por otro lado un reconocimiento al Dr. Edwin Barrios Valer, ya que sin sus enseñanzas en metodología no hubiese podido lograr realizar, plantear soluciones a los problemas presentados en nuestra realidad con respecto al tema presentado y culminar, fue una base para que todo vaya por buen camino.

La autora.

## Índice

Carátula .....	i
Dedicatoria: .....	ii
Agradecimientos .....	iii
Reconocimiento .....	iv
Índice.....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	ix
CAPÍTULO I .....	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	11
1.1 Descripción de la realidad problemática .....	11
1.2 Delimitación de la Investigación .....	13
1.2.1 Social .....	13
1.2.2 Espacial.....	13
1.2.3 Temporal.....	13
1.2.4 Conceptual .....	13
1.3 Formulación del problema de Investigación .....	14
1.3.1 Problema General.....	14
1.3.2 Problemas Específicos .....	14
1.4 Objetivos.....	15
1.4.1 Objetivo General .....	15
1.4.2 Objetivos Específicos .....	15
1.5 Supuestos y Categorías de la Investigación .....	15
1.5.1 Supuesto General .....	15
1.5.2 Supuestos Específicos .....	15
1.5.3 Categoría .....	16
1.6 Metodología de la Investigación.....	18
1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación .....	18
1.6.2 Método y Diseño de la Investigación .....	19
1.6.3 Población y muestra .....	20
1.6.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	21
1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación.....	22
CAPÍTULO II .....	25
MARCO TEÓRICO .....	25
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	25
2.2. Bases Legales .....	30

2.2.1. Bases Legales Internacionales .....	30
2.2.2. Bases Legales Nacionales .....	32
2.3. Bases Teóricas .....	33
2.4. Definición de términos básicos .....	50
CAPÍTULO III .....	56
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	56
3.1 Análisis de Resultados .....	57
3.2 Discusión de Resultados .....	64
3.3 Conclusiones.....	66
3.4 Recomendaciones.....	67
3.5 Fuentes de Información.....	68
ANEXOS .....	71
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	72
Problemas Específicos .....	72
Objetivo General .....	72
Objetivos Específicos .....	72
Supuesto General .....	72
Supuestos Específicos .....	72
Anexo 2: Instrumento: Guía de Entrevista .....	73
Anexo 3: Validación de Expertos .....	74
Anexo 4: ANTEPROYECTO DE LEY .....	76

## Resumen

La presente tesis titulada “Los Derechos de los Trabajadores del Hogar, Lima Sur-2018”, busca determinar la responsabilidad del empleador para con los trabajadores del hogar y el por qué no se respetan algunos de sus derechos, ya que se debe a diversos motivos, en la actualidad existen algunas leyes que regulan esta modalidad pero no abarcan todos los aspectos de dichos trabajadores, por lo cual algunos de sus derechos se ven vulnerados, también se da el caso de discriminación y no igualdad de tiempo de vacaciones (lugar de origen, uso de mandiles, no comer en las horas debidas, descanso, entre otros).

La presente tesis presenta las diferentes características tipo básica, ya que cuenta con una variable, nivel descriptivo, porque el problema se describe (características); método inductivo, ya que se investigó de lo particular a lo general para poder saber los factores que causaron dicho problema; diseño teoría fundamental, porque hemos buscado las opiniones de los entrevistados y en base a sus respuestas obtuvimos nuestras conclusiones (teorización de opiniones); técnica entrevista, ya que se buscó a las personas que han formado parte de la investigación para la realización de las entrevistas personales; instrumento que fue la guía de entrevista, la cual constó de 7 preguntas que le formularon a los entrevistados y por último la población que fueron los trabajadores del hogar.

Finalmente como resultado se obtuvo que existe vulneración de los derechos de los trabajadores del hogar por parte del empleador, lo que causa que estos sigan trabajando en la mayoría de casos por necesidades, el Ministerio de Trabajo debe implementar charla para dar a conocer los derechos con los que cuentan.

Palabras Claves: derechos, trabajadores, hogar, empleador, vulneración.

## Abstract

This thesis entitled “The Rights of Home Workers, South Lima-2018” seeks to determine the employer’s responsibility to domestic workers and why their rights are not respected, as they are due to various reasons. Currently there are some laws that regulate this modality, but they do not cover all aspects of said workers, for which reason some of their rights are violated, there is also the case of discrimination (place of origin, use of aprons, they do not eat in the due hours, rest, among others)

This thesis has the different basic type characteristics, since this thesis has a variable, descriptive level, because the problem will be described (characteristics); inductive method, since it is investigated from the particular to general to be able to know the factors that cause this problem; design fundamental theory, because we have sought the opinions of the interviewees and based on that we obtained our conclusions (theorization of opinions); interview technique, since we look for the people who have been part of our research for the realization of the personal interview; instrument that was the interview guide, which consisted of 7 questions that were formulated to our interviewees and lastly we have our population that were the workers of the home of South Lima.

Finally as a result it was found that there is violation of the rights of domestic workers by the employer, which causes that they continue working in most cases for needs, the Ministry of Labor must implement a chat to publicize the rights with those that count.

Keywords: rights, workers, home, employer, violation.



## Introducción

El tema del presente trabajo de tesis se encuentra regulado por la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, con su Reglamento N° 015-2003-TR con fecha 10/11/2003, de la legislación laboral, que plantea las remuneraciones, vacaciones, beneficios entre otros factores que deben percibir los trabajadores de dicho régimen laboral. La legislación laboral tiene varios regímenes de trabajadores en los cuales los cuales se encuentran en el régimen especial.

La presente tesis planteó soluciones efectivas para el problema que vienen pasando los trabajadores del hogar, por ello consta de tres capítulos que se describen a continuación:

En el primer capítulo, el planteamiento del problema nos enfrentamos con la vulneración de los derechos de los trabajadores del hogar que sufren constantemente durante el desarrollo de sus labores durante el año 2018, ya que es un tema amplio que vemos constantemente en nuestra sociedad, no solo en la actualidad sino que desde la antigüedad se necesitaban de los servicios de estos trabajadores para que ayudaran a llevar el orden en el hogar, con la realización de diversas actividades y como solucionarlo.

En el segundo capítulo, marco teórico los antecedentes, bases legales nacionales e internacionales en la que basamos la investigación con diversos países donde también se ve esta figura de la vulneración de los derechos de los trabajadores del hogar, para poder hacer una comparación. La definición de términos básicos fue muy importante para poder determinar a fondo lo que se pretendía buscar.

En el tercer capítulo, los supuestos y categorías tenemos la vulneración de dichos derechos, tanto de forma general como específica; en las categorías se analizó las diferentes definiciones conceptuales y operacionales de los trabajadores del hogar y sus empleadores.

Y por último tenemos los anexos con los que se llevó a cabo la presente tesis que fueron como anexo 1 la matriz de consistencia; como anexo 2 los instrumentos que constaron de los siguientes: guía de entrevista, matriz, otros ; como anexo 3 la validación de experto; finalmente el anexo 4 el anteproyecto.

## **CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

Los trabajadores del hogar en su actividad laboral, se enfrentan a varios factores que no cumplen con sus derechos, de parte de la sociedad, del Estado y sus empleadores, ya sea por falta de información de estos con sus actividades desempeñadas o tal vez están ubicadas en zonas alejadas y en base a eso se aprovechan y violan sus derechos laborales.

El empleador por la desinformación que en el párrafo anterior damos a conocer o por otros motivos, se aprovecha en vulnerar sus derechos, no haciéndole firmar un contrato, no pagarles los beneficios que le corresponden o tener menos remuneración así como el de sus vacaciones.

Las actividades que realizan conlleva arduo trabajo debido a que cumplen con varias funciones entre ellas cocinar, lavar, asear, planchar, llevar a los niños al colegio, hacer las compras, ordenar, etc. Puesto que en algunos casos la modalidad de cama adentro se adapta a ellos, por su carga laboral diaria.

Los derechos laborales son fundamentales y están reconocidos en la Constitución Política del Perú, como así lo señala Carlos Blancas Bustamante: *“El efecto de esta fundación conformada del derecho del trabajo que cumple La constitución supone, necesariamente, que las relaciones laborales (...) queden enmarcadas “Constitucionalmente”, esto es, que solo puedan constituirse y, sobre todos desenvolverse en el marco de los derechos laborales reconocidos como derechos fundamentales por aquella.*

*De esta suerte, la autonomía privada resulta limitada por las normas laborales, las cuales incluso, las de rango infraconstitucional, se encuentran a su vez encuadradas por las normas y los derechos laborales contenidos en la constitución (...)* (Blancas, 2007)

De acuerdo a Rocío Campana: *“a nivel nacional se presenta con frecuencia la figura del “padrinazgo – madrinazgo”, a la que se refiere a que una persona en la capital o n una ciudad distinta a la originaria del originaria del trabajador del hogar, acoge a la persona (en su mayoría menores de edad) en su casa, a fin de que efectúe labores propias del mantenimiento de la casa habitación, a cambio de un “justiprecio” o de pago en especie a la familia de forma periódica, sin que le brinde al trabajador alguna retribución a cambio de ello, sino que se le brinda únicamente alojamiento, comida y en algunas ocasiones se les otorga oportunidades para que asistan a la escuela; todo ello se debe al nivel de vulnerabilidad en que se encuentran las personas, al insertarse en una familia desconocida y la carencia de oportunidades que se presentan en ella”* (Campana, 2013)

Siguiendo, Magdalena León nos plantea: *“Exigen puntos de conexión entre la empleadora y la trabajadora del hogar, básicamente por su rol doméstico; dos mujeres que comparten roles sociales de género subvalorados, pero cuya relación ente género y clase genera una situación de jerarquía de una de las mujeres sobre la otra.*

*La empleadora se empeña en mantener estas distinciones respecto a la mujer trabajadora y marcar sus distancias sociales de clase”.* (León, 2014)

## **1.2 Delimitación de la Investigación**

### **1.2.1 Social**

La presente investigación estuvo dirigida a los trabajadores del hogar, para así lograr las soluciones.

### **1.2.2 Espacial**

El trabajo se realizó, en la zona Lima Sur, ya que es el lugar donde se dio la la figura de los trabajadores del hogar y su vulneración por el caso de que algunos llegan de provincia y desconocen sus derechos ya que no es centralizado.

### **1.2.3 Temporal**

El trabajo de investigación sobre “Los Derechos de los Trabajadores del Hogar, Lima Sur – 2018”, se realizó en la zona Lima Sur, en el año 2018.

### **1.2.4 Conceptual**

El tema de la presente investigación está vinculado con la relación entre el empleador y el trabajador del hogar, para poder evaluar y saber cómo ocurrieron los diversos conflictos de los casos.

Según Fuerte Medina: *“Los trabajadores del hogar constituyen una población vulnerable, motivo por el cual ha sido necesaria la creación de*

*distintos medios de protección y de políticas nacionales a fin de protegerlos, así como la creación de normativa internacional que permite el reconocimiento y valoración a la importancia del trabajo doméstico remunerado y su aporte a las economías nacionales.*

*Cabe precisar, que si bien existen avances en materia de trabajo del hogar como es la evolución normativa, al ingresar a los trabajadores del hogar en al ámbito de lo laboral, la creación del Centro de Capacitación de Trabajadoras del Hogar, como una organización no gubernamental, la creación de los sindicatos de trabajadores del hogar; aún existen temas pendientes en diversos ámbitos como en el caso de las condiciones de trabajo a nivel individual, trabajo infantil doméstico, trabajo forzoso, entre otros". (Fuentes, Trabajo Doméstico Remunerado en el Perú, 2006)*

### **1.3 Formulación del problema de Investigación**

#### **1.3.1 Problema General**

¿De qué manera se fomentaría el respeto hacia los derechos de los trabajadores del hogar en Lima Sur – 2018, con respecto al empleador?

