

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS  
POLÍTICAS**

**TESIS PARA OBTENER  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADA**

**ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA NUEVA Y  
ANTIGUA LEY DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR,  
BAGUA AMAZONAS 2021**

**Autor: Bach. Katty Rosario Rojas Bautista**

**Asesor: Dr. Héctor Miguel Manriquez Zapata**

**Registro:(.....)**

**CHACHAPOYAS – PERÚ**

**2022**

# AUTORIZACIÓN DE LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



## ANEXO 3-H

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

**1. Datos de autor 1**

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Rojas Bautista Kelly Rosario  
 DNI N°: 40934946  
 Correo electrónico: KKelly - directoria politicos@hotmail.com  
 Facultad: Derechos y Unión Política  
 Escuela Profesional: Derechos y Unión Política

**Datos de autor 2**

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): \_\_\_\_\_  
 DNI N°: \_\_\_\_\_  
 Correo electrónico: \_\_\_\_\_  
 Facultad: \_\_\_\_\_  
 Escuela Profesional: \_\_\_\_\_

**2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional**

\_\_\_\_\_

**3. Datos de asesor 1**

Apellidos y nombres: Martínez Zapata Víctor Miguel  
 DNI, Pasaporte, C.E N°: 47085959  
 Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) <https://orcid.org/0000-0001-5944-9050>



**Datos de asesor 2**

Apellidos y nombres: \_\_\_\_\_  
 DNI, Pasaporte, C.E N°: \_\_\_\_\_  
 Open Research and Contributor-ORCID <https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>

**4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Inmunología)**

[https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde\\_ford.html](https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html)  
5.06.00 Ciencias Políticas, 5.05.00 Derecho, 5.05.01. Derecho

**5. Originalidad del Trabajo**

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

**6. Autorización de publicación**

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 04 de enero de 2023

Rojas Bautista Kelly  
 Firma del autor 1

\_\_\_\_\_  
 Firma del autor 2

[Signature]  
 Firma del Asesor 1

\_\_\_\_\_  
 Firma del Asesor 2

## **DEDICATORIA**

A mi querido padre Cesar Maximiliano Rojas Flores y a mi adorada madre Yeny Rita Bautista Hualpa, por el amor y el apoyo incondicional que me han brindado a lo largo de mi vida universitaria, a mis hermanos Cesar y Gabriel, a mis abuelitas Elcira y Rosario, por ser quienes me cuidaron en mi niñez.

A mi estimado asesor Hector Miguel Enriquez Zapata, por haberme guiado en el proceso de la presente tesis.

## **AGRADECIMIENTO**

A lo docentes de la Escuela Profesional de Derecho por la formación recibida.

Al Dr. Héctor Miguel Manriquez Zapata asesor de esta tesis por su valioso aporte.

A la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de Bagua, Utcubamba, Condorcanqui y a la SUNAFIL Amazonas, por las facilidades brindadas para las coordinaciones con las trabajadoras del hogar, quienes también apoyaron con brindar la información de manera desinteresada

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ  
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph. D. Jorge Luis Maicelo Quintana.

**Rector**

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres

**Vicerrector Académico**

**Dra. María Nelly Luján Espinosa**

**Vicerrectora de Investigación**

Dr. Barton Gervasi Sajami Luna

**Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

## VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



# UNTRM

REGLAMENTO GENERAL  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

### ANEXO 3-L

#### VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo ( ), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Análisis Comparativo entre la nueva y antigua Ley de las Arbitradas del Hogar, Boya Arroyos 2021 del egresado \_\_\_\_\_ de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de esta Casa Superior de Estudios.



El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 19 de agosto de 2022

  
Firma y nombre completo del Asesor

Dr. Santiago Zapata Víctor Miguel.

**JURADO EVALUADOR DE LA TESIS**  
**Resolución de Decanato N° 0316-2020-UNTRM/FADCIP**



.....  
**Ms. German Auris Evangelista**  
PRESIDENTE



.....  
**Dr. Segundo Roberto Vásquez Bravo**  
SECRETARIO



.....  
**Ms. José Santos Ventura Sandoval**  
VOCAL

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



## ANEXO 3-Q

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Análisis Comparativo entre la nueva y antigua Ley de los Trabajadores del Hogar, Bagua Amoywas 2011

presentada por el estudiante ( )/egresado (x) Katty Rosario Rojas Bautista

de la Escuela Profesional de Derechos y Acción Política

con correo electrónico institucional Kkatty.derechospolitico@postmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 19 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual ( ) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene \_\_\_\_\_ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 28 de Septiembre del 2011

[Signature]  
SECRETARIO

[Signature]  
PRESIDENTE

[Signature]  
VOCAL

OBSERVACIONES:

.....  
.....

# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



## UNTRM

REGLAMENTO GENERAL  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

### ANEXO 3-5

#### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 21 de Noviembre del año 2021 siendo las 9.30 horas, el aspirante: Ratty Rosari Rojas Bautista, asesorado por \_\_\_\_\_ defiende en sesión pública presencial () / a distancia ( ) la Tesis titulada: Análisis Comparativa entre la Nueva y Antigua Ley de los Trabajadores del Hogar, Bagua Amazona 2021. para obtener el Título Profesional de Abogada a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:



Presidente: M<sup>g</sup>. Cesarin Delis Evangelista

Secretario: M<sup>g</sup>. Segundo Roberto Vazquez Izuelo

Vocal: M<sup>g</sup>. Jose Santo Ventura Sandoval

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría ( ) Desaprobado ( )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 10.30 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

## ÍNDICE O CONTENIDO GENERAL

<b>AUTORIZACIÓN DE LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM.....</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>iv</b>
<b>AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS.....</b>	<b>v</b>
<b>VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS.....</b>	<b>vi</b>
<b>JURADO EVALUADOR DE LA TESIS.....</b>	<b>vii</b>
<b>CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....</b>	<b>viii</b>
<b>ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....</b>	<b>ix</b>
<b>ÍNDICE O CONDENIDO GENERAL.....</b>	<b>x</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>xi</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>xii</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xiv</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>15</b>
<b>II. MATERIAL Y MÉTODOS.....</b>	<b>17</b>
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>19</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>41</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>47</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>48</b>
<b>VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>49</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>43</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1,</b>	Derechos laborales vulnerados en las trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>22</b>
<b>Tabla 2.</b>	Cumplimiento de derechos en las trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>24</b>
<b>Tabla 3,</b>	Cumplimiento de la edad mínima para el trabajo en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>26</b>
<b>Tabla 4.</b>	Cumplimiento del contrato formal para el trabajo en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>27</b>
<b>Tabla 5.</b>	Cumplimiento de remuneración adecuada en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>28</b>
<b>Tabla 6,</b>	Cumplimiento de la compensación por tiempo de servicios en las trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021....	<b>29</b>
<b>Tabla 7.</b>	Cumplimiento de descanso semanal en las trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>30</b>
<b>Tabla 8.</b>	Cumplimiento del descanso por días feriados en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>31</b>
<b>Tabla 9.</b>	Cumplimiento de vacaciones anuales en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>32</b>
<b>Tabla 10.</b>	Cumplimiento de las Gratificaciones por fiestas patrias y navidad en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021...	<b>33</b>
<b>Tabla 11.</b>	Cumplimiento de ambiente seguro para el trabajo en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>34</b>
<b>Tabla 12.</b>	Cumplimiento de facilidades para la educación en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>35</b>
<b>Tabla 13.</b>	Cumplimiento de seguridad social en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>36</b>
<b>Tabla 14.</b>	Diferencias generales entre la entre la antigua Ley (N°27986) y nueva Ley (N°31047) de las trabajadoras y trabajadores del hogar. Bagua 2021.....	<b>37</b>
<b>Tabla 15.</b>	Derechos contemplados en la antigua Ley (N°27986) y nueva Ley (N°31047) de las trabajadoras y trabajadores del hogar. Bagua Amazonas 2021.....	<b>38</b>
<b>Tabla 16.</b>	Otras diferencias significativas entre la antigua Ley (N°27986) y nueva Ley (N°31047) de las trabajadoras y trabajadores del hogar. Bagua 2021.....	<b>40</b>

## ÍNDICE DE FIGURA

<b>Figura 1.</b>	Derechos laborales vulnerados en las trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>23</b>
<b>Figura 2.</b>	Cumplimiento de derechos en las trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>25</b>
<b>Figura 3.</b>	Cumplimiento de la edad mínima para el trabajo en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>26</b>
<b>Figura 4,</b>	Cumplimiento del contrato formal para el trabajo en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>27</b>
<b>Figura 5.</b>	Cumplimiento de remuneración adecuada en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>28</b>
<b>Figura 6.</b>	Cumplimiento de la compensación por tiempo de servicios en las trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021....	<b>29</b>
<b>Figura 7.</b>	Cumplimiento de descanso semanal en las trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>30</b>
<b>Figura 8.</b>	Cumplimiento del descanso por días feriados en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>31</b>
<b>Figura 9.</b>	Cumplimiento de vacaciones anuales en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>32</b>
<b>Figura 10.</b>	Cumplimiento de las Gratificaciones por fiestas patrias y navidad en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021...	<b>33</b>
<b>Figura 11.</b>	Cumplimiento de ambiente seguro para el trabajo en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>34</b>
<b>Figura 12.</b>	Cumplimiento de facilidades para la educación en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>35</b>
<b>Figura 13.</b>	Cumplimiento de seguridad social en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.....	<b>36</b>
<b>Figura 14.</b>	Diferencias generales entre la entre la antigua Ley (N°27986) y nueva Ley (N°31047) de las trabajadoras y trabajadores del hogar. Bagua 2021.....	<b>37</b>
<b>Figura 15.</b>	Derechos contemplados en la antigua Ley (N°27986) y nueva Ley (N°31047) de las trabajadoras y trabajadores del hogar. Bagua Amazonas 2021.....	<b>38</b>
<b>Figura 16.</b>	Otras diferencias significativas entre la antigua Ley (N°27986) y nueva Ley (N°31047) de las trabajadoras y trabajadores del hogar. Bagua 2021.....	<b>40</b>

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar las diferencias entre la nueva y antigua ley en los casos de vulneración de derechos laborales de las trabajadoras del hogar en la localidad de Bagua Amazonas 2021. El estudio fue de enfoque cualitativo, de nivel descriptivo, tipo retrospectivo y transversal; la muestra se constituyó de 59 trabajadores del hogar seleccionados con un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los instrumentos utilizados fueron una ficha de recolección de datos y un cuestionario. Los resultados muestran que los derechos más vulnerados en las trabajadoras y trabajadores del hogar fueron que los empleados de trabajadores del hogar no realizan contratos de trabajo (2.93) y el menos vulnerado fue: Existen menores de edad trabajando (2.85). Asimismo, el derecho que más se cumple, aunque parcialmente, fue: Se cumple el descanso semanal por lo menos 24 horas para los trabajadores del hogar (1.93) y el que menos se cumple fue: Se realizan contrato de trabajo formal para el trabajado en el hogar (1.83). En cuanto a la diferenciación de la antigua Ley (N°27986) y nueva Ley (N°31047) de las trabajadoras y trabajadores del hogar se puede observar que en esta última se especifican y consignan más derechos y protección, las cuales son: los derechos colectivos, protección de derechos fundamentales, protección de la maternidad, prevención de sanción y hostigamiento sexual. Conclusión: se espera que la nueva ley garantice el cumplimiento de los derechos de los trabajadoras y trabajadores del hogar y mejore la condición de los mismas.

***Palabras claves:*** *trabajadores del hogar, derechos laborales, Ley N°31047*

## ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the differences between the new and old law in cases of violation of labor rights of domestic workers in the town of Bagua Amazonas 2021. The study was qualitative, descriptive, retrospective and cross-sectional. ; the sample was made up of 59 domestic workers selected with a non-probabilistic sampling for convenience. The instruments used were a data collection sheet and a questionnaire. The results show that the most violated rights in domestic workers were that the employees of domestic workers do not carry out employment contracts (2.93) and the least violated was: There are minors working (2.85). Likewise, the right that is most fulfilled, although partially, was: Weekly rest is fulfilled for at least 24 hours for domestic workers (1.93) and the one that is least fulfilled was: Formal work contract is made for the worker in the home (1.83). Regarding the differentiation of the old Law (N°27986) and the new Law (N°31047) of domestic workers, it can be observed that in the latter more rights and protection are specified and recorded, which are: collective rights, protection of fundamental rights, protection of maternity, prevention of sanction and sexual harassment. Conclusion: the new law is expected to guarantee compliance with the rights of domestic workers and improve their conditions.

***Keywords:*** *domestic workers, labor rights, Law No. 31047.*

## **I. INTRODUCCIÓN**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), más de 14 millones de mujeres en Sudamérica son trabajadoras domésticas remuneradas. De hecho, 14 de cada 100 mujeres trabajadoras se dedican al hogar, lo que la convierte en la ocupación numéricamente más importante del territorio. La OIT también reconoce que esta cifra es probablemente mayor, ya que las estadísticas apenas tienen en cuenta a los trabajadores domésticos que trabajan informalmente y no pueden ser registradas por el Estado, a los que trabajan por días o por horas, e incluso a las niñas, a las jóvenes y a los inmigrantes indocumentados que realizan trabajos domésticos con niños (Anicama, 2018).

