



LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN EL PERÚ

Balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales

Serie Informes de Adjuntía – Informe N° 001-2016-DP/ADM

Defensoría del Pueblo
Jirón Ucayali N° 388
Lima – Perú
Teléfono: (511) 311-0300
Fax: (511) 426-7889
E-mail: defensor@defensoria.gob.pe
Internet: <http://www.defensoria.gob.pe>
Línea gratuita: 0800-15170

Primera edición: Lima, Perú, abril de 2016.
600 ejemplares

Hecho el Depósito Legal en Biblioteca Nacional del Perú 2016-04874

Este reporte ha sido elaborado por Liliana Salomé Resurrección, Rafael Hernando Chanjan Documet y Carla Jeanette Villarreal López, comisionado/as de la Adjuntía para los Derechos de la Mujer. Asimismo, para su elaboración, se contó con el apoyo de Yury Gabriela Marcelo Pérez y Diana Paola Vásquez Sánchez. Para la supervisión a la Sunafil, se contó con la asistencia de Tania Raico Gallardo.

Para el procesamiento de la información se contó con la asistencia de María del Rosario González Fernández.

Los aspectos logísticos y administrativos estuvieron a cargo de Milagro Gonzales Martini.

La presente publicación se realizó con el auspicio de una canasta de fondos¹ financiada por Canadá (2006-2017), AECID (2007-2016), ASDI (2007-2010), Bélgica (2012-2014) y COSUDE (2006-2011), en el marco del programa “La promoción de la equidad e inclusión para la realización de los derechos humanos” de la Defensoría del Pueblo – Ampliado.

¹ www.defensoria.gob.pe/canastadefondos

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
CAPÍTULO I	
LA SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN EL PERÚ	9
1.1. La situación del trabajo del hogar remunerado en cifras	9
1.2. Marco normativo nacional específico en materia del trabajo del hogar remunerado.....	18
1.2.1. Ley N° 27986, Ley de trabajadores del hogar y su Reglamento.....	18
1.2.2. Directiva que establece precisiones sobre las obligaciones laborales establecidas en el régimen laboral especial de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.....	23
1.2.3. Decreto Supremo N° 004-2009-TR, que precisa los actos de discriminación contra las trabajadoras del hogar	24
CAPÍTULO II	
PRINCIPALES ACCIONES REPORTADAS POR EL ESTADO EN EL MARCO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEFENSORIALES SOBRE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR	25
2.1. Aprobación de Planes de Acción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar y, conformación de Mesa de Trabajo para su seguimiento.....	26
2.1.1. Plan de Acción del año 2013.....	26
2.1.2. Plan de Acción del año 2014.....	27
2.1.3. Mesa de Trabajo para el seguimiento de los Planes de Acción.....	29
2.2. Aprobación del Plan de actuación “Certificación de competencias laborales para los Trabajadores y las Trabajadoras del Hogar en el Perú”.....	30
2.3. Adopción de medidas para promover el registro y generar información de trabajadoras y trabajadores del hogar.....	32
2.3.1. Acciones referidas específicamente al registro.....	32
2.3.2. Acciones referidas a la generación de otras informaciones	35
2.4. Labor inspectiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil).....	39

2.4.1. Procedimiento de inspección realizado por la Sunafil en el régimen especial de las trabajadoras y trabajadores del hogar	41
2.4.2. Inspecciones laborales sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el régimen laboral de las trabajadoras del hogar.....	43
2.4.3. Dificultades encontradas para cumplir con las obligaciones de inspección a cargo de la Sunafil en materia de trabajadoras y trabajadores del hogar.....	48
2.5. Acciones de promoción y difusión de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar.....	49
2.5.1. Sobre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.....	50
2.5.2. Sobre la Sunafil.....	51
2.5.3. Sobre el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.....	53
2.5.4. Sobre el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.....	55
2.5.5. Sobre otras entidades públicas: SUNAT, EsSalud y ONP.....	56

CAPÍTULO III

AGENDA PENDIENTE EN MATERIA DE TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO.....	59
---	-----------

3.1. Ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	59
3.2. Modificar la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar.....	64
3.3. Aprobar de manera oportuna los planes de acción para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar y, reactivar la Mesa de Trabajo para su seguimiento.....	68
3.4. Incrementar el número de inscripciones en el registro a cargo de la SUNAT.....	69
3.5. Fortalecer la fiscalización laboral realizada por la Sunafil	71

CONCLUSIONES	73
---------------------------	-----------

RECOMENDACIONES.....	79
-----------------------------	-----------

ANEXOS	83
---------------------	-----------

BIBLIOGRAFÍA.....	97
--------------------------	-----------

PRESENTACIÓN

El trabajo del hogar remunerado es considerado una de las ocupaciones con peor calidad del empleo en el mundo². A pesar de su contribución a la economía nacional y familiar, con demasiada frecuencia las personas que se dedican a esta labor se ven expuestas a abusos y al menoscabo de sus derechos. Esta situación ha motivado la especial preocupación de la Defensoría del Pueblo que, en los últimos años, ha elaborado dos estudios en la materia.

El primero de ellos data del año 2012 y lleva por título *“Las trabajadoras del hogar en el Perú. Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección”*. Esta investigación recoge los testimonios de trabajadoras del hogar, lideresas y representantes de organizaciones de la sociedad civil, quienes dan cuenta de los obstáculos que aún enfrenta este sector para ejercer plenamente sus derechos, sin discriminación ni violencia.

Asimismo, se evidencia la importancia de ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos; y la necesidad de modificar la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar.

Un año más tarde –en el 2013– se publicó un segundo estudio en la materia titulado *“Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos”*. Para la elaboración de esta investigación se priorizó la supervisión de los sectores directamente responsables de diseñar e implementar políticas públicas a favor de las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado.

Así, a partir de elaboración de este informe se planteó una serie de recomendaciones con el objeto de contribuir a fortalecer la respuesta estatal frente a la situación de desprotección en la que aún laboran miles de trabajadoras y trabajadores del hogar en el Perú.

En atención a ello, y en ejercicio de su mandato constitucional, la Defensoría del Pueblo se propone, ahora, llevar a cabo un balance sobre el nivel de cumplimiento de sus recomendaciones en materia de trabajo del hogar

² Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente”. En: *Notas OIT. El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina*. Oficina Internacional del Trabajo. Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo, 2010, p. 1.

remunerado. En tal sentido, el presente reporte tiene por objeto examinar los avances y las dificultades que ha tenido el Estado para avanzar en la defensa y promoción de los derechos de este importante sector laboral.

Para tal efecto, se ha dividido este estudio en tres capítulos. En el primero, se realiza un diagnóstico sobre la situación de los/as trabajadores/as del hogar, tomando como base la información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en base a la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, así como la información reportada por las entidades supervisadas. Las cifras disponibles en la materia confirman lo señalado por la OIT con relación a las extensas jornadas de trabajo, las bajas remuneraciones, el escaso acceso a la seguridad social (en salud y pensiones) y el alto incumplimiento de normas laborales, que caracterizan esta ocupación³.

Asimismo, se analizan los principales componentes del régimen laboral especial que regula el trabajo del hogar remunerado, para lo cual se hace referencia a la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 015-2003-TR, ambos del año 2003. Sobre el particular, cabe precisar que en el Perú diversas instituciones –entre ellas la Defensoría del Pueblo– se vienen pronunciando a favor de la ratificación del Convenio 189 de la OIT, a fin de asegurar condiciones de trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos.

En el segundo capítulo se presentan los avances reportados por el Estado en esta materia durante el periodo comprendido entre octubre de 2013 (fecha de publicación de nuestro último informe sobre trabajo del hogar remunerado) y agosto de 2015. Sin embargo, en el caso específico de la labor de la Sunafil, el periodo de la supervisión se extendió hasta diciembre de 2015, considerando que la institución entró en funcionamiento en el año 2013.

Para ello, se diseñaron fichas de recojo de información, solicitándose a cada entidad pública supervisada - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Ministerio de Educación, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de Relaciones Exteriores, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Seguro Social de Salud, Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria y la Oficina de Normalización Previsional - que reportara

³ *Ibídem.*

las acciones implementadas, en el marco de sus competencias, para dar cumplimiento a la recomendaciones defensoriales contenidas en el Informe “*Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*”⁴.

En el caso específico de la supervisión realizada a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), también se recogió información a través de entrevistas a una representante de la institución, así como a representantes del Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú (Sintrahogarp) y la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú (Fentrahogarp).

El tercer capítulo de este reporte tiene por objeto presentar una agenda pendiente en materia de trabajo del hogar remunerado, a partir de las recomendaciones defensoriales que se encuentran aún pendientes de cumplimiento. En este capítulo se destaca la importancia de que las entidades estatales con competencias en la materia adopten las acciones necesarias –en el más breve plazo– para la implementación de dichas recomendaciones.

Finalmente, resulta fundamental que se realice una pronta adecuación de la normativa interna a los estándares internacionales de protección de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar. De igual modo, es indispensable contar con mecanismos efectivos para garantizar sus derechos, en caso de que estos no sean respetados. En este contexto, el objetivo del presente informe no es otro que contribuir –en el marco de nuestras competencias – a la implementación de medidas que garanticen condiciones más justas y equitativas para este sector laboral en situación de especial vulnerabilidad.

Lima, abril de 2016.

Eduardo Vega Luna
Defensor del Pueblo (e)

⁴ Cfr. DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*. Serie Informes de Adjuntía – Informe N° 007-2013-DP/ADM, Lima: Adjuntía para los Derechos de la Mujer, 2013.

CAPÍTULO I

LA SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN EL PERÚ

Las cifras que presentamos a continuación constituyen una aproximación a la difícil situación que enfrentan las trabajadoras y trabajadores del hogar en el Perú. Esta sección ha sido elaborada a partir de la información que nos fue proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) –ente rector en la materia– con base en la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)⁵.

A partir de estos datos se busca dar a conocer algunos aspectos que caracterizan el trabajo del hogar remunerado en nuestro país. Sin embargo, se debe tener presente que estas cifras constituyen sólo una aproximación a una actividad que, por diversas razones, se ha mantenido invisibilizada.

De igual modo, en este primer capítulo se hará referencia al marco normativo nacional específico en materia del trabajo del hogar remunerado.

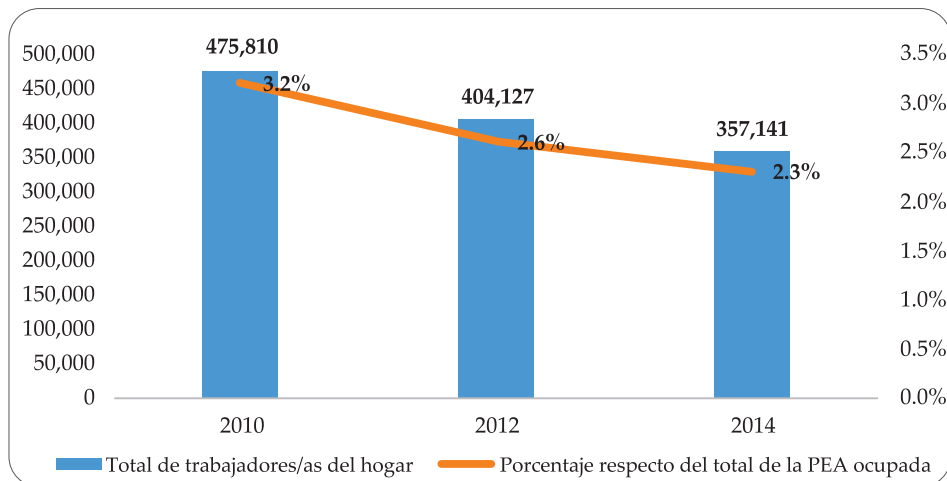
1.1 La situación del trabajo del hogar remunerado en cifras

Según el MTPE, en el año 2014, el número de trabajadoras y trabajadores del hogar representó el 2,3% del total de la población económicamente activa (PEA) ocupada en el Perú. Además, si se tienen en cuenta las cifras correspondientes a los años 2010 y 2014, se advierte que se ha producido un descenso en el número de personas que se dedican a esta labor, pasando de ser 475,810 a 357,141⁶.

⁵ Cfr. Oficio N° 2705-2015-MTPE/4, de fecha 5 de agosto de 2015.

⁶ Es importante reiterar que las cifras que aquí se presentan constituyen una aproximación, siendo muy probable que exista una población invisibilizada. Así, por ejemplo, en un estudio publicado en el año 2011, representantes del Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú señalaron que la cifra real de trabajadores/as del hogar sería de aproximadamente 700,000 personas. Cf. BASTIDAS, María y Edgardo BALBÍN. *Las mujeres y trabajo decente en el Perú*. Lima: Asociación de Desarrollo Comunal, 2011, p. 123.

Gráfico N° 1
Porcentaje de trabajadores/as del hogar respecto de la PEA ocupada
Años: 2010-2014

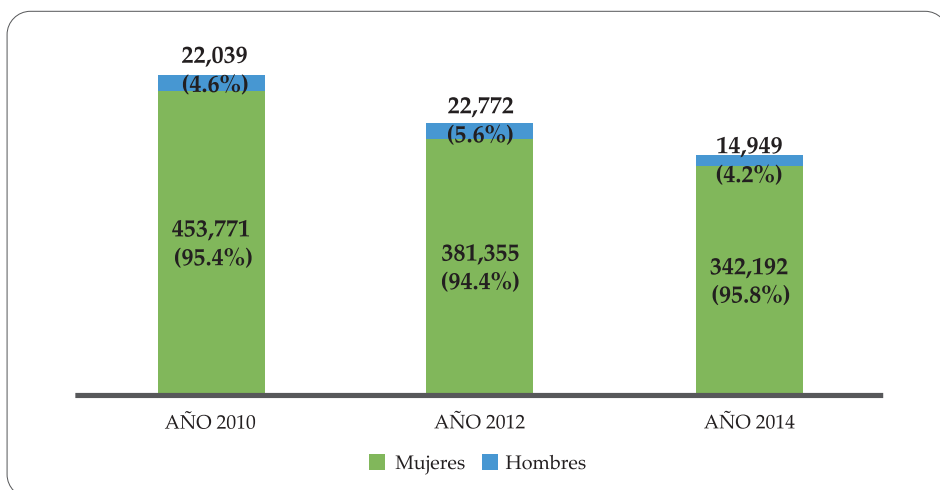


Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza. MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).
Elaboración: Defensoría del Pueblo.

Otro aspecto fundamental a tener en cuenta es que esta labor, tradicionalmente subvalorada e insuficientemente regulada, es realizada casi exclusivamente por mujeres (95,8%), mientras que los hombres que se dedican a esta labor solo representa el 4,2 % del total de este sector.

En el siguiente gráfico presentamos la evolución en el número de trabajadores/as del hogar entre los años 2010 y 2014, desagregada por sexos.

Gráfico N° 2
Evolución en el número de trabajadores/as del hogar en el Perú
Información desagregada por sexos
Años: 2010-2014



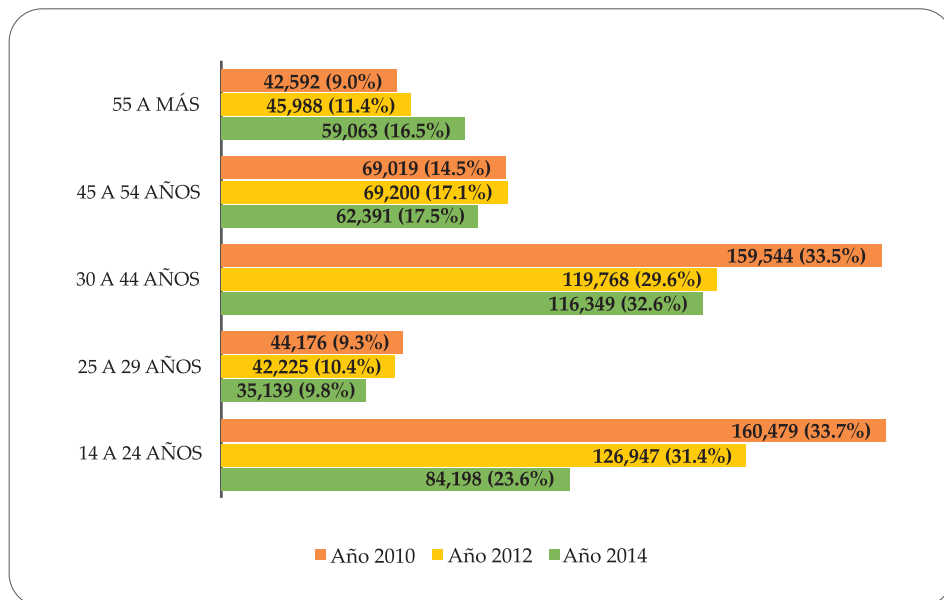
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza. MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).
Elaboración: Defensoría del Pueblo.

Con relación al rango de edades de las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado, se aprecia que, en el año 2014, la mayoría de trabajadoras y trabajadores del hogar tenían entre 30 y 44 años (32.6%), seguido por el número de trabajadores/as que tenían entre 14 y 24 años (23.6%)⁷ y, por el número de trabajadores/as que tenían entre 45 y 54 años (17.5%)

Si bien en el presente informe no analizaremos la problemática del trabajo doméstico de niños, niñas y adolescentes, cabe destacar que el número de trabajadores/as que tenían entre 14 y 24 años se ha reducido significativamente entre el año 2010 (33.7%) y 2014 (23.6%).

⁷ Es importante precisar que la problemática del trabajo doméstico de niños, niñas y adolescentes demanda un tratamiento especializado, que escapa a los límites establecidos para la elaboración de este reporte, por lo que no será materia de análisis en esta oportunidad.

Gráfico N° 3
Rangos de edades de trabajadores/as del hogar en el Perú
Años: 2010 al 2014



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza. MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).
 Elaboración: Defensoría del Pueblo.

En un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), publicado en el año 2013, se señala que en nuestro país se está produciendo una importante recomposición por edades de la población que se dedica al trabajo del hogar remunerado. De igual modo, se pone en evidencia la reducción en el número de mujeres de entre 14 y 24 años que realiza esta labor; así como el aumento que se ha producido en el número de trabajadoras del hogar en el rango de edad de 30 a 44 años⁸:

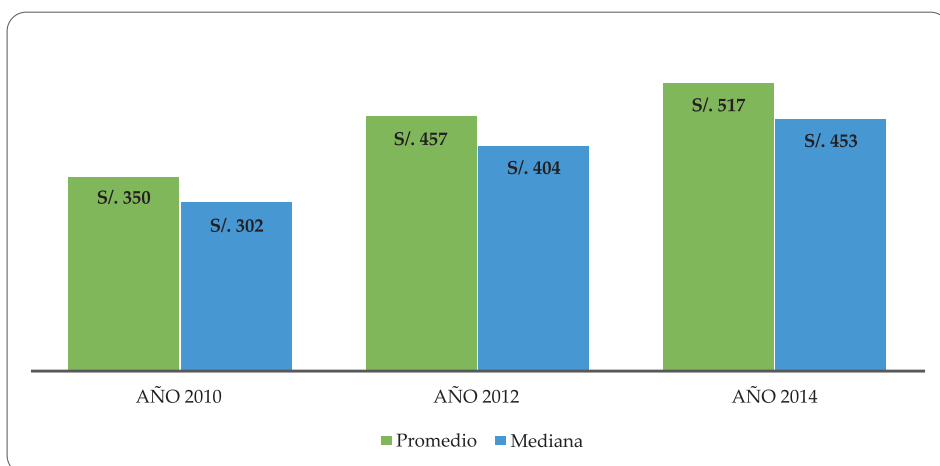
Esta evolución significa que las jóvenes encuentran hoy otras *opciones de empleo alternativas* al trabajo doméstico. Ello debido a mayores oportunidades de empleo que se abrieron en general para las y los jóvenes con la expansión económica experimentada en el país. Estas nuevas oportunidades de empleo reúnen dos condiciones que las convierten en más atractivas con relación

⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*. Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013, p. 109.

al trabajo doméstico: a) están mejor *valoradas* por la sociedad (tienen mayor prestigio social); y b) tienen mejores condiciones laborales asegurando, por ejemplo, una remuneración mínima vital (RMV) en contraposición a lo que sucede con el trabajo doméstico [cursivas en el original]⁹.

Además de la escasa valoración social, se pone de manifiesto el problema de las bajas remuneraciones. Al respecto la legislación no reconoce a favor de este sector el derecho a la remuneración mínima vital (RMV)¹⁰, lo que explica que en el año 2014, el promedio del ingreso laboral nominal para los/as trabajadores/as del hogar fue de quinientos diecisiete soles (S/. 517). Conforme a la regulación vigente, las cifras que presentamos a continuación excluyen los pagos en especie¹¹.

Gráfico N° 4
Ingreso laboral nominal¹² (S/.)
Años: 2010 al 2014



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza. MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).
Elaboración: Defensoría del Pueblo.

Si bien se detecta un progresivo incremento en las remuneraciones de los trabajadores/as del hogar entre los años 2010 y 2014, lo cierto es que el promedio de sus remuneraciones sigue siendo inferior a la RMV.

⁹ *Ibidem.*

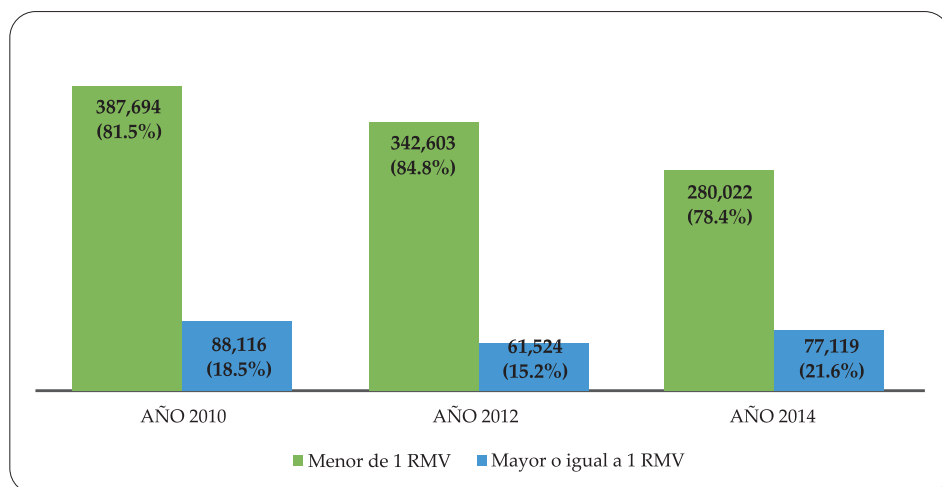
¹⁰ Que asciende a setecientos cincuenta soles (S/. 750).

¹¹ Como se ha señalado, la exclusión de los pagos en especie está contemplada en el artículo 6° de la Ley N° 27986 y en el artículo 2° de su reglamento.

¹² Se considera los ingresos de la ocupación principal y del tipo monetario (excluye los pagos en especie).

Asimismo, se identifica un incremento en el porcentaje de trabajadores/as del hogar que percibe una remuneración igual o mayor a la RMV. Sin embargo, es evidente que este grupo sigue constituyendo una minoría pues –al año 2014– representaba sólo el 21.6% de personas que se dedican a esta labor.