#### **1.3.2 Problemas Específicos**

a) ¿Existe una vulneración de los derechos de los trabajadores del hogar por parte del empleador en la zona de Lima Sur-2018?

b) ¿La satisfacción del trabajo que realiza el trabajador se debe a la calidad de vida que lleva en relación con los beneficios que le atribuye el empleador en la zona de Lima Sur-2018?

c) ¿Qué consecuencias tendría el empleador que vulnera los derechos del trabajador del hogar en la zona de Lima Sur-2018?

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General**

Determinar la responsabilidad del empleador para con los trabajadores del hogar, Lima Sur – 2018.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- a) Determinar la existencia de la vulneración de los derechos del trabajador es por desconocimiento de sus derechos o por evadirá esa responsabilidad por parte del empleador, Lima Sur-2018.
- b) Determinar la calidad de vida que lleva el trabajador en el hogar en el que labora, Lima Sur-2018.
- c) Determinar que no existe una inspección por parte del Ministerio de Trabajo en las viviendas donde se desarrollan las actividades por parte de los trabajadores del hogar en Lima Sur, Lima Sur-2018.

## **1.5 Supuestos y Categorías de la Investigación**

### **1.5.1 Supuesto General**

Se fomentaría respetando sus derechos, recibiendo un trato amable e igualitario sin distinciones y darle a conocer que derechos tiene o cuenta, mediante charlas informativas.

### **1.5.2 Supuestos Específicos**

- a) En la mayoría de casos si existe esa vulneración, ya sea por desconocimiento o porque los empleadores abusan de su poder.
- b) Si, ya que el ambiente de trabajo influye en su actitud y la comodidad de desarrollar sus labores habituales
- c) El empleador tendría consecuencias, como que le haga cumplir con sus horas de trabajo al trabajador, hora de almuerzo y evitar la discriminación al trabajador.

### **1.5.3 Categoría**

Derechos de los Trabajadores del Hogar.



### 1.5.3.1 Operacionalización de la categoría

CATEGORÍA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUB CATEGORÍA	ÍTEMS
<p>Los Derechos de los Trabajadores del Hogar.</p>	<p>Son trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás, propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares. Están excluidas de los alcances de la presente ley las actividades indicadas análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtendrá un lucro o beneficio económico. (República C. d., 2003)</p>	<p>Los derechos de los trabajadores del hogar es un tema de mucha importancia, ya que al ser la población vulnerable, comenten más abusos contra ellos, por ende se pretende que se regulen sus derechos, para que puedan tener una mejor calidad de vida, porque tienen desconocimiento de sus derechos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad del empleador.</li> <li>- Beneficios sociales.</li> </ul>	<p>¿Considera usted que se respetan sus derechos laborales?            ¿Usted cuenta con un cuarto propio en el cual pueda descansar cuando termina sus labores del hogar?            ¿Cuántas horas al día trabaja?            ¿Recibe un trato adecuado por parte de su empleador?            ¿Estaría de acuerdo que su uniforme sea de acorde a la época y dejar de usar el “mandil o delantal”?            ¿Estaría de acuerdo con el aumento de sus vacaciones a un mes?            ¿Qué actividades realiza usted en el hogar en el que labora?</p>

## 1.6 Metodología de la Investigación

### 1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación

#### a) Tipo

La presente investigación pertenece al tipo de investigación básica.

“También recibe el nombre de investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

Se suele llevar a cabo en los laboratorios, es la que se realiza con el propósito de acrecentar los conocimientos teóricos para el progreso de una determinada ciencia, es más formal y persigue propósitos teóricos en el sentido de aumentar el acervo de conocimientos de una determinada teoría.

Existen dos niveles fundamentales: las investigaciones teóricas fundamentales (investigación pura) y las investigaciones teóricas destinadas al conocimiento de algún aspecto de la realidad o a la verificación de hipótesis (investigación orientada).

Las investigaciones teóricas fundamentales, de hecho, son realizadas por personas de gran talento, que en el campo de las ciencias sociales, formulan nuevas teorías, leyes, abordajes, etc.

En cuanto al otro nivel de investigación, se trata de investigaciones que dentro del marco de determinadas teorías sociales, tiene el propósito de estudiar algún aspecto de la realidad, la comprobación de hipótesis, etc.” (Orue's, 2009)

## **b) Nivel**

La presente investigación se desarrollará en el nivel descriptivo.

Este tipo de estudio usualmente describe situaciones y eventos, es decir como son y cómo se comportan determinados fenómenos.

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010)

### **1.6.2 Método y Diseño de la Investigación**

#### **a) Métodos de la Investigación**

En la presentación se el método lógico (inductivo).

“Se pasa de lo particular a lo general, cuando vamos de los efectos a las causas, ejemplo: Cuando se observa la caída de una piedra, y de lo individual a lo genérico, cuando observamos objetos de la misma especie buscando relaciones y enlaces comunes.

El método inductivo consiste en la observación dirigida de muchos casos particulares y, si se comprueba la identidad del comportamiento de éstos, en formular, como consecuencia, la ley correspondiente o generalización.” (Borja, 2009)

#### **b) Diseño de la Investigación**

En el enfoque cualitativo según Blasco y Pérez (2007:25), señalan: “Que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas.

Utiliza variedad de instrumentos para recoger información como las entrevistas, imágenes, observaciones, historias de vida, en los que se describen las rutinas y las situaciones

problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes. La presente investigación tiene un diseño no experimental, el que va a ser desarrollado utilizando el diseño descriptivo simple, el cual va a utilizar la descripción propiamente dicha para llegar a una conclusión de la realidad”.

La Teoría fundamentada busca comprender por qué suceden los acontecimientos sociales y esto se hace desde la perspectiva de las personas involucradas en dicha situación.

“La teoría fundamentada es un diseño de investigación cualitativa, reconocido a nivel internacional, que ha sido utilizado para desarrollar teorías sobre fenómenos relevantes. Por ello, este artículo se centra en esta metodología cualitativa e ilustra su contribución en la investigación en España y su utilidad.” (Scielo, s.f.)

### **1.6.3 Población y muestra**

#### **a) Población**

Según Tamayo (2012) señala que “la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación”. (Tamayo, 2003)

#### **b) Muestra**

En los estudios cualitativos el tamaño de muestra no es importante desde una perspectiva probabilística, pues el interés del investigador no es generalizar los resultados de su estudio a una población más amplia. Asimismo, se considerarán los factores que intervienen para “determinar” o sugerir el número de casos que compondrán la muestra. También se insistirá en que conforme

avanza el estudio se pueden agregar otros tipos de unidades o reemplazar las unidades iniciales, puesto que el proceso cualitativo es más abierto y está sujeto al desarrollo del estudio. Por último, se revisarán los principales tipos de muestras dirigidas o no probabilísticas, que son las que se utilizan comúnmente en investigaciones cualitativas. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010)

#### **1.6.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

##### **a) Técnica**

“Una diferencia muy notoria entre esta y las otras técnicas que se están tratando es que en estas últimas se obtienen datos de fuente primaria en cambio mediante el análisis documental se recolectan datos de fuentes secundarias. Libros, boletines, revistas, folletos, y periódicos se utilizarán como fuentes para recolectar datos sobre las variables de interés”. (Tamayo Ly, Carla y Silva Siesquen Irene, n.d.)

La técnica que se utilizó para recolectar datos fue la entrevista.

##### **b) Instrumento**

“El instrumento resume en cierta medida toda la labor previa de una investigación que en los criterios de selección de estos instrumentos se expresan y reflejan las directrices dominantes del marco, particularmente aquellas señaladas en el sistema teórico, (variables, indicadores e hipótesis) para el caso del paradigma empírico-analítico y las fundamentaciones teóricas y conceptuales incluidas en este sistema”. (Universidad Nacional Abierta, s.f.)

El instrumento que se utilizó para recolectar los datos fue la guía de entrevista.

## 1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación

### a) Justificación

#### **Justificación Teórica**

Con la investigación, ¿se llenará algún hueco de conocimiento?, ¿se podrán generalizar los resultados a principios más amplios?, ¿la información que se obtenga puede servir para comentar, desarrollar o apoyar una teoría?, ¿se podrá conocer en mayor medida el comportamiento de una o de diversas variables o la relación entre ellas?, ¿ofrece la posibilidad de una exploración fructífera de algún fenómeno?, ¿qué se espera saber con los resultados que no se conociera antes?, ¿puede sugerir ideas, recomendaciones o hipótesis a futuros estudios?. (Hernandez, Collado, & Lucio, 2010)

La presente investigación se realizó con el propósito de poder dar conocimiento, realizar debates, contrastar resultados sobre las soluciones al problema.

#### **Justificación Metodológica**

La investigación, ¿puede ayudar a crear un nuevo instrumento para recolectar o analizar datos?, ¿ayuda a la definición de un concepto, variable o relación entre variables?, ¿pueden lograrse con ella mejoras de la forma de experimentar con una o más variables?, ¿sugiere cómo estudiar más adecuadamente una población? (Hernandez, Collado, & Lucio, 2010)

Esta investigación se utilizó la guía de entrevista donde se presenció el estado en que se encuentran los trabajadores que son afectados con estas acciones por parte de los empleadores.

### **Justificación Social**

¿Cuál es su trascendencia para la sociedad?, ¿quiénes se beneficiarán con los resultados de la investigación?, ¿de qué modo?. En resumen, ¿qué alcance social tiene? (Hernandez, Collado, & Lucio, 2010)

La presente investigación buscó proteger a los trabajadores del hogar e incrementar y buscar una igualdad de sus beneficios con los demás regímenes laborales.

### **Justificación Práctica**

¿Ayudará a resolver algún problema práctico?. ¿Tiene implicaciones trascendentales para una amplia gama de problemas prácticos? (Hernandez, Collado, & Lucio, 2010)

Esta investigación solucionó la problemática que existe entre el empleador y el trabajador del hogar, respecto a sus beneficios y derechos laborales.

### **b) Importancia**

La presente tesis es trascendente en nuestra vida para la sociedad, ya que fomentamos el conocimiento de los derechos de los trabajadores del hogar en nuestra vida diaria, ya que algunos desconocen dichos ordenamientos.

### **c) Limitaciones**

#### **Limitaciones económicas**

En la investigación se tuvo factores que no estaban previstos al momento de iniciar, como libros que tenían un costo elevado y en dicho momento no se podía adquirir.

Dicho problema y limitación se superó con éxito y se pudo llevar a cabo la presente investigación.



## **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

#### **2.1.1 Antecedentes Internacionales**

A) Roberto Gustavo Ruíz Espinoza, en su tesis: “Los Derechos Laborales en los empleos domésticos del Cantón Buena Fe”, para optar el Título de Abogado, por la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES) de ECUADOR; arriba a las siguientes conclusiones:

a) Derecho Laboral.- Es el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, en lo referente al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre si y las relaciones de estas con el estado. (Aczel, 2001)

b) Principio de Igualdad y no Discriminación.-

A continuación los siguientes artículos de la Constitución de la República del Ecuador Art. 11 Numeral 2 responde al principio general: todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos deberes y oportunidades, nadie podrá ser discriminado por razones de etnia. Lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

La ley sancionara toda forma de discriminación. El Estado adoptara medidas afirmativas que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentra en situación de desigualdad.

Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, establece. El derecho al Trabajo se sustenta en los siguientes principios: Núm. 4 responde a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. Núm. 5 toda persona tendrá desarrollar Sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Art.- 331 de la Constitución de la República.- el Estado garantiza a las mujeres igualdad en el Acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptaran todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole,

sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.  
(Estado, 2008)

c) El Código Trabajo en el Art. 262, señala que el servicio doméstico es: Servicio domésticos es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella. (Estado E. , 2012)

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

A) Clarisa Cecilia La Cruz Dávila, en su tesis: “PROTECCION AL REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO DEL HOGAR, EN LA MODALIDAD CAMA ADENTRO”, para optar el grado de Magister, por la Pontificia Universidad Católica del Perú; determina las siguientes conclusiones:

a) Esta desprotección proviene del poco reconocimiento que se brinda al trabajo del hogar, como un trabajo productivo, ya que se considera que se ha trasladado el trabajo del cuidado que las mujeres (madres de familia) realizaban en su hogar a este grupo de trabajadores, al ser este trabajo, dentro del ambiente familiar, gratuito o no remunerado, se considera que no existe una justificación razonable para la valorización del mismo.  
(Rodgers, 2009)

b) Uno de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, es conseguir un trabajo decente para todos los sectores laborales, el mismo que ha sido conceptualizado por dicha Organización por primera vez en el año 1999 y en la Memoria de la 87° Conferencia Internacional del Trabajo, donde se precisó que “la finalidad primordial de la OIT es promover

oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Tal es la finalidad principal de la Organización hoy en día. El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; crear empleo; la protección social y el diálogo social.

Esto debe orientar las decisiones de la Organización y definir su cometido internacional en los próximos años”.

Más adelante se señala que no basta con la creación de mayores puestos de trabajo, sino que estos deberían tener una calidad aceptable, cada sociedad tiene su propia idea de lo que es un trabajo decente. Esta definición presentada por la OIT, en primer lugar y de acuerdo a Oscar Ermida, fue visto como un concepto carente de contenido específico. (Cornejo, 2008)

c) Cabe indicar que de acuerdo a la OIT, el trabajo decente tiene cuatro componentes principales, los cuales son: a) Oportunidades de empleo, b) Goce pleno de derechos laborales, c) Protección social y d) Organización y e) sindicalización. (Fuertes, Rodríguez, & Casali, 2013)

B) Bettina del Carmen Valdez Carrasco, en su tesis: “EMPLEADORAS Y TRABAJADORAS DEL HOGAR CAMA ADENTRO: UN ANALISIS DE GENERO DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS SECTORES MEDIOS DE LIMA METROPOLITANA.”, para optar el grado de Magistra, por la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú; arriba a las siguientes conclusiones:

- a) En el Perú, mediante la Ley 27986, Ley de Trabajadores del Hogar y su Reglamento, se define a los/las trabajadores/as al servicio del hogar como aquellas personas, hombres o mujeres, que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños/as y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el/la empleador/a o sus familiares.

Están comprendidos en este régimen los/las choferes, jardineros/as, las enfermeras técnicas, porque no cuentan con regulación propia y cumplen con la condición de cuidar a una persona integrante del hogar. (empleo, 2013)

- b) La inclusión en el espacio familiar de diversas/os servidoras/es implica la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre los/las sirvientes y sus patronas/es.

La relación de servidumbre trasciende el vínculo específico entre patrona y sirvienta, para invadir toda la atmósfera familiar con relaciones verticales y reforzar eventuales desigualdades de las personas integrantes del grupo familiar, todo lo cual, además de reforzar la relación entre lo femenino y lo inferior, deteriora el valor del trabajo doméstico.

En este contexto, la maternidad aparece interferida por la jerarquía de la ama de casa como patrona que traslada la crianza a la sirvienta.

La paternidad también se ve reducida, pues, se delegan las tareas domésticas a mujeres consideradas inferiores y se expulsa al padre de su casa con lo que se impide su ingreso al mundo emocional y a la construcción de una nueva paternidad. (Cannarelli, 2014)

## 2.2. Bases Legales

### 2.2.1. Bases Legales Internacionales

#### A) España

- Como primera base tenemos el artículo 1, inciso 2 del Real Decreto 1620/2011 que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, establece lo siguiente: “Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar”. (Inmigración, 2011)

Se manifiesta que existe una relación especial entre el empleador y el empleado, prestando éste último servicios retribuidos por las labores que realiza dentro del hogar.

- Como primera base tenemos el artículo 9, inciso 7 del Real Decreto 1620/2011 que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, establece lo siguiente: “El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales, que podrá fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será, como mínimo, de quince días naturales consecutivos. El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se acordarán entre las partes.

En defecto de pacto, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado.

En este caso, las fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute. Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros”. (Inmigración, 2011)

El autor manifiesta que las vacaciones son mayores ya que cuenta con 30 días por cada año de servicio y se pueden fraccionar en varios periodos.

## **B) Argentina**

- Como primera base tenemos el artículo 2, de la Ley 26.844 que regula la Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares., estable lo siguiente: “Aplicabilidad: Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar.

Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad”. (Argentina, 2013)

Se señala que su aplicación se da en las casas particulares que se realiza las labores específicas y típicas del hogar.

## **C) Brasil**

- Como primera base tenemos el Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei. (República P. d., 2015)

Traducción: “Art. 1 Cuando los trabajadores domésticos, y consideraron que proporciona un servicio continuo, subordinado, caro y personal y sin fines de lucro a la persona o familia en la parte residencial de la misma, por más de dos (2) días por semana, se aplica lo dispuesto en esta Ley”. (República P. d., 2015)

El autor señala cuando se considera a los trabajadores domésticos en Brasil, ya que el trabajador doméstico es un trabajo continuo.

### **2.2.2. Bases Legales Nacionales**

- Primero tenemos la Constitución Política del Perú en su artículo 1 establece: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”. (Chanamé, 2009)

En este artículo de la Constitución se manifiesta que la sociedad toma un rol importante para con la persona que se encuentra en situaciones vulnerables y necesitan apoyo por otra parte El Estado Está obligado a defender a la persona que solicita tutela.

- Como segunda base tenemos el artículo 12 de la Ley N° 27986, Ley de los trabajadores del hogar donde establece que: “Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince días luego de un año continuo de servicios”. (Hurtado, 2012)

Dentro de esta segunda base legal, el autor observa que las vacaciones no son justas para ellos ya que trabajan a tiempo completo en la modalidad cama adentro o cama afuera que se pueden ir a descansar a sus casa; pero no es adecuado el tiempo de vacaciones por que los trabajadores desarrollan diversas labores en el hogar .

- Como tercera base tenemos el artículo 2, inciso 2 de la Constitución Política del Estado que establece: “A la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier índole”. (Chanamé, 2009)

Se señala que no debe existir discriminación, deben ser tratadas igual ante la ley, sin excepciones; lo que brinda el presente artículo es protección de defensa hacia la persona y exista una sociedad libre, que vivan en armonía.



## **2.3. Bases Teóricas**

### **Trabajadores del hogar**

Según Fuertes Medina: “los trabajadores del hogar constituyen una población vulnerable, motivo por el cual ha sido necesaria la creación de distintos medios de protección y de políticas nacionales a fin de protegerlos, así como la creación de normativa internacional que permite el reconocimiento y valoración a la importancia del trabajo doméstico remunerado y su aporte a las economías nacionales.

Cabe precisar, que si bien existen avances en materia de trabajo del hogar como es la evolución normativa, al ingresar a los trabajadores del hogar en el ámbito de lo laboral, la creación del Centro de Capacitación de Trabajadoras del Hogar, como una organización no gubernamental, la creación de los sindicatos de trabajadores del hogar; aún existen temas pendientes en diversos ámbitos como en el caso de las condiciones de trabajo a nivel individual, trabajo infantil doméstico, trabajo forzoso, entre otros”. (Fuertes, 2016)

El autor manifiesta se puede notar que la población vulnerable son los trabajadores del hogar, ya que al no ser supervisados, nadie los toma en cuenta al momento de calidad de vida que tienen dentro de su centro de labores, por lo cual el Estado debe protegerlos y regular su Ley.

### **Contrato de Trabajo**

“El contrato de trabajo para la prestación de servicios en el hogar puede ser celebrado en forma verbal o escrita. Las modalidades de trabajo, así como sus modificatorias serán pactadas de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, no pudiendo ser determinadas unilateralmente por ninguna de las partes.

Los trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo dando un preaviso de 15 días. El empleador podrá exonerarlo de este plazo. Así mismo, por la naturaleza de confianza del trabajo, el empleador podrá separar del empleo al trabajador sin expresión de causa, dándole un preaviso de 15 días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de 15 días, en caso prescindiera de este preaviso.

También se extingue el contrato de trabajo por muerte de una de las partes, mutuo acuerdo, jubilación del trabajador y por falta grave”. (SUNAT, s.f.)

Se manifiesta que el contrato es indispensable para establecer una relación laboral (empleador-empleado), ya sea en sus dos tipos tanto verbal como escrito y demás pactos que tengan a futuro.

### **Remuneración**

La remuneración puede ser pagada por períodos mensuales, quincenales o semanales, la que será fijada de común acuerdo entre el empleador y trabajador del hogar.

Constituye remuneración todo monto dinerario y de libre disposición que se encuentre consignado en las Constancias de Pago emitidas por el trabajador del hogar, salvo prueba en contrario.

“El monto de la remuneración en cualquiera de sus modalidades – cama afuera o cama adentro - será la señalada por libre acuerdo entre 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.

El trabajador del hogar debe emitir y entregar a su empleador una Constancia de Pago, la cual tiene las siguientes características:

- a) Nombre del trabajador del hogar
- b) Documento de identidad, de ser el caso

- c) Nombre del empleador
- d) Monto de la remuneración en números y letras
- e) Período al que corresponde el pago y
- f) Firma de ambas partes”. (SUNAT, Régimen Laboral del Trabajador del Hogar, s.f.)

Se manifiesta que la remuneración será pagada de acuerdo a como lo hayan establecido el empleador con el trabajador del hogar en un mutuo acuerdo y debe contar con alimentación adecuada para el trabajador, para su mejor desempeño.

### **Vacaciones de los trabajadores del hogar**

“Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince días luego de un año continuo de servicios. El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente”. (Trabajo, 2003)

El autor manifiesta que le corresponde un tiempo de vacaciones de 15 día, lo cual debería ser 30 días como los demás regímenes laborales, ya que se dedican a realizar una labor que produce desgaste y no solo realizan una actividad, realizan varias a favor del hogar encargado.

Debería tener un aumento de vacaciones ya que trabajan más del mínimo de horas, y en la modalidad cama adentro el trabajador no retorna a su casa con su familia, por lo cual solo se le da un día de descanso a la semana.

### **Celebración del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo para la prestación de servicios en el hogar será celebrado en forma verbal o escrita. (Trabajo, 2003)

Se manifiesta que el contrato lo establecen los sujetos que van a tener una relación laboral y de ellos depende de qué manera realizarlo, como más le convenga.

### **Terminación del contrato de trabajo**

Los trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo dando un preaviso de quince días. El empleador podrá exonerarlo de este plazo. Asimismo, por la naturaleza de confianza del trabajo, el empleador podrá separar del empleo al trabajador sin expresión de causa dándole un preaviso de quince (15) días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de quince (15) días si prescindiera de este preaviso. (Trabajo, 2003)

Se manifiesta que se puede hacer caso omiso del tiempo de preaviso si es que el empleador lo exonera, caso contrario tendrá que cumplir con un plazo de 15 días.

### **Descanso semanal**

Los trabajadores del hogar tienen derecho a veinticuatro (24) horas continuas de descanso semanal. (Trabajo, 2003)

Se manifiesta que equivale a un día y es de acuerdo a ambas partes establecer el día.