Entre los trabajos dignos que más falta hacen se encuentran el trabajo doméstico remunerado, debido a los bajos salarios, las largas jornadas laborales, la escasa seguridad social y, sobre todo, los altos índices de las normas laborales vulneradas o incumplidas. A esto se suma un conjunto de prejuicios y estereotipos arraigados social y culturalmente que dificultan su distinción como actividad laboral, a pesar de que el trabajo doméstico produce la infraestructura material indispensable para la realización de otras actividades sociales, tanto públicas como privadas (Bastidas, 2018).

En América Latina y el Caribe, una de las regiones más dispares del mundo, se mantienen muchas diferencias debido a un mercado laboral segmentado que excluye a las mujeres por ser ellas la causa del cuidado. Este mercado condiciona la entrada de las mujeres y sus oportunidades laborales a alternativas que permitan gestionar la conciliación, al tiempo que convierte el trabajo a domicilio en una de las pocas alternativas al empleo precario que probablemente elijan las mujeres. pueden continuar sus estudios o no participar en la formación profesional (Bobadilla, 2020).

Asimismo, en esta misma región existen entre 115 y 186 millones de personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado, de las cuales el 93% son mujeres. La labor doméstica representa aproximadamente el 10,5% y el 14,3% del trabajo de las mujeres en la zona, lo que significa que la mayoría de la población activa, especialmente las mujeres, lo hace condiciones precarias y sin ingresos de protección social. Los países con mayor número de mujeres trabajando como empleadas domésticas son Paraguay, Argentina y Brasil. Sus ingresos son iguales o inferiores al 50% de la media de todos los trabajadores, a pesar de que en casi todos los países existe un salario mínimo legalmente definido (OIT, 2016)

Según estadísticas del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA), en 2018 el número de trabajadores domésticos representó el 3,1% del total de la población económicamente activa (PEA) en el Perú. Además, se informó que entre 2014 y 2018 hubo una ligera disminución en el número de trabajadores domésticos. SINTRAGOGARP (2019). La Ley de Trabajadores del Hogar No. 27986, al no identificar el derecho a un salario mínimo esencial, simplemente establece que el costo de los salarios de los trabajadores del hogar en cualquier forma será determinado por acuerdo independiente de los principales". Esta es quizás la razón principal por la cual, en 2014 y 2018, más del 60% de las trabajadoras del hogar dicen que el salario que reciben está por debajo del salario mínimo (COMITÉ.DESC, 2019)

En el Perú, la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (2017) permite consensuar el número de horas dedicadas por hombres y mujeres a la fuerza de trabajo remunerada, según el género; y el número de horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado en el hogar. Así, mientras las mujeres dedican una media de 39 horas y 28 minutos a la semana al trabajo doméstico no remunerado, los hombres dedican 15 horas y 53 minutos a la semana. Comparando los dos resultados, las mujeres trabajaron 23 horas y 35 minutos más que los hombres en las tareas domésticas no remuneradas.

En consideración a lo que se mencionó de las investigaciones, se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Cuál son las diferencias entre la nueva y antigua ley en los casos de vulneración de derechos laborales de las trabajadoras del hogar en la localidad de Bagua Amazonas 2020 2021?

Siendo el problema antes mencionado, el presente trabajo se desarrolló en base a objetivos por la cual fue: Analizar las diferencias entre la nueva y antigua ley en los casos de vulneración de derechos laborales de las trabajadoras del hogar en la localidad de Bagua Amazonas 2020 2021. Y en cuanto a los objetivos específicos: Conocer los derechos laborales que se vulneran con mayor frecuencia en las trabajadoras del hogar en la localidad de Bagua, región Amazonas 2020 2021. Identificar el abordaje de la nueva ley sobre derechos laborales de las trabajadoras del hogar e identificar el abordaje de la antigua ley sobre derechos laborales de las trabajadoras del hogar.

Y por cuanto a la hipótesis fue: respecto a la Hipótesis Alternativa (H<sub>i</sub>): Existen diferencias significativas entre el abordaje de los derechos laborales entre la nueva y antigua ley de las trabajadoras del hogar en la localidad de Bagua Amazonas 2020 2021.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

Se utilizó el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo comparativo, retrospectivo y transversal. Hernández (2008), tomó en cuenta la metodología del estudio, la cual fue la siguiente:

**El diagrama del diseño será el siguiente:**



**Dónde:**

**M** = Muestra (trabajadoras del hogar que expresaron vulneración de sus derechos de los trabajadores del hogar)

**O<sub>1</sub>**=Observación de la variable: Abordaje de la nueva ley en los derechos laborales de los trabajadores del hogar.

**O<sub>2</sub>**= Observación de la variable: Abordaje de la antigua ley en los derechos laborales de los trabajadores del hogar.

Se utilizó como método de investigación el método hipotético deductivo.

### 2.2. Población de estudio:

Está integrado por 59 trabajadoras del hogar que han sufrido violaciones a sus derechos laborales en la ciudad de Bagua en los años 2020 y 2021 y que, en algunos casos, se encuentran en la Dirección Subregional de Trabajo y Promoción del Empleo de esta localidad.

#### **Criterios de inclusión**

- Trabajadoras del hogar que percibieron vulneración de sus derechos
- Trabajadoras del hogar que desearon participar en el estudio.

#### **Criterios de exclusión**

- Trabajadoras que brindaron información incompleta
- Trabajadoras del hogar que laboran regularmente como tal

#### **Muestra:**

La muestra se encontró conformada por toda la población de estudio, considerado los criterios de inclusión y exclusión, es así que la muestra estuvo constituida por

59 trabajadoras del hogar. El tipo de muestreo utilizado es el muestreo no probabilístico por conveniencia, propuesto por Hernández (2008).

### **VARIABLES DE ESTUDIO**

**Variable 1:** Abordaje de la nueva ley en los derechos laborales de los trabajadores del hogar

**Variable 2:** Abordaje de la antigua ley en los derechos laborales de los trabajadores del hogar

### **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

- **Técnica:** Se utilizó la técnica del cuestionario y la revisión documentaria según lo propuesto por Hernández (2008).
- **Instrumentos:**  
Para las variables de investigación se utiliza un formulario de recolección de datos, que considera datos generales de casos, luego ítems que se refieren a datos sobre violaciones a los derechos de las trabajadoras domésticas, tipos de derechos laborales que han sido violados tanto en la antigua como en la nueva ley de trabajadoras domésticas. El instrumento se mide utilizando una escala nominal.

La validez del instrumento de medida se realiza a través de la evaluación de 3 expertos, cuyos resultados fueron analizados con la prueba estadística de V de Aiken para encontrar el índice de validez. Para mayor confiabilidad, se aplicó el método Alpha de Cronbach., cuyo resultado mostró el valor de confiabilidad.

### **2.4. Análisis de datos**

La información recolectada se procesó mediante el programa estadístico SPSS v.26 y la hoja de cálculo Excel v.2019. Para el análisis de los datos, se realizó un análisis descriptivo considerando frecuencias absolutas y relativas. Los resultados se presentan en forma de tablas simples, tablas de contingencia y gráficos de barras, teniendo en cuenta un nivel de confianza del 95%, un margen de error inferior al 5% y un umbral de significación inferior a 0,05.

### III. RESULTADOS

#### Cuadro 1

*Datos generales de las trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados, Bagua Amazonas 2021.*

<b><i>Edad</i></b>	<b><i>f<sub>i</sub></i></b>	<b><i>%</i></b>
De 17 a 27 años	28	47.5
De 28 a 40 años	25	42.4
De 41 a 60 años	6	10.2
Total	59	100

<b><i>Sexo</i></b>	<b><i>f<sub>i</sub></i></b>	<b><i>%</i></b>
Masculino	3	5.1
Femenino	56	94.9
Total	59	100

<b><i>Procedencia</i></b>	<b><i>f<sub>i</sub></i></b>	<b><i>%</i></b>
Aramango	3	5.1
Bagua	28	47.5
Chiriaco	1	1.7
Copallin	4	6.8
El Parco	5	8.5
Imaza	2	3.4
La Peca	15	25.4
Alenya	1	1.7
Total	59	100

Fuente: elaboración propia.

#### **Interpretación**

En la tabla se observa que del 100 % (59) de trabajadores del hogar encuestados, el 47.5 %

(28) tienen de 17 a 27 años, el 42.4 % (25) tienen de 28 a 40 años y el 10.2 % (6) tienen de 41 a 60 años. En cuanto al sexo, el 94.9 % (56) son de sexo femenino y solo el 5.1 % (3) masculino. En cuanto a la procedencia, el 47.5 % (28) son de Bagua, el 25.4 % (15) de la Peca, el 8.5 % (5) del Parco, el 6.8 % (4) de Copallín, el 5.1 % (3) de Aramango, el 3.4 %

(2) Imaza, el 1.7 % (1) de Chiriaco y el 1.7 % (1) de Alenya.

## Cuadro 2

*Datos generales de las trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados, Bagua Amazonas 2021.*

<b><i>Modalidad de trabajo</i></b>	<b><i>f<sub>i</sub></i></b>	<b><i>%</i></b>
Cama adentro	20	33.9
Cama afuera	29	66.1
Total	59	100

<b><i>Tiene contrato laboral</i></b>	<b><i>f<sub>i</sub></i></b>	<b><i>%</i></b>
Si	2	3.4
No	57	96.6
Total	59	100

<b><i>Conoce Ud. que tiene una ley que establece los derechos de los trabajadores del hogar</i></b>	<b><i>f<sub>i</sub></i></b>	<b><i>%</i></b>
Si	25	42.4
No	34	57.6
Total	59	100

<b><i>Conoce Ud. que se publicó una nueva ley con mejoras en los derechos laborales para las trabajadoras del hogar</i></b>	<b><i>f<sub>i</sub></i></b>	<b><i>%</i></b>
Si	22	37.3
No	37	62.7
Total	59	100

<b><i>En algún momento sintió que sus derechos como trabajador del hogar se vieron afectados</i></b>	<b><i>f<sub>i</sub></i></b>	<b><i>%</i></b>
Si	37	62.7
No	22	37.3
Total	59	100

<b><i>Realizó algún reclamo o denuncia ante la autoridad cuando sintió que sus derechos se vieron vulnerados</i></b>	<b><i>f<sub>i</sub></i></b>	<b><i>%</i></b>
Si	7	11.9
No	42	88.1
Total	59	100

Fuente: elaboración propia.

### **Interpretación**

En cuanto a la modalidad de trabajo, el 66.1 % (29) laboran fuera de casa y el 33.9 % (20) dentro de casa. En cuanto a disposición de contrato laboral, el 96.6 % (57) no tienen contrato y solo el 3.4 % (2) tienen contrato. En cuanto al conocimiento sobre la ley que establece los derechos de trabajadores del hogar, el 57.6 % (34) no conoce la ley y solo el 42.4 % (25) conoce la ley, aunque de manera parcial. Sobre el conocimiento de una nueva ley con mejoras en los derechos laborales, el 62.7 % (37) no conoce que se haya dado y solo el 37.3

% (22) tiene referencias de la publicación de dicha ley. Por otro lado, un 62.7 % (37) sintió que algún momento sus derechos como trabajador del hogar se vieron afectados y el 37.3 %

(22) no sintió que afectaron sus derechos. Finalmente, el 88.1 % (42) no realizó ninguna denuncia cuando sus derechos se vieron vulnerados y solo el 11.9 % (7) si realizaron un reclamo o denuncia ante la autoridad.