Gráfico N° 5
Trabajadores/as del hogar ocupados/as según remuneración mínima vital¹³ (RMV)
Años: 2010 al 2014



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza. MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).
Elaboración: Defensoría del Pueblo.

Las bajas remuneraciones también impactan de manera significativa en el acceso efectivo de este sector a la seguridad social, pues los aportes representan una suma considerable en relación con los salarios. Sobre el particular, cabe precisar que el aporte a EsSalud equivale al 9% de la remuneración y es de cargo obligatorio del empleador o empleadora¹⁴. La base mínima para efectuar su cálculo es la RMV, aunque el trabajador/a gane un sueldo inferior.

Por su parte, el aporte a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) equivale al 13% de la remuneración y debe ser retenido al trabajador/a del hogar por la

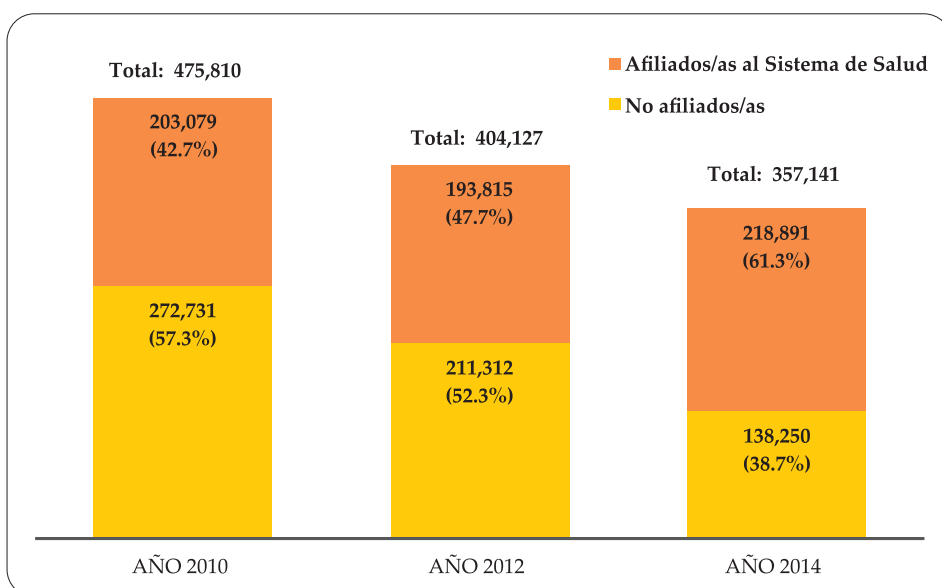
¹³ Se considera los ingresos de la ocupación principal y del tipo monetario (excluye los pagos en especie).

¹⁴ La remuneración mínima que se tendrá en cuenta para la determinación del aporte es equivalente a la remuneración mínima vital, conforme lo establece el artículo 18° de la Ley 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar y, el artículo 10° del D.S. N° 015-2003-TR, que aprueba el reglamento de la norma anteriormente mencionada.

parte empleadora. Al igual que en el caso anterior, el aporte mínimo se calcula sobre la base de la RMV, aunque el sueldo del trabajador/a del hogar sea menor¹⁵.

De acuerdo a la información proporcionada por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (gráfico N° 6), entre los años 2010 y 2014, el porcentaje de personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado que se encuentran afiliadas a algún sistema de salud, se ha incrementado significativamente hasta alcanzar el 61.3%. Sin embargo, es importante precisar que esta cifra considera, además de los trabajadores/as afiliados/as a EsSalud, a quienes se encuentran afiliados/as a otros seguros, como: el Seguro Integral de Salud (SIS), Entidad Prestadora de Salud (EPS), seguros privados de salud, etc.

Gráfico N° 6
Trabajadores/as del hogar afiliados/as al Sistema de Salud en el Perú
Años: 2010 al 2014



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza. MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).
Elaboración: Defensoría del Pueblo.

Sobre el particular es importante recordar que la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, establece en su artículo 18°, que:

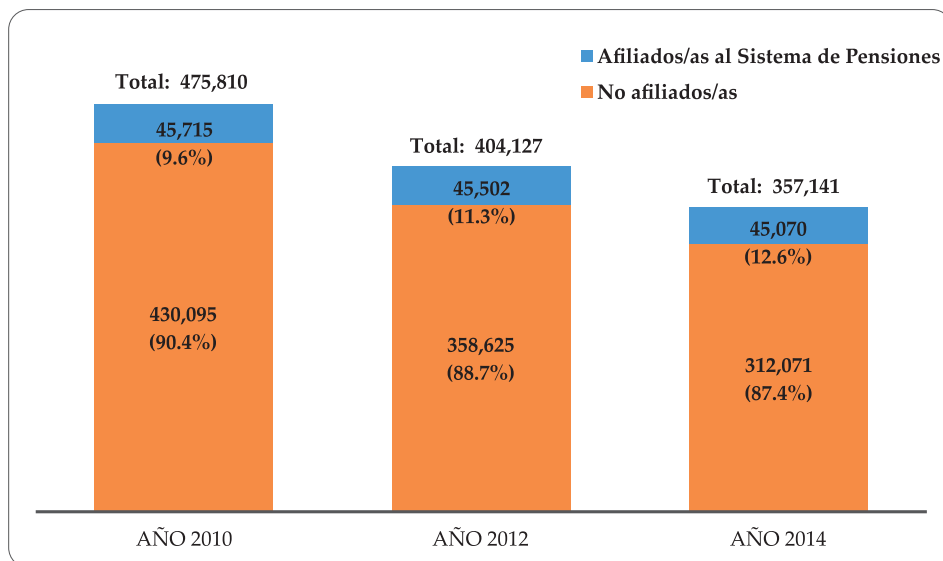
¹⁵ Cf. Artículo 10° del Reglamento de la Ley N° 27986, aprobado por Decreto Supremo N° 015-2003-TR. Ver también: SUNAT. "Aportaciones a EsSalud y ONP". Consulta: 30 de enero de 2016. Disponible en: http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php?option=com_content&id=2379:aportaciones-a-essalud-y-onp&Itemid=592

[L]os 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” [énfasis agregado].

En este contexto, un dato relevante respecto de la situación de los/as trabajadores/as del hogar es su afiliación a EsSalud, que tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden a este régimen contributivo. Sobre este aspecto volveremos de manera específica en el segundo capítulo del presente informe.

De otro lado, con relación al acceso al sistema de pensiones, la situación se torna sumamente alarmante pues, conforme se desprende del Gráfico N° 7, sólo el 12.6% de personas que se dedica a esta labor está afiliada a un sistema de pensiones.

Gráfico N° 7
Trabajadores/as del hogar afiliados al sistema de pensiones
Años: 2010 al 2014

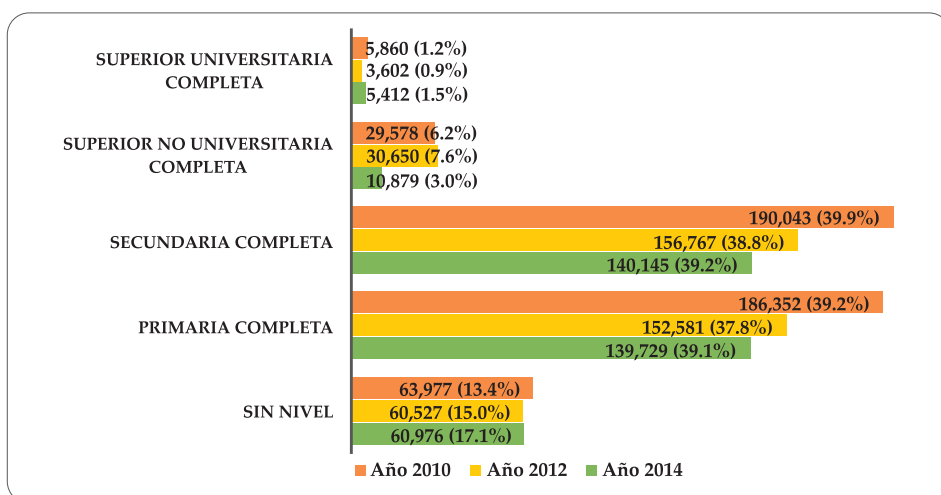


Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza. MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).
Elaboración: Defensoría del Pueblo.

Otro derecho fundamental importante es la educación, respecto del cual – como se ha señalado– la Ley N° 27986 establece lo siguiente “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”¹⁶.

Este marco resulta particularmente relevante si se tiene en cuenta que, entre los años 2010 y 2014, el porcentaje de trabajadores/as del hogar que sólo cuenta con primaria completa se aproxima al 40%. Asimismo, en el año 2014, el número de trabajadores/as del hogar que no contaba con nivel alguno o sólo contaba con primaria incompleta era del 17.1%.

Gráfico N° 8
Nivel educativo alcanzado por los/las trabajadores/as del hogar
Años: 2010 al 2014

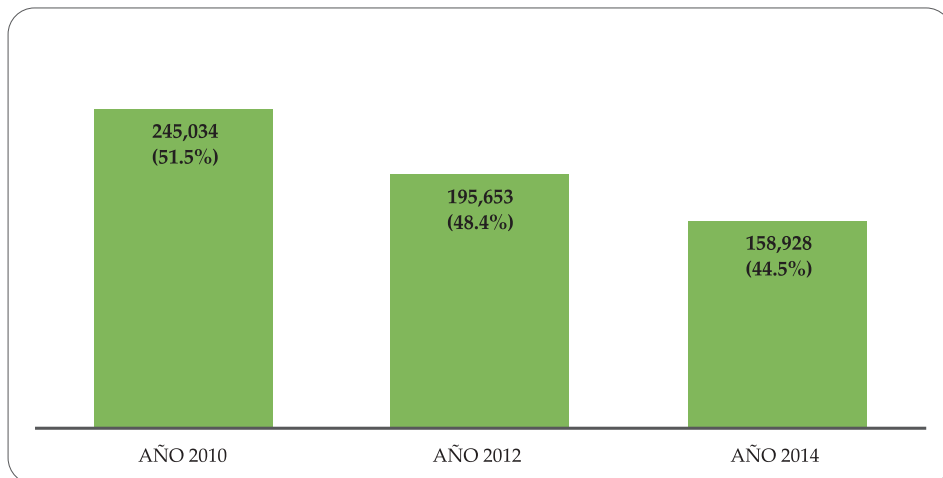


Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza. MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).
 Elaboración: Defensoría del Pueblo.

Finalmente, con relación a las jornadas laborales, entre los años 2010 y 2014 un alto porcentaje de trabajadores/as del hogar (entre el 45% y el 50%) ha reportado que estas son superiores a las 48 horas semanales, contraviniendo de esta manera tanto la Ley de los Trabajadores del Hogar como el artículo 25° de la Constitución que establece que “[l]a jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo”.

¹⁶ Artículo 17° de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar.

Gráfico N° 9
Jornadas laborales superiores a 48 horas semanales de los/as trabajadores/as del hogar. Años: 2010 al 2014



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza. MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).
Elaboración: Defensoría del Pueblo.

Los aspectos revisados confirman que las condiciones laborales en las que se desarrolla el trabajo del hogar remunerado en nuestro país no son óptimas. Debemos tener presente, además, que se trata de cifras sólo referenciales pues, por diversos factores, esta es una labor que suele mantenerse invisibilizada. Ello pone de manifiesto la necesidad de una pronta respuesta por parte del Estado, que permita garantizar efectivamente los derechos de las personas que integran este sector laboral y que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad.

1.2. Marco normativo nacional específico en materia del trabajo del hogar remunerado

En el presente punto, se analizarán brevemente los dispositivos normativos nacionales más importantes en materia de trabajo del hogar remunerado.

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

El trabajo del hogar remunerado cuenta con un régimen laboral especial en el Perú, el cual es regulado por la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar. Esta norma fue publicada en el Diario Oficial *El Peruano* el 3 de junio

de 2003 y reglamentada mediante el Decreto Supremo N° 015-2003-TR, publicado el 20 de noviembre de 2003¹⁷.

De conformidad con las normas citadas, un trabajador o trabajadora del hogar es aquella persona que realiza labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y niñas, entre otras tareas propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar¹⁸. Las normas establecen con precisión que esta labor no debe significar un lucro o beneficio económico para la parte empleadora o sus familiares. De esta manera, quedan excluidas actividades similares a las mencionadas líneas arriba, pero que se presten –por ejemplo– para una empresa.

La modalidad de trabajo del hogar, que puede ser “cama afuera” o “cama adentro”, debe ser pactada de común acuerdo entre las partes, no pudiendo ser determinada de manera unilateral solo por una de ellas. En caso el trabajador o la trabajadora del hogar preste el servicio bajo la modalidad de “cama adentro”, corresponderá a la parte empleadora brindarle alimentación y un hospedaje adecuado¹⁹.

Asimismo, la Ley N° 27986 hace referencia expresa al derecho a la educación de las personas al servicio del hogar, estableciendo que el empleador/a deberá brindarle facilidades al trabajador/a del hogar para que pueda asistir regularmente a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo²⁰.

Otro aspecto relevante guarda relación con la formalidad del contrato laboral. Sobre el particular, la Ley N° 27986 dispone que el contrato puede ser celebrado en forma escrita o verbal²¹. Lamentablemente, esta última posibilidad resulta problemática pues, en la práctica, es relativamente frecuente que los contratos se celebren únicamente de manera verbal, lo que puede generar dificultades para probar la relación laboral, colocando al trabajador/a del hogar en una situación de mayor vulnerabilidad. Por este motivo, la Defensoría del Pueblo ha recomendado que la legislación avance

¹⁷ Para un análisis más detallado sobre la evolución del marco normativo nacional en materia de trabajo del hogar remunerado, ver: DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección*. Serie Documentos Defensoriales – Documento N° 21. Lima: Adjuntía para los Derechos de la Mujer, 2012, pp. 73 y ss.

¹⁸ Artículo 2° de la Ley N° 27986 y artículo 1 de su reglamento.

¹⁹ Artículo 16° de la Ley N° 27986.

²⁰ Artículo 17° de la Ley N° 27986.

²¹ Artículo 3° de la Ley N° 27986.

en este punto hacia el establecimiento de la obligatoriedad de la formalidad escrita para este tipo de contratos²².

Otro aspecto que preocupa es la ausencia del reconocimiento del derecho a una remuneración mínima vital (RMV). Al respecto, debemos precisar que la Ley N° 27986, se limita a señalar que “[e]l monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en cualquiera de sus modalidades será la señalada por acuerdo libre de las partes”²³. En estos casos es claro que las partes no se encuentran en una situación de igualdad real, por lo que resulta indispensable establecer mínimos por debajo de los cuales no sea posible negociar. La Defensoría del Pueblo también ha emitido una recomendación en esta materia a fin de que se garantice a este sector laboral el derecho a una RMV²⁴.

Pese a las dificultades anotadas –y otras que analizaremos más adelante–, es importante tener en cuenta que el régimen laboral del trabajo del hogar remunerado en nuestro país, cualquiera sea su modalidad (“cama adentro” o “cama afuera”) reconoce los siguientes derechos a favor de las trabajadoras y trabajadores del hogar:

- **Remuneraciones:** La ley establece que la remuneración será pagada por períodos mensuales, quincenales o semanales²⁵; y –como se ha adelantado– también precisa que su monto será fijado por el acuerdo libre de las partes²⁶. Además, señala que el empleador se encuentra en la obligación de proporcionar alojamiento y/o alimentación al trabajador o trabajadora del hogar, sin que tales conceptos puedan ser considerados como parte integrante de su remuneración²⁷. En consecuencia, el salario o remuneración debe tener un contenido monetario, no se admiten los pagos en especie²⁸.
- **Descanso semanal y vacaciones:** Las trabajadoras/as del hogar tienen derecho a veinticuatro (24) horas continuas de descanso semanal²⁹.

²² Cf. DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*. Serie Informes de Adjuntía – Informe N° 007-2013-DP/ADM, Lima: Adjuntía para los Derechos de la Mujer, 2013, p. 161 (edición impresa).

²³ Artículo 5° de la Ley N° 27986.

²⁴ DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Loc. cit.

²⁵ Cf. Artículo 6° de la Ley N° 27986.

²⁶ Cf. Artículo 5° de la Ley N° 27986.

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ Cf. Artículo 2° del reglamento de la Ley N° 27986.

²⁹ Cf. Artículo 10° de la Ley N° 27986.

Asimismo, gozan del derecho a un descanso anual remunerado de quince (15) días luego de un año continuo de servicios³⁰.

- **Descanso remunerado en días feriados:** Los/as trabajadores/as del hogar gozan de descanso remunerado los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. No obstante, previo acuerdo entre las partes, se puede compensar el día de descanso trabajado, mediante el pago de una sobretasa equivalente del 50% de remuneración, adicional a la remuneración de un día³¹.
- **Gratificaciones:** Gozan también del derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y a otra por Navidad, las cuales deben ser abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre. El monto de las gratificaciones equivale al 50% de la remuneración mensual³².
- **Compensación por tiempo de servicios:** La ley reconoce este derecho, que equivale a quince días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año³³. Para hacer efectivo su pago, se prevén dos posibilidades: (a) el pago directo al terminar la relación laboral dentro del plazo de cuarenta y ocho horas; o (b) al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio.
- **Indemnización:** Por la naturaleza de confianza del trabajo, la parte empleadora puede dar por concluido el contrato sin expresión de causa, en cuyo caso corresponde que le dé al trabajador/a del hogar un preaviso de quince (15) días. Si la parte empleadora decidiera hacer efectivo el despido de manera inmediata (prescindiendo del preaviso), la Ley N° 27986 establece que el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una indemnización equivalente a la remuneración total de quince (15) días³⁴.
- **Seguridad social:** Los/as trabajadores/as al servicio del hogar están comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegurados obligatorios, en cuanto concierne a todo tipo de prestaciones

³⁰ Cf. Artículo 12° de la Ley N° 27986.

³¹ Cf. Artículo 11° de la Ley N° 27986.

³² Cf. Artículo 13° de la Ley N° 27986.

³³ Cf. Artículo 9° de la Ley N° 27986.

³⁴ Cf. Artículo 7° de la Ley N° 27986.

de salud. Respecto a sus pensiones pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones³⁵.

Además, la Ley N° 27986 establece determinadas obligaciones para las trabajadoras/as del hogar.

- Los/as trabajadores/as del hogar tienen la obligación de prestar sus servicios con diligencia y de guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar, salvo exigencia de la ley³⁶.
- Los trabajadores/as del hogar deberán extender constancia de los pagos que reciben, la cual servirá como prueba del otorgamiento de la remuneración³⁷.

Adicionalmente, la Tercera Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27986 establece que, en lo que no se oponga a lo dispuesto en dicha ley, a las relaciones laborales de las trabajadoras y trabajadores del hogar les son aplicables las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada.

En el tercer capítulo de este reporte retomaremos esta cuestión para evidenciar las diferencias que existen entre este régimen laboral especial y el régimen laboral de la actividad privada. Y es que si bien no se puede negar que la Ley N° 27986 significó en su momento un avance importante hacia el reconocimiento de una serie de derechos que antes no eran expresamente reconocidos a favor de este sector, es indudable que aún existen una serie de deficiencias y omisiones que sitúa a los/as trabajadores/as del hogar en una situación de desventaja, sin existir justificación razonable para dicha diferencia, vulnerándose de esta manera su derecho fundamental a la igualdad y no discriminación.

No obstante, la discriminación no se manifiesta sólo en el ámbito normativo, las estadísticas disponibles ponen en evidencia una realidad sumamente adversa para las personas que se dedican a esta labor, tal como se ha

³⁵ Cf. Artículo 18° de la Ley N° 27986.

³⁶ Cf. Artículo 4° de la Ley N° 27986.

³⁷ Cf. Artículo 6° de la Ley N° 27986. Asimismo, de conformidad con el artículo 3 del reglamento de la Ley N° 27986, las constancias de pago que emita el trabajador/a del hogar se harán por escrito y tendrán como mínimo la siguiente información: a) nombre del trabajador/a del hogar; b) documento de identidad, de ser el caso; c) nombre del empleador/a; d) monto de la remuneración expresado en números y letras; e) período al que corresponde el pago; f) firma de ambas partes. En defecto de la firma a que se refiere el inciso f), se colocará la huella digital.

constatado en el acápite anterior.

1.2.2 Directiva que establece precisiones sobre las obligaciones laborales establecidas en el régimen laboral especial de las trabajadoras y trabajadores del hogar³⁸

La presente norma tiene como objetivo principal precisar las obligaciones que tienen los empleadores respecto de las trabajadoras y trabajadores del hogar a su cargo, en base al marco normativo vigente. Asimismo, se pretende regular las obligaciones de difusión y supervisión que cumplen los órganos del MTPE respecto del régimen laboral especial de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

Respecto de las condiciones de trabajo con las que cuentan las trabajadoras del hogar en la modalidad de cama adentro, la norma señala que ellas tienen derecho a que el empleador les brinde adecuada alimentación y hospedaje, sin costo alguno (Art. 5.3); y a que se garantice su seguridad e integridad dentro del ambiente del hogar y donde preste sus servicios (Art. 5.5).

Del mismo modo, se establece que los empleadores no pueden en el ejercicio de su facultad directriz obligar a la trabajadora del hogar al uso de uniformes o distintivos de trabajo en espacios públicos; tampoco deben realizar cualquier acto vejatorio o discriminatorio en su contra (Art. 5.8).

Por último, un aspecto importante de esta norma es el referido al acceso de las trabajadoras del hogar a los servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Allí se señala expresamente que esta entidad brindará el servicio de patrocinio judicial gratuito a las trabajadoras y trabajadores del hogar que requieren acudir al Poder Judicial para demandar el cumplimiento de sus derechos laborales (Art. 5.13.), siendo que dicha Autoridad Administrativa de Trabajo implementará un servicio gratuito de asesoría y atención de consultas (Art. 5.14.). Asimismo, el sistema de inspección laboral implementará los mecanismos adecuados y céleres para recabar las denuncias de las trabajadoras y trabajadores del hogar (Art. 5.15).

³⁸ Aprobada mediante Resolución Ministerial N° 173-2014-TR, que aprueba la Directiva General N° 001-2014-MTPE/2/14, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 23 de agosto de 2014.

1.2.3 Decreto Supremo N° 004-2009-TR³⁹, que precisa los actos de discriminación contra las trabajadoras del hogar

Esta norma se refiere expresamente a trabajadoras del hogar, lo que constituye un reconocimiento de que esta actividad es fundamentalmente desempeñada por mujeres.

Asimismo, en la norma se califica como actos de discriminación en contra de las trabajadoras del hogar a situaciones en las que el empleador/a las obliga a usar uniformes, mandiles, delantales o cualquier otra vestimenta identificatoria o distintivo identificatorio en espacios o establecimientos públicos (artículo 1.1).

De igual modo, se incluye los casos en que responsables de establecimientos públicos y privados cuenten con mecanismos, regulaciones, servicios o acciones que tengan por finalidad o por resultado un acto discriminatorio contra las trabajadoras del hogar (artículo 1.2). Ello resulta importante puesto que si bien podría no tenerse como objetivo discriminar, en los hechos las mujeres que se ocupan de esta actividad se enfrentan a diversas manifestaciones discriminatorias.