### **Igualdad y no discriminación en el empleo**

Existen muchos factores de discriminación para este sector, los principales son por razones de género, raza y condición económica.

De acuerdo a María Bastidas Aliaga: “Los derechos a la no discriminación, a la igualdad ante la ley y a su protección equitativa, constituyen principios básicos y generales que establecen la obligación para los Estados de respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, el mismo reconocimiento y protección a los derechos fundamentales. (Bastidas, 2012)

El autor manifiesta que en el lugar donde se desempeñen los trabajadores del hogar, debe ser un espacio armonioso, sin hostigamiento ni discriminación por parte de sus empleadores para que puedan llevar a cabo de buena manera sus funciones encomendadas.

### **Trabajo para el hogar bajo la modalidad “CAMA AFUERA”**

Trabajo para el hogar “cama afuera” Las relaciones laborales de los trabajadores del hogar que presten servicios bajo la modalidad “cama afuera” o sin obligación de vivir en el hogar en el cual trabajan se rigen por la presente Ley. (Trabajo, 2003)

Se manifiesta que en esta modalidad de trabajo, el trabajador puede retornar a su hogar con su familia, ya que solo está cumpliendo unas horas dependiendo a lo acordado con el empleador.

### **Trabajo para el hogar bajo la modalidad “CAMA ADENTRO”**

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

- Obligaciones del empleador Cuando el trabajador permanezca en el hogar todo el tiempo, bajo la modalidad “cama adentro”, el empleador

deberá proporcionarle un hospedaje adecuado al nivel económico del centro de trabajo en el cual presta servicios, y la alimentación.

- Derecho a la educación El trabajador al servicio del hogar tiene derecho a la educación. El empleador deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo. (Trabajo, 2003)

El autor manifiesta ya que el trabajador se queda en el lugar de trabajo, debe contar con un cuarto para que pueda descansar, por lo tanto no se puede tener con exactitud cuándo termina de trabajar, según lo establecido debe ser 8 horas, pero como está dentro no se sabe a ciencia cierta.

### **Seguridad social**

Riesgos cubiertos Los trabajadores al servicio del hogar bajo relación de dependencia están comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegurados obligatorios, en cuanto concierne a todo tipo de prestaciones de salud. En cuanto a sus pensiones pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones. (Trabajo, 2003)

Se manifiesta que deben contar con una afiliación tanto al sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones, pero no todos los trabajadores cuentan con este beneficio por diversos motivos.

### **Derecho a la alimentación y vivienda**

Es importante señalar que la obligación de brindar alimentación al trabajador, se debe entender como alimentación adecuada para el correcto desempeño de sus funciones y para el desarrollo personal. Sin embargo, de acuerdo al testimonio de muchas mujeres trabajadoras del hogar y de acuerdo al estudio realizado por Keira Cohen y la Asociación Grupo Redes, en muchas oportunidades las trabajadoras no cuentan con una

alimentación adecuada, debido a que deben esperar a que sus empleadores terminen de comer para ellas recién poder hacerlo, lo cual genera que no se alimenten a las horas debidas, pese a que está comprobado que los alimentos deben de consumirse cada 4 horas, asimismo, la calidad de la comida no siempre es la ideal ya que se les brinda muchas veces en pequeñas cantidades o comida poco nutritiva, dejando lo más nutritivo únicamente para la familia.

En ese sentido, los empleados del hogar se encuentran expuestos a enfermedades producidas por la mala alimentación como gastritis, anemia o, incluso diabetes. (Kohen, 2004)

Cabe precisar, que la residencia debe contener una habitación para descansar con los implementos necesarios para este fin. Muchas veces, estos trabajadores no cuentan con un espacio adecuado, teniendo que dormir en distintos lugares de la casa como la cocina, sala, comedor, etc., en una “cama armable”.

Esta situación también puede traer consigo daños a la salud de la persona, puesto que al no contar con una cama adecuada para descansar en una postura apropiada, puede generar problemas en la columna, el cuello, y otros músculos o articulaciones del cuerpo.

Asimismo, se ha comprobado que las personas que no descansan de forma conveniente cuentan con una mayor tasa de mortalidad, y no pueden desempeñarse en la vida cotidiana con normalidad debido a que se genera una disminución del rendimiento físico y mental.

Se ha considerado que el descanso es imprescindible para la salud, aconsejándose que el ambiente para dormir sea una habitación destinada únicamente a ello, que sea tranquila, ventilada y con una temperatura óptima. (Piacente, 2007)

El autor manifiesta que este problema se debe a que el empleadora o empleadora no permite que la trabajadora del hogar se integre a su familia, es éste caso el no poder almorzar a las horas, por otro lado no incluirla en la mesa con los demás miembros, aislarla y darle una comida no adecuada para su alimentación, por lo que es una forma de discriminar.

### **La libertad de trabajo**

Regulado en el artículo 2º inciso 15 de la Constitución, de acuerdo a Sergio Quiñones: “La libertad de trabajo al momento de constitución de la relación laboral se configura como una libertad de entrada, protegiendo la voluntad de la persona – trabajador por cuenta propia o ajena, autónomo o subordinado – de decidir si va a trabajar o no, en qué actividad y si lo hará por cuenta propia o por cuenta ajena (...) (Quiñones, 2007)

Se manifiesta lo siguiente: toda persona cuenta con la libertad de elegir, escoger el modo de trabajo, ya sea de manera independiente como dependiente y poder elegir diversos Regímenes en el cual se encuentra libre de poder desempeñarse en el trabajo que desee y tenga capacidades.

### **Fuero de maternidad**

El fuero de maternidad es la garantía antidiscriminatoria icónica que protege a las mujeres en el ámbito laboral, encaminada a proteger a la mujer mediante una inmunidad frente al despido motivado por su embarazo. La vigencia de esta garantía para el sector es fundamental, teniendo en cuenta la alta proporción de mujeres jóvenes y en edad reproductiva que se emplean en el mismo.

La obligación de establecer el fuero de maternidad deriva de numerosas disposiciones del derecho internacional. La CEDAW señala que para eliminar la discriminación contra la mujer en materia de empleo los Estados deberán prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad.



En el ámbito de la OIT, dos convenios establecen disposiciones para prohibir el despido de las trabajadoras durante el periodo de licencia de maternidad y durante un periodo posterior al reintegro al trabajo, excepto por causas que no guarden relación alguna con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias y la lactancia (Convenios OIT N° 183 Sobre la protección de la maternidad, del año 2000, y N° 158 Sobre la terminación de la relación de trabajo, de 1982).

La prohibición del despido se extiende a la prohibición de alterar desfavorablemente las condiciones de trabajo de la mujer. El Convenio OIT N° 189 señala que al trabajo doméstico se deben extender las protecciones sociales relativas a la maternidad y los principios y derechos fundamentales en el trabajo en lo relativo a la no discriminación.

En la región, todos los países a excepción de México incorporan el fuero de maternidad en su legislación laboral de un modo constante. En lo que se diferencian es en la naturaleza de la garantía establecida y en la extensión del período de protección. Algunas legislaciones establecen la prohibición del despido y la nulidad del mismo durante el período de protección, obligando a la reincorporación de la trabajadora en todos los casos. Otras legislaciones establecen un procedimiento administrativo especial para el despido con causa justificada.

El Salvador establece una moratoria para el despido, incluso con causa, mientras dure la protección. El período de vigencia del fuero varía según la legislación nacional.

El inicio se encuentra comúnmente fijado con el inicio del embarazo, aunque algunas legislaciones supeditan la protección a la notificación del estado al empleador (Panamá y Paraguay). Con respecto al fin, se encuentran diversos criterios, encontrándose desde mínimos fijados en torno al final del periodo de reposo post parto (por ejemplo, Paraguay, Uruguay, Nicaragua, Guatemala o El Salvador) hasta un máximo de dos años posteriores al alumbramiento (Venezuela). Otras legislaciones nacionales vinculan la protección a la duración de la lactancia (Costa Rica).

Otras determinan un número determinado de días con posterioridad al parto o al fin del reposo de la maternidad. (Valiente, 2016)

Se manifiesta que por motivo de que la trabajadora resulte embarazada, no podrá ser despedida ni discriminada y se tendrá que seguir contando con su trabajo, tal vez no pueda realizar algunas actividades por su condición, por lo que por ningún caso la pueden despedir, más bien tienen que apoyarla en lo que necesite y post parto.

### **La causalidad del despido**

El autor (Blancas, 2006) manifiesta que:

*“Como consecuencia de la tendencia generalizada de los ordenamientos laborales a limitar la facultad del despido del empleador como mecanismo de protección del trabajador ante la posibilidad de que esta sí ejercida en forma arbitraria o discrecional se introducía la exigencia de que aquel que se va hace una causa justa el cuál dicho acto extintivo carecería de validez y eficacia.”*

El autor manifestó que el empleador deberá despedir al empleado o trabajador por una causa justa, ya que no puede existir la figura de un despido arbitrario.

### **Edad mínima para el empleo doméstico**

La Convención Internacional de los Derechos del Niño (1990) y el Convenio OIT N° 138 sobre la edad mínima (1973), ratificados por todos los países de la región, obliga a que los Estados fijen una edad mínima de admisión al empleo por debajo de la cual estará prohibida la contratación. Dicha edad no debe ser inferior a la edad en que cesa la obligación de la educación básica y, en todo caso, no deberá ser menor de 15 años.

De manera excepcional, los países cuya economía y sistema educativo no estén suficientemente desarrollados podrán especificar una edad inicial de 14 años. El Convenio OIT N° 189 extiende el alcance del Convenio OIT N° 138 a las trabajadoras domésticas. Los países de la región fijan en plena concordancia los 18 años como la mayoría de edad y, por lo tanto, el fin de la infancia y la adquisición de la capacidad plena para contratar laboralmente como persona adulta.

No obstante, con respecto a la edad mínima, se establecen diferentes criterios para la admisión al empleo. Un total de nueve Estados fijan en 14 años el límite inferior de la capacidad de contratar laboralmente. Otros seis lo establecen en 15 años, y tres lo fijan en 16 años. En la mayoría de los casos, la edad mínima de admisión al trabajo en general es la misma que para la admisión en el trabajo doméstico.

Sin embargo, cinco Estados fijan una edad diferente, superior, fijada en los 18 años (Colombia, Brasil, Paraguay, Panamá y Guatemala). Otros Estados determinan este mismo requisito para el trabajo en la modalidad “cama adentro” o en el cuidado de personas (Costa Rica, Chile, Honduras, Nicaragua y República Dominicana). La base de estas disposiciones se encuentra en el Convenio OIT N° 182 Sobre las peores formas de trabajo infantil (1999), instrumento definido como uno de los convenios fundamentales de la organización.

El instrumento abre la posibilidad a que los Estados Parte, a través de su legislación interna, determinen otras categorías de trabajo que por “por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños” y deban ser incluidos en la lista de peores formas de trabajo infantil, por lo tanto, prohibidos para menores de 18 años. (Valiente, 2016)

El autor manifiesta que la edad varía del país en el que aplica las diferentes legislaciones, por lo cual hay una edad mínima en la cual se pueden desempeñar como trabajadores del hogar y que no afecte su salud, educación, manera de vivir entre otros aspectos.