**Tabla 1**

*Derechos laborales vulnerados en las trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*

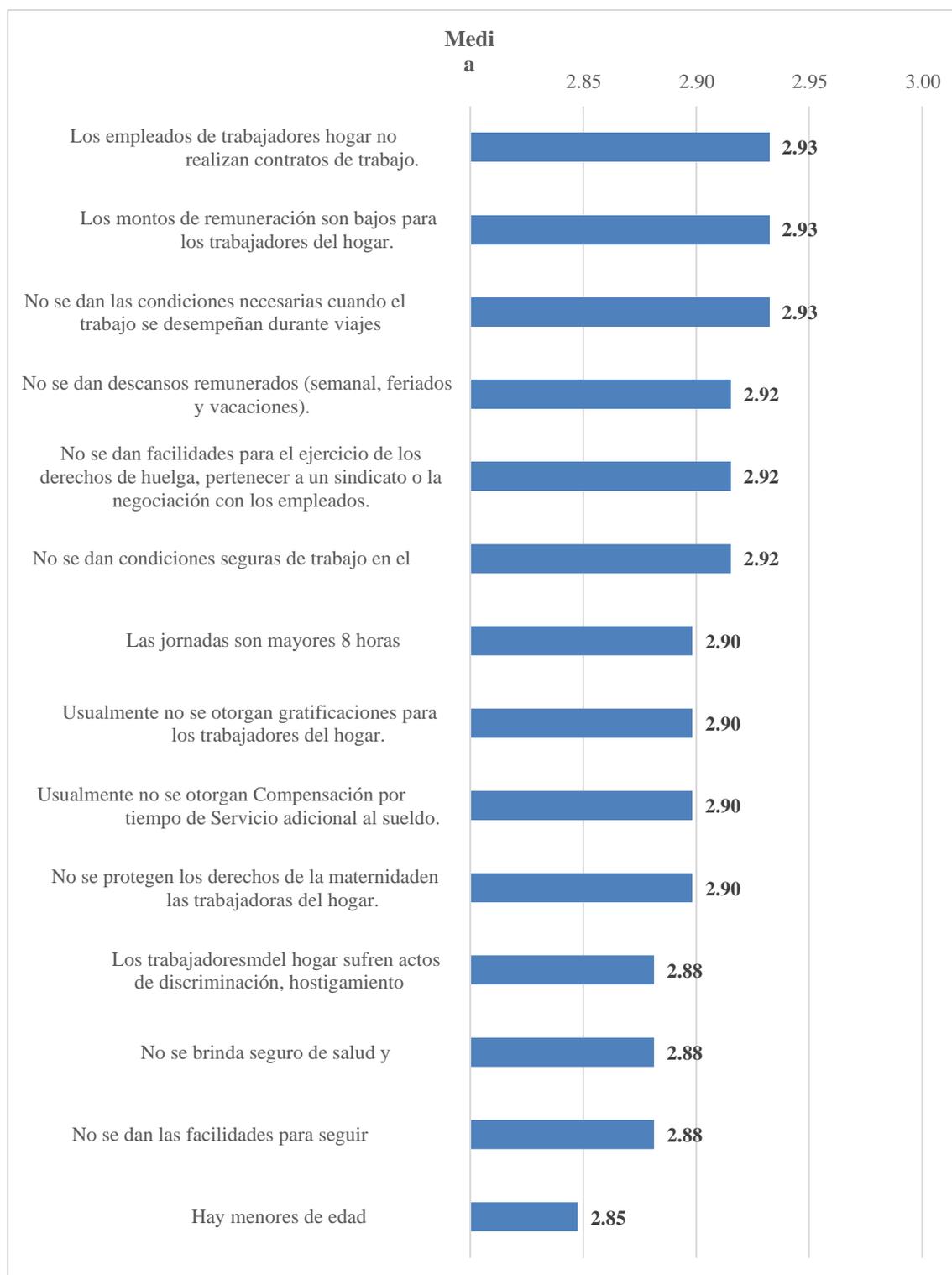
<i>Derechos vulnerados</i>	<i>n*</i>	<i>Media**</i>	<i>DS***</i>
Los empleadores de trabajadores hogar no realizan contratos de trabajo.	59	2.93	0.52
Los montos de remuneración son bajos para los trabajadores del hogar.	59	2.93	0.25
No se dan las condiciones necesarias cuando el trabajo se desempeñan durante viajes familiares.	59	2.93	0.25
No se dan descansos remunerados (semanal, feriados y vacaciones).	59	2.92	0.36
No se dan facilidades para el ejercicio de los derechos de huelga, pertenecer a un sindicato o la negociación con los empleados.	59	2.92	0.30
No se dan condiciones seguras de trabajo en el hogar.	59	2.92	0.28
Las jornadas son mayores 8 horas diarias.	59	2.90	0.36
Usualmente no se otorgan gratificaciones para los trabajadores del hogar.	59	2.90	0.34
Usualmente no se otorgan Compensación por tiempo de Servicio adicional al sueldo.	59	2.90	0.33
No se protegen los derechos de la maternidad en las trabajadoras del hogar.	59	2.90	0.30
Los trabajadores del hogar sufren actos de discriminación, hostigamiento sexual.	59	2.88	0.33
No se brinda seguro de salud y pensión.	59	2.88	0.28
No se dan las facilidades para seguir estudiando.	59	2.88	0.25
Hay menores de edad trabajando.	59	2.85	0.33

Fuente: Elaboración propia a partir de los instrumentos aplicados

Legenda: \**muestra*    \*\**promedio (escala del 1 al 3)*    \*\*\**desviación estándar*

**Figura 1**

*Derechos laborales vulnerados en las trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*



Fuente: tabla 14

En la tabla y figura 01 se observan los derechos vulnerados en las trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados en la localidad de Bagua en una escala de escala del 1 al 3, en ese sentido el derecho más vulnerado fue que: *Los empleados de trabajadores del hogar no realizan contratos de trabajo* (2.93) y el menos vulnerado fue: *Existen menores de edad trabajando* (2.85).

**Tabla 2**

*Cumplimiento de derechos en los trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*

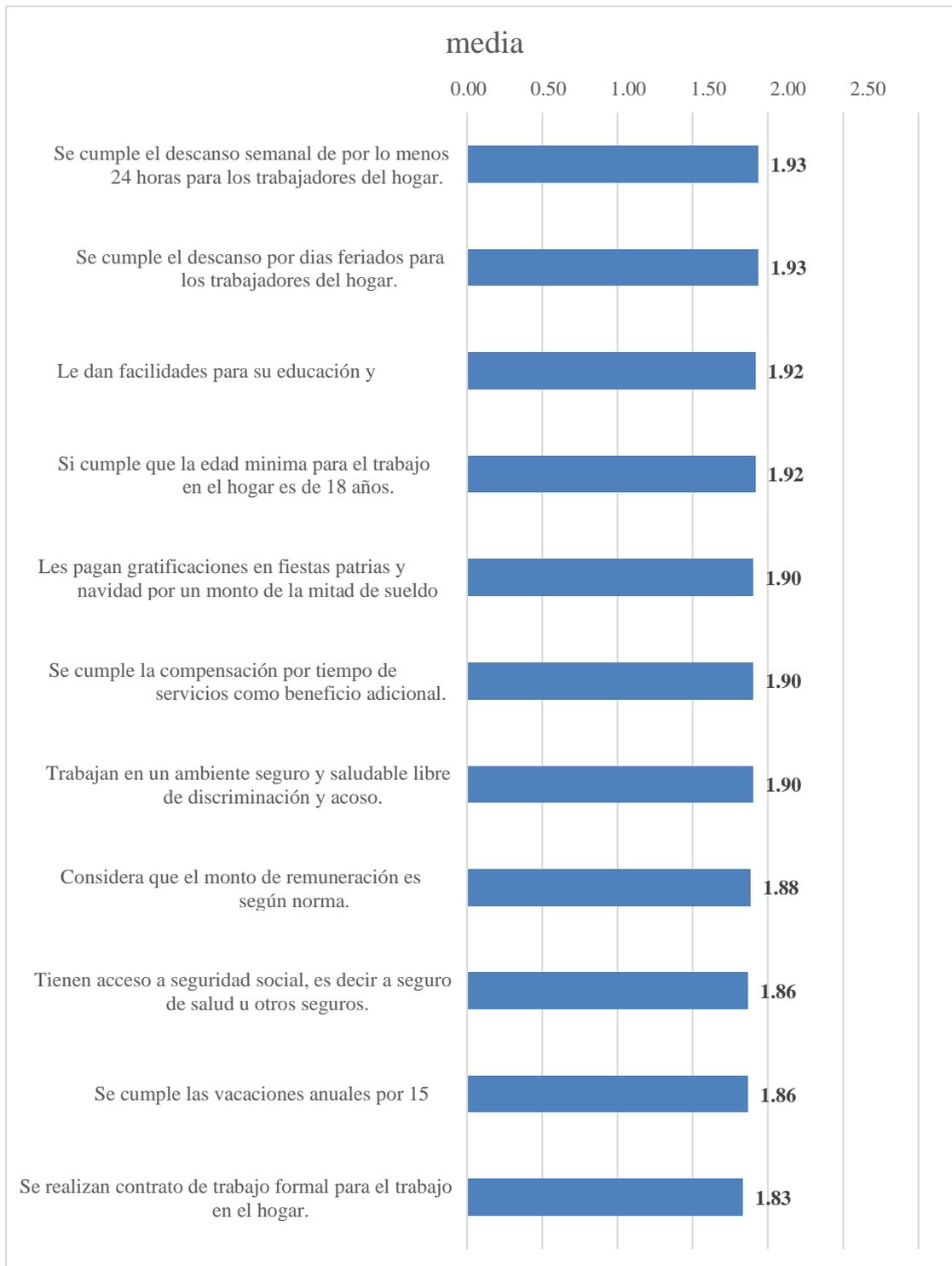
<b>Derechos</b>	<b>n*</b>	<b>Media**</b>	<b>DS***</b>
Se cumple el descanso semanal de por lo menos 24 horas para los trabajadores del hogar.	59	1.93	0.50
Se cumple el descanso por días feriados para los trabajadores del hogar.	59	1.93	0.46
Le dan facilidades para su educación y superación.	59	1.92	0.48
Si cumple que la edad mínima para el trabajo en el hogar es de 18 años.	59	1.92	0.42
Les pagan gratificaciones en fiestas patrias y navidad por un monto de la mitad de sueldo regular.	59	1.90	0.49
Se cumple la compensación por tiempo de servicios como beneficio adicional.	59	1.90	0.45
Trabajan en un ambiente seguro y saludable libre de discriminación y acoso.	59	1.90	0.43
Considera que el monto de remuneración es según norma.	59	1.88	0.44
Tienen acceso a seguridad social, es decir a seguro de salud u otros seguros.	59	1.86	0.53
Se cumple las vacaciones anuales por 15 días.	59	1.86	0.52
Se realizan contrato de trabajo formal para el trabajo en el hogar.	59	1.83	0.57

Fuente: Elaboración propia a partir de los instrumentos aplicados

En la tabla y figura 02 se observa el cumplimiento de derechos en las trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados en una escala del 1 al 3, en tal sentido el derecho que más se cumple, aunque parcialmente, fue: *Se cumple el descanso semanal por lo menos 24 horas para los trabajadores del hogar* (1.93) y el que menos se cumple fue: *Se realizan contrato de trabajo formal para el trabajado en el hogar* (1.83).

## Figura 2

*Cumplimiento de derechos laborales en las trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*



Fuente: tabla 02

**Tabla 3**

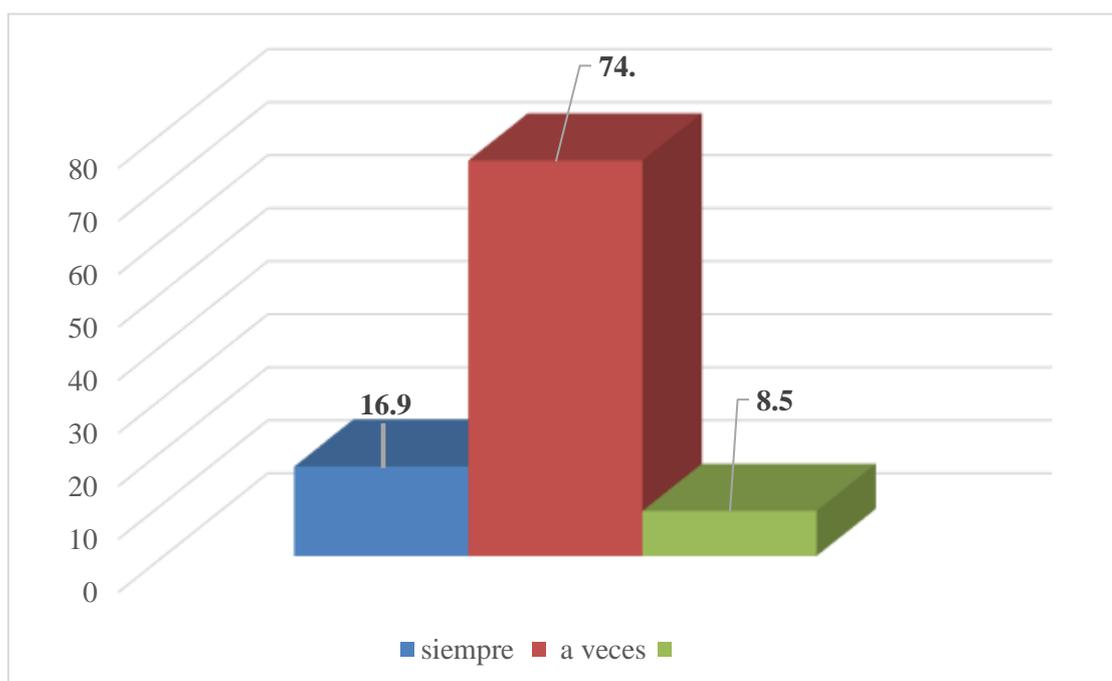
*Cumplimiento de la edad mínima para el trabajo en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*

<b>Edad mínima para el trabajo.</b>	<b><i>f<sub>i</sub></i></b>	<b>%</b>
Siempre	10	16.9
A veces	44	74.6
Nunca	5	8.5
Total	59	100

Tabla: Elaboración propia.

**Figura 3**

*Cumplimiento de la edad mínima para el trabajo en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*



Fuente: tabla 03

**Interpretación:**

En la tabla y figura 03 se muestra que el 73.7 % (44) de trabajadores del hogar consideran que solo a veces se cumple la *edad mínima para el trabajo (18 años)*, asimismo el 8.5 % (5) considera que nunca se cumple y solamente el 16.9 % (10) considera que siempre se cumple.