De otro lado, se 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 Populares⁴⁰. En la misma línea, se encarga al hoy Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) implementar campañas informativas sobre los derechos de las trabajadoras del hogar.

³⁹ Publicado en el Diario Oficial El Peruano, el 30 de marzo de 2009.

⁴⁰ En la actualidad, la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, a través de la Dirección de Asistencia Legal y Defensa de Víctimas, tiene implementado un sistema general de atención de denuncias de ciudadanos y ciudadanas, siendo que los casos de discriminación contra trabajadoras del hogar también pueden ser atendidos a través de este sistema. No obstante, no existe un sistema específico para los casos de discriminación en contra de las trabajadoras del hogar.

CAPÍTULO II

PRINCIPALES ACCIONES REPORTADAS POR EL ESTADO EN EL MARCO DEL SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEFENSORIALES PARA LA PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

En este capítulo se dan a conocer las principales acciones reportadas por el Estado en materia de protección y promoción de los derechos de las trabajadoras del hogar en nuestro país, durante el periodo comprendido entre octubre de 2013 y agosto de 2015.

Para la elaboración de este informe se diseñaron fichas de recojo de información, solicitándose a cada entidad pública supervisada que reportara las acciones realizadas, en el marco de sus competencias, para dar cumplimiento a la recomendaciones defensoriales contenidas en el Informe *“Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos”*⁴¹.

Cabe recordar que las entidades supervisadas para este informe son: MTPE, MINJUS, MINEDU, MIMP, Ministerio de Relaciones Exteriores, EsSalud, SUNAT y la ONP. En el caso específico de la Sunafil, la supervisión se extendió hasta diciembre de 2015, considerando que la institución entró en funcionamiento en el año 2013.

Sobre el particular, es importante señalar que, según el artículo 9° de su Ley Orgánica, la Defensoría del Pueblo realiza investigaciones conducentes a determinar si la omisión o actuación de la administración estatal afecta el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas. Por su parte, el artículo 26° de esta misma norma establece la facultad de la Defensoría del Pueblo de formular recomendaciones como resultado de sus investigaciones e informes.

Este mandato se ejerce con particular énfasis respecto de los derechos de personas pertenecientes a sectores de la sociedad que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres que se dedican al trabajo del hogar remunerado.

⁴¹ Véase DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*. Serie Informes de Adjuntía – Informe N° 007-2013-DP/ADM, Lima: Adjuntía para los Derechos de la Mujer, 2013, pp 161-164.

2.1. Aprobación de Planes de Acción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar y, conformación de Mesa de Trabajo para su seguimiento

2.1.1. Plan de Acción del año 2013

Una de las recomendaciones que la Defensoría del Pueblo dirigió al MTPE fue la de aprobar el denominado “*Plan de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de las/os trabajadoras/es del hogar*” (en adelante “Plan de Acción”). Al respecto, cabe señalar que a la fecha de publicación de nuestro último informe en esta materia⁴² (octubre de 2013), el referido Plan de Acción venía siendo trabajado por el MTPE con la participación de los sindicatos de trabajadoras/es del hogar y representantes de organizaciones de la sociedad civil especializadas en esta problemática.

Este Plan de Acción fue aprobado oficialmente por el MTPE en noviembre de 2013⁴³ y tuvo por objeto contribuir a mejorar las condiciones laborales de las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado a nivel nacional. Se organizó sobre la base de los siguientes cinco ejes estratégicos:

Eje 1: Orientación y difusión

Objetivo Estratégico 1.- Promover la absolución de consultas y la difusión de la normatividad laboral vigente y las acciones de orientación sobre la misma a las(os) trabajadoras(es) del hogar.

Eje 2: Fiscalización

Objetivo Estratégico 2.-Concientizar sobre los derechos sociolaborales de las(os) trabajadoras(es) del hogar, así como velar por el pleno e inmediato cumplimiento de los mismos.

Eje 3: Trabajo Infantil

Objetivo Estratégico 3.- Mejorar los mecanismos de prevención y atención para los(as) niños(as) y adolescentes que realizan trabajo del hogar.

Eje 4: Trabajo Forzoso

Objetivo Estratégico 4.- Mejorar los mecanismos de prevención y atención para las(os) trabajadoras(es) del hogar víctimas de trata y trabajo forzoso.

Eje 5: Sindicalización

Objetivo Estratégico 5.- Mejorar las capacidades de las organizaciones de las

⁴² *Ibidem*.

⁴³ Mediante Resolución Ministerial N° 221-2013-TR, de fecha 29 de noviembre de 2013.

organizaciones de las(os) trabajadoras(es) del hogar para la defensa de sus afiliados y/o afiliadas⁴⁴.

Cada uno de estos ejes estuvo conformado, a su vez, por objetivos específicos, líneas de acción, indicadores y metas a cargo de las unidades orgánicas del MTPE⁴⁵.

2.1.2. Plan de Acción del año 2014⁴⁶

Toda vez que la vigencia del primer Plan de Acción estuvo prevista únicamente para el año 2013, en marzo de 2014, el MTPE aprobó un segundo Plan de Acción, con el objeto de continuar con las acciones a favor de este sector. Este segundo plan mantuvo la mayoría de los ejes contenidos en el primer plan, aunque con algunas modificaciones:

Eje 1: Orientación y difusión

Objetivo Estratégico 1.- Incrementar el nivel de información de los empleadores y los(as) trabajadoras(as) del hogar, respecto de los derechos de las trabajadoras del hogar.

Eje 2: Registro

Objetivo Estratégico 2.- Incrementar el nivel de registro del sector de trabajadores(as) del hogar, que comprende al registro de los empleadores de trabajadores(as) del hogar, de los(as) trabajadores(as) del hogar y sus derechohabientes, en salud y pensiones.

Eje 3: Fiscalización

Objetivo Estratégico 3.- Realizar acciones de orientación y fiscalización de los derechos de las trabajadoras del hogar, con énfasis en las agencias en empleo.

Eje 4: Trabajo infantil y trabajo forzoso

Objetivo Estratégico 4.- Mejorar los mecanismos de prevención y atención para las trabajadoras del hogar víctimas de trata, trabajo forzoso y/o infantil.

Eje 5: Empleabilidad

Objetivo Estratégico 5.- Contribuir a la mejora de las condiciones laborales mediante la acreditación y certificación de competencias laborales en el trabajo del hogar.

⁴⁴ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Plan de acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras del hogar*. Lima, 2013. p. 13.

⁴⁵ Entre las unidades responsables de la ejecución de dicho plan destacan: la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (órgano responsable de supervisar y evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas del plan); la Dirección General de Trabajo; la Dirección General de Inspección del Trabajo; y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

⁴⁶ Aprobado por Resolución Ministerial N° 052-2014-TR, publicada en el Diario Oficial *El Peruano* el 30 de marzo de 2014. Disponible en: http://www.peru.gob.pe/normas/docs/2014-03-28_052-2014-TR_3383%5B1%5D.pdf. Consulta: 20 de marzo de 2016.

Entre las principales variaciones entre el primer y segundo Plan de Acción, destacan: a) la unificación de los ejes relativos al trabajo infantil y al trabajo forzoso; b) la supresión del eje referido a la sindicalización; y, c) la incorporación de dos nuevos ejes relativos al registro de trabajadoras/es del hogar y a la empleabilidad. Sobre este último eje volveremos más adelante pues ha motivado algunas acciones específicas a favor de este sector laboral⁴⁷.

En relación a la fiscalización en materia de trabajo del hogar (eje estratégico 3), se dispone que estará a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). Por ello, se plantea como objetivo estratégico realizar acciones de orientación y fiscalización de los derechos de los/as trabajadores/as del hogar, con énfasis en agencias de empleo, a través de dos estrategias:

- a) Generar herramientas específicas para la fiscalización de las condiciones de trabajo de los y las trabajadoras del hogar. Para ello, se plantean dos líneas de acción: i) Aprobación de documentos técnicos normativos en materia de inspección del trabajo a favor de este sector de la población; ii) Capacitación del personal inspectivo en la normativa laboral relacionada a los/as trabajadores/as del hogar.
- b) Promover acciones de orientación y fiscalización dirigidas a garantizar el cumplimiento de la normativa sobre condiciones laborales de este sector de la población. Para ello, se plantean dos líneas de acción: i) Realización de cuatro campañas de orientación en materia de condiciones de empleo de trabajadores/as del hogar y empleadores/as, a cargo de la Sunafil. ii) Realización de acciones inspectivas en agencias de empleo.

Asimismo, la Sunafil tiene una participación en el Registro de trabajadores/as del hogar (eje estratégico 2). Así, se prevé como objetivo estratégico 2, incrementar el nivel de registro de empleadores/as y trabajadores/as del hogar, que comprende el registro de ambos y el de los derechos derechohabientes de quienes se dedican al trabajo del hogar remunerado, en salud y pensiones. Para ello, se plantean tres líneas de acción: i) Realización de acciones de orientación y fiscalización en materia de este registro, a cargo de la inspección del trabajo; ii) Atención en módulos que faciliten el registro en supermercados u otros lugares de esparcimiento; iii) Elaboración de un informe técnico con medidas que faciliten el registro.

⁴⁷ Ver, al respecto, el punto número 2 de este capítulo, sobre la certificación de competencias laborales.

De otra parte, cabe recordar que si bien el Plan Estratégico Institucional Sunafil 2015-2017 no se refiere de manera expresa a la formulación de una directiva específica para trabajadores/as del hogar, ello está previsto como un indicador en el Plan nacional de acción sectorial para la formalización laboral del MTPE y en el Plan de acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras del hogar (2014). De esta manera, la aprobación de esta directiva es un instrumento pendiente y necesario para Sunafil, en el marco de la inspección laboral del régimen de trabajadoras y trabajadores del hogar.

A partir de la entrevista realizada a la representante de la Sunafil⁴⁸, se informó que la propuesta de “Directiva de fiscalización de las obligaciones del régimen de los y las trabajadores del hogar”⁴⁹ ya había recibido dos opiniones, pero no se especificó las entidades que las brindaron. Además, se nos informó que la directiva no habría sido aprobada por los altos montos de las sanciones previstas ya que se asocian a empresas y no a personas naturales, quienes son los/las empleadores/as de las trabajadoras del hogar. En tal sentido, la aprobación de la Directiva implicaría modificaciones en el Reglamento de Ley de Inspección Laboral.

2.1.3. Mesa de Trabajo para el seguimiento de los Planes de Acción

En el año 2013 se dispuso la conformación de una “Mesa de Trabajo para dar seguimiento al Plan de Acción para los(as) Trabajadores(as) del Hogar”, integrada por representantes de distintas unidades orgánicas del MTPE, así como por representantes de cada una de las centrales sindicales que integran el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE). De igual manera, el MTPE contempló la posibilidad de que otras instituciones u organizaciones de la sociedad civil formaran parte de esta mesa en calidad de invitadas⁵⁰.

Asimismo, en el año 2014 se dispuso la conformación de una “Mesa de Trabajo para dar seguimiento al Plan de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras del hogar - 2014”. Este mecanismo cumplió un importante rol durante su funcionamiento,

⁴⁸ Entrevista a Yilda Tello Pinto. Intendente Nacional de Prevención y Asesoría de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). Fecha: 20 de noviembre de 2015.

⁴⁹ Aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 050-2015-SUNAFIL, publicada en el Diario Oficial el Peruano el 28 de marzo del 2015.

⁵⁰ Si bien, en la práctica, la mesa venía sesionando desde meses atrás, el artículo 3° de la Resolución Ministerial N° 221-2013-TR dispuso su oficialización.

pues permitió contar con un espacio oficial de diálogo entre el Estado, los sindicatos de trabajadores/as del hogar y las organizaciones de sociedad civil vinculadas a la materia.

Sin embargo, luego de algunos meses de actividad, este espacio perdió continuidad⁵¹. Por este motivo, en mayo de 2015, la Defensoría del Pueblo remitió un oficio al Viceministerio de Trabajo⁵² expresando su preocupación y recomendando la reactivación de esta Mesa de Trabajo. En respuesta a dicha comunicación, se nos informó que se venía realizando el trámite correspondiente para la aprobación del Plan de Acción - 2015, luego de lo cual se convocaría a los y las representantes de la Mesa de Trabajo⁵³. Sin embargo, el plan correspondiente a este año no se aprobó.

En suma, si bien resulta positivo que en los tres últimos años el MTPE haya aprobado dos Planes de Acción a favor del cumplimiento de los derechos laborales de este sector y haya dispuesto la conformación de una Mesa de Trabajo encargada de darle seguimiento, estas acciones no han tenido continuidad en el año 2015 y en lo que va del año 2016. Por tanto, se requiere fortalecer progresivamente estas acciones a fin de que puedan generarse cambios que redunden efectivamente en la mejora de las condiciones en las que laboran miles de trabajadores/as del hogar en el Perú.

2.2. Aprobación del Plan de actuación “Certificación de competencias laborales para los Trabajadores y las Trabajadoras del Hogar en el Perú”

En marzo de 2015, el MTPE aprobó el Plan de Actuación denominado “*Certificación de Competencias Laborales para los Trabajadores y las Trabajadoras del Hogar en el Perú - Años 2015 – 2016*”⁵⁴. Este plan tiene como propósito contribuir a mejorar la empleabilidad de este sector mediante la acreditación y certificación de sus competencias laborales, proporcionándoles un documento que acredite su experiencia laboral⁵⁵.

⁵¹ Ello fue puesto en conocimiento de la Defensoría del Pueblo por el Sindicato Nacional de Trabajadoras del hogar del Perú (Sintrahogarp) y la Federación Internacional de Trabajadoras (FITH), mediante Oficio N° 091-201/SINTRAHOGARP, de fecha 12 de diciembre de 2014.

⁵² Oficio N° 075-2015-DP/ADM, de fecha 29 de mayo de 2015.

⁵³ Oficio N° 911-2015-MTPE/2, de fecha 17 de junio de 2015.

⁵⁴ Aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 074-2015-TR, publicada en el Diario Oficial *El Peruano* el 28 de marzo de 2015.

⁵⁵ Cabe recordar que la empleabilidad constituye uno de los cinco ejes estratégicos previstos en el “Plan de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los/as trabajadores/as del hogar – 2014”.

Con este objetivo, el plan busca generar mecanismos que garanticen el reconocimiento de las competencias de las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado, a través de la ejecución de procesos de evaluación y certificación. Así, a partir de una serie de líneas de acción, indicadores y metas contenidos en la matriz del plan, se espera conseguir los siguientes resultados:

- 200 trabajadores y trabajadoras del hogar evaluados y certificados en competencias laborales.
- 20 visitas de monitoreo para la implementación de los Pilotos de Evaluación y Certificación del Perfil Ocupacional de Trabajadoras del Hogar.
- 08 visitas de supervisión para la implementación de los Pilotos de Evaluación y Certificación del Perfil Ocupacional de Trabajadoras del Hogar.
- 02 ceremonias para la Certificación de Competencias Laborales⁵⁶.

De conformidad con este plan, el desarrollo de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales será realizado a través del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú”.

Esta interesante iniciativa tiene como antecedente el Plan de Actuación denominado “Tu Experiencia Vale”⁵⁷, que se desarrolló durante los años 2009 y 2012; y en virtud del cual se otorgaron constancias de reconocimiento a doscientas noventa y nueve (299) trabajadoras del hogar⁵⁸.

Este antecedente fue analizado por la Defensoría del Pueblo en un informe previo⁵⁹. Al respecto, cabe señalar que si bien se trató de una iniciativa importante, su cobertura fue limitada, lo que podría haber respondido –entre otros factores– a la falta de una mayor difusión de este servicio, sumada a la disociación entre los días y horarios establecidos y las obligaciones laborales

⁵⁶ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Plan de Actuación “Certificación de Competencias laborales para los trabajadores y las trabajadoras del hogar en el Perú – Años 2015-2016”*. Lima, marzo de 2015, p. 15.

⁵⁷ Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 054-2009-TR, publicado en el Diario Oficial *El Peruano* el 21 de febrero de 2009.

⁵⁸ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Plan de Actuación: “Certificación de Competencias laborales para los trabajadores y las trabajadoras del hogar en el Perú – Años 2015-2016”*. ob. cit., p. 5.

⁵⁹ DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*. ob. cit. pp. 114-115.

de las trabajadoras/as del hogar⁶⁰. En tal sentido, resulta necesario que las lecciones aprendidas de la experiencia anterior sean tomadas en cuenta en la ejecución del nuevo plan.

2.3. Adopción de medidas para promover el registro y generar información de trabajadoras y trabajadores del hogar

En este apartado se dividirá el análisis en dos tipos de acciones: primero, las medidas estatales relacionadas específicamente con el registro de las trabajadoras y trabajadores del hogar y, en segundo lugar, las otras acciones dirigidas a generar información sobre este sector laboral.

2.3.1 Acciones referidas específicamente al registro

Uno de los ejes estratégicos contenidos en el “Plan de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras del hogar – 2014” (al que se ha hecho referencia en el punto 1 del presente capítulo), guarda relación con el registro de este sector laboral.

Sobre el particular, es importante precisar que, en el año 2005, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) estableció un Registro para la inscripción de: (a) la persona empleadora, (b) el trabajador o la trabajadora del hogar; y, (c) sus derechohabientes.

Este Registro fue creado en virtud de la Resolución de Superintendencia N° 191-2005-SUNAT⁶¹. La citada Resolución de Superintendencia establece que:

[...] los Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes serán inscritos en el Registro por el Empleador o su representante. De igual manera, cualquier modificación, actualización y baja de inscripción vinculadas a la inscripción de los Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes en el Registro, será realizada por el Empleador o su representante⁶².

⁶⁰ Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*. Lima: OIT/Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013, p. 62.

⁶¹ Publicada en el Diario Oficial *El Peruano* el 1 de octubre de 2005.

⁶² Artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 191-2005-SUNAT.

La importancia de este Registro radica en que la inscripción de las trabajadoras/as del hogar hace posible el pago de las aportaciones correspondientes al Seguro Social de Salud (EsSalud) y a la Oficina de Normalización Previsional (ONP). Como se ha señalado en el primer capítulo, de conformidad con el artículo 18 de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar:

[L]os 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.

Atendiendo a la relevancia de esta inscripción, mediante Resolución de Superintendencia N° 245-2008-SUNAT,⁶³ se buscó facilitar la declaración y/o pago de las contribuciones a la seguridad social de los empleadores/as de trabajadores del hogar mediante la utilización del Sistema Pago Fácil. Asimismo, en el año 2010, se implementó un módulo web especializado para brindar información –a través del portal institucional de la SUNAT– a empleadores/as y a trabajadores/as del hogar⁶⁴.

Posteriormente, se publicó la Resolución de Superintendencia N° 091-2011/SUNAT, a través de la cual se facilita la realización de la declaración y el pago de las contribuciones a la seguridad social, a través de SUNAT Virtual⁶⁵.

Pese a las acciones que la SUNAT había venido realizando, en el “Informe de Adjuntía N° 007-2013-DP/ADM” la Defensoría del Pueblo evidenció que el nivel de registro aún era muy bajo a nivel nacional⁶⁶, pues en el año 2013 este

⁶³ Publicada en el Diario Oficial *El Peruano* el 9 de enero de 2009.

⁶⁴ El módulo web especializado de la SUNAT para trabajadoras y trabajadores del hogar, así como sus empleadores/as puede encontrarse en la siguiente dirección electrónica:
<http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=528:01-consulta-del-empleador-del-trabajador-del-hogar&catid=85:trabajadores-del-hogar&Itemid=136>

⁶⁵ Publicada en el Diario Oficial “*El Peruano*” el 2 de abril de 2011. Asimismo, cabe precisar que el 5 de setiembre de 2012, se publicó en el Diario Oficial “*El Peruano*” la Resolución de Superintendencia N° 203-2012-SUNAT, que en su artículo 8° establece lo siguiente: “A partir del 1 de octubre de 2012, no podrá utilizarse el formulario preimpreso N° 1076 «Trabajadores del Hogar» para la declaración y pago de las contribuciones al EsSalud, a la ONP bajo el Régimen del Decreto Ley N° 19990 y las primas por concepto de EsSalud Vida (actualmente «+Vida Seguro de Accidentes»), salvo lo dispuesto en el artículo 9. A partir de dicha fecha, los conceptos antes mencionados se declararán y pagarán únicamente a través del Sistema Pago Fácil o, de ser el caso, a través del Formulario Virtual N° 1676 Trabajadores del Hogar, incluidas las declaraciones rectificatorias”.

⁶⁶ DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*. Ob. cit. pp. 133 y ss.

organismo reportó que el número de trabajadoras y trabajadores del hogar inscritas/os ascendía a un total de 94,544 trabajadores/as del hogar a nivel nacional, cifra bastante reducida si se tiene en cuenta que el número estimado de personas que se dedican a esta labor era de 405,929 ese mismo año⁶⁷. Al respecto, cabe señalar que, a junio de 2015, la cifra del total de trabajadores/as del hogar registrados/as por la SUNAT ascendió a 105,970⁶⁸, lo cual evidencia que la baja tasa de inscripción de las y los trabajadores del hogar persiste.

En atención a ello, la Defensoría del Pueblo recomendó a la SUNAT implementar acciones que favorezcan la inscripción de trabajadores/as del hogar en el Registro a su cargo⁶⁹. Es así que en julio de 2014, la SUNAT emitió la Resolución de Superintendencia N° 240-2014-SUNAT⁷⁰, que constituye un avance en la materia pues tiene por finalidad permitir al empleador/a realizar la inscripción o baja de inscripción, así como la modificación y actualización de la información de las trabajadoras/es del hogar y sus derechohabientes a través de SUNAT Operaciones en Línea.

Esta Resolución entró en vigencia el 1 de agosto de 2014 (de conformidad con su primera disposición complementaria final) y se espera que contribuya a facilitar el cumplimiento de las obligaciones a cargo de los empleadores y empleadoras.

Además, mediante la Resolución de Superintendencia N° 085-2016/SUNAT⁷¹, se modifica el artículo 3 de esta última resolución facilitando la inscripción, modificación y baja de inscripción de los derechohabientes del trabajador/a del hogar en el registro. Así, ya no se exige como uno de los requisitos la declaración jurada de existencia de unión de hecho suscrita por el trabajador/a del hogar.

En adición a este tipo de medidas, la Defensoría del Pueblo considera que resulta fundamental fortalecer las acciones de difusión que permitan dar a conocer a la población en general los derechos de las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado. Esta es una tarea que –como veremos– corresponde a varias entidades, siendo el MTPE el ente rector encargado de velar por el cumplimiento de la Ley de los Trabajadores del Hogar.

⁶⁷ Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en base a la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza del INEI.

⁶⁸ Información proporcionada mediante Oficio N° 163-2015-SUNAT/600000 de 14 de julio de 2015.

⁶⁹ Información proporcionada mediante Oficio N° 032-2014-DP, de fecha 12 de febrero de 2014.

⁷⁰ Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 30 de julio de 2014.

⁷¹ Publicada en el Diario Oficial *El Peruano* el 27 de marzo de 2016. Véase los numerales 1 y 2 del literal c.2 del artículo 3 de la Resolución de Superintendencia N° 091-2011/SUNAT.