## **Tiempo de trabajo**

De acuerdo a Elmer Arce:

“La determinación de la jornada laboral y del horario de trabajo dentro de los límites legales y constitucionales, permite que el trabajador sepa con exactitud los tiempos que dedicará al trabajo y los tiempos libres de los que gozará. Ello tiene, entre otros, cuatro efectos importantes: Primero, los tiempos libres permiten la consolidación del individuo como ciudadano (...). Segundo, los tiempos libres mejoran el ambiente familiar, recreacional o cultural de los trabajadores. Tercero, la necesidad de los tiempos libres apunta a una protección de salud del trabajador. Por último, en cuarto lugar, los tiempos libres permiten el descanso del trabajador (...)” (Arce, 2008)

Se manifiesta que hay un tiempo determinado para la jornada laboral en las dos modalidades (cama adentro y cama afuera) por lo cual el trabajador en libre de elegir a que modalidad pertenecer.

## **Fallecimiento del trabajador**

Siendo una de las notas típicas del contrato de trabajo la prestación personal servicio la muerte del trabajador opera como causa de extinción del contrato laboral.

## **Evolución de la normativa específica en materia de trabajadoras del hogar**

Se buscará realizar algunas breves reflexiones jurídicas sobre la evolución de las normas específicas emitidas en el Perú en materia de trabajadoras del hogar, sobre la base de determinados temas eje. Para ello, se están considerando normas publicadas desde el año 1901 hasta la Ley de los Trabajadores del Hogar del año 2003; específicamente las siguientes: Decreto Subprefectural de 7 de mayo de 1901; Decreto Subprefectural de

17 de mayo de 1901; Resolución Ministerial del 14 de marzo de 1940; Resolución Ministerial del 25 de febrero de 1953; D.S 23 D.T del 30 de abril de 1957; R.S. N° 018 del 14 de diciembre de 1957; D.S. N° 002-70-TR del 10 de marzo 1970; R.S. N° 400-71-TR del 19 de octubre de 1971 (Seguro Social del Trabajador Doméstico); Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, del 3 de junio de 2003 y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 015-2003-TR, del 20 de noviembre de 2003. (Florida, 1971)

El autor no manifestó algunas de las normas que se llevaron a cabo en la evolución de la normativa de los trabajadores del hogar.

Cabe asimismo mencionar de manera especial el Decreto Supremo N° 004-2009-TR que precisa los actos de discriminación en contra de las trabajadoras del hogar y que fuera publicado el 30 de marzo de 2009. Esta norma define en su artículo 1.1 como acto de discriminación en contra de las trabajadoras del hogar situaciones en que el empleador las obliga a usar uniformes, mandiles, delantales o cualquier otra vestimenta identificatoria o distintivo identificatorio en espacios o establecimientos públicos. Incluye también los casos en que responsables de establecimientos públicos y privados cuenten con mecanismos, regulaciones, servicios o acciones que tengan como finalidad o resultado un acto discriminatorio contra los trabajadores del hogar (artículo 1°.2). Encarga al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (Minjus) implementar un sistema de atención de denuncias, mediante su Dirección de Defensoría de Oficio y Servicios Jurídicos Populares. Asimismo, encarga al MIMDES (hoy MIMP) y Mintra implementar campañas informativas dirigidas a las trabajadoras del hogar sobre sus derechos.

### **Terminología**

Desde el año 1901, a nivel normativo, se emplearon las expresiones “sirviente”, “servidor doméstico”, “doméstico” y “patrono” para referirse a los integrantes de la relación laboral en ámbito del trabajo doméstico remunerado. Esto se modificó en el año 1979, con el D.S 002-70-TR, que introdujo los términos “trabajador doméstico” y “empleador”. En la

actualidad, la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, del año 2003, ha mantenido el término “empleador” y ha introducido la expresión “trabajador del hogar”.

### **Modalidades**

Es importante mencionar que antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, las normas no contemplaban modalidades específicas sobre el trabajo en el hogar. Sin embargo, con la legislación vigente, éste se clasifica en trabajo del hogar “cama afuera” y “cama adentro”, lo que lleva a reconocer derechos a favor de las/os trabajadoras/es del hogar atendiendo a las particularidades de cada modalidad.

### **Contrato**

La posibilidad de que el contrato de las/os trabajadoras/es del hogar pueda ser verbal o escrito ya había sido prevista en la legislación de 1901, y se mantiene así en la vigente Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar.

Sin embargo, es un hecho que por lo general los contratos son verbales y que la ausencia de un contrato escrito puede generar –y de hecho genera– una serie de dificultades para probar la relación laboral. En consecuencia, es importante que la legislación avance en este punto hacia el establecimiento de la obligatoriedad de la formalidad escrita para este tipo de contratos, pues ello contribuirá no sólo a brindar una mayor protección de sus derechos sino también a mejorar las relaciones laborales entre empleadores/as y trabajadoras/es del hogar.

### **Remuneración**

Al igual que la normativa vigente, sus predecesoras tampoco hicieron referencia alguna al monto de remuneración; pero sí establecían que el salario o remuneración tenía un contenido monetario (no pago en especie).

En adición a ello, la norma actual determina que la forma de pago puede ser semanal, quincenal o mensual, lo que constituye un avance respecto de la regulación anterior.

### **Compensación por tiempo de servicios**

Desde la norma de 1957 se reconoce el derecho a la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores/as del hogar. Conforme a la norma vigente, esta equivale a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, y se paga directamente por el empleador/a al trabajador/a al terminar la relación laboral dentro del plazo de cuarenta y ocho horas.

También puede pagarse al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio.

### **Descanso semanal**

La norma de 1957 hacía referencia a doce (12) horas continuas de descanso semanal, sea en domingo o el día dispuesto por el patrón. Esto se modifica con la norma de 1970, que aumentó a veinticuatro (24) el número de horas continuas de descanso semanal, las que podían darse el domingo u otro día, excluyendo el derecho del patrón de decidir el día de descanso.

La norma vigente repite lo anterior respecto a las veinticuatro (24) horas continuas de descanso semanal, pero no incluye la especificación del día de la semana en que se puede descansar o quién determina el día de descanso.

## **Descanso en feriados**

La norma de 1970 hacía referencia al descanso en 3 días feriados definidos (1 de mayo, 28 de julio, 25 diciembre). La norma vigente mejora esta situación señalando que los/las trabajadores del hogar gozan de descanso remunerado los feriados dispuestos para la actividad privada.

## **Trabajo en feriados**

En la norma de 1970 se reconocía el derecho de la trabajadora del hogar a recibir un salario extra si trabajaba el día feriado; en cambio la norma vigente retrocede en este aspecto pues sólo le reconoce el 50% de la remuneración de un día de trabajo por el feriado trabajado.

## **Vacaciones**

Con la norma de 1970 se reconoce el derecho a 15 días de vacaciones pagadas luego de un año de trabajo, derecho que también está previsto en la Ley de 2003. Un aspecto positivo de la norma vigente es que ésta avanza en detallar el derecho a las vacaciones trucas, si el empleador decide terminar la relación laboral antes de cumplirse un año continuo de trabajo, precisando la forma de pago.

## **Gratificaciones**

La vigente Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, dispone por primera vez el derecho a la gratificación por Fiestas Patrias y Navidad, estableciendo que su monto será el equivalente al 50% de la remuneración mensual.

## **Obligaciones del empleador**

La norma de 1901 (Decreto Subprefectural de 7 de mayo de 1901) prohibía al empleador maltratar de palabra u obra a los/las trabajadores/as del hogar, no importando su edad. Este punto no fue recogido por la norma de 1957, que planteaba como obligaciones del empleador proporcionar alimentación, albergue, salvo pacto en contrario, educación y cumplimiento



de sus deberes religiosos dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio. Por su parte la ley vigente, para la modalidad de trabajadoras/es del hogar cama adentro, establece como obligación del empleador/a dar hospedaje y alimentación, adecuados al nivel económico del centro de trabajo donde presta servicios.

### **Educación**

La norma de 1957 obligaba al empleador/a a dar facilidades para que los/las trabajadores menores de 14 años pudieran estudiar. En cambio la norma vigente avanza al no definir una edad determinada, sino que amplía el derecho a todo/a trabajador/a del hogar, disponiendo que el empleador/a deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

### **Obligaciones del trabajador doméstico**

La norma de 1901 señalaba que los/las trabajadores/as domésticos estaban obligados/as a obedecer y respetar a sus patrones y hacer los servicios para los que habían sido contratados. La R.S. N° 018 de 1957 establecía que el patrono podía despedir al servidor sin pago de los beneficios establecidos, si incurría en infidencia. Por su parte, la norma vigente se refiere a la obligación de los/as trabajadores del hogar de prestar sus servicios con diligencia y a guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar, salvo exigencia de la ley. Se observa que en este ámbito no se han producido modificaciones significativas salvo el hecho de haber eliminado la posibilidad de despido sin pago de beneficios en caso de infidencia.

### **Reclamos**

La norma de 1957 señalaba que la autoridad de trabajo tenía competencia para atender las reclamaciones sobre el cumplimiento de los beneficios; y las autoridades de policía tenían competencia en temas como salarios impagos, labor excesiva, maltrato, y otros aspectos no considerados. Según la norma vigente, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, vela por el cumplimiento de los derechos y beneficios brindando asesoría

gratuita del trabajador/a, promoviendo la solución concertada de los conflictos sobre la materia.

### **Riesgos cubiertos**

La norma vigente plantea que los y las trabajadoras del hogar son consideradas afiliadas regulares del Seguro Social de Salud siempre que laboren una jornada mínima de cuatro horas diarias. El aporte mínimo se calculará en base a la remuneración mínima vital. (pueblo, 2013)

## **2.4. Definición de términos básicos**

### **Afiliación al Seguro de Salud**

Se define como el sistema que garantiza la protección de contingencias que puedan afectar la salud de la población, a través de la provisión de un conjunto de beneficios, bajo condiciones de equidad en el acceso a servicios de salud, financiamiento (evitar el gasto de bolsillo de las familias pobres) y calidad. Se investiga bajo las categorías siguientes: - Seguro Integral de Salud (SIS) - ESSALUD (Seguro Social de Salud). - Otro, incluye aquellos tipos de seguros de salud de las fuerzas armadas y policiales, privados, etc. (INEI, 2007)

### **Empleador**

“El empleador o la empleadora de una trabajadora o un trabajador doméstico puede ser un miembro de la familia para quien se realiza el trabajo, o una agencia o empresa que emplea a trabajadoras y trabajadores domésticos y que los pone a disposición de los hogares”. (Ginebra, 2011)

### **Hogar**

Es la persona o conjunto de personas, sean o no parientes, que ocupan en su totalidad o en parte una vivienda, comparten las comidas principales y/o atienden en común otras necesidades vitales básicas, con cargo a un presupuesto común. (INEI, 2007)

## **Remuneración**

Salario mínimo, sí existe un salario mínimo para los demás trabajadores (Artículo 11). El pago del salario debe ser en dinero en efectivo, realizado directamente a la trabajadora o al trabajador, y en intervalos regulares de no más de un mes. El pago puede ser a través de un cheque o transferencia bancaria - cuando lo permita la ley o los convenios colectivos, o con el consentimiento del trabajador (Artículo 12).

El pago en especie está permitido bajo tres condiciones: si es sólo una parte limitada de la remuneración total, si el valor monetario es justo y razonable; si los artículos o servicios entregados como pago en especie son de uso y beneficio personal de trabajadoras y trabajadores. Esto significa que los uniformes o equipos de protección no se deben considerar como pago en especie, sino como herramientas que el empleador debe proporcionar a los trabajadores, sin costo para ellos, para el desempeño de sus funciones (Artículo 12).

Los honorarios cobrados por las agencias privadas de empleo no pueden ser deducidos de la remuneración (Artículo 15). (Ginebra, 2011)

## **Contrato de trabajo**

“Para Toyama, el contrato de trabajo es un negocio jurídico mediante el cual un trabajador presta servicios personales por cuenta ajena para un empleador, en una relación de subordinación a cambio de una remuneración.” (Chaname, 2012)

## **Trabajador**

El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.