**Tabla 4**

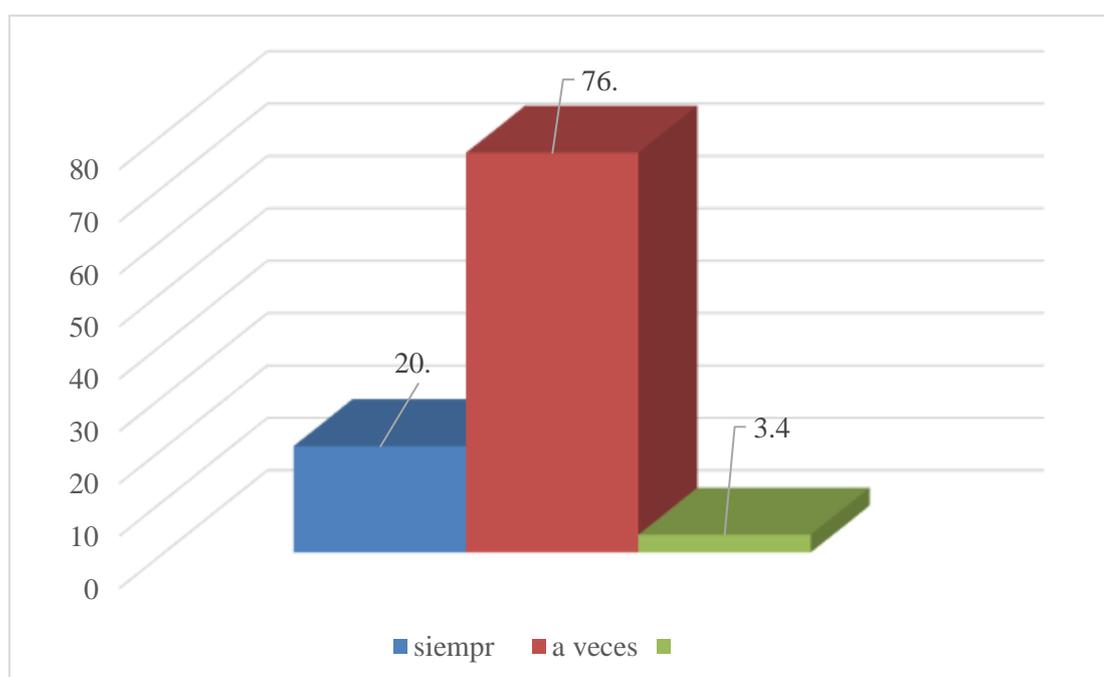
*Cumplimiento del contrato formal para el trabajo en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*

<b>Contrato formal para el trabajo.</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	12	20.3
A veces	45	76.3
Nunca	2	3.4
Total	59	100

Fuente: elaboración propia

**Figura 4**

*Cumplimiento del contrato formal para el trabajo en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*



Fuente: tabla 04

### **Interpretación**

En la tabla y figura 04 se muestra que el 76.3 % (44) de trabajadores del hogar consideran que solo a veces se cumple el *contrato formal para el trabajo*, asimismo el 3.4 % (2) considera que nunca se cumple y solamente el 20.3 % (10) considera que siempre se cumple.

**Tabla 5**

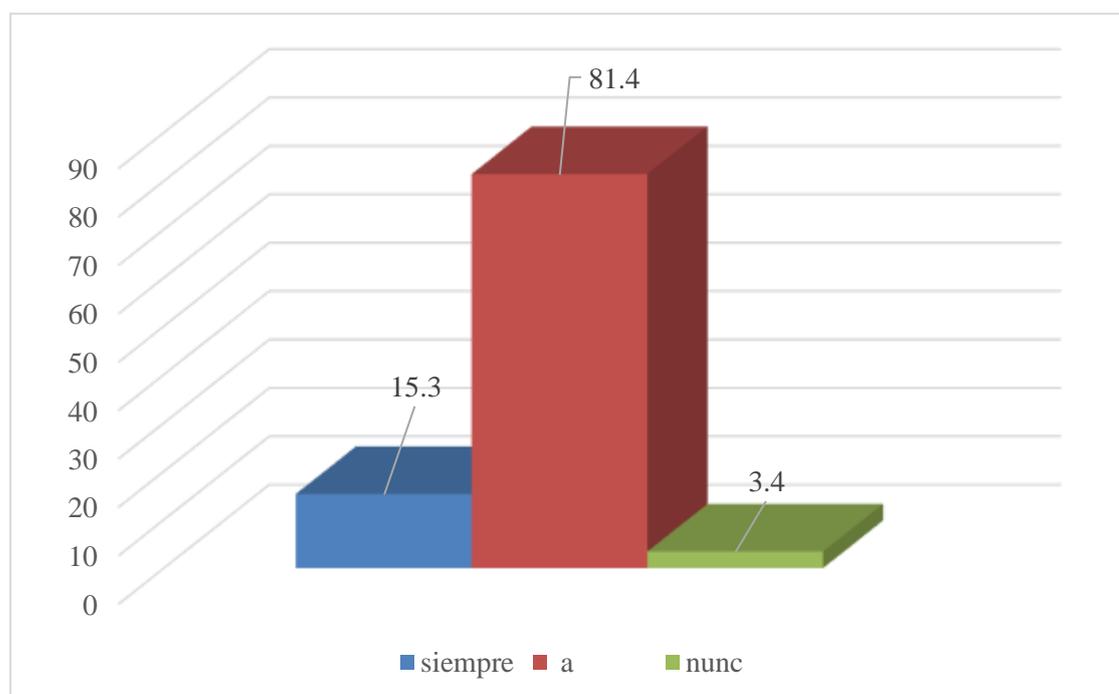
*Cumplimiento de remuneración adecuada en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*

<b>Remuneración adecuada</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	9	15.3
A veces	48	81.4
Nunca	2	3.4
Total	59	100

Fuente: elaboración propia.

**Figura 5**

*Cumplimiento de remuneración adecuada en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*



Fuente: tabla 05

### **Interpretación**

En la tabla y figura 05 se muestra que el 81.4 % (48) de trabajadores del hogar consideran que solo a veces se cumple la *remuneración adecuada*, asimismo el 3.4 % (2) considera que nunca se cumple y solamente el 15.3 % (9) considera que siempre se cumple.

**Tabla 6**

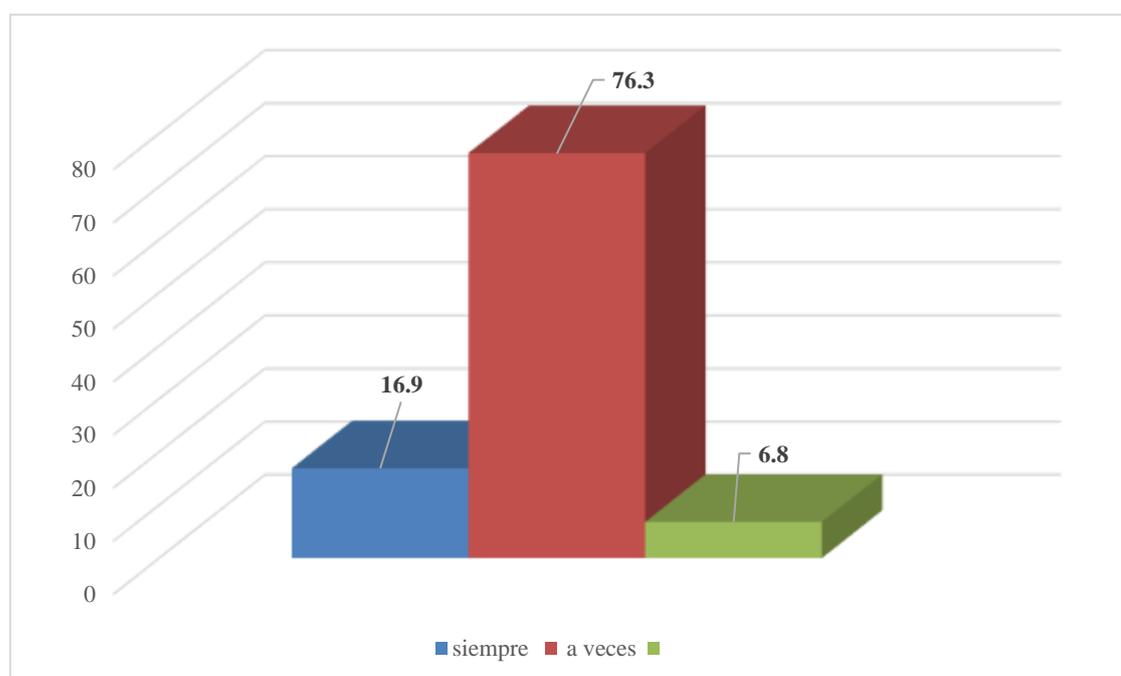
*Cumplimiento de la compensación por tiempo de servicios en las trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*

<i>Compensación por tiempo de servicio.</i>	<i>f<sub>i</sub></i>	<i>%</i>
Siempre	10	16.9
A veces	45	76.3
Nunca	4	6.8
Total	59	100

Fuente: elaboración propia.

**Figura 6**

*Cumplimiento de la compensación por tiempo de servicios en las trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*



Fuente: tabla 06

### **Interpretación**

En la tabla y figura 06 se muestra que el 76.3 % (45) de trabajadores del hogar consideran que solo a veces se cumple la *compensación por tiempo de servicios*, asimismo el 6.8 % (4) considera que nunca se cumple y solamente el 16.9 % (10) considera que siempre se cumple.

**Tabla7**

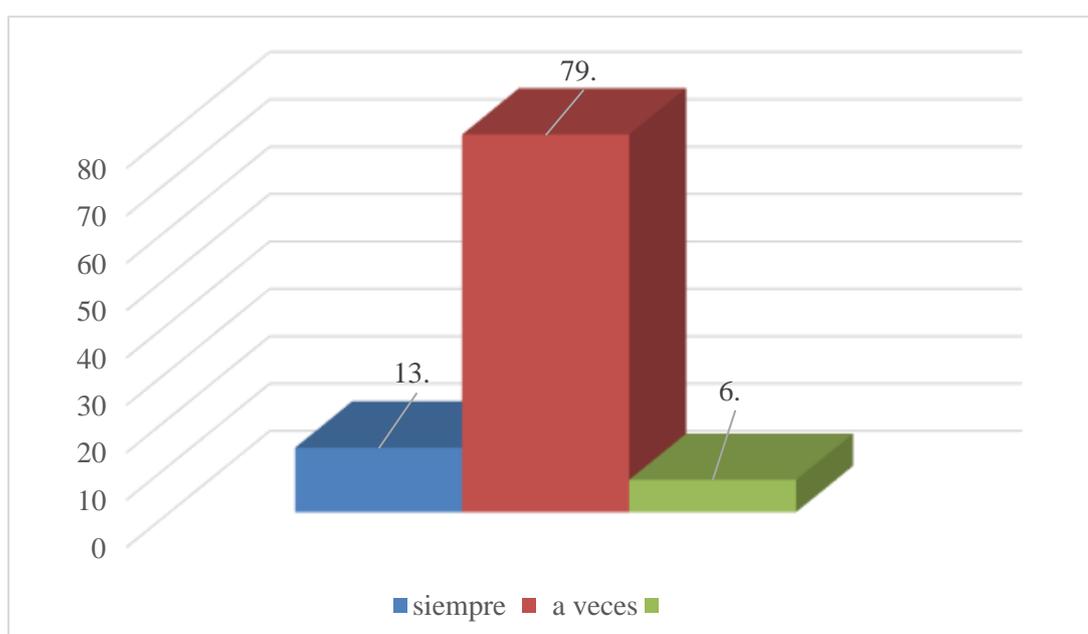
*Cumplimiento de descanso semanal en la trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021*

<i>Descanso semanal</i>	<i>f<sub>i</sub></i>	<i>%</i>
Siempre	8	13.6
A veces	47	79.7
Nunca	4	6.8
Total	59	100

Fuente: elaboración propia.

**Figura 7**

*Cumplimiento de descanso semanal en la trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021*



Fuente: tabla 07

### **Interpretación**

En la tabla y figura 07 se muestra que el 79.7 % (47) de trabajadores del hogar consideran que solo a veces se cumple el *descanso semanal*, asimismo el 6.8 % (4) considera que nunca se cumple y solamente el 13.6 % (8) considera que siempre se cumple.