2.3.2 Acciones referidas a la generación de otras informaciones

Una de las acciones fundamentales para mejorar la situación de las trabajadoras del hogar en el Perú es implementar y fortalecer las fuentes de información y registro de esta actividad laboral. De esta manera, a continuación mostraremos algunos datos que han sido registrados por el Ministerio de Educación, el Ministerio de Relaciones Exteriores y la Sunafil en su labor inspectiva.

a) Información registrada por el Ministerio de Educación

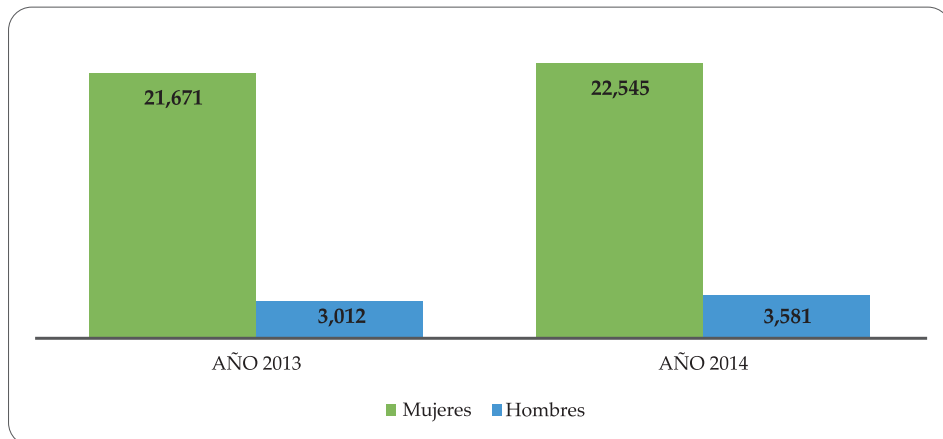
Las encuestas disponibles evidencian que aún es alto el porcentaje de trabajadores/as del hogar que no han completado sus estudios de primaria y secundaria⁷². Por este motivo, en el marco de la supervisión defensorial realizada en el año 2013, se consultó al Ministerio de Educación (MINEDU) por el número de trabajadores/as del hogar que asisten a los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA).

En aquella oportunidad el MINEDU no disponía de esta información, motivo por el cual se recomendó a dicho ministerio sistematizar los resultados que se obtuviera del Censo Escolar 2013, a fin de contar con datos oficiales respecto del número de trabajadoras/es del hogar que actualmente acceden a los CEBA⁷³. Es importante señalar que, a la fecha, el MINEDU ya dispone de esta información a partir de los datos obtenidos de los Censos Escolares 2013 y 2014:

⁷² Ver, al respecto, el primer capítulo de este reporte.

⁷³ DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*. ob. cit. p. 163.

Gráfico N° 10
Trabajadores/as del Hogar que asisten a los CEBA
Años: 2013 - 2014



Fuente: Ministerio de Educación (MINEDU).
Elaboración: Defensoría del Pueblo.

Tal como se desprende del Gráfico N° 10, en el año 2013, un total de 24,683 trabajadores/as del hogar accedieron a los CEBA, de esta cifra 21,671 son mujeres y 3,012 hombres (con información del Censo Escolar 2013). En el año 2014, esta cifra se incrementó a 26,126 personas, de las cuales 22,545 son mujeres y 3,581 hombres (con información del Censo Escolar 2014).

La información sistematizada por el MINEDU ha contribuido a que este ministerio desarrolle estrategias en beneficio de los/as trabajadores/as del hogar, pues –a diferencia de lo reportado por el sector en la supervisión realizada en el 2013– en esta oportunidad el MINEDU manifestó que ha venido trabajando en coordinación con la Asociación Grupo de Trabajo Redes “La Casa de Panchita”, a través de spots radiales, entrevistas, presentación en eventos, entre otros, a fin de difundir la posibilidad de que las trabajadoras/as del hogar culminen su educación básica a través de la Educación Básica Alternativa (EBA)⁷⁴.

b) Información registrada por el Ministerio de Relaciones Exteriores

De otro lado, en el Informe de Adjuntía N° 007-2013-DP/ADM, “*Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*”, se recomendó al Ministerio de Relaciones Exteriores adoptar las

⁷⁴ Información proporcionada mediante Oficio N° 158-2014-MINEDU/VMGP de 27 de mayo de 2014.

medidas necesarias para implementar un registro o base de datos que permita conocer el número de peruanos y peruanas que se dedican al trabajo del hogar remunerado en el extranjero. Consideramos que ello podría contribuir a la adopción de decisiones estratégicas y oportunas respecto de este grupo de personas en situación de vulnerabilidad.

Sobre el particular el Ministerio de Relaciones Exteriores reportó que junto al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), han contribuido a generar data representativa para el estudio y conocimiento del fenómeno migratorio peruano, en particular, en lo referido al número de peruanos y peruanas que se dedican al trabajo del hogar remunerado en el extranjero⁷⁵.

Esta información fue obtenida a través de la aplicación de una herramienta estadística o cuestionario denominado “*Encuesta mundial de la Comunidad peruana en el exterior – 2012*”, la cual fue aplicada entre abril y junio del año 2012, en noventa y siete (97) consulados ubicados en cuarenta y nueve (49) países alrededor del mundo, y posteriormente publicada en el año 2013. Respecto de los resultados de esta encuesta, el Ministerio de Relaciones Exteriores manifestó lo siguiente:

De acuerdo a este documento, los peruanos en el extranjero se encuentran principalmente en América del Norte (33,6%); Europa (30,6%); América Latina (30,3%); Asia, África y Oceanía (5,6%). [...] Asimismo, los peruanos que residen en el extranjero en mayor proporción se desempeñan en servicios domésticos y cuidado personal (conserjes; personal doméstico; limpiadores de oficina, hoteles y otros establecimientos; etc.) representando el 23,6%.

En cuanto al grupo de peruanos que residen en el extranjero en función de su género, el 11,2% de hombres se dedica a servicios domésticos y cuidado personal, mientras que en el caso de las mujeres, el 36,4% realiza actividades similares (de servicio doméstico y cuidado personal)⁷⁶.

De esta manera, el documento titulado “*Resultados de la primera encuesta mundial a la comunidad peruana en el exterior – 2012*”⁷⁷—que recoge los resultados

⁷⁵ Información proporcionada mediante Oficio RE (DGM-DAS) N° 3-0-E/334, de fecha 20 de febrero de 2015.

⁷⁶ *Ibidem*.

⁷⁷ MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, INEI y OIM. *Resultados de la primera encuesta mundial a la comunidad peruana en el exterior – 2012*. Lima: OIM, 2013. Disponible en: http://www.iom.int/files/live/sites/iom/files/pbn/docs/Encuesta-OIM-web_Final.pdf. Consulta: 20 de marzo de 2016.

de dicho estudio– representa un importante avance en la generación de información en materia de trabajo del hogar remunerado.

Se espera que la información contenida en este documento contribuya a la adopción de políticas públicas a favor de las personas y peruanos que se dedican al trabajo del hogar remunerado en el exterior. Al respecto, es importante tener en cuenta que se trata de un grupo laboral en situación de especial vulnerabilidad, que con frecuencia se ve expuesto situaciones de discriminación múltiple debido a la concurrencia de distintos factores de discriminación como son el sexo, la raza u origen étnico, la situación económica, la edad, entre otros; a los que se suma también la condición de migrantes.

c) Información registrada por la Sunafil

En relación al número de denuncias referidas al incumplimiento del régimen laboral de trabajadoras del hogar, la Sunafil ha informado que cuenta con el Sistema Informático de Inspección de Trabajo (SIIT), habilitado para la inscripción de denuncias presentadas a nivel nacional en las Intendencias Regionales de la Sunafil y/o los gobiernos regionales.

De lo visualizado en el SIIT, la Sunafil ha señalado que este sistema se encuentra en proceso de reestructuración a fin de mejorar su estructura e incluir campos como son el registro de denuncias en función a quien realizó la denuncia, visualizar la condición de la denuncia (fundada o archivo), entre otras⁷⁸.

Según la entrevista realizada a la representante de la Sunafil, el SIIT no discrimina por denunciante, sino por materia, debido a un tema de confidencialidad⁷⁹. En ese marco, no se cuenta con información desagregada por sexo; ni se conoce si las denuncias se vinculan con el régimen especial de trabajadoras del hogar u otros regímenes. De igual modo, la entrevistada mencionó que Sunafil no contaba con ningún registro sobre trabajadoras del hogar y que, hasta el momento, dicha labor la realiza el MTPE. Así, se señaló que: “Sunafil no cuenta con un dato como este lo que sí puede es solicitar información a otras entidades para que le brinden información como la Sunat, u otros”⁸⁰.

⁷⁸ Información remitida por la Sunafil, a través del Oficio N° 906-2015/SUNAFIL/DS, de fecha 27 de agosto del 2015.

⁷⁹ Entrevista a Yilda Tello Pinto. Intendente Nacional de Prevención y Asesoría de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). Fecha: 20 de noviembre del 2015.

⁸⁰ *Ibidem*.

Por tanto, se requiere redoblar esfuerzos para que se culmine con la reestructuración del SIIT y que Sunafil pueda contar con un sistema de registro implementado de manera efectiva.

2.4 Labor inspectiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)

En el 2013, se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) a través de la Ley N° 29981⁸¹, como un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En este marco, la Sunafil es responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias (artículo 1°).

Con respecto a su ámbito de competencia, la Sunafil desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo. En este contexto, la Sunafil tiene las siguientes funciones⁸²:

- Supervisar el cumplimiento de la normativa socio laboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.
- Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.
- Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.
- Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales.
- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden socio laboral, que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales; así como al régimen laboral privado.
- Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia.
- Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.

⁸¹ Publicada en el Diario Oficial *El Peruano*, el 15 de enero de 2013.

⁸² Artículo 4° de la Ley N° 29981, "Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), que modifica la Ley 28860, Ley General de Inspección del Trabajo y la Ley 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales".

- Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.
- Otras funciones que le señala la ley o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de competencia.

La mayoría de las acciones de la Sunafil, reportadas en este informe, están enfocadas en el periodo 2015. Al respecto, se ha incidido de manera especial en la elaboración del proyecto de “Directiva de fiscalización de las obligaciones del régimen de los y las trabajadores del hogar” (anexo 1 del presente documento), que hasta el cierre de este informe aún no ha sido aprobada, pese a estar publicada en la página web institucional de la Sunafil como propuesta desde marzo de 2015⁸³.

El Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil señala que los órganos desconcentrados, bajo la dirección de las Intendencias Regionales, son los encargados dentro de su ámbito territorial, de dirigir y supervisar la programación, desarrollo y ejecución de las actuaciones inspectivas de fiscalización, orientación y asistencia técnica, así como, supervisar los procedimientos sancionadores. Al cierre de este informe, según la página oficial de la Sunafil, se cuenta con Intendencias Regionales en Ancash, Cajamarca, Huánuco, Ica, La Libertad, Loreto, Moquegua y Tumbes⁸⁴.

De otra parte, si bien los gobiernos regionales desarrollan y ejecutan, dentro de su respectivo ámbito territorial, las funciones y competencias señaladas en el artículo 3º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con relación a las microempresas⁸⁵; no tienen competencia de fiscalización en relación al trabajo del hogar remunerado⁸⁶. Por lo tanto, la Sunafil es la entidad responsable de la fiscalización e inspección a nivel nacional en esta materia.

⁸³ Mediante Resolución de Superintendencia N° 050-2015-SUNAFIL, publicada en el Diario Oficial el Peruano el 28 de marzo del 2015.

⁸⁴ Al respecto, cabe mencionar que mediante Resolución Ministerial N° 246-2014-TR, del 14 de noviembre de 2014, se aprobó el inicio del proceso de transferencia de competencias en materia de fiscalización inspectiva y potestad sancionadora de los Gobiernos Regionales de Huánuco, Loreto y La Libertad a la Sunafil. De igual modo, se dispuso la conformación de las Comisiones de Transferencia, integradas por representantes de la Sunafil y de los gobiernos regionales. Además, se estableció el inicio del ejercicio de las competencias en materia de fiscalización inspectiva y sancionadora de la Sunafil, en los Gobiernos Regionales de Huánuco (25 de noviembre de 2014), La Libertad (2 de diciembre de 2014) y Loreto (4 de diciembre de 2014). Finalmente, el MTPE es el encargado de la supervisión del proceso de transferencia.

⁸⁵ Conforme al artículo 48 literal f) de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

⁸⁶ Decreto Supremo N° 015-2013-TR que precisa el ejercicio de la función inspectiva de trabajo a cargo de los gobiernos regionales.

2.4.1 Procedimiento de inspección realizado por la Sunafil en el régimen especial de las trabajadoras y trabajadores del hogar

De acuerdo al proyecto de “Directiva de fiscalización de las obligaciones del régimen de los y las trabajadores del hogar”, que se vendría aplicando en la práctica conforme a lo señalado por esta institución, las denuncias con pedido de inspección de los derechos del régimen laboral de trabajadores del hogar deberían contener lo siguiente⁸⁷:

- Datos de identidad la persona denunciante, domicilio y copia de su DNI.
- Datos de identidad de su empleador/a.
- Dirección del centro de trabajo del trabajador/a del hogar.
- Explicación de su situación laboral.
- Número telefónico y dirección del correo electrónico de la persona denunciante.

Una vez que se recaba la denuncia, el inspector/a comisionado/a podría realizar las siguientes acciones⁸⁸:

- Entrevistar al trabajador/a del hogar afectado/a para recabar la mayor cantidad de información posible acerca de su situación laboral.
- Revisar el Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar y Derechohabientes para verificar la información y cotejarla con la proporcionada por el mismo trabajador/a del hogar en caso de denuncia.
- Solicitar a la municipalidad del domicilio del empleador/a, el acceso a la información del Registro Municipal de Niños y Adolescentes Trabajadores, conforme lo establecen el Código de los Niños y Adolescentes (artículos 52 y 53).

Asimismo, los inspectores de la Sunafil podrían determinar la existencia de la relación laboral a través de las siguientes actuaciones⁸⁹:

⁸⁷ En base a la información siguiente: i) Presentación “Registro y Fiscalización de Trabajadoras del Hogar”, a cargo de Luis Serrano Diaz, representante de la Intendencia de Lima Metropolitana (Sunafil). Evento: “Foro Público: Avances y compromisos de Políticas Públicas para las Trabajadoras del Hogar y el Convenio 189”. Lugar: Congreso de la República. Fecha: 23 de octubre de 2015; ii). Proyecto de Directiva No 001-2015-SUNAFIL/INII. Fiscalización de las obligaciones del Régimen de los trabajadores y las trabajadoras del hogar.

⁸⁸ Directiva No 001-2015-SUNAFIL/INII. Fiscalización de las obligaciones del Régimen de los trabajadores y las trabajadoras del hogar. Puntos 6.2, 6.3. y 6.4.

⁸⁹ Idem, puntos 7.1.1 y 7.1.2

- El Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar y Derechohabientes, a cargo de la SUNAT.
- La verificación de la existencia de un contrato de trabajo escrito.
- Las constancias de pago que recibe el empleador/a por parte del trabajador/a.
- La comprobación directa de la presencia física del trabajador/a en el domicilio del empleador/a realizando actividades propias del trabajo del hogar.

Además, se determinaría que la persona responsable del hogar es la empleadora cuando reúne las siguientes características⁹⁰:

- Cuenta con capacidad de ejercicio.
- Ejerce el poder de dirección: organización, supervisión, control sobre el trabajo o la facultad de sanción sobre el trabajador/a del hogar.
- Sea la responsable de pagar la remuneración del trabajador/a del hogar.
- El trabajador/a efectúa la labor de forma personal.

De otro lado, el Decreto Supremo N° 012-2013-TR⁹¹ establece que cuando al finalizar las actuaciones inspectivas se advirtiera la comisión de infracciones; los inspectores emiten medidas de advertencia, requerimiento, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización (artículo 17.2). La autoridad competente podrá ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o comprobación de datos para la verificación de su cumplimiento.

Transcurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones, habiéndose o no subsanado estas, se extiende el acta de infracción correspondiente. Finalizadas las actuaciones de consultas o asesoramiento técnico, los inspectores de trabajo emiten un informe sobre estas actuaciones realizadas, especificando los consejos o recomendaciones emitidas (artículo 17.5).

Al expediente de inspección se adjuntan las copias de los documentos obtenidos durante las actuaciones inspectivas. El cierre del expediente será decretado bajo responsabilidad por los supervisores inspectores o directivos que disponga la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo, según sea el caso. Ello

⁹⁰ Idem, punto 7.2.1.

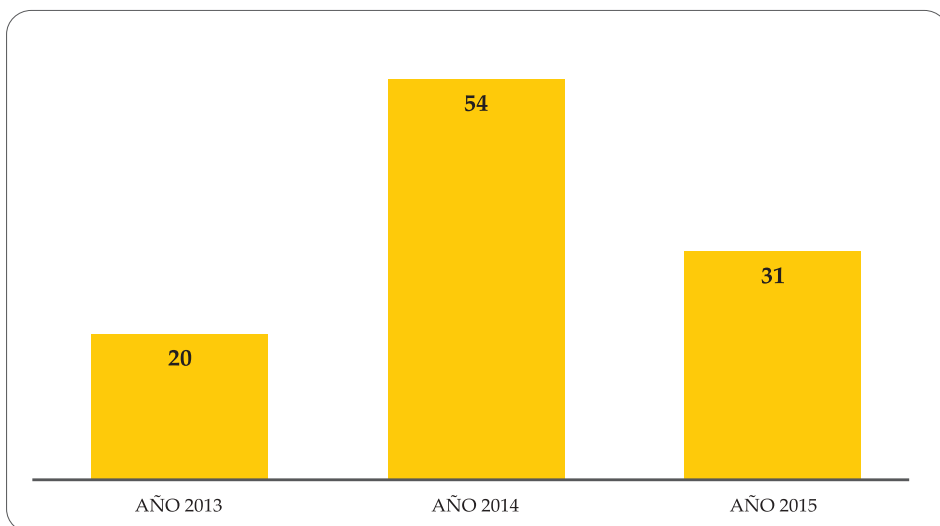
⁹¹ Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, publicado en el Diario Oficial "El Peruano", el 7 de diciembre de 2013.

siempre que la inspección hubiese cumplido su finalidad, salvo que concurran circunstancias que imposibiliten la inspección (artículo 17.7).

2.4.2 Inspecciones laborales sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el régimen laboral de las trabajadoras del hogar

De acuerdo a lo reportado por la Sunafil, en el 2013 se realizaron 20 inspecciones para verificar el cumplimiento de las normas laborales del trabajo del hogar remunerado, dos de ellas correspondientes a la situación de trabajadoras mujeres. En el año 2014 y 2015 se reportaron 54 y 31 inspecciones, respectivamente⁹². Sin embargo, no se consignó número desagregado por sexo. En tal sentido, como se puede apreciar, el número de acciones inspectivas desarrolladas por la Sunafil en materia de trabajadoras y trabajadores del hogar resulta insuficiente.

Gráfico N° 11
Número de diligencias de inspección realizadas para verificar el cumplimiento de las normas laborales en materia de trabajadoras del hogar
Años: 2013 al 2015



Fuente: Sistema Informático de Inspección del Trabajo-SIT. Nota Técnica: fecha de reporte 23/03/2016. Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva –INII-SUNAFIL
Elaboración: Defensoría del Pueblo.

⁹² Información remitida mediante Oficio N° 906- 2015—SUNAFIL/DS, de fecha 19 de agosto de 2015. Además, se complementó esta data mediante correo electrónico del 28 de marzo del 2016, remitido por la Lic. Yilda Tello Pinto. Se especifica que incluye información de las regiones de Lima Metropolitana, La Libertad, Arequipa, Cajamarca.

Asimismo, en cuanto al número de empleadores/as multados/as según el tipo de falta (leve, grave y/o muy grave), Sunafil reportó que en el 2013 se multó a dos empleadores por cometer falta grave. No obstante, no se consignó número de empleadores multados ni en el año 2014 ni en el 2015.

Sobre el particular, la representante del Sintrahogarp señaló que su institución ha detectado como uno de los problemas principales de la inspección, la elaboración de actas por parte de la Sunafil. Una de estas actas se elabora en base a la versión del empleador/a y, la otra acta, conforme a lo declarado por la trabajadora del hogar. Sin embargo, la entrevistada precisa que el acta que finalmente prima es la elaborada sobre la base de la versión del empleador/a, lo que es tomado como insumo para que Sunafil emita su informe final:

[...]Concretamente en el marco de lo que es su competencia, es decir, de inspeccionar, cuando la trabajadora del hogar se acerca con su caso, allí hemos detectado 5 casos, en el que se levantan dos actas, un acta que levanta con información de empleadora, y otra acta con la información de la trabajadora. El acta de la empleadora, es válido finalmente, pues en el informe final, se dice por ejemplo, que mientras la trabajadora expresa que trabaja 5 años, la señora expresa que ella está siete meses, en tanto que los beneficios que les corresponden serían tanto. Ese es el modelo de acta que se aplica[...]⁹³.

Asimismo, la representante de Sintrahogarp relató un caso en el que la Sunafil no habría considerado los 36 años de trabajo de una trabajadora del hogar, tomando en cuenta solo la versión de la parte empleadora:

El caso más escandaloso ha sido el de una señora con 36 años de trabajo continuo, que cuidaba a dos hermanas enfermas y que cuando fallecieron, aparecen los sobrinos, entonces estos ponen una administradora que pagaba a la trabajadora, así como los servicios, etc. La Sra. Fredesminda viene desmoralizada, porque había sufrido todo el maltrato de los sobrinos de las dos personas enfermas; cerraron la puerta, cambiaron las chapas, la señora quedó en la calle. Lo que hemos hecho es continuar con el proceso que había iniciado en el Mintra. Las fallecidas tienen propiedades, tiendas, podían haberle liquidado de acuerdo a lo que la ley estipula, aunque en mi opinión se debió liquidar sobre el sueldo mínimo 750 soles. Pero el Ministerio le había expresado que debía ser sobre 350 la mitad (175 soles), yo no estoy de acuerdo. Cuando se le pregunta a Fredesminda qué hacía, ella nos cuenta que cocinaba, cuidaba a las hermanas y apoyaba en la casa. Ha cumplido el requisito de trabajadora del hogar y del cuidado, sólo salía por

⁹³ Entrevista realizada a la señora Paulina Luza Ocsa, secretaria general del Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú (Sintrahogarp). Fecha: 18 de noviembre de 2015.

ratos, domingos, sábados. Sin embargo, Sunafil levanta un acta y entrevista a una de las administradoras, que además parece ser un tercer sanguíneo de las señoras, quien expresa que la habían recogido por pena y las tías la tenían ahí porque era una “inválida” en sus capacidades. Y que por tanto, el pedido de la trabajadora que eran sus beneficios sociales por 350 nuevos soles (su último salario) no es tan real, por lo mismo que no hay prueba laboral, no hay fotos, no hay recibo, etc. Siendo así se declara improcedente, considerándose solo la declaración de la administradora⁹⁴.