La etapa histórica de la modernidad se dio a partir de la revolución industrial, la cual moldeó la forma social capitalista que comprende al sujeto “trabajador”, concepto que llega hasta el día de hoy tal cual lo conocemos.

Ya existía en la forma social feudal anterior a la etapa moderna un sentido del trabajador, pero este no entregaba su fuerza de trabajo por una retribución salarial, sino que era considerado un “siervo” (de la gleba) quien a cambio de protección y vivienda precaria entregaba y trabajaba para su amo, su producto no le pertenecía a nadie más que al amo quien podía realizar lo que quisiese con él.

Luego de la revolución industrial se inaugura la concepción moderna del trabajador, cuyos derechos están ligados a las conquistas políticas de derechos supeditados a normas internacionales y nacionales, y cuyo contrato estipula una retribución salarial por el hecho de haber entregado su fuerza de trabajo al capitalista inversor.

Los servicios que no son otorgados de forma voluntaria son considerados esclavitud, como ser los casos históricos de países del siglo XIX como Cuba productora del azúcar o Brasil productor de café. Esta forma de trabajo se encuentra ya abolida formalmente por los estándares internacionales que la prohíben, aunque presentan sus limitaciones y casos de excepción a la regla.

El trabajador puede prestar servicios dentro del ámbito de una organización bajo dirección de una persona física o jurídica, denominado empresario, en el caso de que sea con fines de lucro, o institucional o social si es sin fin de lucro. O en el caso de que el trabajador puede desempeñar sus funciones por cuenta propia, autónomo, de este modo no se mantiene una relación contractual sino una de intercambio mercantil. (conceptos, 2018)

## **Trabajador doméstico**

Según el Convenio, “una trabajadora o un trabajador doméstico es “toda persona que realice el trabajo doméstico dentro de una relación de trabajo”. Una trabajadora o un trabajador doméstico puede trabajar a tiempo completo o tiempo parcial, puede ser empleada o empleado por una sola familia o por varios empleadores, puede que resida en la casa del empleador (puertas adentro, cama adentro, sin retiro) o puede estar viviendo en su propia residencia (puertas afuera, cama afuera, con retiro). Una trabajadora o un trabajador doméstico también pueden estar trabajando en un país extranjero.

El conjunto de trabajadoras y trabajadores domésticos están cubiertos por el Convenio 189, pero los países pueden decidir excluir algunas categorías, bajo condiciones muy estrictas.” (Ginebra, 2011)

## **Vivienda**

“Es una edificación o unidad de edificación, construida, adaptada o convertida para ser habitada por una o más personas en forma permanente o temporal. Debe tener acceso directo e independiente desde la calle o a través de espacios de uso común para circulación como pasillos, patios o escaleras.

Debe cumplir los requisitos siguientes:

Separación, si la vivienda está generalmente rodeada por paredes, tapias, etc. y cubierta por un techo que permite que una o más personas se aislen de otras que forman parte de la comunidad. Independencia, si la vivienda tiene acceso directo desde la calle mediante una escalera, pasillo, corredor, etc., o mediante camino (caso de las viviendas rurales).

Es decir, cuando sus ocupantes pueden entrar y salir de su vivienda sin cruzar por las habitaciones ocupadas por otras personas”. (INEI, 2007)

## **Vivienda Particular**

Es aquella destinada para ser habitada por una o más personas, con vínculo consanguíneo o sin él, que viven bajo normas de convivencia familiar; entre las viviendas particulares tenemos:

- Casa independiente, es Casa independiente aquella edificación que tiene salida directa a la calle, camino, carretera, etc. y constituye una sola vivienda.
- Departamento en edificio, Departamento en edificio es la vivienda que forma parte de un edificio de dos o más pisos y tiene acceso a la vía pública mediante un pasillo, corredor, escalera y/o ascensor. También se considera en este grupo a las viviendas del primer piso del edificio, que tienen salida directa a la calle.
- Vivienda en quinta, es la Vivienda en quinta que forma parte de un conjunto de viviendas de uno o dos pisos, distribuidas a lo largo de un patio a cielo abierto y que tiene servicio de agua y desagüe independiente.
- “Vivienda en casa de vecindad (callejón, solar (callejón, solar o corralón) o corralón), o corralón) es la que forma parte de un conjunto de viviendas distribuidas a lo largo de un corredor o patio y generalmente tienen servicios de agua y/o desagüe común”. (INEI, 2007)

## **Despido incausado**

“Señala que el despido incausado es aquel que se ocasiona cuando un trabajador es desvinculado de la empresa sin expresarle la causa que lo origina, derivada de su conducta o de la labor que realiza, puede ser de manera verbal o mediante comunicación escrita. En tipo de despido está relacionado con el despido arbitrario, porque no se manifiesta ninguna causa, ya sea relacionada a su conducta o capacidad; el empleador decide no continuar con el trabajador, haciéndole de conocimiento de la desvinculación con la empresa.” (Ley de Productividad y Competitividad Laboral)

El autor (Capón, 1992) manifiesta que:

“La ley de contrato de trabajo de Argentina empleo en sentido amplio la expresión despido y comprende no sólo el despido con preaviso y el despido por causa justa sino también el despido por otras causas como fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada o incapacidad física y mental.

Estos despidos sin ninguna causa faltan de trabajo fuerza mayor incapacidad el despido. La ley Nacional de empleo de este país ha establecido un procedimiento preventivo de crisis empresas irse antes que el empleador puede despedir a los trabajadores por esta causa.

También el código de trabajo de Panamá asume el mismo sentido al regular el despido.”

**CAPÍTULO III**  
**PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**



### 3.1 Análisis de Resultados

ÍTEM 1	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	INTERPRETACIÓN
<p><b>¿CONSIDERA USTED QUE SE RESPETAN SUS DERECHOS?</b></p>	<p>Sí, porque me tratan bien en la casa que trabajo, no hay problema conmigo porque realizo mis actividades con normalidad aunque a veces se demoran con el pago o me dicen que después me pagarán y me dan un incentivo, pero yo necesito el dinero porque tengo un hijito al cual mantener. Me han tratado bien con respeto y no me privan o me tratan mal y con las niñas me llevo muy bien.</p>	<p>No, porque yo trabajo como siempre en casa y la dueña de casa con la que estoy ahora es muy irritada, grita y siempre tengo que almorzar después de que ellos almuerzan. Primero tengo que terminar de atenderlos, me hacen más pesado el trabajo.</p>	<p>Yo no tengo seguro como los otros trabajadores, tampoco he firmado contrato para saber cuáles son mis derechos, ni el monto adecuado de pago por la labor que hago y no tengo vacaciones, solo los fines de semana.</p>	<p>No, yo trabajo porque no he tenido estudios superiores y sé todo acerca del hogar sobre la limpieza y esas cosas, pero desconozco mis derechos, trabajo casi todos los días, recojo a los niños del colegio, hago las compras, es un trabajo agotador pero lo hago porque necesito el dinero y además que ya llevo tiempo trabajando en casas.</p>	<p>No, yo cuando era pequeña, mi mamá me llevaba a su trabajo ella también era una trabajadora del hogar, en esos tiempos se vulneraban más los derechos de ellos aunque hasta ahora sigue existiendo, como yo no he firmado ningún tipo de contrato ni otros papeles.</p>	<p>Observamos que en las respuestas de los entrevistados 2,3,4 y 5 coinciden en que no se respetan sus derechos debido a que algunos de ellos no tiene la suficiente información acerca de ellos por lo que los empleadores pueden atribuirse cierta ventaja sobre ellos y ya que el ministerio de trabajo con cumple con su responsabilidad de velar y realizar inspecciones no pueden defenderse.</p> <p>Mientras que el entrevistado 1 dijo que si se respetan sus derechos.</p> <p>Por lo que se concluye que siguen laborando por necesidad dado a su condición humilde, y por necesidad piensan que no merecen alguno de sus derechos que por ley les corresponde.</p>

ÍTEM 2	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	INTERPRETACIÓN
<p><b>¿USTED CUENTA CON UN CUARTO PROPIO EN EL CUAL PUEDE DESCANSAR CUANDO TERMINA SUS LABORES EN EL HOGAR?</b></p>	<p>Yo no cuento con un cuarto propio porque yo trabajo diario, en el día, luego cuando termino mis labores regreso a mi casa con mi familia porque yo vivo casi cerca a la casa donde trabajo por eso no me quedo a dormir en mi trabajo.</p>	<p>No tengo cuarto propio, mis cosas que llevo para mi día los pongo bajo la escalera o en cualquier lugar ya que no cuento con un espacio para mí.</p>	<p>Es una habitación que no era un cuarto al principio sino que lo adaptaron y me pusieron una cama y las cosas necesarias para poder dormir y descansar, así me quedo de lunes a viernes.</p>	<p>Yo vivo cerca a la casa en la que trabajo y con la señora acordamos que no me quedaría a dormir, pero hasta que mi casa y volver tempranito es cansado y no se duerme bien, pero si se refiere si tengo un lugar para dormir pues no, mis cosas las dejo en la cocina que es mi diario.</p>	<p>No tengo un cuarto porque no me quedo a dormir, me voy y regreso para trabajar y alistar las cosas para la familia de la casa se van a estudiar y a trabajar.</p>	<p>Los entrevistados 1, 2, 4 y 5 dijeron que no contaban con un cuarto propio porque estaban en la modalidad de cama afuera, por lo que solo necesitaban un pequeño espacio para las cosas que llevaban en su diario, ya que dado el motivo de que viven cerca acuerdan con la empleadora en ir a sus casas. Mientras que el entrevistado 3 si cuenta con un cuarto porque se trata de la modalidad cama adentro, lo cual es que se queda en casa y trabaja casi todo el día. Por lo que se concluyó que los trabajadores buscan tener un poco de calidad de tiempo con sus familias y así ir a trabajar al día siguiente, es un trabajo agotador, ellos cumplen con esa responsabilidad, por lo que se concluyó en que prefieren estar bajo la modalidad cama fuera para ver a su familia.</p>

ÍTEM 3	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	INTERPRETACIÓN
<p>¿CUÁNTAS HORAS AL DÍA TRABAJA?</p>	<p>Yo trabajo desde las 6 de la mañana, de lunes a viernes temprano para alistar las loncheras de las niñas y ayudar a la señor porque ella se va a trabajar, me quedo hasta las 9:30 de la noche a veces a las 10 me voy porque no puedo dejar a las niñas solas, ya dejo la cena lista.</p>	<p>Trabajo de lunes a sábado de 5 de la mañana hasta las 7 de la noche, serían 14 horas de trabajo y quehaceres del hogar.</p>	<p>Trabajo todo el día de lunes a sábado duerme en la casa, así que no sabría decirle cuántas horas trabajo.</p>	<p>Desde las 5 de la mañana hasta las 8 de la noche, 15 horas de lunes a viernes y también me llaman cuando tiene eventos o fiestas.</p>	<p>Solo trabajo de lunes a viernes, de 6 de la mañana hasta las 6 de la tarde, 12 horas</p>	<p>Se observa que todos los entrevistados trabajan más de 10 horas, o sea más de lo que prevé la ley por su condición de personas humildes y pensando que le pagan bien en alguno de los casos, lo hacen para mantener a sus familias, o también buscan un ingreso extra, por lo que se concluyó que los trabajadores del hogar trabajan más de lo previsto y no todos cuentan con una comodidad o descanso adecuado comparado con otro trabajadores de otras modalidades.</p> <p>Por lo que se concluyó que su trabajo requiere de actividad física pro lo que casi todo su día la pasan laborando.</p>