**Tabla 8**

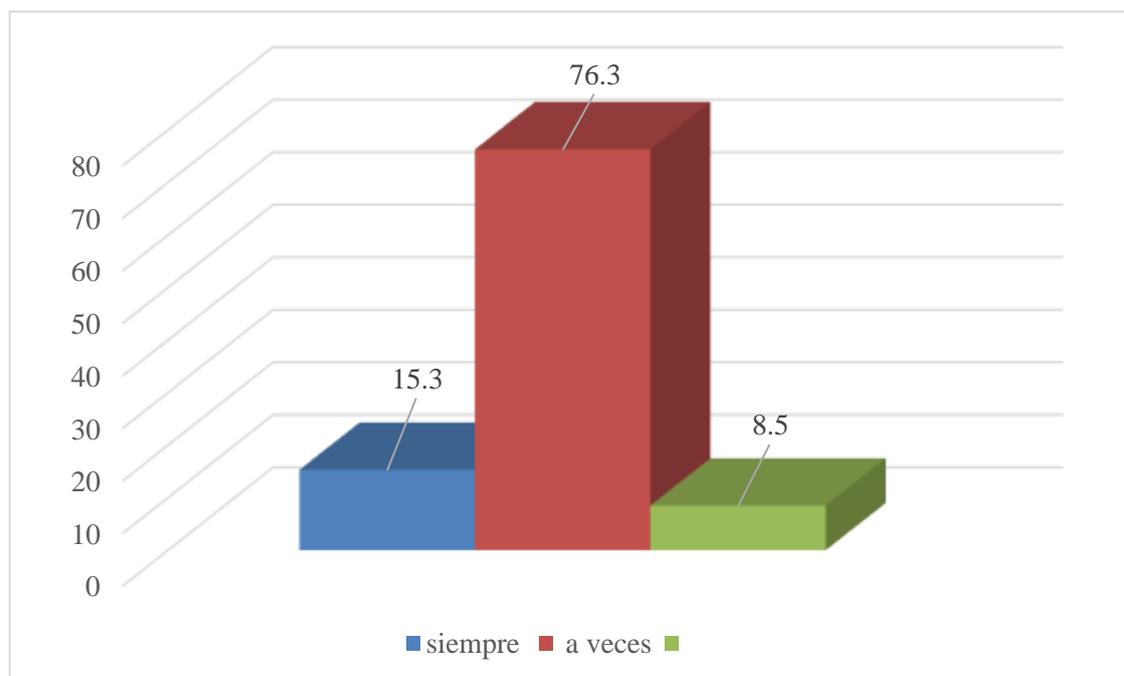
*Cumplimiento del descanso por días feriados en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*

<b>Descanso por días feriados</b>	<b><i>f<sub>i</sub></i></b>	<b>%</b>
Siempre	9	15.3
A veces	45	76.3
Nunca	5	8.5
Total	59	100

Fuente: elaboración propia.

**Figura 8**

*Cumplimiento del descanso por días feriados en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*



Fuente: tabla 08

### **Interpretación**

En la tabla y figura 08 se muestra que el 76.3 % (45) de trabajadores del hogar consideran que solo a veces se cumple el *descanso por días feriados*, asimismo el 8.5 % (5) considera que nunca se cumple y solamente el 15.3 % (8) considera que siempre se cumple.

**Tabla 9**

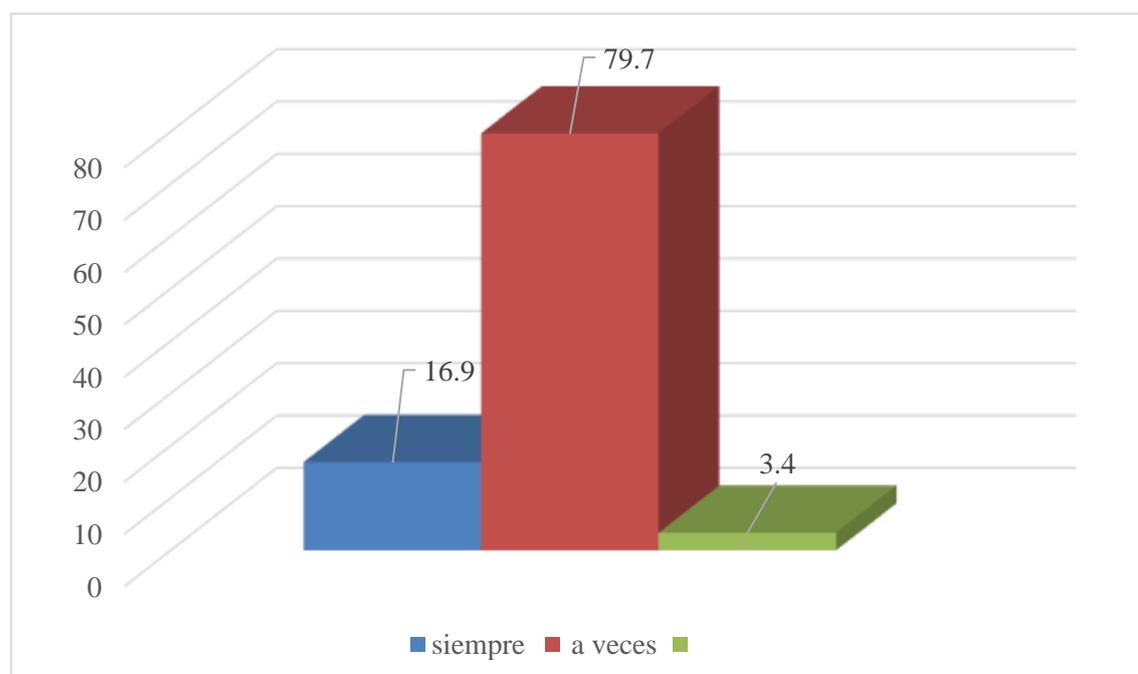
*Cumplimiento de vacaciones anuales en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*

<i>Vacaciones anuales</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Siempre	10	16.9
A veces	47	79.7
Nunca	2	3.4
Total	59	100

Fuente: elaboración propia.

**Figura 9**

*Cumplimiento de vacaciones anuales en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*



Fuente: tabla 09

### **Interpretación**

En la tabla y figura 09 se muestra que el 79.7 % (47) de trabajadores del hogar consideran que solo a veces se cumple las *vacaciones anuales*, asimismo el 3.4 % (2) considera que nunca se cumple y solamente el 16.9 % (10) considera que siempre se cumple.

**Tabla 10**

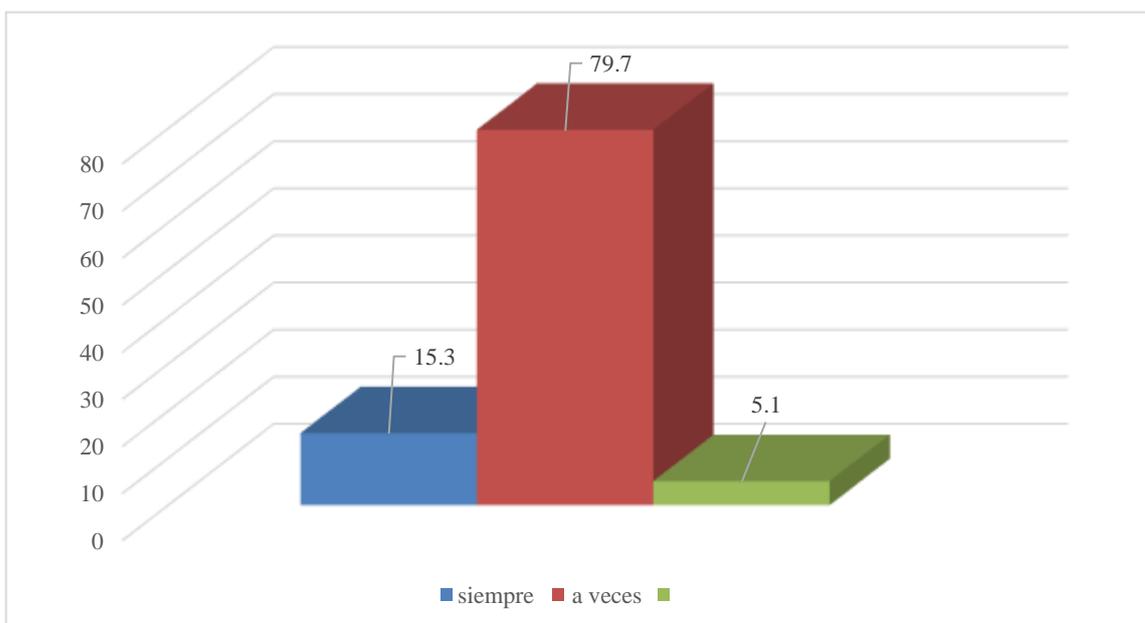
*Cumplimiento de las Gratificaciones por fiestas patrias y navidad en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*

<i>Gratificaciones por fiestas patrias y navidad</i>	<i>f<sub>i</sub></i>	<i>%</i>
Siempre	9	16.9
A veces	47	79.7
Nunca	3	5.1
Total	59	100

fuente: elaboración propia.

**Figura 10**

*Cumplimiento de las Gratificaciones por fiestas patrias y navidad en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*



Fuente: tabla 10

### **Interpretación**

En la tabla y figura 10 se muestra que el 79.7 % (47) de trabajadores del hogar consideran que solo a veces se cumple las *gratificaciones por fiestas patrias y navidad*, asimismo el 5.1

% (3) considera que nunca se cumple y solamente el 16.9 % (9) considera que siempre se cumple.

**Tabla 11**

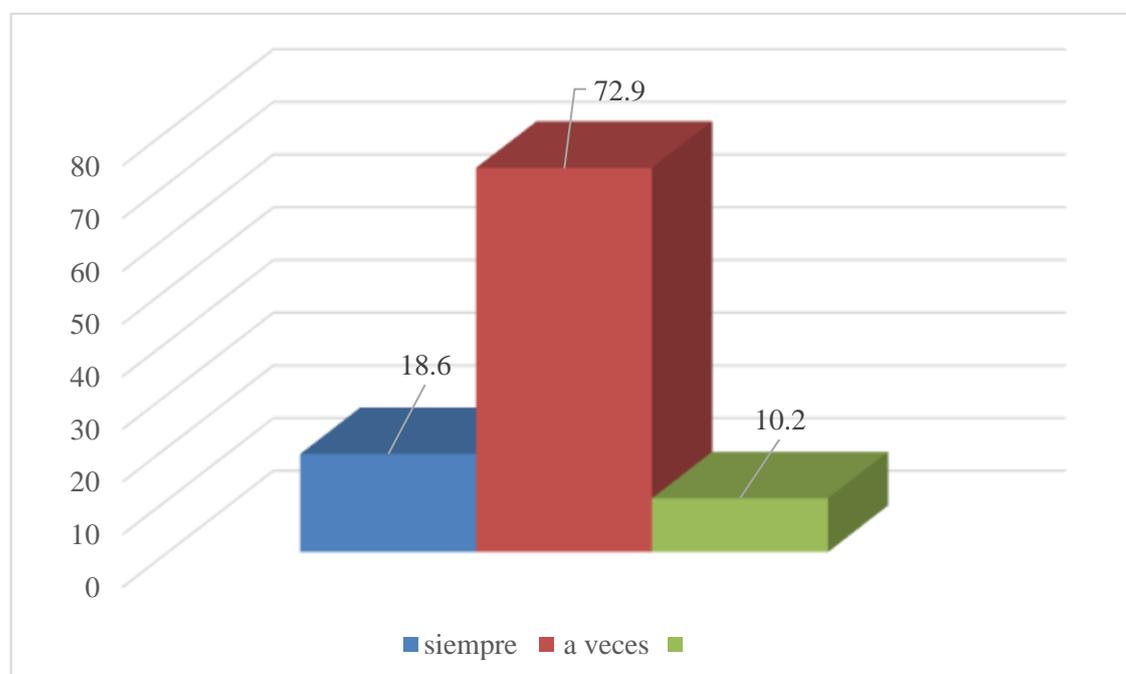
*Cumplimiento de ambiente seguro para el trabajo en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*

<b>Ambiente seguro para el trabajo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	11	16.9
A veces	43	72.9
Nunca	6	10.2
Total	59	100

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 11**

*Cumplimiento de ambiente seguro para el trabajo en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*



Fuente: tabla 11

### **Interpretación**

En la tabla y figura 11 se muestra que el 72.9 % (43) de trabajadores del hogar consideran que solo a veces se cumple las *condiciones de ambiente seguro para el trabajo*, asimismo el 10.2 % (6) considera que nunca se cumple y solamente el 16.9 % (11) considera que siempre se cumple.

**Tabla 12**

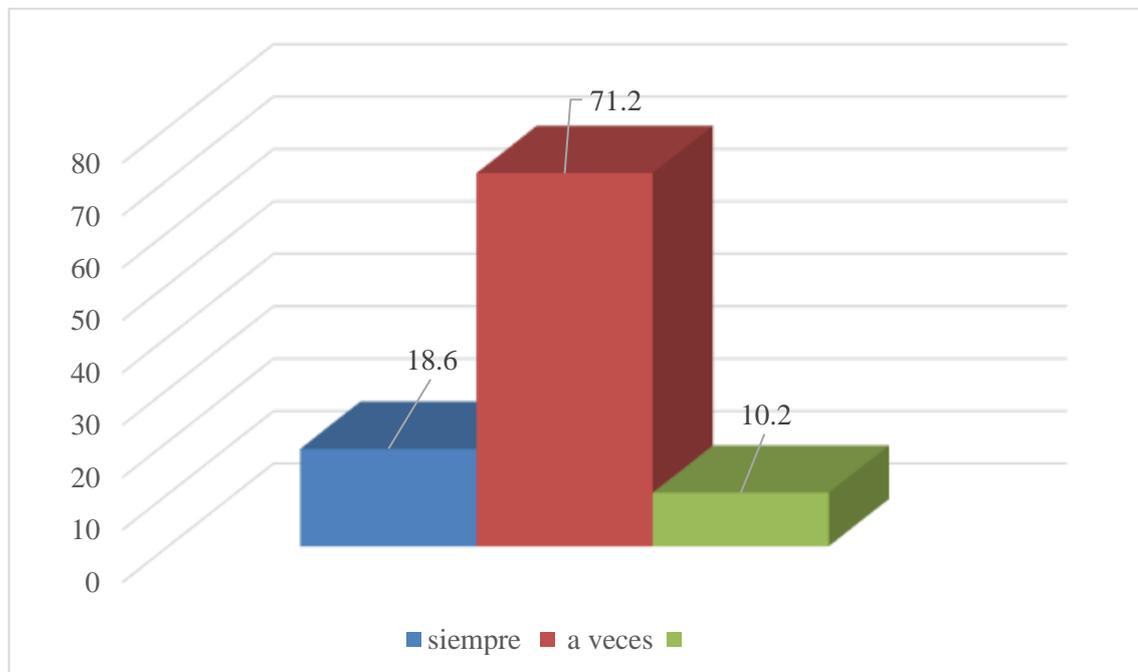
*Cumplimiento de facilidades para la educación en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*

<b>Facilidades para la educación.</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	11	18.6
A veces	42	71.2
Nunca	6	10.2
Total	59	100

Fuente: elaboración propia.