Frente a ello, la representante de Sintrahogarp señaló que recurrió a un funcionario del MTPE, quien conoce del trabajo de la organización y le sugiere presentar un escrito, adjuntando pruebas de la relación laboral. Si bien se habrían presentado cuatro recibos por honorarios y fotos; no habrían sido admitidos y se habría pretendido realizar constataciones al domicilio de las empleadoras pese a que ambas habían fallecido.

En síntesis, Sintrahogarp considera que la labor inspectiva de Sunafil no se ha realizado de manera eficiente por falta de un mecanismo para probar la relación laboral, así como por la prevalencia de la versión de la parte empleadora en la elaboración de sus actas. Además, se refiere que a diferencia de los casos que eran inspeccionados por el MTPE, en el cual se realizaba la conciliación y era posible que el sindicato acompañara a la trabajadora del hogar, lo que ocurre actualmente es que el acompañamiento a la trabajadora del hogar por parte del sindicato se ve limitado:

Cómo encontramos la competencia administrativa de la Sunafil, es muy fuera de la realidad del mecanismo para probar una relación laboral. Debe revisarse esta fórmula de tener dos actas, si solamente va a valer el acta que se emite con información del empleador, para qué la otra acta. En mi opinión amerita ver si vale la pena el funcionamiento de la Sunafil como gasto público o que se regrese a la metodología del Ministerio de Trabajo anterior en el que sí había mayor eficacia, se podía hacer la conciliación con el empleador. Yo le digo he acompañado varias conciliaciones que en el caso de la Sunafil no te permite pasar más allá de la puerta, en el pasadizo. Yo no he podido hacer nada, mientras que en el Ministerio de Trabajo cuando hacía los acompañamientos, había una conciliadora. Nos gustaría que la Sunafil más bien hiciera otro tipo, no sé, a minería, a construcciones, pero que en trabajadoras del hogar no entre, porque en verdad entorpece el modelo o estructura. No es específico para trabajadoras del hogar⁹⁵.

⁹⁴ *Ibidem.*

⁹⁵ *Ibidem.*

Por su parte, la representante de Fentrahogarp también manifiesta descontento en relación a la labor inspectiva de la Sunafil. Además, refiere que muchas trabajadoras del hogar se sienten maltratadas por parte del personal de esta entidad y que no hay suficiente información u orientación. En tal sentido, se solicita mayor capacitación al personal de la Sunafil:

Antes del 2013, sí había, yo hablaba por ellas, soy representante del sindicato y nos hacían caso. En el caso de Sunafil, no ha habido eso, ni nos han llamado. No he ido al Sunafil todavía, sólo sé por las compañeras que las atienden con papelitos y las botan así. Yo no creo que sean conscientes de sus funciones como funcionario. Además, la atención a las propias compañeras es pésima. De repente no de la Dirección, pero tengo casos lamentables de Sunafil, que en vez de orientarla les dicen tú no has trabajado, donde están las pruebas y es poco tiempo, olvídate. Además, no tienes contrato, no tienes recibo. Le dan un papelito, no te voy a dar esto (el formulario), ándate al sindicato, que nosotros no tenemos tiempo. Le hablo de los testimonios diarios que veo en la institución. Le digo para mejorar, para que se superen ellos, si ellos hacen buena inspección tienen un espacio de reconocimiento y también nosotros⁹⁶.

Sobre el particular, resulta pertinente mencionar un problema evidenciado respecto de la competencia que tienen el MTPE y la Sunafil en materia de trabajadoras del hogar. De acuerdo a la representante del Sintrahogarp, el MTPE remite los casos de trabajadoras del hogar a la Sunafil.

Esta información difiere de la proporcionada por representantes del MTPE, quienes manifestaron que las conciliaciones en materia de trabajadoras del hogar son aún una competencia de este ministerio. Ello en atención además a la "Directiva que establece precisiones sobre las obligaciones laborales establecidas en el régimen laboral especial de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar"⁹⁷, que precisa lo siguiente:

En el marco del Decreto Legislativo N° 910 o norma que lo sustituya, la Autoridad Administrativa de Trabajo de ámbito nacional o regional brinda el servicio de patrocinio judicial gratuito a las trabajadoras y trabajadores del hogar que requieran acudir al Poder Judicial para demandar el cumplimiento de sus derechos laborales. La Autoridad Administrativa de Trabajo implementa un servicio gratuito de asesoría y atención de consultas de las trabajadoras y trabajadores del hogar⁹⁸.

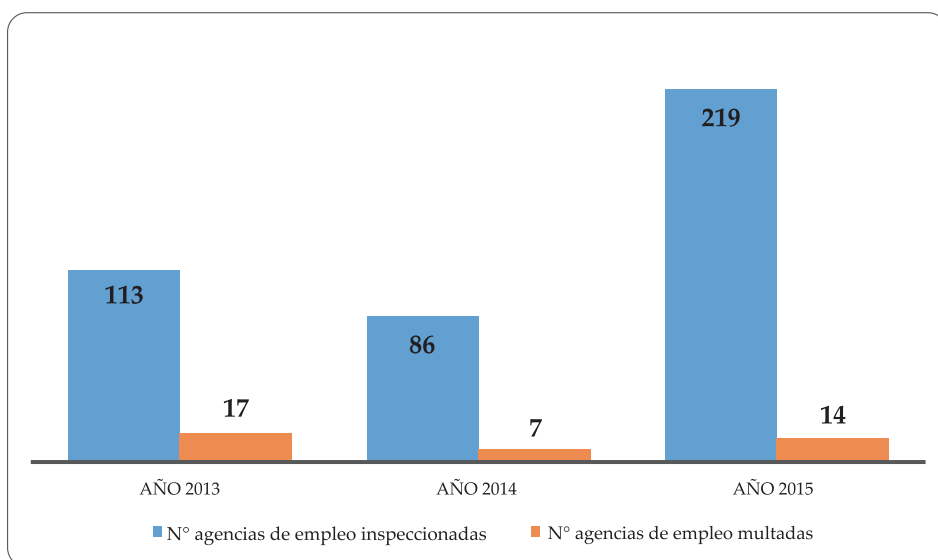
⁹⁶ Entrevista a la señora Adelinda Díaz Uriarte, secretaria general de la Federación Nacional Asalariadas de Trabajadoras del Hogar del Perú (Fentrahogarp). Fecha: 18 de noviembre de 2015.

⁹⁷ Directiva N° 1- 2014-MTPE/2/2014, aprobada por Resolución Ministerial N° 173-2014-TR, publicada en Diario Oficial *El Peruano* el 23 de agosto de 2014.

⁹⁸ Idem, artículo 5.13 y 5.14.

Otro aspecto reportado por Sunafil en el marco de la presente supervisión fue la información sobre el número de fiscalizaciones realizadas a agencias de empleo. Así, durante el año 2013, 113 agencias fueron inspeccionadas; en el 2014, 86 y en el 2015, 219 agencias. Además, se multaron 17 agencias de empleos en el 2013; 7 en el 2014; y 14 en el 2015⁹⁹. Sin embargo, la información brindada no consigna cuántas agencias tienen como prioridad la inserción laboral de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

Gráfico N° 12
Número de agencias de empleos inspeccionadas y número de agencias de empleo multadas
Años: 2013 al 2015



Fuente: Sistema Informático de Inspección del Trabajo-SIT. Nota Técnica: fecha de reporte 23/03/2016. Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva –INII-SUNAFIL
Elaboración: Defensoría del Pueblo.

De acuerdo a lo reportado por Sunafil, las infracciones en las que incurrieron con mayor frecuencia las agencias de empleo fiscalizadas fueron la ausencia de comunicación de la información estadística laboral trimestral a la autoridad administrativa de trabajo y, no contar con autorización para ejercer actividades de agencia de empleo. Cabe mencionar que, conforme a la representante de

⁹⁹ Información remitida mediante Oficio N° 906- 2015—SUNAFIL/DS, de fecha 19 de agosto de 2015. Además, se complementó esta data mediante correo electrónico del 28 de marzo del 2016, remitido por la Lic. Yilda Tello Pinto. Se especifica que incluye información de las regiones de Lima Metropolitana, La Libertad, Arequipa, Cajamarca.

la Sunafil entrevistada¹⁰⁰, no se tenía conocimiento de cuántas de las agencias inspeccionadas insertaban laboralmente a las/las trabajadoras del hogar.

2.4.3 Dificultades encontradas para cumplir con las obligaciones de inspección a cargo de la Sunafil en materia de trabajadoras y trabajadores del hogar

Un aspecto importante reportado por Sunafil es la dificultad para realizar inspecciones en casos de trabajadoras del hogar. Se menciona que, a partir de una encuesta desarrollada a los supervisores e inspectores de trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana, el mayor obstáculo es contar con la autorización para entrar al lugar donde desempeña sus labores la trabajadora del hogar, debido a que suele tratarse de la vivienda del empleador/a¹⁰¹.

Al respecto, la representante de la Sunafil entrevistada precisó que hasta el momento no se ha tramitado ningún tipo de permiso a nivel judicial para ingresar al hogar del empleador o empleadora. Además de ello, se indicó lo siguiente:

La fiscalización es complicada, tanto en la investigación y en el tema de sanciones. Se concilia a través del Ministerio de Trabajo. El inspector va y trata de convencer al empleador. El Departamento de conciliaciones sigue funcionando en el Ministerio de Trabajo. Si viene una trabajadora del hogar, se atiende, presenta su denuncia ante Sunafil. Posteriormente, se designa al inspector que va a al centro de trabajo. Es un proceso de investigación de 30 días que se puede ampliar. Si hay infracción, hay un acta o un informe. Si despiden a las trabajadoras del hogar, se solicita a la Sunafil la verificación de despido arbitrario, que es un acta de hechos; el inspector toma declaraciones, realiza el levantamiento de los hechos, y puede ir a la vía judicial. Las actas son importantes porque guardan fe de los hechos; si el empleador le dijo al inspector que si laboró, esa acta es presunción de veracidad. Asimismo, la declaración de testigos, las fotos son pruebas. Si no te dejan entrar al centro laboral, se hace un acta de obstrucción, no se multa, sólo se archiva el expediente. Se puede volver a pedir. Si te abren la puerta el inspector hace el procedimiento inspectivo: varias actuaciones, se realiza una constancia de comparecencia. La citas a la empleadora al centro de Sunafil, y le pides varios datos: contrato de trabajo, derechos laborales, el día de la comparecencia, si me los trae, bien, sino puedo tener una segunda comparecencia u otra visita. Una

¹⁰⁰ Entrevista a Yilda Tello Pinto. Intendente Nacional de Prevención y Asesoría de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). Fecha: 20 de noviembre de 2015.

¹⁰¹ Información remitida mediante Oficio N° 906- 2015—SUNAFIL/DS, de fecha 19 de agosto de 2015.

vez culminada, se sabe si hay o no incumplimiento laboral, lo pongo en planilla. Si no se ha comprobado que no hay un incumplimiento, se dicta una medida de requerimiento, tiene 2 o 3 días, para que subsane y se le otorga un plazo, si no lo hace, se emite un acta de infracción¹⁰².

La representante de la Sunafil, además, mencionó que algunas personas confunden el proceso inspectivo con el procedimiento que realiza la Sunafil por despido arbitrario. Al respecto, se aclaró que estos son dos procesos distintos con objetivos también diferentes. En el despido arbitrario, se realiza la constatación de los hechos; mientras que en el proceso inspectivo, en una sola visita se levanta un acta. Si es que se presentaran nuevos hechos, o pertenecieran a un nuevo período, por ejemplo la gratificación de otro período, podría levantarse otra acta, pero sólo en este supuesto.

Asimismo, la entrevistada nos mencionó que generalmente en el caso de las trabajadoras del hogar el procedimiento sólo queda en la primera inspección, es decir, si existe una resistencia a la inspección en el centro laboral (casa del empleador/a), lo que se hace es realizar un informe y archivar el caso.

Por último, resulta importante mencionar que Sintrahogarp ha solicitado al MTPE la creación de una oficina especializada en trabajadores y trabajadoras del hogar, con recursos y personal capacitado¹⁰³. En tanto que se evalúe esta solicitud, la Defensoría del Pueblo considera fundamental que se fortalezcan las acciones y/o estrategias coordinadas del MTPE y la Sunafil para promover y garantizar los derechos de este sector de la población, con especial atención en la fiscalización del cumplimiento de obligaciones laborales.

2.5 Acciones de promoción y difusión de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar

Otra de las recomendaciones que la Defensoría del Pueblo realizó en el Informe de Adjuntía N° 007-2013-DP/ADM, *“Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos”*, fue la de adoptar medidas que contribuyan a fortalecer las acciones de promoción y difusión de los derechos de las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado.

¹⁰² Entrevista a Yilda Tello Pinto. Intendente Nacional de Prevención y Asesoría de la superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). Fecha: 20 de noviembre de 2015.

¹⁰³ Entrevista realizada a la señora Paulina Luza Ocsa, secretaria general de Sintrahogarp. Fecha: 18 de noviembre de 2015.

Esta recomendación estuvo dirigida al MTPE (como ente rector en materia de trabajo y promoción del empleo)¹⁰⁴, al MIMP (como ente rector en las políticas nacionales y sectoriales sobre mujer y promoción y protección de las poblaciones vulnerables)¹⁰⁵, al MINJUS, a la SUNAT, a ESSALUD y a la ONP.

2.5.1 Sobre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Consultado sobre los avances realizados en esta materia, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reportó que los Planes de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los/as trabajadores/as del hogar –aprobados por dicho ministerio en los años 2013 y 2014¹⁰⁶– contenían un eje referido específicamente a la difusión de los derechos de este sector. Dicho eje comprendió acciones como la elaboración y difusión de dípticos, trípticos, afiches, manuales, entre otras estrategias comunicacionales, sobre los derechos laborales de los/as trabajadores/as del hogar.

Asimismo, con ocasión del “Día Nacional de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar”¹⁰⁷, el MTPE publicó las Resoluciones Ministeriales N° 071-2015-TR¹⁰⁸ y N° 057-2016-TR¹⁰⁹, mediante las cuales se dispuso dar carácter oficial a la actividad denominada “Feria de promoción de los derechos de los trabajadores y trabajadoras del hogar”, que se realizaron en la ciudad de Lima el 29 de marzo de 2015 y el 20 de marzo de 2016, respectivamente.

De conformidad con la citada Resolución Ministerial, esta medida se adoptó con el fin de “[...] garantizar y promover el respeto y cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras del hogar, según lo establecido en la normativa laboral correspondiente; así como orientar las acciones institucionales y la coordinación permanente con los distintos actores y gestores involucrados, a favor de este grupo de trabajadores”¹¹⁰.

¹⁰⁴ De conformidad con el artículo 5° de su Ley de Organización y Funciones, Ley N° 29381.

¹⁰⁵ De conformidad con el artículo 2° de su Ley de Organización y Funciones, Decreto Legislativo N° 1098.

¹⁰⁶ Aprobados mediante la Resolución Ministerial N° 221-2013-TR, de fecha 29 de noviembre de 2013; y la Resolución Ministerial N° 052-2014-TR, de fecha 28 de marzo de 2014.

¹⁰⁷ Mediante Derecho Supremo N° 005-2007-TR se declaró el día 30 de marzo de cada año como el “Día Nacional de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar”; y se encargó al MTPE la organización de las actividades encaminadas a la celebración de este día.

¹⁰⁸ Publicada en el Diario Oficial El Peruano, el 28 de marzo de 2015.

¹⁰⁹ Publicada en el Diario Oficial El Peruano, el 19 de marzo de 2016.

¹¹⁰ Resolución Ministerial N° 071-2015-TR y N° 057-2016-TR (parte considerativa).

2.5.2 Sobre la Sunafil

De acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil¹¹¹, se asigna a la Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría la función de planificar charlas, seminarios, conferencias y otros, dirigidos a la ciudadanía, relacionados con las normas que rigen el servicio de inspección del trabajo.

Asimismo, la Intendencia de Prevención y Asesoría ha elaborado el Plan Anual de Prevención y Asesoría 2015¹¹² (Planapa) que contempla actividades estratégicas enmarcadas dentro de grupos sectorizados (empleadores, trabajadores, PEA potencia), y materias priorizadas para la ejecución de actividades, entre las cuales se encuentran las trabajadoras del hogar.

Dentro de este marco, la Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría ha reportado que en el año 2015 (febrero y marzo) se han realizado 15 eventos de capacitación (11 en Iquitos, 1 en Ica, 1 en La Libertad y 2 en Lima), en el que se ha beneficiado a 848 personas¹¹³. En tal sentido, se constata una mayor incidencia en Loreto; llama la atención que en Lima sólo se realizaron dos capacitaciones en ese periodo, una de las cuales tuvo como población objetiva a personal de la Sunafil.

El objetivo de estas actividades de capacitación (conversatorios, conferencias, orientaciones, charlas, pasacalles) fue brindar conocimiento sobre los derechos de los y las trabajadores/as del hogar, concientizando sobre el reconocimiento de los beneficios laborales del trabajo del hogar remunerado.

El público objetivo de estas capacitaciones han sido alumnos y alumnas del Centro de Educación Básica Alternativa (CEBA); beneficiarios/as de comedores populares y vasos de leche; asociaciones de la Cámara de Comercio, Industria y Turismo de Loreto; empresarios y estudiantes; trabajadores/as de municipalidades y del Poder Judicial; personal de Sunafil y MTPE; miembros de la Federación de Trabajadores del Hogar y trabajadores/as del hogar.

¹¹¹ Conforme al inciso f) del artículo 34° del Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por el D.S N° 009-2013-TR de 10 de agosto de 2013.

¹¹² Aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 144-2015-SUNAFIL, de fecha 21 de septiembre de 2015.

¹¹³ Información remitida por la Sunafil mediante Oficio N° 906-2015-SUNAFIL/DS, de fecha 19 de agosto de 2015.

Además, conforme a la información remitida por la Sunafil, se han desarrollado 11 Módulos informativos dirigidos a difundir los derechos y obligaciones de las trabajadoras del hogar. Estos módulos han sido desarrollados en Belén, Panchana, Iquitos y Manas (Loreto).

Por su parte, la representante de Sintrahogarp¹¹⁴ reconoció la labor de difusión que viene desarrollando la Sunafil, en especial a través de pasacalles realizados en el año 2015 en Lima y Trujillo. En este marco, se habrían realizado coordinaciones con este sindicato para convocar a trabajadores y trabajadoras del hogar. Sin embargo, de acuerdo a la entrevistada, sería importante que las coordinaciones se desarrollen de manera más formal:

Lo que sí hemos tenido es la feria del 30 marzo, un pasacalle, nos pidieron 80 trabajadoras del hogar de Sintrahogarp, entonces desde nuestra sede en Cercado de Lima, hicimos un recorrido que pedimos además que se hiciera formalmente, pues no les gusta la formalidad, nos tratan como si fuéramos sus usuarias, "chiquillas muévase", una cosa así. No les gusta trabajar como si fuera de institución a institución, no. Cuando uno tiene un trato, a veces programas, a ver cuál recorrido. Solicitamos formalizar todo. A tanta insistencia hubo un croquis y por ello ingresaron a la feria de los derechos como parte de la exposición. Esos son los tres eventos como parte de la campaña. Y ahora han llamado para hacer otra campaña en el marco del aniversario de la Sunafil, yo la verdad, con la experiencia anterior que han tenido, ya no me animé a decir si sería bueno que se contacten con tal persona. Porque es vergonzoso recibir quejas de compañeras de buen ánimo cuando la otra parte no se comporta correctamente. En ese marco, pues sí ha habido esa difusión que ellos expresan¹¹⁵.

Esta percepción sobre el trabajo de difusión de derechos de la Sunafil es corroborada por la representante de Frentrahogarp:

Desde el 2014 nos han contactado, donde ellos organizaban pasacalles: Trujillo, Huánuco, eso me pareció bien. El 30 de marzo estaban presente. Como organismo, Sunafil sí ha hecho difusión, estoy de acuerdo, no 50%, pero si han hecho. Aquí, también hicieron la marcha en San Isidro. Eso al menos en referencia¹¹⁶.

¹¹⁴ Entrevista realizada a la señora Paulina Luza Ocsa, secretaria general de Sintrahogarp. Fecha: 18 de noviembre de 2015.

¹¹⁵ *Ibidem*.

¹¹⁶ Entrevista a la señora Adelinda Díaz Uriarte, secretaria general de la Federación Nacional Asalariadas de Trabajadoras del Hogar del Perú (Fentrahogarp). Fecha: 18 de noviembre de 2015.

Otra de las recomendaciones defensoriales dirigidas al MTPE fue la de mantener y, de ser posible, ampliar los servicios de asesoría, orientación y liquidación de beneficios sociales que brindan a las trabajadoras y los trabajadores del hogar¹¹⁷. En tal sentido, durante los años 2013 y 2014, el MTPE atendió a las trabajadoras del hogar dos domingos al mes en su sede institucional. Además, en el año 2015, se implementaron módulos de atención itinerantes en una cadena de supermercados a fin de difundir sus derechos en diferentes distritos de Lima.

A nivel interinstitucional, en el año 2015, el MTPE reporta que se conformó una Mesa de Trabajo que contó con la participación de la SUNAT, EsSalud, SBS, ONP y Sunafil, planteándose los siguientes objetivos:

- Coordinar esfuerzos para unificar contenidos en el material de difusión sobre los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar.
- Cooperar para realizar capacitaciones conjuntas en diversas regiones.
- Evaluar la realización de campañas conjuntas de difusión de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores del hogar¹¹⁸.

Se espera que esta iniciativa tenga continuidad ya que la mesa de trabajo interinstitucional para el seguimiento de los planes de acción para trabajadoras del hogar requiere ser reactivada.

2.5.3 Sobre el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

A este ministerio se le recomendó implementar medidas para fortalecer la difusión de los derechos laborales y sociales que corresponden a las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado, así como respecto de los mecanismos institucionales para su defensa¹¹⁹.

Consultado sobre las acciones realizadas en esta materia, el MIMP señaló que durante el año 2013 trabajó con cinco regiones (Amazonas, Cusco, Lambayeque, Piura y Ucayali) para el desarrollo de planes de trabajo en cuatro líneas de acción:

¹¹⁷ DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*. ob. cit. p. 162.

¹¹⁸ Las reuniones de esta Mesa se habrían realizado el 3 de febrero y el 4 de marzo de 2015, conforme a la ficha de información remitida por el MTPE a la Defensoría del Pueblo mediante correo electrónico institucional del 11 de marzo de 2015.

¹¹⁹ Ello de conformidad con el artículo 3º del Decreto Supremo N° 004-2009-TR, que precisa los actos de discriminación en contra de las trabajadoras del hogar.

- a) Diagnóstico.
- b) Sistema de registro.
- c) Prevención de la violencia laboral.
- d) Acreditación¹²⁰.

En el año 2014, se nos informó que desarrollaron jornadas de trabajo mediante videoconferencias con los gobiernos regionales incluidos en la estrategia. Asimismo, se realizaron campañas de difusión sobre los derechos y deberes de las trabajadoras del hogar; y capacitaciones en materia de violencia, hostigamiento sexual y trata de personas, entre otros temas afines.