ÍTEM 4	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	INTERPRETACIÓN
<p><b>¿RECIBE UN TRATO ADECUADO POR PARTE DE SU EMPLEADOR?</b></p>	<p>Si, la señora y las niñas me tratan bien nos llevamos muy bien ella llega de su trabajo y encuentra todo en orden, las niñas comen a su hora y las espero en la casa cuando llegan del colegio. A veces me apoyan cuando necesito algo con mi hijo</p>	<p>No, la señora es muy mandona y también irritada, grita mucho, pero yo tengo que aguantar porque necesito el dinero y conseguir otro trabajo está muy difícil.</p>	<p>Si, hasta ahora no he recibido malos tratos siempre ha sido la relación con respeto.</p>	<p>Solo en algunas oportunidades los señores discuten y por eso se alteran y comienzan a levantar la voz pero supongo que debe ser por el estrés de sus trabajos, pero luego o cuando no están alterados si hay una buena comunicación entre nosotros.</p>	<p>Más que el trato, lo hago porque necesito el trabajo, pero si hay un trato adecuado, más que el trabajo depende de la persona, porque también he trabajado en lugares en los cuales se aprovechan de los trabajadores.</p>	<p>En esta pregunta observamos que los entrevistados 1 y 3 manifestaron que si reciben un buen trato por parte de su empleador, mientras que el entrevistado 2 no recibe un buen trato, pero lo hace por necesidad al igual que el entrevistado 5 y por lo que el entrevistado 4 manifestó que solo a veces la tratan bien. Las respuestas están casi divididas, no reciben un trato adecuado pero algunos empleadores los hacen disminuir con el famoso incentivo para que así no se sientan mal y en ambiente hostil, aguantan los malos tratos por necesidad y en eso se basa sus respuestas, en que no van a poder conseguir otro trabajo tan fácilmente, por lo que se concluyó en que los trabajadores del hogar en su mayoría reciben malos tratos y siguen laborando por la necesidad y condición.</p>

ÍTEM 5	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	INTERPRETACIÓN
<p><b>¿ESTARIA DE ACUERDO CON QUE SU UNIFORME SEA MÁS ACORDE A LA EPOCA Y DEJAR DE USAR EL “MANDIL O DELANTAR”?</b></p>	<p>Si, ya que a veces me resulta incómodo, al realizar mis actividades o al hacer las compras, pienso que no es necesario ese distintivo, porque en algunos lugares discriminan.</p>	<p>Si, más cómodo debe ser de acuerdo a la temporada, creo que el mandil podría ser en la casa.</p>	<p>No me hacen usar mandil, ningún tipo de uniforme obligatorio, solo para cocinar lo uso y es para que no me ensucie la ropa.</p>	<p>Uso el uniforme mayormente cuando hay reuniones o fiestas en las cuales necesitan de mis servicios y por eso me dan el delantal.</p>	<p>Si estaría de acuerdo porque pienso que no es necesario el uso del mandil para realizar las labores que hacemos las que trabajamos en casa.</p>	<p>Los entrevistados 1 y 2 estuvieron de acuerdo que el mandil sea más cómodo y de acorde a la época, mientras que el entrevistado 3 afirmó que no le hacen usar ningún tipo de mandil; el entrevistado 5 está de acuerdo en que no es necesario el uso de este y por último el entrevistado 4 usa el mandil en ocasiones especiales. Por lo que se concluyó que el uso del mandil no hace mejor sus funciones o labores de manera adecuada, ya que se han visto casos de discriminación o burlas por el uso de este.</p>

ÍTEM 6	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	INTERPRETACIÓN
<p><b>¿ESTARÍA DE ACUERDO CON EL AUMENTO DE SUS VACACIONES A UN MES?</b></p>	<p>Sí, porque quisiera tener más tiempo para mis hijos ya que están en el colegio y a veces necesitan de mí, no puedo pasar mucho tiempo con ellos, pero trato de trabajar para darle lo mejor en su futuro.</p>	<p>Si quisiera tener más tiempo de vacaciones así como los demás trabajadores, pero a veces no se da ya que hacemos distinto trabajo.</p>	<p>Si, para poder descansar bien, pero no son pagadas por eso no me convendría mucho aunque también podría trabajar en otro lado.</p>	<p>Sí, pero también me gustaría que me paguen como a los otros trabajadores. Para pasar tiempo con mi familia.</p>	<p>Estoy de acuerdo con el aumento de mis vacaciones, pero a veces se acuerda con la empleadora y depende de eso te contratan para trabajar en casa.</p>	<p>Todos los entrevistados coinciden con que se le aumente sus vacaciones si estas serían pagadas como le corresponde a otros trabajadores de las demás modalidades de trabajo y desearon poder usar ese tiempo para pasar tiempo con su familia, por lo que se concluyó que debería existir un aumento y modificar el artículo 12 de la ley n° 27986 la ley de los trabajadores del hogar, para que tengan un trato igualitario respecto con los otros trabajadores.</p>

ÍTEM 7	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	INTERPRETACIÓN
<p>¿QUÉ ACTIVIDADES REALIZA USTED EN EL HOGAR EN EL QUE LABORA?</p>	<p>Yo cocino, plancho, lavo (ropa y servicios, hago limpieza general de la casa que consiste en trapear, esperar a las niñas del colegio, hacer las compras del mercado cuando es necesario.</p>	<p>Mi trabajo consiste en lavar, planchar, cocinar, ordenar la casa, ir al mercado.</p>	<p>Yo lavo, arreglo, cocino, alisto las cosas, ordeno las habitaciones, recojo a los niños del colegio y saco al perro a pasear.</p>	<p>Cocino, plancho, todo lo que se hace en una casa, me encargo de todo.</p>	<p>Ordeno, llevo la mascota a la veterinaria, cocino, dejo la cena lista, barro todo lo que se debe hacer en una casa.</p>	<p>Todos los entrevistados de lima sur, realizan las actividades típicas del hogar, se encargan de velar por el orden y limpieza general del hogar entre ellos el cuidado de los niños y en el caso del entrevistado 5 se encarga de una mascota, por lo que se concluyó que todos los entrevistados si realizan una actividad agotadora porque esas actividades la realizan casi diario y más de 10 horas. Por lo que deberían tener una mejor calidad de trato por parte de sus empleadores y velar por sus derechos.</p>

## 3.2 Discusión de Resultados

**PRIMERA:** Magdalena León manifiesta:

*“Existen puntos de conexión entre la empleadora y la trabajadora del hogar, básicamente por su rol doméstico; dos mujeres que comparten roles sociales de género subvalorados, pero cuya relación ente género y clase genera una situación de jerarquía de una de las mujeres sobre la otra. La empleadora se empeña en mantener estas distinciones respecto a la mujer trabajadora y marcar sus distancias sociales de clase”.* (León, 2014)

Los resultados de la presente investigación corroboran lo dicho por Magdalena León, ya que siempre existirá una jerarquía existir dicha relación empleador – empleado.

**SEGUNDA:** María Bastidas Aliaga manifiesta:

“Los derechos a la no discriminación, a la igualdad ante la ley y a su protección equitativa, constituyen principios básicos y generales que establecen la obligación para los Estados de respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, el mismo reconocimiento y protección a los derechos fundamentales”. (Bastidas, 2012)

Se contradice la información planteada con lo dicho por María Bastidas, ya que en el algunas zonas se da o existe la discriminación y el mal trato hacia los trabajadores del hogar.

**TERCERA:** Roberto Gustavo Ruíz Espinoza, en su tesis arriba a las siguientes conclusiones:

“Derecho Laboral.- Es el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, en lo referente al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan



los derechos y deberes de las partes entre si y las relaciones de estas con el estado.

En este caso no se corrobora dicha información, ya que existe un desinterés por parte de las autoridades con respecto a los derechos de los trabajadores del hogar.”

### **3.3 Conclusiones**

#### **PRIMERA**

Se determinó que existe la responsabilidad del empleador para con los trabajadores del hogar, Lima Sur – 2018, debido que incumplen sus derecho y le dan un mal trato a sus trabajadores a su cargo.

#### **SEGUNDA**

Se determinó la existencia de la vulneración de los derechos del trabajador es por desconocimiento de sus derechos o por evadirá esa responsabilidad por parte del empleador.

#### **TERCERA**

Se determinó que la calidad de vida que lleva el trabajador en el hogar en el que labora no es el adecuado, ya que no cuentan con un lugar para poder poner sus cosas diarias en el caso de los de la modalidad cama afuera.

#### **CUARTA**

Se determinó que no existe una inspección por parte del Ministerio de Trabajo en las viviendas donde se desarrollan las actividades por parte de los trabajadores del hogar en Lima Sur, debido a que laboran más de las horas permitidas y desconocen sus derechos porque no han recibido información o charlas por parte del ministerio de Trabajo.

### 3.4 Recomendaciones

- PRIMERA:** Al Congreso de la República, modificar el artículo 12 de la Ley N° 27986 DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR, para poder aumentar sus vacaciones anuales a 1 año.
- SEGUNDA:** Al Ministerio de Trabajo que se encargue de la inspección a los hogares y que exista un buen trato, se emitan recibos como constancia de los pago y que no trabajen más de lo debidamente establecido por ley.
- TERCERA:** Al Congreso de la República que vele por el cumplimiento del artículo 18 de la Ley N° 27986 DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR para que tengan una mejor calidad de vida.
- CUARTA:** Al Ministerio de Trabajo, apoyar y dar charlas sobre los derechos de los trabajadores del hogar para que puedan estar informados acerca de sus derechos y así evitar el abuso de ellos.

### 3.5 Fuentes de Información

- Aczel, M. (2001). *Instituciones Del Derecho Individual del trabajo*. Buenos Aires: La Ley.
- Arce, E. (2008). *Derecho Individual de Trabajo en el Perú*. Lima: Palestra.
- Argentina, E. (13 de marzo de 2013). *Servicio Doméstico*. Obtenido de <https://www.presupuestofamiliar.com.ar/wp-content/uploads/2015/04/Ley-26844.-R%C3%A9gimen-Especial-de-Trabajo-de-Casas-Particulares.pdf>
- Bastidas, M. (2012). Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas. *Proyecto de seguridad social para organizaciones sindicales-SSOS*.
- Blancas, C. (2007). *Derechos Fundamentales de la persona y Relación de Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Borja, G. (11 de junio de 2009). *Métodos Lógicos*. Obtenido de <http://gonzaloborjacruz.blogspot.com/2009/06/metodos-logicos.html>
- Campana, R. (18 de Setiembre de 2013). PLADES.
- Cannarelli, M. E. (12 de febrero de 2014). *Sobre la historia de lo público y lo privado en el Perú desde una perspectiva feminista*. Obtenido de <http://revista-iberoamericana.pitt.edu/ojs/index.php/iberoamericana/artivle/download/5589/5737>
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la consitución*. Lima: Jurista Editores.
- conceptos, E. d. (febrero de 2018). *Concepto de trabajador*. Obtenido de <http://concepto.de/trabajador/#ixzz5J4M7X1Za>
- Cornejo, C. (2008). *Expresiones del trabajo decente en la legislacion laboral peruana*. Lima: lus et Veritas N° 37.
- empleo, M. d. (12 de octubre de 2013). Obtenido de <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=365&tip=358>
- Estado. (2008). *Constitución de la República de Ecuador*.
- Estado, E. (2012). *Código laboral Ecuatoriano*. Ecuador.
- Fuertes, P. (2006). *Trabajo Doméstico Remunerado en el Perú*. 11.
- Fuertes, P. (2016). *Trabajo Doméstico Remunerado en el Perú*. 11.