**Figura 12**

*Cumplimiento de facilidades para la educación en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*



Fuente: tabla 12

**Interpretación**

En la tabla y figura 12 se muestra que el 71.2 % (42) de trabajadores del hogar consideran que solo a veces se cumple las *facilidades para la educación*, asimismo el 10.2 % (6) considera que nunca se cumple y solamente el 18.6 % (11) considera que siempre se cumple.

**Tabla 13**

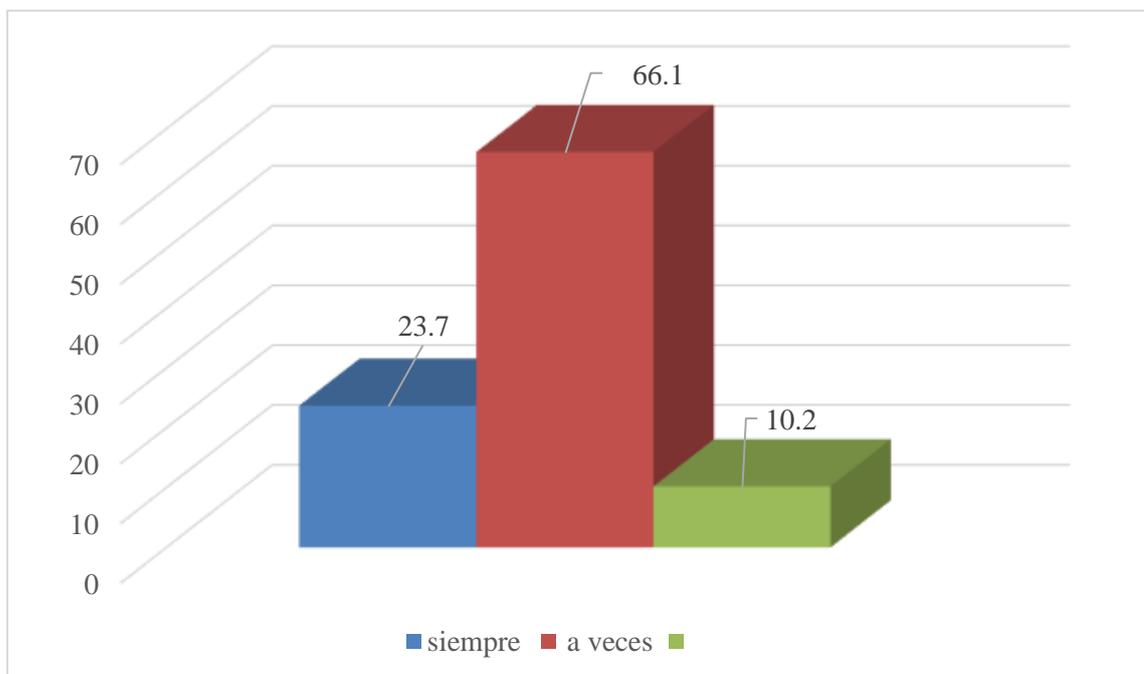
*Cumplimiento de seguridad social en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*

<i>Acceso a seguridad social</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Siempre	14	23.7
A veces	39	66.1
Nunca	6	10.2
Total	59	100

Fuente: elaboración propia.

**Figura 13**

*Cumplimiento de seguridad social en trabajadoras y trabajadores del hogar encuestados. Bagua Amazonas 2021.*



Fuente: tabla 13

### **Interpretación**

En la tabla y figura 13 se muestra que el 66.1 % (39) de trabajadores del hogar consideran que solo a veces se cumple el *acceso a la seguridad social*, asimismo el 10.2 % (6) considera que nunca se cumple y solamente el 23.7 % (14) considera que siempre se cumple.

**Tabla 14**

*Diferencias generales entre la antigua Ley (N°27986) y nueva Ley (N°31047) de las trabajadoras y trabajadores del hogar. Bagua Amazonas 2021.*

<b>Características</b>	<b>Antigua Ley</b>	<b>Nueva Ley</b>	<b>Observación</b>
Dispositivos legales	Ley de los trabajadores del hogar ( <i>Ley N°27986</i> )  Reglamento de la Ley de los trabajadores del hogar (Decreto Supremo N° 015-2003-TR)	Ley de los trabajadores del hogar ( <i>Ley N°31047</i> )  Reglamento de Ley de los trabajadores del hogar (Decreto Supremo N° 009-2021-TR)	Se especifica en función de la existencia de trabajadores del hogar de ambos sexos, haciendo énfasis en el número mayor de trabajadores de sexo femenino.
Promulgación	03 de junio 2003	01 de octubre 2020	La nueva ley se promulga luego de casi 17 años de la antigua ley
Número de capítulos	4 capítulos	11 capítulos	Hay una mejor estructuración y detalle de los aspectos que implica el trabajo en el hogar.
Número de artículos y disposiciones complementarias	18 artículos y 8 disposiciones complementarias	25 artículos y 10 disposiciones complementarias	En la nueva ley se consideran un número mayor de artículos que especifican los derechos y deberes de los trabajadores del hogar, entre otros.

**Fuente:** elaboración propia

**Tabla 15**

*Derechos contemplados en la antigua Ley (N°27986) y nueva Ley (N°31047) de los trabajadores del hogar. Bagua Amazonas 2021.*

<b>Derechos establecidos</b>	<i>Antigua Ley: Ley de los trabajadores del hogar (Ley N°27986)</i>	<i>Nueva Ley: Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar (Ley N°31047)</i>	<b>Observación relevante</b>
<b>Edad mínima para el trabajo (18 años)</b>	<i>Artículo 2-A Edad mínima para el trabajo del hogar</i>	<i>Artículo 7: Edad mínima para el trabajo del hogar</i>	Esta establecida en ambas leyes
<b>Contrato de trabajo</b>	<i>Artículo 3: Celebración de Contrato de trabajo</i>	<i>Artículo 5: Celebración de Contrato de trabajo</i>	En la nueva ley se especifica las exigencias del contrato en 10 incisos.
<b>Remuneración adecuada</b>	<i>Artículo 3: Monto de remuneración Artículo 6: Pago de remuneración</i>	<i>Artículo 6: Remuneración y condiciones de trabajo. Artículo 8: Pago de remuneración</i>	En la nueva ley se establece claramente que la remuneración no puede ser inferior a un mínimo vital por una jornada de 8 horas y proporcional en caso sea menor.
<b>Compensación por tiempo de servicio</b>	<i>Artículo 9: Compensación por tiempo de servicio</i>	<i>Artículo 09: Gratificaciones y compensación por tiempo de servicios</i>	En la nueva ley se configuran estos beneficios en un solo artículo
<b>Jornada de trabajo</b>		<i>Artículo 10: Jornada de trabajo</i>	En la nueva ley se establece las jornadas de trabajo totales o parciales.
<b>Descanso semanal</b>	<i>Artículo 10: Descanso semanal</i>	<i>Artículo 11: Descansos remunerados</i>	Se establecen en ambas leyes
<b>Descanso en días feriados</b>	<i>Artículo 11: Trabajo en días feriados</i>	<i>Artículo 11: Descansos remunerados</i>	Se establecen en ambas leyes
<b>Vacaciones anuales</b>	<i>Artículo 12: Vacaciones</i>	<i>Artículo 11: Descansos remunerados</i>	En la nueva ley se amplían las vacaciones a 30 días

<b>Gratificaciones</b>	<i>Artículo 13:</i> Gratificaciones	<i>Artículo 09:</i> Gratificaciones  y compensación por tiempo de servicios	Se especifican las gratificaciones de acuerdo a ley
<b>Ambiente seguro</b>	<i>Artículo 16:</i> Ambiente seguro y saludable libre de discriminación y acoso	<i>Artículo 18:</i> Prevención y sanción del hostigamiento sexual	
<b>Derecho a la educación</b>	<i>Artículo 17:</i> Derecho a la educación	<i>Artículo 12:</i> Derecho a la educación	Se especifican facilidades que debe dar el empleador para la formación profesional o técnica de los trabajadores del hogar.
<b>Riesgos y seguridad social</b>	<i>Artículo 18:</i> Riesgos cubiertos	<i>Artículo 18:</i> Derecho la seguridad social y pensión	
<b>Derechos colectivos</b>	No se especifica	<i>Artículo 12:</i> Derechos colectivos	Se establecen derechos colectivos: libertad sindical, el fomento de la negociación colectiva y el respeto del derecho de huelga.
<b>Protección de derechos fundamentales</b>	No se especifica	<i>Artículo 16:</i> Prohibición de actos discriminatorios	En la antigua ley no se especifica con claridad
<b>Protección de la maternidad</b>	No se especifica	<i>Artículo 17:</i> Protección de la maternidad	En la nueva ley La persona trabajadora del hogar goza de protección desde la etapa de gestación
<b>Prevención y sanción del hostigamiento sexual</b>	No se especifica	<i>Artículo 18:</i> Prevención y sanción del hostigamiento sexual	

**Tabla 16**

*Otras diferencias significativas entre la antigua Ley (N°27986) y nueva Ley (N°31047) de las trabajadoras y trabajadores del hogar. Bagua Amazonas 2021.*

Otras diferencias	<i>Antigua Ley:</i> Ley de los trabajadores del hogar (Ley N°27986)	<i>Nueva Ley:</i> Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar Ley (N°31047)
<b>Agencias privadas de empleos</b>	No se especifica	<i>Artículo 14:</i> Agencias privadas de empleos.
<b>Migración laboral protegida</b>	No se especifica	<i>Artículo 21:</i> Migración laboral protegida
<b>Mecanismos inspectivos y legitimidad social</b>	No se especifica	<i>Artículo 22:</i> Fortalecimiento de la autoridad inspectiva en caso de trabajo forzoso o infantil.  <i>Artículo 23:</i> Labor inspectiva en el centro de Trabajo.  <i>Artículo 24.</i> Tutela urgente.  <i>Artículo 25:</i> Presunción de hechos ciertos
<b>Políticas y programas integrales para la protección de las personas trabajadoras del hogar</b>	No se especifica	<i>Tercera disposición complementaria final:</i> Políticas y programas integrales para la protección de las personas trabajadoras del hogar
<b>Diálogo social y difusión</b>	No se especifica	<i>Octava disposición complementaria final:</i> Diálogo social y difusión

#### **IV. DISCUSIÓN**

En base a los resultados obtenidos en el trabajo de investigación, se puede apreciar que existen violaciones a los derechos de las trabajadoras del hogar en diversas acciones, a saber: los empleadores de las trabajadoras del hogar no cumplen los contratos de trabajo, los salarios de las trabajadoras del hogar son bajos. , no se cumplen las condiciones necesarias cuando el trabajo se realiza durante un viaje familiar, no se prevé el descanso retribuido (semanal, festivos y festivos), no existen facilidades para el ejercicio del derecho de huelga, afiliación sindical o negociaciones con los empleados, no hay condiciones de trabajo seguras en el hogar, las horas de trabajo son más de 8 horas diarias, generalmente no se pagan bonos a las trabajadoras domésticas, generalmente no se otorgan, compensación por tiempo de servicio adicional por salarios, los derechos de maternidad de las trabajadoras domésticas no son protegidas, las trabajadoras del hogar enfrentan discriminación, acoso sexual, no se brindan seguros de salud ni pensiones, no hay estructuras para continuar sus estudios, hay menores trabajando. Del mismo modo, incluso los derechos establecidos por la ley para los trabajadores domésticos a veces solo se respetan. En cuanto a la distinción entre la antigua ley (n° 27986) y la nueva ley (n° 31047) sobre trabajadores domésticos, se puede observar que en la última ley se detallan y registran más derechos y protecciones, a saber: derechos colectivos, protección de derechos fundamentales, protección del embarazo, prevención de sanciones y acoso sexual.

Resultados similares también encontraron Velásquez, Peña & Ruíz (2020) en un análisis realizado a la población mexicana, en el que se comprobó que las diferencias de género y la discriminación contra la mujer trabajadora en México sigue siendo un problema oculto, particularmente perjudicial para las trabajadoras. hogar, donde se demuestra la plenitud de sus derechos legales como trabajadores y las situaciones de discriminación y violencia. Por lo tanto, a menudo desconocen este asunto. Además, su percepción del trato respetuoso que reciben por parte de su empleador no está directamente relacionada con la naturaleza del contrato de trabajo, sino con el grado de independencia que sienten frente a situaciones individuales a lo largo de su jornada laboral.