Cabe destacar también la atención dirigida a trabajadoras del hogar en el Centro Emergencia Mujer (CEM) de Lima. Al respecto, el MIMP señaló lo siguiente:

El 13 de setiembre del 2014, se implementó en el CEM Lima la atención psicológica, social y legal los días sábados, domingos y feriados en el horario de 8:00 a 4:15, para facilitar el acceso de las trabajadoras del hogar afectadas por violencia familiar y sexual, a los servicios que ofrece el MIMP a través del PNCVFS [Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual].

La difusión de este servicio se realiza a través de volanteo e información directa a las trabajadoras que se congregan en las plazas del centro de Lima, los fines de semana y feriados. Asimismo, se difunde el servicio directamente en los sindicatos de trabajadoras del hogar¹²¹.

En adición a ello, el MIMP –a través de la Dirección Contra la Violencia de Género y el Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual– ha realizado actividades de capacitación con organizaciones de trabajadoras del hogar, como la Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar (ANTRAH) y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL).

Finalmente, el MIMP reportó haber realizado acciones de coordinación con el MTPE, participando activamente en la Mesa de Trabajo para dar seguimiento al Plan de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras del hogar (años 2013 y 2014).

¹²⁰ Información remitida mediante Oficio N° 025-2015-MIMP-DVMM, de fecha 27 de marzo de 2015.

¹²¹ *Ibidem*.

2.5.4 Sobre el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Otro ministerio con competencias en la materia es el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, al que se recomendó implementar medidas para fortalecer las acciones de difusión respecto de los derechos que corresponden a las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado, así como respecto del Sistema de Atención de Denuncias que tiene a su cargo¹²².

Sobre el particular, en el marco de la campaña “Tengo Derecho”¹²³, el MINJUS presentó la historia de Paulina Luza¹²⁴, trabajadora del hogar y líder sindical que actualmente trabaja a favor de los derechos de este sector¹²⁵.

En cuanto a la implementación de un Sistema de Atención de Denuncias a favor de las trabajadoras del hogar, el MINJUS informó que en el marco del Plan Nacional de Derechos Humanos 2014-2016, se contempló el Objetivo N° 5 del Lineamiento Estratégico N° 2, “Consolidar los mecanismos de acceso a la justicia y solución pacífica de conflictos entre particulares”.

Al respecto, se ha previsto adoptar medidas afirmativas que garanticen el acceso a la justicia y asesoría legal gratuita de los sectores más vulnerables o que se encuentren en situación de pobreza y pobreza extrema, tomando en cuenta sus patrones de referencia y conductas culturales, en el marco de las Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad. De esta manera, el MINJUS señala que dentro de estas acciones de asesoría y acceso a la justicia se encuentra la atención de denuncias por parte de trabajadoras del hogar¹²⁶.

De otro lado, este ministerio reportó la realización de charlas y campañas de difusión a nivel nacional dirigidas a este y otros sectores vulnerables¹²⁷.

Asimismo, la Dirección General de Defensa Pública del MINJUS señaló que, de manera implícita, están normativamente obligados por la Directiva N° 03-2012-JUS-DGDP a través de su servicio de Asistencia Legal Gratuita a

¹²² DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*. ob. cit. pp. 162-163.

¹²³ Disponible en: <http://tengoderecho.pe/>. Consulta: 20 de marzo de 2016.

¹²⁴ Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=TfEQTIISO080>. Consulta: 20 de marzo de 2016.

¹²⁵ Información remitida mediante Oficio N° 041-2015-JUS/DGDH, de fecha 22 de enero de 2015.

¹²⁶ *Ibidem*.

¹²⁷ Información remitida mediante Oficio Oficio N° 122-2015-JUS/VMDHAJ, de fecha 10 de febrero de 2015.

atender a las trabajadoras del hogar que sean agraviadas de un delito o que hayan sufrido la vulneración de sus derechos¹²⁸.

Por último, en cuanto a las medidas tendientes a implementar un sistema de atención de denuncias para casos discriminación contra las trabajadoras del hogar, se informó que el MINJUS tiene como uno de sus principales objetivos el diseño e implementación de la “Plataforma única de recepción, derivación y seguimiento de denuncias de casos de discriminación”¹²⁹. Dicha plataforma virtual, implementada por la Comisión Nacional contra la Discriminación¹³⁰, permite que cualquier persona, incluidas las trabajadoras del hogar, puedan presentar sus denuncias virtualmente por casos de discriminación en su contra¹³¹.

2.5.5 Sobre otras entidades públicas: SUNAT, EsSalud y ONP

A nivel de organismos públicos, destacan las acciones de difusión realizadas por la SUNAT, EsSalud y la ONP.

Así, por ejemplo, la **Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria** reportó que a través de su página web institucional (SUNAT Virtual) brinda orientación para empleadores/as y para trabajadores/as del hogar. Para ello, cuenta con un módulo especializado en la materia que abarca lo siguiente: a) información general, b) registro de trabajadoras/es del hogar, c) declaración y pago; y d) normas legales¹³².

Asimismo, la SUNAT señaló que, durante el periodo comprendido en la presente supervisión, realizó acciones de difusión a través de charlas especializadas a nivel nacional¹³³.

¹²⁸ Ibídem.

¹²⁹ Ibídem.

¹³⁰ Creada mediante Decreto Supremo N° 005-2013-JUS, de fecha 6 de diciembre de 2013. La Comisión está integrada por representantes del sector justicia, cultura, mujer, transportes, educación, salud, trabajo y relaciones exteriores. La Secretaría Técnica la asume el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

¹³¹ El portal Web a través del cual se puede presentar la denuncia es el siguiente: <http://www.yonodiscrimino.gob.pe/>. Consulta: 20 de marzo de 2016.

¹³² Disponible en: http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=367&Itemid=591. Consulta: 20 de marzo de 2016.

¹³³ Información remitida mediante Oficio N° 029-2015-SUNAT/600000 de 27 de enero de 2015.

Por su parte, **EsSalud** manifestó que –considerando la importancia en el acceso de este sector laboral a la Seguridad Social– dicho organismo público ha realizado capacitaciones dirigidas a informar a las trabajadoras/as del hogar sobre sus derechos y obligaciones en la materia, en coordinación con gremios y asociaciones de trabajadoras/as del hogar.

Además, ha participado activamente en diversos espacios de coordinación con otras entidades del Estado y asociaciones de trabajadoras/as del hogar. Finalmente, reportó haber elaborado un plan comunicacional con el fin de difundir las características del seguro regular entre las trabajadoras/as del hogar¹³⁴.

Una entidad, cuyos avances resultan destacables, es la **Oficina de Normalización Previsional**. En atención a la recomendación defensorial de adoptar medidas para dar una mayor información y difusión respecto del derecho a la pensión del que son titulares las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado, la ONP realizó un despliegue de material informativo (dípticos) a todos los Centros de Atención de la ONP a nivel nacional y elaboró una guía para la atención de consultas a través del servicio telefónico (ONPTEL)¹³⁵.

Asimismo, como parte de su campaña comunicacional la ONP realizó publicaciones en prensa, redes sociales, elaboró materiales de difusión y un video informativo sobre el derecho a la pensión de jubilación de las trabajadoras/as del hogar, que tuvo como presentador a Carlos Cornejo¹³⁶. Además, representantes de este organismo público tuvieron presencia en diversos medios de comunicación e incidieron en esta temática.

En adición a ello, la ONP ha mantenido coordinaciones con otras entidades del Estado, así como con los sindicatos de trabajadoras/as del hogar, realizando charlas informativas en Lima, Chiclayo y Arequipa. De igual manera, el material informativo elaborado se ha difundido a los sindicatos de trabajadoras/as del hogar y gobiernos locales de Lima, Arequipa, Piura, La Libertad, Ica y Lambayeque¹³⁷.

¹³⁴ Información proporcionada mediante Oficio N° 161-PE-ESSALUD-2015 de 23 de Marzo de 2015.

¹³⁵ Información proporcionada mediante Oficio N° 047-2015-GG/ONP, de fecha 22 de enero de 2015.

¹³⁶ Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=-LCz7zXWJXo>. Consulta: 20 de marzo de 2016.

¹³⁷ Información proporcionada mediante Oficio N° 047-2015-GG/ONP, de fecha 22 de enero de 2015 y Oficio N° 451-2015-GG/ONP, de fecha 11 de agosto de 2015.

A manera de balance, podemos señalar que –en el periodo comprendido en la presente supervisión– los sectores y organismos públicos supervisados han reportado importantes avances en la promoción y difusión de los derechos de este sector laboral. Sin embargo, es necesario que estas acciones se mantengan en el tiempo y sean fortalecidas. De igual manera, es importante reforzar la articulación con los gobiernos regionales y locales, tarea aún pendiente en la mayoría de los casos.

CAPÍTULO III

AGENDA PENDIENTE EN MATERIA DE TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO

Este capítulo tiene por objeto presentar las recomendaciones defensoriales contenidas en el Informe de Adjuntía N° 007-2013-DP/ADM, *“Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos”*, que se encuentran aún pendientes de cumplimiento. Asimismo, se destaca la importancia de que las entidades con competencias en la materia adopten las acciones necesarias para su implementación, en el más breve plazo.

3.1 Ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Defensoría del Pueblo ha recomendado al Congreso de la República aprobar el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 26647, Ley que establece las normas que regulan actos relativos al perfeccionamiento nacional de los Tratados celebrados por el Estado Peruano.

A la fecha de la publicación de nuestro último informe en esta materia (octubre de 2013)¹³⁸, el Convenio 189 de la OIT se encontraba a la espera de la opinión del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE). Habiendo transcurrido cerca de dos años y medio desde entonces, se ha tomado conocimiento que el convenio recibió la opinión favorable de las organizaciones sindicales; pero desfavorable de los gremios empresariales¹³⁹.

Con motivo de la elaboración del presente reporte, se consultó al Ministerio de Relaciones Exteriores sobre el estado actual de este convenio en el Perú¹⁴⁰. Dicho ministerio manifestó lo siguiente:

¹³⁸ DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*. Ob. cit.

¹³⁹ Según ficha de información remitida por el MTPE a la Defensoría del Pueblo mediante correo electrónico institucional del 11 de marzo de 2015.

¹⁴⁰ Oficio N° 008-2015/DP, de fecha 6 de enero de 2015.

Si el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo estima conveniente que el Perú ratifique el Convenio 189, dicho Ministerio deberá solicitar a la Cancillería el inicio del procedimiento de perfeccionamiento interno de dicho instrumento, acompañando, para tal efecto, los pronunciamientos técnicos favorables de los sectores involucrados en la materia que desarrolla el Convenio. Dicha documentación permitirá realizar el examen jurídico correspondiente con miras a emitir el informe que sustente la vía de perfeccionamiento a seguir de acuerdo a la Constitución Política del Perú, vale decir, si requiere o no la aprobación del Congreso antes de la ratificación del Presidente de la República, y proceder en consecuencia.

La Dirección General de Tratados de la Cancillería ha adelantado que el referido Convenio merece la aprobación del Congreso en virtud del Art. 56 de la Constitución toda vez que versa sobre Derechos Humanos y, además, porque para su ejecución se requeriría la modificación de normas con rango de ley¹⁴¹.

El Ministerio de Relaciones Exteriores señaló, además, que en agosto de 2014 remitió al MTPE sus aportes al proyecto de informe sobre la viabilidad de la ratificación del Convenio 189 de la OIT. Este informe ha sido proyectado por el MTPE junto con el MINJUS, con miras a definir la posición gubernamental sobre la ratificación de dicho convenio¹⁴².

De otro lado, la representante de Sintrahogarp hizo referencia a que, en el 2012, en el Consejo Nacional de Trabajo no ha habido diálogo sobre este tema. En el 2011 sí lo hubo, porque las centrales sindicales recibían apoyo de la OIT. Durante este tiempo, se hizo presión para que en el Consejo se agendara el tema, hubo unas tres actas. En la última acta, se consultó a la Confiep, quien dio una opinión desfavorable, desde entonces hasta el momento no se ha aprobado la ratificación del Convenio 189, pese a tener la opinión favorable del Ministerio de la Mujer y del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. En palabras de la representante de Sintrahogarp¹⁴³:

En la tercera acta, el Ministro de entonces lo envía a la Confiep, en dos años se les consultó. Esta institución emitió una resolución o contestación obviamente con no rotundo y hay unas explicaciones anticonstitucionales que dice que las trabajadoras del hogar no debían tener derechos porque son personas de confianza de la familia. Esto tiene como fin, desconocer la relación laboral de

¹⁴¹ Oficio RE (DGM-DAS) N° 3-0-E/334, de fecha 20 de febrero de 2015.

¹⁴² *Ibidem*.

¹⁴³ Entrevista realizada a la señora Paulina Luza Ocsa, secretaria general de Sintrahogarp. Fecha: 18 de noviembre del 2015.

los y las trabajadoras del hogar, confianza es una cosa y trabajadoras del hogar otra. En ese sentido, nosotras mandamos escritos al Ministerio, con este nuevo Ministro volvemos a tener una audiencia dos días antes del 3 de marzo. Se le manifiesta que se requiere la ratificación, la modificación de la Ley 29886, la restitución de la mesa de trabajo sobre trabajadoras del hogar que se ha paralizado año y medio, y la elaboración y aprobación del plan nacional de trabajadoras del hogar. Sin embargo, hasta el momento todos estos procesos están paralizados. Se le solicitó también, la difusión de la normativa, agresivamente, no sólo por canales del Estado. Que haya un gasto del Estado, que se difundan los derechos del trabajador/a. En relación al Convenio, está entrapando en el despacho del Ministro, pese a que hay informe de la oficina técnica y del despacho legal (esas dos instancias dieron favorablemente) el Ministerio de la Mujer y el Ministerio de justicia también. Hasta hoy no hay opinión favorable.

La representante del Fentrahogarp, por su parte, mencionó que esta institución también ha formado parte del Consejo Nacional del Trabajo haciendo incidencia en la ratificación del Convenio 189, y que después de tanto exigir dicha acción, “se le consulta a la Confiep, quien dice que no procede por una serie de argumentos”¹⁴⁴. Ante ello, el sindicato se encuentra recabando firmas a fin de presentar una propuesta normativa para modificar la Ley que regula el régimen laboral de trabajadoras del hogar.

Respecto de la importancia de la aprobación y ratificación del Convenio 189 de la OIT, cabe recordar que este instrumento obliga a los Estados miembros a adoptar medidas para asegurar la promoción y protección de los derechos humanos de las trabajadoras/as domésticas/as, así como a brindar condiciones de empleo equitativas y decentes para este sector laboral. Asimismo, este convenio es importante, pues exige que las trabajadoras/as domésticas/as se beneficien de un régimen de salario mínimo y sin discriminación por motivo de sexo, un entorno de trabajo seguro y saludable, así como la protección de la seguridad social y maternidad en igualdad de condiciones que los trabajadores en general¹⁴⁵.

A la fecha de conclusión del presente informe, veintidós (22) Estados han ratificado este convenio y ha entrado en vigor en diecisiete (17) de ellos:

¹⁴⁴ Sra. Adelinda Díaz Uriarte Secretaria General de la Federación Nacional Asalariadas de Trabajadoras del Hogar del Perú. Entrevista realizada el 18 de noviembre del 2015.

¹⁴⁵ Para un análisis más detallado en torno a esta cuestión, ver: DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*. Ob. cit., pp. 60 y ss.

Cuadro N° 1: Ratificación del Convenio 189 de la OIT por países

	País	Fecha de ratificación	Estatus
1	Alemania	20 de setiembre de 2013	En vigor
2	Argentina	24 de marzo de 2014	En vigor
3	Bélgica	10 de junio de 2015	Entrará en vigor el 10 de junio de 2016
4	Bolivia	15 de abril de 2013	En vigor
5	Chile	10 de junio de 2015	Entrará en vigor el 10 de junio de 2016
6	Colombia	9 de mayo de 2014	En vigor
7	Costa Rica	20 de enero de 2014	En vigor
8	Ecuador	18 de diciembre de 2013	En vigor
9	Filipinas	5 de setiembre de 2012	En vigor
10	Finlandia	8 de enero de 2015	En vigor
11	Guyana	9 de agosto de 2013	En vigor
12	Irlanda	28 de agosto de 2014	En vigor
13	Italia	22 de enero de 2013	En vigor

Las Trabajadoras del Hogar en el Perú
Balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales

14	Mauricio	13 de setiembre de 2012	En vigor
15	Nicaragua	10 de enero de 2013	En vigor
16	Panamá	11 de junio de 2015	Entrará en vigor el 11 de junio de 2016
17	Paraguay	7 de mayo de 2013	En vigor
18	Portugal	17 de julio de 2015	Entrará en vigor el 17 de julio de 2016.
19	República Dominicana	15 de mayo de 2015	Entrará en vigor el 15 de mayo de 2016
20	Sudáfrica	20 de junio de 2013	En vigor
21	Suiza	12 de noviembre de 2014	En vigor
22	Uruguay	14 de junio de 2012	En vigor

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)
 Elaboración: Defensoría del Pueblo.

Nótese que el primer país en ratificarlo fue Uruguay, el 14 de junio de 2012; y que doce (12) de los veintidós (22) países que –a la fecha– lo han ratificado, son del continente americano.

Finalmente, es importante señalar que independientemente de la tendencia del derecho internacional que existe en la mayoría de los Estados y en virtud de la cual la sola ratificación del tratado implica que éste se aplica de manera directa en el derecho interno (sistema monista)¹⁴⁶, existen disposiciones que

¹⁴⁶ El sistema monista o de recepción automática es una de las tres posibilidades sobre las cuales los Estados pueden optar al legislar sobre la incorporación o forma como las normas internacionales (los tratados) ingresan al ordenamiento interno. De acuerdo a la tesis monista, esta incorporación se hace de manera directa, es decir, con la sola ratificación o adhesión del tratado por parte del Estado. En otras palabras, se parte de la concepción unitaria del sistema internacional y del

pueden requerir una adecuación normativa, especialmente, en aspectos que la legislación de cada país no contempla. Por tanto, de ratificar el Perú este Convenio resultará imprescindible que analice la normativa nacional vigente a fin de adecuarla a lo dispuesto por el Convenio 189 de la OIT.

3.2 Modificar la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar

En el Informe de Adjuntía N° 007-2013-DP/ADM, “*Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*”, se recomendó al Congreso de la República modificar la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, con la finalidad de:

- a) Reconocer a favor de las trabajadoras y los trabajadores del hogar el derecho a la remuneración mínima vital (RMV).
- b) Establecer que el contrato para la prestación del trabajo del hogar remunerado se celebre en forma escrita, a fin de facilitar su probanza.
- c) Reconocer a favor de las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado derechos no menores a los que se reconoce a favor de los demás trabajadores y trabajadoras; en especial en lo relativo a: vacaciones, gratificaciones, sobretasa por laborar en días feriados y compensación por tiempo de servicios (CTS)¹⁴⁷.

Si bien, a la fecha, existen diversos proyectos normativos en la materia¹⁴⁸ –los cuales vienen siendo tramitados ante la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República– esta es una recomendación aún pendiente de implementación.

Con relación al reconocimiento del derecho a una remuneración mínima vital (RMV) –como se ha visto en el primer capítulo de este reporte– esta

orden jurídico estatal lo que supone que la norma de Derecho internacional se incorpora en el Derecho interno de manera inmediata. NOVAK, Fabián y Elizabeth SALMÓN. *Las obligaciones internacionales del Perú en materia de derechos humanos*. Lima: IDEI/PUCP, 2002, pp. 108 -109.

¹⁴⁷ DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*. Ob. cit., p. 161.

¹⁴⁸ A manera de ejemplo, podemos señalar los Proyectos de Ley N° 2437/2012-CR, 2958/2013-CR y 2990/2013-CR que proponen diversas modificaciones al régimen laboral de los trabajadores y trabajadoras del hogar. La opinión de la Defensoría del Pueblo respecto de estos proyectos fue remitida a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República mediante Oficio N° 0444-2014-DP, de fecha 30 de setiembre de 2014. Para mayor información sobre proyectos de ley presentados en la materia, se puede revisar el anexo 2 del presente informe.

constituye una reforma necesaria y urgente pues, en el año 2014, el 78.4% de trabajadores/as del hogar percibía un sueldo por debajo de la RMV, siendo el promedio del ingreso laboral nominal quinientos diecisiete soles (S/. 517). Por tanto, toda vez que resulta claro que en estos casos las partes no se encuentran en una situación de igualdad real, resulta indispensable establecer mínimos por debajo de los cuales no sea posible negociar.

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

Finalmente, respecto de la necesidad de garantizar condiciones laborales más justas y equitativas para este sector, conviene recordar que existen diferencias significativas entre las normas que regulan el régimen específico del trabajo del hogar remunerado y las normas del régimen laboral común aplicable a las y los trabajadores de la actividad privada¹⁴⁹.

Teniendo en cuenta el marco normativo aplicable, mencionaremos a continuación las diferencias más saltantes entre estos dos regímenes laborales:

Cuadro N° 2: Diferencias entre el régimen laboral común aplicable a las y los trabajadores de la actividad privada y el régimen específico del trabajo del hogar remunerado

	Diferencias
Remuneración	A diferencia del régimen laboral común aplicable a las y los trabajadores de la actividad privada, la Ley N° 27986 no reconoce el derecho a la RMV al señalar que la remuneración se pacta libremente entre las partes ¹⁵¹ .

¹⁴⁹ Este régimen laboral se encuentra regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, y normas complementarias.

¹⁵⁰ Artículo 5° de la Ley N° 27986.

Vacaciones	Los/as trabajadores/as sujetos al régimen laboral de la actividad privada cuentan con 30 días de vacaciones pagadas por cada año de servicios ¹⁵² , mientras que a los/as trabajadores/as del hogar únicamente se les reconoce 15 días de vacaciones pagadas por el mismo periodo ¹⁵³ .
Pago por trabajo en feriados	En caso que trabajen un día feriado, las y los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada reciben una sobretasa equivalente al 100% de su salario, adicional a la remuneración del día de trabajo ¹⁵⁴ . Sin embargo, en este mismo supuesto, la sobretasa que reciben los/as trabajadores/as del hogar equivale sólo al 50% de su remuneración ¹⁵⁵ .
Compensación por tiempo de servicios	Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada reciben, como tope para computar la CTS, el 100% de su remuneración mensual ¹⁵⁶ . En cambio, en el caso de los/as trabajadores/as del hogar la CTS equivale a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios ¹⁵⁷ .
Gratificaciones	Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada reciben gratificaciones por Fiestas Patrias y por Navidad equivalentes al 100% de su remuneración mensual ¹⁵⁸ ; mientras que las gratificaciones de los/las trabajadores/as del hogar sólo asciende al 50% de su remuneración mensual ¹⁵⁹ .
Indemnización en caso de despido	Las normas del régimen laboral común aplicable a los trabajadores sujetos a la actividad privada disponen que la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones ¹⁶⁰ . Sin embargo, para el caso de los/as trabajadores/as del hogar, la ley establece que por la naturaleza de confianza del trabajo, el/la empleador/a podrá separar del empleo al trabajador/a 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 ¹⁶¹ .

Fuente: Ley N° 27986, Decreto Legislativo N° 713, Decreto Supremo N° 003-97-TR, Decreto Supremo 001-97-TR y Ley N° 27735.

Elaboración: Defensoría del Pueblo

¹⁵¹ Artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, Legislación sobre descansos remunerados.