- Fuertes, P., Rodríguez, E., & Casali, P. (2013). Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la. Lima: EBRA EIRL.
- Ginebra, O. I. (16 de junio de 2011). *Convenio 189: Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos*. Obtenido de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_164520.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_164520.pdf)
- Hernandez, Collado, F., & Lucio, B. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw Hill.
- Hernandez, r., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Santa Fe: McGRAW-HILL.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Santa Fe: McGraw-Hill .
- Hurtado, G. (2012). *Régimen especial de las trabajadoras del Hogar, La Nueva Ley Procesal del Trabajo y el proceso judicial de reclamo de los beneficios sociales de las trabajadoras del Hogar*. Lima: Instituto Pacífico.
- INEI. (4 de noviembre de 2007). *Definiciones y conceptos censales básicos*. Obtenido de <http://proyectos.inei.gob.pe/web/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0862/index.htm>
- Inmigración, M. d. (14 de noviembre de 2011). *Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de <https://homestaff.es/wp-content/uploads/2011/12/BOE-A-2011-17975.pdf>
- Kohen, K. (2004). La Salud: el derecho violado. Lima: Asociación Grupo Redes.
- León, M. (12 de febrero de 2014). *Estrategias para entender y transformar las relaciones entre trabajo doméstico y servicio doméstico*. Obtenido de <http://www.ub.edu/SIMS/pdf/GeneroClaseRaza-02.pdf>
- Orue's, P. (2 de abril de 2009). *Investigación Básica y Aplicada*. Obtenido de <https://proyectoorue.wordpress.com/2009/04/02/la-investigacion-basica-y-la-investigacion-aplicada/>
- Piacente, P. (16 de octubre de 2007). *La importancia de un buen descanso para la salud*. Obtenido de <http://www.innatia.com/s/c-casa-sana/a-consejos-dormir-bien.html>
- Quiñones, S. (2007). La Libertad de Trabajo: vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

- República, C. d. (2 de junio de 2003). *Ley de los trabajadores del hogar, Ley 27986*. Obtenido de <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/LEY%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DEL%20HOGAR%20Ley%20No.%2027986%2003-06-03.pdf>
- República, P. d. (1 de junho de 2015). *Lei complementar N°150*. Obtenido de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/LCP/Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp150.htm)
- Rodgers, J. (2009). Cambios en el sericio doméstico en América Latina. Santiago de Chile: María Elena Valenzuela y Claudia Mora Editoras.
- SUNAT. (s.f.). *Régimen Laboral del Trabajador del Hogar*. Obtenido de <http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/trabajadores-del-hogar/informacion-general-trabajadores-del-hogar/6575-02-regimen-laboral-del-trabajador-del-hogar>
- SUNAT. (s.f.). *Régimen Laboral del Trabajador del Hogar*. Obtenido de <http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/trabajadores-del-hogar/informacion-general-trabajadores-del-hogar/6575-02-regimen-laboral-del-trabajador-del-hogar>
- Tamayo, M. (2003). El Proceso de la Investigación Científica. Balderas 95: Grupo Noriegas.
- Trabajo, M. d. (2 de junio de 2003). *Ley de los trabajadores del Hogar*. Obtenido de <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/LEY%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DEL%20HOGAR%20Ley%20No.%2027986%2003-06-03.pdf>
- Valiente, H. (2016). *Las leyes sobre el trabajo remunerado en América Latina*. Obtenido de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_476105.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_476105.pdf)

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

TEMA	PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORÍA	METODOLOGÍA
<p><b>LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR, LIMA SUR- 2018.</b></p>	<p><b>Problema General:</b> ¿De qué manera se fomentaría el respeto hacia los derechos de los trabajadores del hogar en Lima Sur – 2018, con respecto al empleador?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> a) ¿Existe una vulneración de los derechos de los trabajadores del hogar por parte del empleador en la zona de Lima Sur-2018? b) ¿La satisfacción del trabajo que realiza el trabajador se debe a la calidad de vida que lleva en relación con los beneficios que le atribuye el empleador en la zona de Lima Sur-2018? c) ¿Qué consecuencias tendría el empleador que vulnera los derechos del trabajador del hogar en la zona de Lima Sur-2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la responsabilidad del empleador para con los trabajadores del hogar, Lima Sur – 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> a) Determinar la existencia de la vulneración de los derechos del trabajador es por desconocimiento de sus derechos o por evadirá esa responsabilidad por parte del empleador, Lima Sur-2018. b) Determinar la calidad de vida que lleva el trabajador en el hogar en el que labora, Lima Sur-2018. c) Determinar que no existe una inspección por parte del Ministerio de Trabajo en las viviendas donde se desarrollan las actividades por parte de los trabajadores del hogar en Limar Sur, Lima Sur-2018.</p>	<p><b>Supuesto General</b> Se fomentaría respetando sus derechos, recibiendo un trato amable e igualitario sin distinciones y darle a conocer que derechos tiene o cuenta, mediante charlas informativas.</p> <p><b>Supuestos Específicos</b> a) En la mayoría de casos si existe esa vulneración, ya sea por desconocimiento o porque los empleadores abusan de su poder. b) Si, ya que el ambiente de trabajo influye en su actitud y la comodidad de desarrollar sus labores habituales c) El empleador tendría consecuencias, como que le haga cumplir con sus horas de trabajo al trabajador, hora de almuerzo y evitar la discriminación al trabajador.</p>	<p>Derechos de los trabajadores del Hogar.</p>	<p>DISEÑO: Teoría Fundamentada.</p> <p>TIPO: Básica.</p> <p>NIVEL: Descriptiva.</p> <p>MÉTODO: Inductivo</p> <p>ENFOQUE: Cualitativo.</p> <p>POBLACIÓN: de Lima Sur.</p> <p>MUESTRA: Trabajadores del Hogar.</p> <p>TÉCNICA: Entrevista.</p> <p>INSTRUMENTO: Guía de entrevista.</p>



**Anexo 2: Instrumento: Guía de Entrevista**



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**GUÍA DE LA ENTREVISTA**

**SOBRE: “LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR, LIMA-2018”**

Nombres y Apellidos:

Cargo que desempeña en la institución:

Fecha:

Los resultados de la presente entrevista servirán para enriquecer el trabajo de investigación que se efectúa respecto de los derechos de los trabajadores del hogar Lima Sur - 2018.

1. ¿Considera usted que se respetan sus derechos laborales?
2. ¿Usted cuenta con un cuarto propio en el cual pueda descansar cuando termina sus labores del hogar?
3. ¿Cuántas horas al día trabaja?
4. ¿Recibe un trato adecuado por parte de su empleador?
5. ¿Estaría de acuerdo con que su uniforme sea más acorde a la época y dejar de usar el “mandil o delantal”?
6. ¿Desearía o estuviera de acuerdo si se le aumentan las vacaciones un mes?
7. ¿Qué actividades realiza usted en el hogar en el que labora?

### Anexo 3: Validación de Expertos



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

(Técnica: Entrevista; Instrumento: Guía de Entrevista)

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Barrios Valer, Edwin.
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Alas Peruanas.
- 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: Guía de Entrevista.
- 1.4 Autor del Instrumento: Villafuerte Huaman, Leyden Linnet.
- 1.5 Título de la Investigación: Derechos de los trabajadores del Hogar, Lima Sur-2018.


**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado al entrevistado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con imparcialidad científica.																				X
3. ACTUALIDAD	Dependiendo de los plenarios y la jurisprudencia, pero, no de los clásicos dogmáticos jurídicos.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en las preguntas acorde a lo jurídico.																				X
5. SUFICIENCIA	En lo posible valora las doctrinas y legislaciones.																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				X
8. COHERENCIA	Entre los objetivos.																				X
9. METODOLOGÍA	Pregunta acorde con los lineamientos jurídicos-metodológicos.																				X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia del Derecho																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90% "

LUGAR Y FECHA: LIMA, 20-08-2018 "

  
 UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI: 70000000 EDWIN BARRIOS VALER  
 Escuela Acad. Prof. de Derecho  
 24705026 99514404

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**
**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA**

(Técnica: Entrevista; Instrumento: Guía de Entrevista)

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Quiros, Cubillas, Pablo.
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Alas Peruanas.
- 1.3 Nombre del Instrumento Motivo de Evaluación: Guía de Entrevista.
- 1.4 Autor del Instrumento: Villafuerte Huaman, Leyden Linnet.
- 1.5 Título de la Investigación: Derechos de los trabajadores del Hogar, Lima Sur-2018.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado al entrevistado.																				✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con imparcialidad científica.																				✓
3. ACTUALIDAD	Dependiendo de los plenarios y la jurisprudencia, pero, no de los clásicos dogmáticos jurídicos.																				✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en las preguntas acorde a lo jurídico.																				✓
5. SUFICIENCIA	En lo posible valora las doctrinas y legislaciones.																				✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				✓
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				✓
8. COHERENCIA	Entre los objetivos.																				✓
9. METODOLOGÍA	Pregunta acorde con los lineamientos jurídicos-metodológicos.																				✓
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia del Derecho																				✓

 III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:..... APLICABLE

 IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:..... 96%

 LUGAR Y FECHA: LIMA, 15 DE OCTUBRE 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI: 07772403 Teléfono: 999974395  
 Cód. Docente 003909

## **Anexo 4: ANTEPROYECTO DE LEY**

### **SUMILLA: LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 12 DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR.**

#### **ANTEPROYECTO DE LEY NRO. \_\_\_\_\_**

El Colegio de Abogados de Lima, debidamente representado por su Decano María Elena Portocarrero Zamora, en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la Republica presenta en el siguiente proyecto de Ley:

#### **I. EXPOSICION DE MOTIVO**

En nuestro país, la vulneración de los derechos de los trabajadores del hogar se ven vulnerados y en algunos casos denigrados.

El caso de los trabajadores del hogar respecto con sus derechos que el empleador no reconoce en todos los casos conlleva a que el trabajador por desconocimiento o por necesidad de este, acepte el trabajo y el trato que recibe por parte de su empleador o empleadora lo cual no es justo por el que trabajador se encuentra en desventaja.

Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince días luego de un año continuo de servicios. El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

Para concluir, el trabajador del hogar, debe contar con un seguro y no exceder sus horas que por ley le corresponden, adicionalmente a eso se debería aumentar sus vacaciones para que pueda disfrutar y pasar calidad de tiempo con su familia.

.

## **II. EFECTOS DE LA VIGENCIA QUE LA NORMA QUE SE PROPONE**

La presente norma tendrá como efecto modificar el artículo 12 de la Ley de los trabajadores del Hogar.

## **III. ANALISIS DEL COSTO BENEFICIO**

El presente proyecto de Ley no irriga costo alguno al erario nacional. Asimismo, esta propuesta legislativa tendrá un impacto positivo al ámbito laboral, porque se pretende dar seguridad a los trabajadores que están laborando muchos años en una empresa, por lo que, al encontrarse ante un despido arbitrario, tendrán la seguridad de que se reconocerá todos sus derechos conforme a ley.

Los trabajadores del hogar gozarán de una mejora calidad de vida y el respeto de sus derechos.

## **IV. FORMULA LEGAL**

Ley que modifica el artículo 12 de la Ley de los Trabajadores del Hogar.

Modifíquese el artículo 12 de la Ley de los Trabajadores del Hogar, en los siguientes términos:

Artículo 12:

Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince días luego de un año continuo de servicios. El récord trunco será compensado a razón de tantos, dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

Comuníquese al Señor Presidente de la Republica para la promulgación.

En Lima, a los veinte días del mes de noviembre del 2018.