Sin embargo, Bastidas (2018) en consecuencia encuentra que el trabajo doméstico remunerado en el Perú se caracteriza por una feminidad moderada y marcado por otros ejes de diferencia. También muestran que a pesar de la percepción que implica el trabajo

de las trabajadoras del hogar, dan cuenta de situaciones de explotación, malos tratos y discriminación, donde estos hechos no son tomados en cuenta por los empleadores. Dice también que las largas e interminables jornadas laborales, el exceso de trabajo, el reducido tiempo de descanso y las condiciones particulares de este trabajo, como el trabajo “en cama”, dificultarán la organización del cuidado en las familias de nuestras trabajadoras domésticas. , quienes, ante la falta o escasez de servicios de cuidado comunitarios y estatales, muchas veces se ven obligadas a encomendar tareas de cuidado a otras mujeres del núcleo familiar, quienes terminan asumiendo una carga adicional de cuidados y responsabilidades familiares. Hay equipos con trascendencia de nombre; la organización de cuidados injustos que afectan la vida de las mujeres y practican la explotación, la discriminación y la informalidad, acarreado así la vulneración de sus derechos como trabajadoras.

De igual forma, Pozo (2020) encuentra que respecto de la remuneración promedio percibida y la condena del Tribunal Superior de La Libertad en casos de trabajadoras del hogar relacionadas con su remuneración por actividades sindicales, en los años 2010 a 2018, que el artículo 5 de La Ley 27986 vulnera el derecho constitucional a la remuneración mínima, justa y adecuada de las trabajadoras del hogar del distrito y provincia de Trujillo, La Libertad, 2010-2018.

Por su parte, Castillo (2019) en su estudio del artículo 12 de la Ley Constitucional que las trabajadoras del hogar regulan la licencia de 15 días, pero en el Decreto Legislativo N° 713 estipula la licencia de 30 días, lo cual es inconstitucional en violación del derecho a la igual distribución, además , haciendo distinciones innecesarias, pues se puede juzgar que tienen las mismas funciones profesionales, aunque se les corten los derechos de excedencia, refiriéndose a la ley laboral que regula el inicio El trabajo progresivo y regresivo se mantiene intacto sin encontrar mejora en su actualización, otros las leyes sobre trabajadores domésticos no cumplen con el pacto 132 sobre vacaciones pagadas, porque el acuerdo estipula un mínimo de 21 días de vacaciones, mientras que la Ley n. 27981 solo regula 15 días de licencia para las trabajadoras del hogar. Este tratado tampoco ha sido ratificado por Perú, pero al igual que el Tratado 132, sirve como recomendación.

Por otro lado, Anicama & Fernández (2018) en su investigación realizada sobre trabajadoras del hogar en el centro de Lima, encontraron que las violaciones a los derechos de las trabajadoras del hogar iban en aumento, ya que la mayoría de los

colaboradores reportaron que no se respetaban los derechos de sus trabajadoras. Satisfechos con el trato que reciben por parte de su empleador, se sienten mal y maltratados, ya sea por su origen étnico, su cultura, su condición socioeconómica, entre otros por parte de su empleador, lo que trae consigo la vulneración de los derechos de sus trabajadores y se sienten excluidos de un grupo, además de no estar vinculados por un contrato con formalidades legales, los trabajadores no gozan de ventajas sociales, no tienen estabilidad jurídica o es probable que tengan seguridad laboral que los proteja.

Flores, Mayren, Paulina & Unzaga (2021) en un estudio similar muestran que existe una necesidad real de examinar los problemas de vulnerabilidad, laborales y de seguridad social que enfrentan las trabajadoras del hogar desde una perspectiva de género, ya que perjudican principalmente a las mujeres. Donde en 2018 se planteó que en México 2.3 millones de personas se dedicaban al trabajo doméstico remunerado, pero de este total el 92% eran mujeres, encontrando una vulneración multifactorial a los derechos de las trabajadoras del hogar, que debe ser abordada desde una perspectiva multidisciplinaria. una defensa mundial.

Un estudio desarrollado por Mehan (2019) refiere en su análisis llevado a cabo a los trabajadores del hogar donde consideraron que los derechos laborales más vulnerables en el trabajo de la casa son la remuneración mínima y las vacaciones, sin dejar de lado la jornada laboral, no obstante, el siguiente trabajo únicamente se enfocará. Así como el aporte a la sociedad de la cual formamos parte, y al empleador a causa de las trabajadoras domésticas. El sistema de las trabajadoras es un sistema particular regulado por una normativa especial, pero aun de esta forma hay vacíos de los cuales no se pueden ir a otras reglas, cuyos resultados fueron que la mayor parte de los entrevistados piensan que los trabajadores del hogar se ven dañados en su vida profesional, personal como resultado de no cubrir sus necesidades primordiales.

Otro análisis llevado a cabo por Carrillo (2019) prueba que el Estado no ha garantizado que la trabajadora del hogar perciba una remuneración justa por las tareas que desempeñe; permitiendo que la independencia contractual de las piezas sea la que disponga sobre este punto. Desde ello, se deja constancia que al permitir que este derecho sea absoluto causará una secuencia de vulneraciones de derechos vinculados a la remuneración, como por ejemplo, el de la estabilidad social y al desarrollo integral del individuo.

Por su parte, Bobadilla (2020) en general coloca indicadores como la necesidad de reformar la ley de trabajo doméstico para obligar a la elaboración de contratos escritos entre empleadores y trabajadores domésticos. Y finalmente, esta investigación abandonó la iniciativa de reformar el artículo 3 de la Ley 27986, que tiene como objetivo regular idealmente para garantizar la defensa y el respeto de los derechos laborales y las prestaciones sociales de las trabajadoras del hogar, así como los medios para su celebración. contratos de trabajo para este sector de trabajadores.

Otro estudio realizado por García, Marulanda & Quintero (S/F) reveló que las trabajadoras del hogar experimentan un nivel bastante alto de discriminación en cuanto a la vulneración de sus derechos fundamentales en el trabajo, lo que se traduce en el derecho al trabajo digno, acceso a beneficios sociales, entre otros. Por su parte, Isidro (2019) encontró que las trabajadoras del hogar en el distrito de Huancayo no gozan de seguridad laboral, la razón por la que les resulta difícil acceder a la seguridad social es que la mayoría de los empleadores no firman contratos de trabajo. Por causa de despido, también serán consideradas como tales, a los efectos de la estabilidad social en el sector de la salud, aquellas personas que se dediquen en forma general y continua a la limpieza, cocina, ayuda a la familia y otras actividades típicas. el espacio doméstico y el desarrollo de la vida doméstica. En cuanto a las normas relativas a las trabajadoras del hogar a las que se apega nuestra ley, se rigen por el artículo 2 de la Ley 27986 de la Ley del Trabajo Doméstico, que establece lo siguiente: Son trabajadoras del hogar las que realizan las labores del hogar, cocinan, lavan, ayudan, cuidan de los hijos, la alimentación y demás asuntos relacionados con el mantenimiento de la vivienda o partes de la casa y el desarrollo de la vida doméstica, que no genere lucro ni comercio para el empleador o familiares.

La Ley de Trabajo Doméstico, Ley 27986, es la norma que regula hasta el 2020 la relación laboral de las trabajadoras domésticas con sus empleadores. Dirigido a los trabajadores que realicen labores de limpieza, cocina, lavandería, ayuda, cuidado de niños y demás propias del mantenimiento de una vivienda o vivienda y desarrollo de la vida doméstica, que no importen utilidades o negocios para un fin determinado. . empleador o pariente; No incluye el trabajo demostrado o similar proporcionado a la empresa o mediante el cual el empleador obtiene un beneficio económico o un beneficio para cualquier persona. Por lo tanto, un contrato de trabajo para la prestación de servicios a domicilio se puede celebrar de forma oral o por escrito. Al respecto, la Defensoría del Pueblo encontró que

la mayoría de los empleadores en el Perú no respetan los trámites de sus trabajadoras del hogar, como la inscripción al seguro de salud. Cada individuo debe ser respetado y gozar de sus derechos laborales. Desafortunadamente, este sector está bastante descuidado. Existen derechos, así como obligaciones que todo empleador debe cumplir con respecto a sus trabajadores, los cuales están siempre regulados por la Ley de Trabajadores del Hogar, Ley 27986, Reglamento D.S. N° 015-2003-TR, y normas complementarias. Según el marco legal peruano: Ley de Trabajadores del Hogar - Ley núm. 27986 se define como trabajador que desempeñe las funciones de limpieza, cocina, asistencia, guarda de menores y en general cualquier persona que pueda servir en la conservación de la vivienda, en virtud de un contrato en el que se estipule la retención de remuneración voluntaria, realizando 2 camas posibles una adentro y una cama afuera. Al ver la necesidad de mejorar esta ley, en 2020 se promulgó la Ley de Trabajadores del Hogar (UU No. 31047).

En este caso, Anchante (2000) menciona que cuando el trabajo doméstico se muestra como una parte importante de la organización social, a medida que más y más mujeres ingresan al mercado laboral, brindando significación socioeconómica a círculos participativos basados en los beneficios para toda la sociedad, porque es importante garantizar los derechos de este grupo de trabajadores.

Lescano (2001) señala que la teoría de la política sindical permite erigir la organización de las trabajadoras del hogar en sindicatos como un medio muy sustancial para asegurar y satisfacer la promoción y el respeto de los derechos de los trabajadores por la especificidad de sus funciones, como en cuanto a largas jornadas de trabajo. a quienes están sometidos, una cuarentena en el trabajo que incluye discriminación o falta de acceso a la información que afecta y dificulta su forma de organizarse porque tienen derechos.

Zarumilla (1997) señala que la teoría de la medición del costo económico da la impresión de que se valora y valora más el trabajo doméstico en el sentido de que se valoran los esfuerzos por satisfacer necesidades simples como la alimentación, la salud, la educación, el cuidado personal. con otras políticas sociales, esto es lo que las políticas familiares fomentan en el día a día. Pretende destinar más recursos para poder crear formas adecuadas de trabajo y distribuir funciones de acuerdo con las capacidades y aptitudes de los trabajadores, teniendo en cuenta, entre otras cosas, valores como la edad, la salud, para no influir, porque el ritmo de vida es diferente, y tratando de considerar los derechos

constitucionales más que los aspectos legales del trabajo.

De la discusión realizada se desprende que el respeto de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas es parcial según la antigua y la nueva legislación, varios estudios que confirman estas conclusiones indican que inexistencia del respeto de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, y esperando que la ley garantice el ejercicio de sus derechos y mejore sus condiciones.

## **V. CONCLUSIONES**

1. Los derechos que se vulneran con mayor frecuencia en los trabajadores del hogar son: los empleadores de trabajadores hogar no realizan contratos de trabajo, los montos de remuneración son bajos para los trabajadores del hogar, no se dan las condiciones necesarias para el trabajo, no se dan descansos remunerados (semanal, feriados y vacaciones).
2. En cuanto a la diferenciación de la antigua Ley (N°27986) y nueva Ley (N°31047) de los trabajadores del hogar, en esta última se especifican y consignan más derechos y protección, las cuales son: los derechos colectivos, protección de derechos fundamentales, protección de la maternidad, prevención de sanción y hostigamiento sexual. Además de los derechos establecidos en la primera ley.
3. En la antigua Ley no se consideran aspectos como las Agencias privadas de empleos, Migración laboral protegida, Mecanismos inspectivos y legitimidad social, Políticas y programas integrales para la protección de las personas trabajadoras del hogar, ni el dialogo social y difusión para el bienestar de los trabajadores del hogar.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Al Ministerio de Justicia y Derechos humanos**

- Promover el cumplimiento e implementación de normas adicionales para la protección de los trabajadores del hogar como grupo laboral vulnerable.

### **A la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de BUC**

- Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes sobre los derechos de los trabajadores del hogar.
- Implementar mecanismos de difusión de las normas vigentes sobre el trabajo en el hogar en los mismos trabajadores.

### **A los empleadores**

- Tomar conciencia de la realidad del trabajo en el hogar y cumplir con los derechos de este grupo de personas de acuerdo con la Ley.
- Informarse sobre las leyes y normas vigentes sobre trabajadores del hogar para evitar su incumplimiento y posibles sanciones.