¹⁵² Artículo 12° de la Ley N° 27986.

¹⁵³ Artículos 8° y 9° del Decreto Legislativo N° 713, Legislación sobre descansos remunerados.

¹⁵⁴ Artículo 11° de la Ley N° 27986.

¹⁵⁵ Artículo 10° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.

¹⁵⁶ Artículo 9° de la Ley N° 27986.












¹⁵⁷ Artículos 1° y 2° de la Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones.

¹⁵⁸ Artículo 13° de la Ley N° 27986.

¹⁵⁹ Artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

¹⁶⁰ Artículo 7° de la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar.

Gráfico N° 13
Diferencias entre el régimen laboral común aplicable a las y los trabajadores de la actividad privada y el régimen específico del trabajo del hogar remunerado

PRINCIPALES DIFERENCIAS	RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA	TRABAJADORAS/ES DEL HOGAR
Remuneración	Remuneración Mínima Vital (RMV) 	Acuerdo de las partes. Puede ser menor a la RMV 
Vacaciones	30 días 	15 días 
Trabajo en feriados	Retribución y sobretasa 	Retribución y sobretasa 
CTS	Se determina en base a la remuneración mensual   30 días	Se determina en base a la remuneración de 15 días   15 días
Gratificaciones (jul. y dic.)	100% de la remuneración mensual 	50% de la remuneración mensual 

Fuente: Ley N° 27986, Decreto Legislativo N° 713, Decreto Supremo N° 003-97-TR, Decreto Supremo 001-97-TR y Ley N° 27735.

Elaboración: Defensoría del Pueblo

Si bien no se puede negar que la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar, significó en su momento un avance hacia el reconocimiento de una serie de derechos que antes no eran expresamente reconocidos a favor de este sector de la población, es indudable que aún existen una serie de diferencias entre dicho régimen especial y el régimen laboral de la actividad privada, que sitúan a los/as trabajadores/as del hogar en una situación de clara desventaja frente a los demás trabajadores, sin existir justificación para dicha diferencia, vulnerándose de esta manera su derecho fundamental a la igualdad y no discriminación¹⁶¹.

¹⁶¹ Esta cuestión ha sido analizada ampliamente en DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*. Ob. cit., pp. 80 y ss.

Finalmente, es importante recordar que existen normas en nuestro ordenamiento que vienen reconociendo la necesidad de cambiar la regulación actualmente vigente en materia de trabajo del hogar remunerado. Así, uno de los objetivos trazados por la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LIO), contempla entre sus lineamientos “garantizar un trato no discriminatorio a las trabajadoras del hogar” (artículo 6°, inciso h).

En este mismo sentido, el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (PLANIG), aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, ha previsto la necesidad de modificación de la Ley de Trabajadores del Hogar (resultado 5.2 del objetivo estratégico 5), a fin de que a las personas pertenecientes a este sector de la población se les garantice los mismos derechos que a cualquier otro trabajador/a.

3.3 Aprobar de manera oportuna los planes de acción para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar y, reactivar la Mesa de Trabajo para su seguimiento

Como se ha señalado en el capítulo anterior, a la fecha, el MTPE ha aprobado dos Planes de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los/as trabajadores/as del hogar: los correspondientes a los años 2013 y 2014. Sin embargo, no se aprobó el Plan de Acción del año 2015 y aún está pendiente la aprobación del Plan correspondiente al 2016.

Consideramos que la aprobación del nuevo plan constituye una tarea importante y necesaria pues –a la fecha– los dos Planes de Acción aprobados por el MTPE han permitido contar con documentos de gestión elaborados sobre la base de ejes estratégicos, objetivos específicos, líneas de acción, indicadores y metas a cargo de las diferentes unidades orgánicas del MTPE (en el último plan se incluyó también a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral).

De esta manera, ha sido posible medir objetivamente los avances realizados y detectar las principales dificultades en el trabajo a favor de los derechos de este sector laboral. En consecuencia, recomendamos al MTPE que el Plan de Acción correspondiente al año 2016 se apruebe en el más breve plazo.

Adicionalmente, está pendiente la reactivación de la “Mesa de Trabajo para dar seguimiento al Plan de Acción para los(as) Trabajadores(as) del Hogar”, que venía cumpliendo un importante rol pues su conformación permitió

contar con un espacio oficial de diálogo entre el Estado, los sindicatos de trabajadores/as del hogar y las organizaciones de sociedad civil vinculadas a la materia.

Ante el cese de convocatorias a esta Mesa de Trabajo y atendiendo a una solicitud formulada por el Sindicato Nacional de Trabajadoras del hogar del Perú (SINTRAHOGARP) y la Federación Internacional de Trabajadoras (FITH)¹⁶², la Defensoría del Pueblo remitió un oficio al Viceministerio de Trabajo¹⁶³ expresando su preocupación y recomendando la reactivación de este espacio de articulación.

En respuesta a dicha comunicación, el señor Viceministro de Trabajo informó a la Defensoría del Pueblo que el MTPE venía realizando el trámite correspondiente para la aprobación del Plan de Acción 2015, luego de lo cual se convocaría a los y las representantes de la Mesa de Trabajo¹⁶⁴. Sin embargo, el citado Plan no se aprobó.

3.4 Incrementar el número de inscripciones en el registro a cargo de la SUNAT

Con motivo de la presente supervisión, se han detectado significativos avances para facilitar la inscripción de los/as trabajadores/as del hogar en el registro que tiene a su cargo la SUNAT; registro que –como se ha explicado– es indispensable para garantizar el acceso de este sector a la seguridad social en salud y pensiones, pues posibilita la realización de los aportes correspondientes a EsSalud y a la ONP. De dichos avances hemos dado cuenta en el segundo capítulo del presente informe.

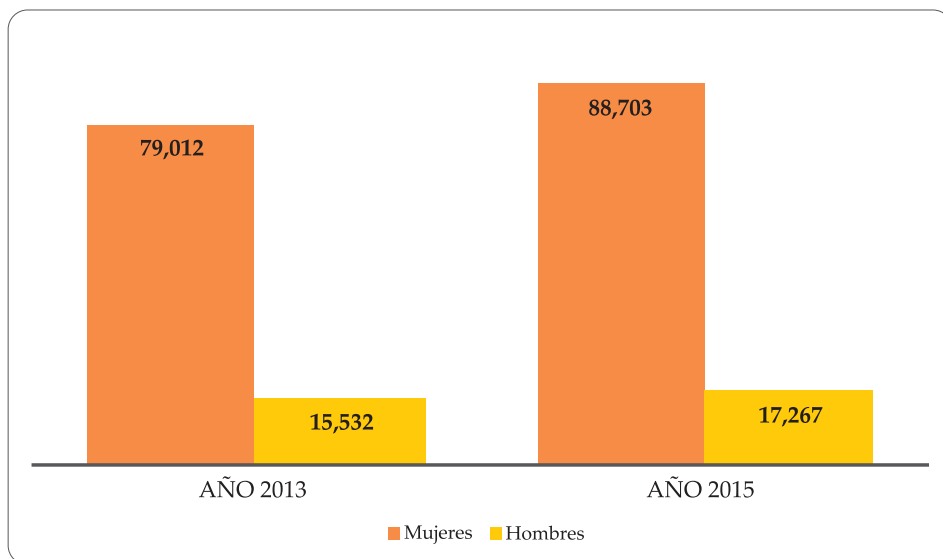
Estos esfuerzos se han traducido en un incremento en el número de trabajadores/as del hogar inscritos/as en el citado registro, que pasó de ser 94,544 en el año 2013 a 105,970 en el año 2015.

¹⁶² Oficio N° 091-201/SINTRAHOGARP de 12 de diciembre de 2014

¹⁶³ Oficio N° 075-2015-DP/ADM de 29 de mayo de 2015.

¹⁶⁴ Oficio N° 911-2015-MTPE/2, de fecha 17 de junio de 2015.

Gráfico N° 14
Evolución en el número de trabajadores/as del hogar inscritos/as en el
Registro a cargo de la SUNAT
Años: 2013 – 2015



Fuente: Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT.
Elaboración: Defensoría del Pueblo.

Pese a que en los dos últimos años se ha producido un significativo incremento en el número de trabajadores/as del hogar inscritos/as en el registro a cargo de la SUNAT, esta cifra sigue representando una minoría frente al total de trabajadores/as del hogar a nivel nacional.

En efecto, en el primer capítulo del presente informe señalamos que según la información reportada por el MTPE, con base en la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza del INEI, el número de trabajadoras y trabajadores de hogar en el Perú en el año 2014 fue de 357,141¹⁶⁵. Si se toma como referencia esta cifra, notaremos que sólo el 29.67% de trabajadoras y trabajadores del hogar se encuentran inscritas/os en el registro, lo que compromete el derecho a la seguridad social en salud y pensiones del 70.33% restante¹⁶⁶.

¹⁶⁵ Incluso se advirtió que las cifras que aquí se presentan son sólo referenciales pues por diversos factores muchas veces es negado o no declarado, permaneciendo oculto en las estadísticas oficiales.

¹⁶⁶ Como se ha señalado, si bien respecto de sus pensiones las trabajadoras y los trabajadores del hogar pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones, este tipo de trabajadoras/es son asegurados obligatorios a EsSalud (artículo 18° de la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar).

Por este motivo, es importante insistir en la necesidad de seguir implementando acciones que promuevan la inscripción de trabajadores/as del hogar en el registro a cargo de la SUNAT.

3.5 Fortalecer la fiscalización laboral realizada por la Sunafil

Otra de las recomendaciones dirigidas al MTPE en el Informe de Adjuntía N° 007-2013-DP/ADM, *“Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos”*, fue la de aprobar –atendiendo a las características del trabajo del hogar remunerado y a las normas constitucionales y legales vigentes– una directiva y/o protocolo que establezca reglas para la inspección y verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales correspondientes al régimen laboral del trabajo del hogar remunerado.

Al respecto, es importante señalar que el MTPE ha realizado un avance al emitir la *“Directiva que establece precisiones sobre las obligaciones laborales establecidas en el régimen laboral especial de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar”*, aprobada por Resolución Ministerial 173-2014-TR, publicada el 23 de agosto de 2014.

Asimismo, otro aspecto a recordar es que, desde el 2013, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) se ha convertido en la entidad responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, que incluye el régimen laboral de las trabajadoras del hogar.

Si bien la Sunafil ha aplicado en el 2015 su Plan Nacional Anual de Inspección del Trabajo y el documento Metas e Indicadores, los cuales aluden a algunas acciones en el marco del régimen de trabajadoras del hogar, sería idóneo que se diseñen documentos institucionales específicos sobre planes y metas en la materia.

Cabe recordar, que en el 2014 el MTPE aprobó un Plan específico sobre esta materia titulado *“Plan de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras del hogar”*. No obstante, durante el 2015 no se aprobó un nuevo plan de acción, pese a estar formulado.

Por último, otro importante tema pendiente en esta materia es la aprobación de la “Directiva de fiscalización de las obligaciones del régimen de los y las trabajadores del hogar”. Conforme a lo reportado por Sunafil, este documento no se habría aprobado debido a que las sanciones previstas en el Reglamento de Ley de Inspección Laboral son muy altas, ya que fueron planteadas para personas jurídicas y no para personas naturales¹⁶⁷.

¹⁶⁷ Entrevista a Yilda Tello Pinto. Intendente Nacional de Prevención y Asesoría. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). Fecha: 20 de noviembre del 2015.

CONCLUSIONES

Situación de las Trabajadoras del Hogar en el Perú

1. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en base a cifras de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el Perú alrededor de 357,141 personas se dedican al trabajo del hogar remunerado, lo que representa el 2.3% de la población económicamente activa (PEA) ocupada.
2. Si se analiza esta información desagregada por sexos, se pone en evidencia que el trabajo del hogar remunerado constituye una labor que es desarrollada mayoritariamente por mujeres: alrededor del 96%.
3. Si bien se detecta un progresivo incremento en las remuneraciones de los/as trabajadores/as del hogar entre los años 2010 y 2014, el promedio de sus remuneraciones sigue siendo inferior a la remuneración mínima vital (RMV); lo que impacta de manera significativa en el acceso efectivo de este sector a la seguridad social en materia de salud y pensiones. Así, todavía un 38.7% de trabajadores/as del hogar no cuenta con un seguro de salud y solo el 12.6% de este sector de la población se encuentra afiliado a un sistema de pensiones.
4. En el año 2014, el 78.4% de trabajadores/as del hogar percibía un sueldo por debajo de la RMV, siendo el promedio del ingreso laboral nominal quinientos diecisiete soles (S/. 517). Cabe precisar que, conforme a la regulación vigente, este monto no considera los pagos en especie.
5. Con relación a las jornadas laborales, entre los años 2010 y 2014, un alto porcentaje de trabajadores/as del hogar (entre el 45% y el 52%) reportó que laboró más de 48 horas semanales. Esta práctica contraviene los máximos permitidos por la normativa constitucional y legal vigente.
6. Preocupa que el número de trabajadores/as del hogar inscritos/as en el registro a cargo de la SUNAT siga representando una minoría frente al total de trabajadores/as del hogar a nivel nacional. En efecto, el porcentaje de trabajadores/as del hogar inscritos/as en el citado registro representa sólo el 29.67% de personas que se dedican a esta labor en nuestro país.

7. En general, las cifras presentadas en este reporte ponen de manifiesto que las condiciones laborales en las que se desarrolla el trabajo del hogar remunerado en nuestro país no son óptimas. Debemos tener en cuenta, además, que se trata de cifras sólo referenciales pues, por diversos factores, esta es una labor que suele mantenerse invisibilizada.
8. Otro aspecto a considerar es que se trata de un sector que históricamente se ha visto expuesto a situaciones de discriminación por consideraciones de sexo, origen étnico, edad, clase social, condición económica, etc. Además, con frecuencia enfrentan también situaciones de discriminación múltiple, que se produce cuando en una misma persona, o grupo de personas, concurren simultáneamente dos o más formas de discriminación, acentuando sustancialmente la situación de vulnerabilidad en que se encuentran.
9. La Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 015-2003-TR, constituyeron en su momento un avance en el reconocimiento de los derechos laborales y sociales de quienes se dedican al trabajo del hogar remunerado. Sin embargo, resulta necesaria la modificación de esta ley puesto que el reconocimiento de sus derechos en la norma es parcial -sobre remuneraciones, vacaciones, trabajo en feriados, CTS y gratificaciones- y no se cuenta con los mecanismos suficientes para garantizar su cumplimiento.

Principales acciones del Estado en el marco del seguimiento de las recomendaciones defensoriales sobre los derechos de las trabajadoras del hogar

10. El MTPE ha aprobado dos Planes de Acción (2013 y 2014) para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los/as trabajadores/as del hogar. No obstante, no se aprobó el Plan de Acción 2015 y al cierre de este reporte aún se encuentra pendiente la aprobación del Plan correspondiente al año 2016.
11. El MTPE conformó una Mesa de Trabajo interinstitucional con la participación de los sindicatos de trabajadores/as del hogar y representantes de la sociedad civil. Sin embargo, en el año 2015 y en lo que va del año 2016, este espacio ha perdido continuidad.

12. El MTPE ha aprobado un plan de actuación para la certificación de competencias laborales de los/as trabajadores/as del hogar, a fin de contribuir a mejorar su empleabilidad. De igual modo, el MTPE ha aprobado una directiva que establece precisiones sobre las obligaciones laborales establecidas en el régimen laboral especial de este sector de la población.
13. La SUNAT ha implementado medidas para favorecer el registro de trabajadores/as del hogar. Estos esfuerzos se han traducido en un incremento en el número de trabajadores/as del hogar inscritos/as en el registro a su cargo, que pasó de ser 94,544 en el año 2013 a 105,970 en el año 2015.
14. El MINEDU ha generado información sobre el número de trabajadores/as del hogar que asisten a los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA). Así, en el año 2013 asistieron un total de 24,683 trabajadores/as del hogar, mientras que en el año 2014 esta cifra ascendió a 26,126 (con información de los Censos Escolares 2013 y 2014).
15. El Ministerio de Relaciones Exteriores, el INEI y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) han generado información sobre los peruanos y peruanas que se dedican al trabajo del hogar remunerado en el extranjero. Así, se ha reportado que la mayor proporción de compatriotas en el exterior se desempeñan en servicios domésticos y de cuidado personal, representando el 23.6%.
16. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en funcionamiento desde el 2013, ha centrado sus funciones en una labor de difusión y capacitación sobre los derechos laborales de quienes se dedican al trabajo del hogar remunerado. Además, se han detectado dificultades con su labor de inspección.
17. La Sunafil ha implementado el Sistema Informático de Inspección del trabajo-SIT. En ese marco, en el 2013, se registraron 20 inspecciones para verificar el cumplimiento de las normas laborales del trabajo del hogar remunerado; en el 2014, 54 inspecciones y, en el 2015, 31 inspecciones.
18. Se han implementado, por parte del MTPE, MIMP, MINJUS, SUNAT, EsSalud y ONP, diversas acciones destinadas a la promoción y difusión de los derechos de este sector laboral. Se advierte, asimismo, una

mayor coordinación entre las entidades mencionadas. Sin embargo, la articulación de esfuerzos con los gobiernos regionales y locales constituye una tarea aún pendiente en la mayoría de los casos.

Agenda pendiente en materia de trabajo del hogar remunerado

19. Pese a los avances reportados en el presente informe –a la fecha– se han evidenciado algunas deficiencias en el funcionamiento de las entidades estatales encargadas de velar por los derechos de los trabajadores y trabajadoras del hogar.
20. No se ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ni se ha modificado la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar.
21. En el 2015 y en lo que va del año 2016 no se han aprobado Planes de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras del hogar, lo cual representa un retroceso en comparación al año 2014, en el cual sí se contó con un Plan de Acción en la materia.
22. La Sunafil reportó actividades de difusión y capacitación de derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores del hogar en Lima, La Libertad, Ica y Loreto. Sin embargo, no reportó estas actividades en otras intendencias regionales como Ancash, Cajamarca, Huánuco, Moquegua o Tumbes, donde también esta entidad se encuentra presente.
23. El Marco Estratégico Institucional de la Sunafil 2015-2017 no menciona ninguna acción de promoción, difusión o inspección para el régimen de trabajadores/as del hogar, lo que podría generar que las acciones que actualmente se realizan no tengan un desarrollo sostenido por falta de presupuesto específico.
24. El Sistema Informático de Inspección de Trabajo-SIT no registra información sobre cómo culminan las denuncias presentadas; es decir, no se podría conocer cuántas denuncias fueron declaradas fundadas o infundadas en materia de trabajadoras del hogar.

25. Si bien la Sunafil ha publicado en el 2015 el proyecto de Directiva sobre fiscalización de las obligaciones del régimen de los/as trabajadores/as del hogar; su aprobación está pendiente.
26. Según refieren las representantes del Sintrahogarp y la Fentrahogarp, la atención de las trabajadoras de hogar que acuden a la Sunafil sería deficiente por la prevalencia de la versión de la parte empleadora, la falta de capacitación de su personal y de un mecanismo para probar la relación laboral. De no contarse con todos los medios probatorios, se les derivaría a los sindicatos respectivos. Ello contrasta con la información brindada por la representante de Sunafil, quien alegó que si una trabajadora del hogar se acerca a esta institución, en todos los casos, se procede a realizar una inspección laboral.
27. Dadas las características del trabajo del hogar remunerado en el Perú, su adecuado tratamiento, tanto a nivel normativo como de políticas públicas, constituye un verdadero desafío para el Estado y requiere una acción coordinada y articulada de las diferentes entidades públicas con competencias en la materia (Ministerios, organismos públicos, gobiernos regionales y locales).

RECOMENDACIONES

Al Congreso de la República

1. APROBAR Y RATIFICAR el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 26647, Ley que establece las normas que regulan actos relativos al perfeccionamiento nacional de los Tratados celebrados por el Estado Peruano.
2. MODIFICAR la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, con la finalidad de:
 - a) Reconocer a favor de las trabajadoras y los trabajadores del hogar el derecho a la remuneración mínima vital (RMV).
 - b) Establecer que el contrato para la prestación del trabajo del hogar remunerado se celebre en forma escrita, a fin de facilitar su probanza.
 - c) Reconocer a favor de las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado derechos no menores a los que se reconoce a favor de los demás trabajadores y trabajadoras; en especial en lo relativo a vacaciones, gratificaciones, sobretasa por laborar en días feriados y compensación por tiempo de servicios (CTS).

Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

3. APROBAR el “Plan de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los/as trabajadores/as del hogar”, correspondiente al año 2016.
4. REACTIVAR Y FORTALECER progresivamente la “Mesa de Trabajo para dar seguimiento al Plan de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras del hogar”, como una instancia de coordinación intersectorial que contemple la participación de los gobiernos regionales y locales –en el marco de sus respectivas competencias– y de la sociedad civil.

Al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)

5. ADOPTAR las medidas necesarias para alcanzar, en el más breve plazo posible, las metas vinculadas al resultado 5.2 del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017: modificar la Ley de Trabajadores del Hogar para reconocerles plenos derechos laborales y garantizar que al 2017, 50% de trabajadoras del hogar cuente con seguro social. Para ello, se recomienda al MIMP realizar acciones de coordinación con el MTPE, así como con los demás sectores y niveles de gobierno con competencias en la materia.

Al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUS)

6. ADOPTAR medidas para fortalecer los servicios de asistencia y defensa legal gratuita de las trabajadoras y los trabajadores del hogar, de conformidad con lo previsto en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 004-2009-TR, que dispone la implementación de un Sistema de Atención de Denuncias de oficio o de parte referidas a los actos de discriminación en contra de trabajadores/as del hogar.

A la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)

7. FORTALECER la implementación de acciones para facilitar la inscripción de trabajadores/as del hogar en el registro a su cargo.

A la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral¹⁶⁸ (Sunafil)

8. INCORPORAR acciones a favor de los y las trabajadoras del hogar en documentos de gestión de la Sunafil, en especial en el Marco Estratégico Institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral 2015-2017, de manera que se garantice el desarrollo sostenido de acciones con un presupuesto específico.
9. FORTALECER su labor inspectiva y de fiscalización en materia de trabajadoras del hogar, así como su trabajo de difusión y promoción de los derechos laborales de este sector con acciones anuales sostenidas y

¹⁶⁸ Si bien esta es una recomendación que originalmente se dirigió al MTPE, con la creación de la Sunafil corresponde que sea implementada por este organismo público.

en cada una de sus sedes a nivel nacional.

10. APROBAR el proyecto de “Directiva de fiscalización de las obligaciones del régimen de los y las trabajadores del hogar”, que establece reglas para la inspección y verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales correspondientes al régimen laboral del trabajo del hogar remunerado.
11. FORTALECER el Sistema Informático de Inspección de Trabajo (SIT) a fin de que se cuente con información sobre la forma en la que concluyen las denuncias presentadas ante la Sunafil, poniendo especial énfasis en contar con información desagregada por sexo, edad, así como con información de las agencias de empleo que atienden a trabajadores/as del hogar.
12. BRINDAR espacios de capacitación sostenida a los funcionarios/as de la Sunafil en temas de género, derechos humanos e interseccionalidad a fin de mejorar la atención a favor de los y las trabajadores/as del hogar.