### **A la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

- Realizar trabajos de investigación sobre los factores que influyen en la vulneración de los derechos de los trabajadores del hogar y otras poblaciones vulnerables para implementar estrategias de mejora.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anchante, L. (2000) *El derecho doméstico: perspectivas y realidades*. [5ta ed.] Lima: editora y Librería Jurídica Ganius E.I.R.L.
- Adanaque, J., & Murillo, L. (2021) *Vulneración del derecho constitucional al trabajo en el sector informal*. [Tesis de grado Universidad de Guayaquil] <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/53129/1/Adanaque%20Joselyn-Maldonado%20Daniel%20BDER-TPrG%20048-2021.pdf>
- Anicama, W. & Fernández, C. (2018) *Vulneración al régimen laboral de las trabajadoras del hogar, respecto de la ley 27986, Lima Centro 2018*. [Tesis de grado, Universidad Privada Telesup] <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/194/1/WILFREDO%20ISIDORO%20ANICAMA%20MORAN%20CRISPINA%20LORIN%20FERNANDEZ%20ANTONIO.pdf>
- Bastidas, M. (2018) *El trabajo doméstico remunerado y los cuidados en el Perú: un abordaje exploratorio desde la perspectiva de las trabajadoras del hogar*. [Tesis de grado, Universidad Pablo de Olavide de Sevilla] <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/80209/Pages%20from%20Actas%200VII%20Congreso%20I%20bG%202018-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bobadilla, E. (2020) *Ineficacia de la legislación laboral de trabajadores domésticos*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50261/Bobadilla\\_CEM-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50261/Bobadilla_CEM-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Briones et al. (2014). *Original Percepción de las trabajadoras inmigrantes del servicio doméstico sobre los efectos de la regulación del sector en España* Erica. *Revista Gac Sanit.* 2014;28 (2):109–115.
- Carrasco, C. (2017). *El derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar en el Perú*. Tesis para obtener el Título Profesional de Abogada. Universidad Cesar Vallejo.
- Castillo, L. (2019) *La inconstitucionalidad del derecho de vacaciones de los trabajadores del hogar regulado en la Ley N° 27986*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40142/Castillo\\_OLC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40142/Castillo_OLC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrillo, I. (2019) *La libertad contractual en el régimen de las trabajadoras del hogar: en un enfoque al libre acuerdo remunerativo*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú]  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16023/CARRILLO\\_MARMOLEJO\\_ISAAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16023/CARRILLO_MARMOLEJO_ISAAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillo, L. (2019). *La inconstitucionalidad del derecho de vacaciones de los trabajadores del hogar regulado en la Ley N° 27986*. Tesis para obtener el Título Profesional de Abogada. Universidad Cesar Vallejo.
- Congreso de la República. (2020). *Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar*. El peruano Jueves 1 de octubre de 2020.
- Defensoría del Pueblo. (2012). *Las trabajadoras del hogar en el Perú. Documento Defensorial N° 21. Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección*. Serie Documentos Defensoriales - Documento N° 21.
- García, F. (2018). *Los trabajadores del hogar y los mecanismos para su protección, desde una visión legislativa y social en Chiclayo*. Tesis para obtener el Título Profesional de Abogada. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- García, A., Marulanda, M. & Quintero, Y. (S/F) *Trabajo informal y derechos laborales de las trabajadoras domésticas afrocolombianas en Medellín*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma Latinoamericana]  
<https://publicaciones.unaula.edu.co/index.php/semilla/article/view/1090/1340>
- Juárez, M.; Mayorga, A.; Mayorga, M. *Análisis del trabajo doméstico y su falta de protección por no alcanzar la aplicación de la norma jurídica*. Tesis para optar al Título de Licenciatura en Derecho. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Hernández, R., et al. (2008). *Metodología de la investigación*. 8va. Edición. Editorial. Mc Graw – Hill, México.
- Isidro, A. (2019) *Incumplimiento del derecho a la seguridad social en el régimen de los trabajadores del hogar en el distrito de Huancayo, 2018*. [Tesis de grado, Universidad de Huánuco]  
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2179/ISIDRO%20V%c3%>

8dLCHEZ%2c%20Azusena%20Ver%c3%b3nica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- León, M. (2013). *Proyecto de Investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia*. Revista de Estudios Sociales No. 45. Rev.Estud.soc. • ISSN 0123-885X Pp. 276.
- Lescano, E. (2001). *Comparaciones al Derecho Laboral y económico*. (1ra ed.). Cali. Editora Editores Juris E.I.R.L.
- Llavaneras, B. (2018). *El Convenio 189 de la OIT desde la perspectiva de las trabajadoras domésticas migrantes en República Dominicana: Análisis cualitativo*. Centro de Política Social Global de la Universidad de Toronto.
- Malalesta, R. (2017). *Falta de probanza en la contratación verbal de los trabajadores del hogar (Propuesta Legislativa)*. Tesis para obtener el Título Profesional de Abogado. Universidad Andina del Cusco.
- Mayren, I., Hernández, M., García, P. & Unzaga, M. (2021) *Los derechos de las trabajadoras del hogar en México ¿Impracticabilidad del marco jurídico aplicable o vulneración de sus derechos?* [Tesis de grado, Universidad Iberoamericana Puebla]  
<http://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/4867/TESINA%20IMPRACTICABILIDAD%20DEL%20MARCO%20JURIDICO%20APLICABLE%20O%20VULNERACION%20DE%20SUS%20DERECHOS%20EN%20MEXICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mechan, B. (2019) *Vulneración de los derechos laborales en el trabajo doméstico, distrito de Lima Metropolitana 2018*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45402>
- Pozo, A. (2020) *El derecho a una remuneración equitativa y suficiente de los trabajadores del hogar del distrito y provincia de Trujillo, La Libertad, periodo 2010 – 2018*. [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte] <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26393/Pozo%20Esp%20adritu%20Astrid%20Johana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santos, O. (2016). *La autonomía de las partes en la Ley N° 27986 - Ley de las trabajadoras del hogar vs. El derecho a la remuneración mínima vital del Distrito de los Olivos – 2016*. Tesis para obtener el Título Profesional de Abogada. Universidad Cesar Vallejo.
- Velásquez, Y., Peña, F., & Ruíz, L. (2020) *Trabajadoras del hogar: como grupo vulnerable*

*al maltrato y desigualdad laboral*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Tamaulipas] <http://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v6n51/1405-9436-laven-6-51-138.pdf>

Zarumilla, A. (1997). *Las travesías del Derecho neoclásico: reformas a la arbitrariedad a la afectación de un derecho moral*. [5ta ed.]. Lima. Fondo Editorial.

# **ANEXOS**

**Anexo 01 Matriz  
de Consistencia**

**Título:** Análisis comparativo entre la nueva y antigua ley de las trabajadoras del hogar, Bagua Amazonas 2021.

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>VARIABLES.</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Marco Metodológico</b>
¿Cuál son las diferencias entre la nueva y antigua ley en los casos de vulneración de derechos laborales de las trabajadoras del hogar en la localidad de Bagua Amazonas 2020 2021?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar las diferencias entre la nueva y antigua ley en los casos de vulneración de derechos laborales de las trabajadoras del hogar en la localidad de Bagua Amazonas 2020 2021.</li> </ul>	<p><b>Variable 1:</b> Abordaje de la nueva ley en los casos de vulneración de derechos laborales</p> <p><b>Variable 2:</b> Abordaje de la antigua ley en los casos de vulneración de derechos laborales</p>	Existen diferencias significativas entre el abordaje de los derechos laborales entre la nueva y antigua ley de las trabajadoras del hogar en la localidad de Bagua Amazonas 2020 2021.	<p><b>Diseño de contrastación de la hipótesis.</b> El presente estudio es de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo comparativo, transversal y retrospectivo.</p> <p><b>Muestra</b> Estará conformada por 59 trabajadoras del hogar</p> <p><b>Instrumentos:</b> Ficha de recolección de datos.</p> <p><b>Análisis de datos y presentación de resultados:</b> Se realizará el análisis descriptivo considerando frecuencias absolutas y relativas, así como medidas de tendencia central y dispersión. Los resultados se presentarán mediante tablas simples, de contingencia y gráficos de barra</p>



Anexo 02

UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

Ficha de recolección de datos sobre vulneración de derechos de  
trabajadoras del hogar

(KRRB)

**I- PRESENTACIÓN:** El presente instrumento tiene por finalidad recabar información sobre vulneración de derechos laborales de las trabajadoras del hogar de acuerdo a la nueva y antigua ley en los casos de en la localidad de Bagua Amazonas 2020 2021.

**II. INSTRUCCIÓN:** A continuación, se presenta los ítems, los cuales deberán ser llenados de acuerdo a lo solicitado. Se le agradece por anticipado su apoyo.

**III. DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR DEL HOGAR:**

1. Edad:.....

**IV. Sexo:** (M) (F)

3. Procedencia: .....

4. Tiempo de trabajo como trabajador (a) del hogar.....

5. Modalidad de trabajo

a) Cama adentro

b) Cama afuera

6. Tiene

contrato

formal: (SI)

(NO)

7. Conoce Ud. que tiene una ley que establece los derechos de los  
trabajadores del hogar:

(SI) (NO)

8. Conoce Ud. que se publicó una nueva ley con varias mejoras en el  
año 2020. (SI) (NO)

9. En algún momento sintió que sus derechos como trabajadora del hogar  
se vieron afectados.

(SI) (NO)

10. Si fuera así, realizó alguna vez la denuncia: (SI) (NO)

#### IV. DATOS SOBRE EL CASO DE ACUERDO A LA ANTIGUA LEY

##### 1. Llene los espacios en blanco según corresponda, de acuerdo a los derechos vulnerados

Derechos contemplados	Datos específicos sobre los derechos vulnerados (llenar)
Edad mínima para el trabajo	
Celebración de contrato de trabajo	
Monto adecuado de remuneración	
Compensación por tiempo de servicios	
Descanso semanal	
Descanso por días feriados	
Vacaciones anuales	
Gratificaciones	
Ambiente seguro y saludable libre de discriminación y acoso	
Derecho a las facilidades para su educación	
Seguridad social	

**V. DATOS SOBRE EL CASO DE ACUERDO A LA NUEVA LEY**

**2. Llene los espacios en blanco según corresponda, de acuerdo a los derechos vulnerados.**

Derechos contemplados	Datos específicos sobre los derechos vulnerados (llenar)
Edad mínima para el trabajo	
Celebración de contrato de trabajo	
Monto adecuado de remuneración	
Gratificaciones	
Jornada adecuada de trabajo (min:4h y max: 8h)	
Descansos remunerados (semanal, feriados y vacaciones)	
Derechos colectivos (sindicación, negociación colectiva y huelga)	
Compensación por tiempo de servicios	
Protección de derechos fundamentales (prohibición de actos discriminatorios, protección de la maternidad, prevención y sanción del hostigamiento sexual)	

Derecho a la seguridad social y pensión	
Derecho a la seguridad y salud en el trabajo	
Migración laboral protegida	
Derecho a la educación (facilidades para su educación)	

## VI. CUESNTIONARIO SOBRE LOS DERECHOS LABORALES

**De acuerdo a su experiencia como trabajador del hogar y lo que observa en su localidad, responda los siguientes ítems según corresponda:**

<i>Cumplimiento de derechos</i>	<i>Nunca</i>	<i>A veces</i>	<i>Siempre</i>
Se cumple que la edad mínima para el trabajo en el hogar es de 18 años.			
Se realizan contrato de trabajo formal para el trabajo en el hogar			
Considera que el monto de remuneración es adecuado			
Se cumple la compensación por tiempo de servicios como beneficio adicional			
Se cumple el descanso semanal de por lo menos 24 horas para los trabajadores del hogar			
Se cumple el descanso por días feriados para los trabajadores del hogar			
Se cumple las vacaciones anuales por 15 días			
Les pagan gratificaciones en fiestas patrias y navidad por un monto de la mitad del sueldo regular.			
Trabajan en un ambiente seguro y saludable libre de discriminación y acoso			
Le dan facilidades para su educación y superación			
Tienen acceso a seguridad social, es decir a seguro de salud u otros seguros.			

<i>Vulneración de derechos</i>	<i>Frecuente</i>	<i>Poco frecuente</i>	<i>Nada frecuente</i>
Hay menores de edad trabajando en el hogar			
Los empleadores de trabajadores hogar no realizan contratos de trabajo.			
Los montos de remuneración son bajos para los trabajadores del hogar			
Usualmente no se otorgan gratificaciones para los trabajadores del hogar			
Las jornadas son mayores 8 horas diarias			
No se dan descansos remunerados (semanal, feriados y vacaciones)			
No se dan facilidades para el ejercicio de los derechos de huelga, pertenecer a un sindicato o la negociación con los empleadores.			
Usualmente no se otorgan compensación por tiempo de servicios adicional al sueldo.			
Los trabajadores del hogar sufren actos de discriminación, hostigamiento sexual.			
No se protegen de los derechos de maternidad en las trabajadoras del hogar.			
No se brinda seguro de salud y pensión.			
No se dan condiciones seguras de trabajo en el hogar			
No se dan las condiciones necesarias cuando el trabajo se desempeña durante viajes familiares.			
No se dan las facilidades para seguir estudiando			

## ANEXO 04

### VALIDEZ DE INSTRUMENTO

#### Validez por V de AIKEN

<b>Max</b>	4
<b>Min</b>	1
<b>K</b>	3

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken

$\bar{X}$  = Promedio de calificación de jueces

k = Rango de calificaciones (Max-Min)

l = calificación más baja posible

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

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

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

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter,

		J1	J2	J3	J4	J5	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	3	4	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 2	Relevancia	4	3	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 3	Relevancia	3	4	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	3	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 4	Relevancia	3	4	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	3	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 5	Relevancia	4	3	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	3	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 6	Relevancia	4	3	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido
	Relevancia	3	3	4			3.3333	0.58	0.78	Valido