Al MTPE, MIMP, MINJUS, MINEDU, SUNAT, EsSalud, ONP y SUNAFIL

13. FORTALECER las medidas implementadas e iniciar nuevas acciones que contribuyan a la promoción y difusión de los derechos de las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado, así como de las obligaciones de la parte empleadora en esta materia. Para ello, se recomienda articular esfuerzos con los demás ministerios, organismos públicos y niveles de gobierno con competencias en la materia.

ANEXO 1

PROYECTO DE DIRECTIVA N° 001-2015-SUNAFIL/INII, FISCALIZACIÓN DE LAS OBLIGACIONES DEL RÉGIMEN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

1. OBJETIVO

Establecer los criterios técnicos para la fiscalización que le corresponde a la inspección del trabajo, a nivel nacional, sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales establecidas en el régimen laboral de los trabajadores del hogar.

2. BASE LEGAL

1. Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

El artículo 32 de esa convención establece el derecho de los niños a la protección contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Asimismo, su artículo 33 establece la obligación de los Estados de fijar una edad mínima para trabajar, la reglamentación adecuada de horarios y condiciones de trabajo, así como las sanciones apropiadas para la aplicación efectiva de dichas disposiciones.

2. Convenio de la OIT N° 138, Sobre la edad mínima de admisión en el empleo.

Contiene disposiciones y compromisos vinculantes para el Estado peruano relacionados con la edad mínima para el empleo por parte de adolescentes.

3. Convenio de la OIT N° 182, Sobre las peores formas de trabajo infantil.

Contiene disposiciones y compromisos vinculantes para el Estado peruano relacionados con la erradicación del trabajo infantil.

4. Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar.

Norma que establece los derechos a favor de las trabajadoras y los trabajadores del hogar.

5. Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes y sus normas modificatorias.

Contiene disposiciones vinculadas al trabajo de los adolescentes, como la edad mínima para realizar un trabajo permitido.

6. Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y sus modificatorias.

Establece las reglas que rigen al procedimiento de inspección del trabajo, así como las infracciones y sanciones aplicables por el incumplimiento de las normas laborales.

7. Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Contiene disposiciones para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito del trabajo.

8. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Establece las obligaciones a cargo de los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

9. Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

El artículo 67 de dicha norma establece que los inspectores del trabajo deben solicitar la autorización judicial de ingreso al centro de trabajo que coincida con el domicilio del empleador.

10. Decreto Supremo N° 015-2003-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de los Trabajadores del Hogar.

Reglamento que desarrolla los derechos y procedimientos aplicables en materia de trabajo del hogar.

11. Decreto Supremo N° 019-2006-TR y sus modificatorias.

Aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, desarrollando las atribuciones y facultades de los inspectores, las medidas que pueden adoptar, así como la tipificación y forma de aplicación de las multas por incumplimiento de las obligaciones laborales.

12. Decreto Supremo N° 004-2009-TR, que precisa actos de discriminación contra trabajadores del hogar.

Establece los actos que constituyen discriminación en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras del hogar.

13. Decreto Supremo N° 003-2010-MIMDES, que aprueba la Relación de Trabajos Peligrosos y Actividades Peligrosas o Nocivas para la Salud Integral y la Moral de las y los Adolescentes.

Norma que detalla las actividades que no pueden ser desarrolladas por niños y adolescentes en edad de trabajar en tanto ponen en riesgo su seguridad y salud.

14. Decreto Supremo N° 011-2014-TR, que aprueba el Protocolo Intersectorial Contra el Trabajo Forzoso.

El Protocolo establece mecanismos de coordinación de los diversos sectores estatales para la intervención efectiva contra situaciones de trabajo forzoso, a fin de asegurar la efectividad en la investigación, procesamiento y sanción de tal ilícito, así como una restitución en los derechos de la víctima.

15. Resolución Ministerial N° 265-2012-TR, que aprueba el “Protocolo de Actuación Sectorial en Trabajo Infantil”.

Norma aplicable a la fiscalización del trabajo del hogar desarrollado por adolescentes.

16. Resolución Directoral N° 213-2012-MTPE/2/16, que aprueba la Directiva General N° 002-2012-MTPE/2/16.

“Normas aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil”.

Norma aplicable a la fiscalización del trabajo del hogar desarrollado por adolescentes.

18. Resolución de Superintendencia N° 191-2005/SUNAT, que regula el

Registro de empleadores de trabajadores del hogar, de trabajadores del hogar y sus derechohabientes; modificado por la Resolución de Superintendencia N° 034-2013/SUNAT.

Norma que reglamenta el registro de empleadores de trabajadores del hogar, de los propios trabajadores del hogar y de sus derechohabientes.

19. Resolución Ministerial N° 173-2014-TR, que aprueba la Directiva General N° 001-2014-MTPE/2/14 “Directiva que establece precisiones sobre las obligaciones laborales establecidas en el régimen laboral especial de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar”.

Norma que sistematiza obligaciones sustantivas que deben ser cumplidas por los empleadores de trabajadores del hogar.

3. ALCANCE

La presente Directiva resulta aplicable para todos los integrantes del Sistema de Inspección del Trabajo a nivel nacional: Intendentes Regionales, Sub Intendentes de Resolución, Directores de Inspección del Trabajo, Subdirectores de Inspección del Trabajo, Jefes Zonales o funcionarios regionales que hagan sus veces, Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares.

4. ACRÓNIMOS

- SUNAFIL: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- INII: Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva.
- INSSI: Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo.

5. DEFINICIONES

5.1. Centro de trabajo: Residencia o casa-habitación donde el trabajador o la trabajadora del hogar desempeña sus labores.

5.2. Empleador: Persona natural a cuyo servicio labora el trabajador o trabajadora del hogar.

5.3. Trabajador o trabajadora del hogar: Hombre o mujer que realiza labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás tareas propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importe lucro o negocio para el empleador o sus familiares.

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

5.4. Inspector comisionado: Servidor público que integra los grupos de la carrera de inspector del trabajo de conformidad con la Ley N° 28806, Ley General del Inspección del Trabajo, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, así como las normas que regulan el ejercicio de la función pública.

5.5. Capacidad de ejercicio: Aptitud legal de una persona natural para ejercer personalmente los derechos que le competen, de acuerdo a los artículos 42 al 46 del Código Civil.

6. ATENCIÓN Y COMPROBACIÓN DE DATOS DE LA DENUNCIA

6.1. Las unidades de trámite documentario que reciban las denuncias que contengan un pedido de inspección de los derechos del régimen laboral de trabajadores del hogar, deben verificar que las denuncias contengan un número telefónico personal de contacto y dirección de correo electrónico a fin de que el inspector comisionado que reciba la orden de inspección pueda contactarse directamente con el trabajador afectado.

6.2. El inspector comisionado que recibe la orden de inspección deberá contactarse con el trabajador o trabajadora del hogar afectado a fin de recabar la mayor cantidad de información posible acerca de su situación laboral y condiciones de trabajo, elaborar la estrategia de intervención y desarrollar las actuaciones inspectivas.

6.3. El personal inspectivo deberá revisar el Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar y Derechohabientes, para verificar la información contenida en dicho registro y cotejarla con la información proporcionada por el trabajador o trabajadora del hogar en caso de denuncia.

6.4. El inspector comisionado podrá solicitar el concurso de las autoridades municipales del ámbito territorial que corresponda al domicilio del empleador, a fin de tener acceso a la información contenida en el Registro Municipal de Niños y Adolescentes Trabajadores, conforme lo establecen los artículos 52 y 53 del Código de los Niños y Adolescentes.

7. DEL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

En el desarrollo de las verificaciones del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el régimen laboral del trabajador o trabajadora del hogar, se aplicarán las siguientes reglas:

7.1. De la comprobación de la relación laboral sin necesidad de visita al centro de trabajo.

El inspector comisionado puede determinar la existencia de la relación laboral, sobre la base de elementos advertidos en sus actuaciones inspectivas, sin necesidad de visitar el centro de trabajo, a través de:

7.1.1 El Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar y Derechohabientes a cargo de la SUNAT, la verificación de la existencia de un contrato escrito, y de las constancias de pago que recibe el empleador por parte del trabajador.

7.1.2 La comprobación indirecta de la presencia física del trabajador en el domicilio del empleador inspeccionado realizando actividades afines a las propias del trabajo para el hogar, por intermedio de testigos, terceros o personal relacionado al centro de trabajo (administradores de edificio, vigilantes, o similares), o a través de fotos, cartas y otros medios de prueba que pudieran haber sido recabados por el inspector comisionado durante la comprobación de datos y entrevista.

7.2. De la visita de inspección al domicilio del empleador:

7.2.1. Se determina que la persona responsable del hogar, y por lo tanto, la

parte empleadora, es aquella que reúne tres características:

- a) Cuenta con capacidad de ejercicio;
- b) Esté en capacidad de ejercer alguno de los contenidos del poder de dirección: organización, supervisión y/o control sobre el trabajo o bien la facultad de sanción sobre el trabajador o trabajadora del hogar;
- c) Sea la responsable de pagar la remuneración del trabajador o trabajadora del hogar.

7.2.2. En la primera visita inspectiva, el inspector comisionado deberá solicitar al sujeto inspeccionado o persona que lo atienda, la autorización para ingresar al domicilio.

7.2.3. En caso que el inspector comisionado no cuente con la autorización para ingresar al domicilio del sujeto inspeccionado, debe procurar interrogar al sujeto inspeccionado o responsable en la puerta del domicilio, a fin de recabar información necesaria que le permita requerir la documentación que estime pertinente. Sin perjuicio de ello, puede solicitar la presencia del sujeto inspeccionado en las oficinas de la inspección del trabajo.

7.2.4. En este punto, cuando aún no se pueda comprobar la existencia de un vínculo laboral, o cuando sea necesario verificar otros aspectos contemplados en la orden de inspección (condiciones de seguridad y salud en el trabajo), el inspector comisionado deberá adoptar las siguientes acciones para ingresar al domicilio del sujeto inspeccionado:

- a) Cuando la autorización no sea otorgada por el sujeto inspeccionado, luego de haber procedido de acuerdo al numeral 7.2.3., el Inspector del Trabajo comisionado deberá informar dicha circunstancia a su Supervisor Inspector o al funcionario regional que haga sus veces. Luego solicitará al Juzgado de Paz Letrado del ámbito territorial donde reside el sujeto inspeccionado, la autorización judicial para el ingreso al domicilio, según refiere el artículo 67 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- b) Al apersonarse el inspector comisionado en el domicilio del sujeto inspeccionado, deberá informar al empleador sobre su obligación de colaborar con la inspección en virtud de la autorización judicial y la cuantía de la multa

administrativa correspondiente, en caso incumpla con tal deber. Si el sujeto inspeccionado denegara la entrada del inspector comisionado, a pesar de contar con autorización judicial para ingresar al domicilio, se propondrá la multa correspondiente a la infracción tipificada en el numeral 46.1 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, por obstrucción a la labor inspectiva.

c) Además, en los casos de negativa de ingreso con la respectiva autorización judicial, el inspector comisionado informará a su Supervisor, o quien haga sus veces en el ámbito regional, quien pondrá en conocimiento de la Procuraduría Pública competente a fin de que se inicien las medidas penales correspondientes.

7.2.5. Verificado el vínculo laboral y cuando el trabajador o trabajadora del hogar sea un menor de 18 años que realiza alguna de las siguientes actividades:

a) Contacto y/o exposición a productos químicos, sustancias tóxicas, sustancias cáusticas, vapores y gases tóxicos, sustancias corrosivas y elementos inflamables debido a que se manipulan en la esfera doméstica, como por ejemplo: uso de ácido muriático, lejía, desinfectantes, plaguicidas, insecticidas y similares;

b) Cuidado y vigilancia de ancianos, enfermos, bebés, niñas, niños o parientes, así como de predios y lugares los cuales requieren protección y cuya integridad esté sujeta al desempeño de un adolescente, poniendo en riesgo su propia seguridad y la de otras personas; o,

c) El trabajo doméstico en casa de terceros, familiares o no, bajo la modalidad "cama adentro" y que impidan la supervisión o inspección del trabajo.

d) Las condiciones de trabajo evidencien una situación de privación del libre tránsito o la comunicación del trabajador o la trabajadora del hogar.

En estos casos, se deberá ordenar el cese de las labores, de lo que se dejará constancia en el documento respectivo, sin perjuicio de exigir al empleador el pago de las remuneraciones y beneficios laborales pendientes de pago.

Asimismo, se deberá proceder de acuerdo a lo establecido en la Directiva General N° 002-2012-MTPE/2/16 y el Protocolo de Actuación Sectorial en materia de Trabajo Infantil, o en su defecto normas aplicables a la materia.

En tal caso, el inspector comisionado solicitará la intervención de las autoridades competentes, a efectos de la notificación a los padres o tutores y garantizar la protección del menor de edad.

7.3. Otras comprobaciones de la relación laboral:

7.3.1. Comprobada la existencia de la relación laboral, el domicilio donde se realiza el trabajo para el hogar debe ser considerado el centro de trabajo del trabajador o trabajadora del hogar para todos los efectos laborales.

7.3.2. En caso se verifique que no existe un contrato por escrito y el empleador niegue la existencia de un contrato verbal, prevalecerá la constatación de la realidad frente a la información que pudiese desprenderse de la documentación escrita o de las declaraciones de las partes.

7.3.3. El inspector comisionado extenderá una orden de comparecencia al sujeto inspeccionado, al comprobar la existencia del vínculo laboral, o cuando éste no se hubiere encontrado en el momento de la visita inspectiva, o cuando lo considere necesario para el esclarecimiento de algún aspecto de la investigación. Dicha orden podrá ser entregada al empleador o a algún habitante del domicilio inspeccionado, caso contrario, se procederá a dejar la orden de comparecencia bajo la puerta o al portero, de ser el caso.

7.3.4. El inspector comisionado debe consultar al trabajador o trabajadora del hogar si desea formar parte de la comparecencia a la que citará al sujeto inspeccionado. De producirse aceptación, se le citará en la misma fecha y hora del día de la comparecencia, ya sea de forma escrita o verbal según sea conveniente, a fin de realizar una reunión tripartita.

Cuando el sujeto inspeccionado o su representante no asiste a la comparecencia, el inspector comisionado propondrá la multa correspondiente a la infracción tipificada en el numeral 46.10 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, por infracción a la labor inspectiva.

7.4. Situaciones especiales:

7.4.1. En los casos donde un trabajador o trabajadora del hogar labore bajo la modalidad “cama adentro” y se verifique que no se le han brindado facilidades para su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de

trabajo, el inspector comisionado deberá proceder a efectuar el requerimiento respectivo para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, sin perjuicio de proponer la multa correspondiente a la infracción contenida en el numeral 24.13 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

7.4.2. En caso de detectarse la presencia de actos de hostilidad u hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador, el inspector comisionado propondrá una multa por infracción muy grave en materia de relaciones laborales, de acuerdo con el numeral 25.14 artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

7.4.3. De verificarse que el trabajador o trabajadora del hogar labora en condiciones que impliquen un riesgo para su salud e integridad física, se procederá a proponer una multa por infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el numeral 27.1 del artículo 27 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

7.4.4. Si la trabajadora del hogar estuviera embarazada o dentro del período de lactancia y se verifica que no se ha observado las normas específicas en materia de protección de su seguridad y salud, se calificará el hecho como infracción muy grave de acuerdo al numeral 25.16 del artículo 25º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

7.4.5. Si se detectase la comisión de cualquier otra infracción en materia de relaciones laborales (artículos 23º, 24º, 25º y otros aplicables del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo), el inspector comisionado procederá a efectuar el requerimiento respectivo para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, bajo los alcances de la legislación vigente.

8. SOBRE LOS OPERATIVOS DE OFICIO

8.1. La SUNAFIL, a través de la INII, deberá revisar el Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, y Derechohabientes, como fuente principal a fin de proporcionar las bases de datos sobre la población de empleadores a fiscalizar, a las instancias correspondientes para que procedan con la programación de operativos de inspección.

8.2. Los Planes Anuales de Inspección deberán contemplar la ejecución de operativos de orientación sobre el régimen de los trabajadores del hogar, así como la fiscalización de las agencias de empleo vinculadas a la colocación de trabajadores del hogar.

9. DE LA SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA PRESENTE DIRECTIVA

9.1. La Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo de la Sunafil, conforme a sus competencias, es la encargada de monitorear y supervisar el cumplimiento de la presente Directiva.

9.2. La Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva de la Sunafil es la encargada de cualquier aclaración respecto de la aplicación de la presente Directiva.

10. REGISTROS

10.1. Los Registros generados por la ejecución de las actuaciones inspectivas y de los procedimientos sancionadores que se desarrollen en la materia vinculada al régimen laboral de los trabajadores y las trabajadoras del hogar deberá ser ingresada en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) o en los formatos que disponga la SUNAFIL, para aquellos lugares en donde no esté implementado el SIIT.

10.2. El acervo documentario, informes, autorizaciones judiciales, entre otros generados por la aplicación de la presente Directiva, deben conservarse en los expedientes correspondientes, debidamente ordenados y conservados.

ANEXO 2

Proyectos de Ley sobre trabajadores y trabajadoras del hogar

Número de Proyecto	02437/2012-CR	Sumilla	Propone modificar los artículos 2, 5, 9, 12, 13 de la Ley 27986 Ley de los Trabajadores del Hogar, para que los mencionados trabajadores tengan una remuneración mínima, compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones.
		Estado	11/07/2013 En comisión Trabajo y Seguridad Social
		Propuesto por	Vicente Zeballos Salinas
Número de Proyecto	02990/2013-CR	Sumilla	Ley que modifica los artículos 3, 5, 9, 11, 13 y 17 de la Ley 27986, Ley de los trabajadores del hogar, referente a mejorar las condiciones laborales de más de 450 mil peruanos que prestan este servicio en el país.
		Estado	28/11/2013 En comisión Trabajo y Seguridad Social
		Propuesto por	Hugo Carrillo Cavero
Número de Proyecto	02958/2013-CR	Sumilla	Ley que regula las relaciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores del hogar.
		Estado	21/11/2013 En comisión Trabajo y Seguridad Social
		Propuesto por	Yonhy Lescano Ancieta

Número de Proyecto	03007/2013-CR	Sumilla	Propone modificar el artículo 5 de la Ley 27986, Ley de los trabajadores del hogar, para establecer el monto de la remuneración.
		Estado	02/12/2013 En comisión Trabajo y Seguridad Social 02/12/2013 En comisión Mujer y Familia
		Propuesto por	Kenji Fujimori Higuchi
Número de Proyecto	03708/2014-CR	Sumilla	Propone modificar los artículos 5, 8, 16, 17 y 18 de la Ley 27986, Ley de los trabajadores del hogar.
		Estado	19/08/2014 En comisión Trabajo y Seguridad Social
		Propuesto por	Agustín Molina Martínez
Número de Proyecto	03961/2014-CR	Sumilla	Propone modificar el artículo 3 de la Ley 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, referente a mejores condiciones para los trabajadores y trabajadoras del hogar.
		Estado	11/11/2014 En comisión Trabajo y Seguridad Social
		Propuesto por	Leyla Chihuán Ramos

Fuente: Página web del Congreso de la República (sección Iniciativas Legislativas)
Elaboración: Defensoría del Pueblo

BIBLIOGRAFÍA

ASTELARRA Judith. *Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina*. CEPAL: Santiago de Chile, 2004. Disponible en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/19624/lcl2154e.pdf>

BASTIDAS, María y Edgardo BALBÍN. *Las mujeres y trabajo decente en el Perú*. Lima: Asociación de Desarrollo Comunal, 2011.

CEPAL. *Pobreza y Desigualdad desde una perspectiva de género*. Panorama Social de América Latina 2002-2003. Naciones Unidas.

COMITÉ CEDAW. *Concluding comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Peru*. 2007.

COMITÉ CEDAW. Recomendación General N° 26 (2008), sobre trabajadoras migratorias.

DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección*. Serie Documentos Defensoriales – Documento N° 21. Lima: Adjuntía para los Derechos de la Mujer, 2012.

DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos*. Serie Informes de Adjuntía – Informe N° 007-2013-DP/ADM, Lima: Adjuntía para los Derechos de la Mujer, 2013.

KUZNESOF, Elizabeth “*Historia del servicio doméstico en la América hispana (1492-1980)*”. En: Elsa Chaney y Mary García Castro (editoras). *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta...y nada más. Trabajadoras del hogar en América Latina*. Caracas: Nueva Sociedad, 1993.

LÁZARO CATELLANOS Rosa, Emma ZAPATA MARTELO y Beatriz MARTINEZ CORONA. “*Cambios en el trabajo productivo, reproductivo, las relaciones de poder y los modelos de género en mujeres jefas de hogar*”. En: *Ra Ximbai*, septiembre-diciembre año/vol. 3, número 003, Universidad Autónoma Indígena de México, Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, El Fuerte, México. Disponible en: <http://www.ejournal.unam.mx/vol03-03/RXM003000303.pdf>

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, INEI y OIM. *“Resultados de la primera encuesta mundial a la comunidad peruana en el exterior – 2012”*. Lima: OIM, 2013.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Plan de acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras del hogar*. 2013.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Plan de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras del hogar-2014*.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Plan de Actuación: “Certificación de Competencias laborales para los trabajadores y las trabajadoras del hogar en el Perú – Años 2015-2016”*. Lima, marzo de 2015.

NOVAK, Fabián y Elizabeth SALMÓN. *Las obligaciones internacionales del Perú en materia de derechos humanos*. Lima: IDEI/PUCP, 2002.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *“El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina y el Caribe”*. En: Serie Notas OIT. 2010.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *“Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente”*. En: *Notas OIT. El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina*. Oficina Internacional del Trabajo. Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo, 2010.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Trabajo Decente para los trabajadores domésticos Informe IV (2)*. OIT, Ginebra, 2010.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Convenio 189 OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la Recomendación 201*. OIT, Ginebra, 2011.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*. Lima: OIT/Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013.

PEREIRA, Milena y VALIENTE, Hugo. *Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en los Estados del MERCOSUR*. Disponible en: http://www.mercosurmujeres.org/userfiles/file/doc_trabdom.pdf

SUNAFIL. *Proyecto de Directiva No 001-2015-SUNAFIL/INII sobre fiscalización de las obligaciones del régimen de los trabajadores y las trabajadoras del hogar*. Lima, marzo de 2015.

SUNAT. *Aportaciones a EsSalud y ONP*. Disponible en: http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php?option=com_content&id=2379:aportaciones-a-essalud-y-onp&Itemid=592

VALENZUELA, María Elena. *“Trabajo doméstico remunerado en América Latina”*. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales2/trabajo_domestico_ma-elena-valenzuela.pdf

VIVIANO LLAVE, Teresa. *Detrás del mandil: Trabajadoras del hogar víctimas de maltrato y hostigamiento sexual*. Lima: Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES), 2007.

Impreso en
los talleres gráficos de: VORENO E.I.R.L.
Jr. Puerta del Sol Mz. T5 Lt. 4 / 202 Lima 12
RUC: 20519145970
Telf.: 01 369 7366 / 949597233
Abril 2016
Lima - Perú