

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



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

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

**TÍTULO DE LA TESIS**

**INFRACCIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LAS  
TRABAJADORAS DEL HOGAR, POR PARTE DEL  
EMPLEADOR EN LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS,  
2018-2019.**

**Autor: Bach. Juan Gines Terrones Vigo**

**Asesor: Mg. Wilmer Irigoín Apaéstegui**

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

**CHACHAPOYAS – PERÚ  
2021**

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

**DR. POLICARPIO CHAUCA VALQUI**

*Rector*

**DR. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN**

*Vicerrector Académico*

**DRA. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN**

*Vicerrectora de investigación*

**DR. BARTON GERVASI SAJAMI LUNA**

*Decano*

**CHACHAPOYAS – AMAZONAS**

**2021**

## **VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS**

Mg. Wilmer Irigoín Apaéstegui, identificado con DNI. N° 26732867 (ex docente de la UNTRM), en calidad de asesor del bachiller Juan Gines Terrones Vigo, declaro dar el VISTO BUENO a la tesis titulada: “INFRACCIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR, POR PARTE DEL EMPLEADOR EN LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS, 2018-2019” para que sea

Sometido a la revisión del Jurado Evaluador, comprometiéndome a supervisar el levantamiento de observaciones para su posterior sustentación y aprobación.

POR LO TANTO

Firmo la presente para mayor constancia

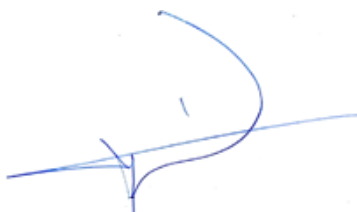
Chachapoyas, 11 de enero de 2021



Mg. Wilmer Irigoín Apaéstegui

## **JURADO EVALUADOR**

El jurado evaluador de la tesis ha sido designado mediante Resolución de Decanato N° 142-2020-UNTRM/FADCIP, de fecha 14 de julio del 2020, en la cual de acuerdo al REGLAMENTO GENERAL PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO DE BACHILLER Y TÍTULO PROFESIONAL; está conformado por:



---

Mg. Segundo Roberto Guevara Aranda

Presidente



---

Mg. Edwin Manuel Aguilar Torres

Secretario



---

Mg. José Santos Ventura Sandoval

Vocal



**ANEXO 3-O**

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

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

“INFRACCIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR, POR PARTE DEL EMPLEADOR EN LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS, 2018 - 2019”

presentada por el estudiante ( )/egresado (X) JUAN GINES TERRONES VIGO

de la Escuela Profesional de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

con correo electrónico institucional 2715301441@untrm.edu.pe

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

- a) La citada Tesis tiene 12 % 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, 22 de Septiembre del 2021

SECRETARIO

VOCAL

PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....  
.....





## ÍNDICE DE CONTENIDO

Ítem	Página
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS.....	ii
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS.....	iii
JURADO EVALUADOR.....	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	v
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	23
2.1 Objeto de estudio.....	23
2.2 Enfoque de la investigación.....	23
2.3 Descripción del diseño de contrastación de hipótesis. ....	23
2.3.2 Método.....	24
2.3.3 Alcance.....	25
2.4 Población, muestra y muestreo.....	25
2.4.2 Muestra.....	26
2.4.3 Muestreo.....	26
2.5 Variables de estudio.....	26
2.5.2 Variable dependiente.....	26
2.6 Métodos.....	26
2.6.1 Descriptivo.....	26
2.6.2 Deductivo.....	26

2.6.3 Analítico.....	27
2.6.4 Explicativo.....	27
2.6.5 Interpretativo.....	27
III. RESULTADOS .....	29
IV. DISCUSIÓN.....	49
4.1 Discusión con relación al marco normativo regulatorio internacional y nacional respecto de las trabajadoras del hogar. ....	51
4.2 Discusión con relación a las encuesta realizadas.....	61
V. CONCLUSIONES.....	69
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	71



## ÍNDICE DE TABLAS

Ítem	Página
I. TABLAS DE ENCUESTAS .....	29
Tabla 01. Datos de la encuesta aplicada .....	30
Tabla 02. Datos de la encuesta aplicada .....	31
Tabla 03. Datos de la encuesta aplicada .....	32
Tabla 04. Datos de la encuesta aplicada .....	33
Tabla 05. Datos de la encuesta aplicada .....	34
Tabla 06. Datos de la encuesta aplicada .....	35
Tabla 07. Datos de la encuesta aplicada .....	36
Tabla 08. Datos de la encuesta aplicada .....	37
Tabla 09. Datos de la encuesta aplicada .....	38
Tabla 10. Datos de la encuesta aplicada .....	39
Tabla 11. Datos de la encuesta aplicada .....	40
Tabla 12. Datos de la encuesta aplicada .....	41
Tabla 13. Datos de la encuesta aplicada .....	42
Tabla 14. Datos de la encuesta aplicada .....	43
Tabla 15. Datos de la encuesta aplicada .....	44
Tabla 16. Datos de la encuesta aplicada .....	45
Tabla 17. Datos de la encuesta aplicada .....	46
Tabla 18. Datos de la encuesta aplicada .....	47
Tabla 19. Datos de la encuesta aplicada .....	48
Tabla 20. Datos de la encuesta aplicada .....	49

## ÍNDICE DE FIGURAS

Ítem	Página
I. FIGURAS DE ENCUESTAS .....	29
Figuras 01. Datos de la encuesta aplicada .....	30
Figuras 02. Datos de la encuesta aplicada .....	31
Figuras 03. Datos de la encuesta aplicada .....	32
Figuras 04. Datos de la encuesta aplicada .....	33
Figuras 05. Datos de la encuesta aplicada .....	34
Figuras 06. Datos de la encuesta aplicada .....	35
Figuras 07. Datos de la encuesta aplicada .....	36
Figuras 08. Datos de la encuesta aplicada .....	37
Figuras 09. Datos de la encuesta aplicada .....	39
Figuras 10. Datos de la encuesta aplicada .....	39
Figuras 11. Datos de la encuesta aplicada .....	40
Figuras 12. Datos de la encuesta aplicada .....	41
Figuras 13. Datos de la encuesta aplicada .....	42
Figuras 14. Datos de la encuesta aplicada .....	43
Figuras 15. Datos de la encuesta aplicada .....	44
Figuras 16. Datos de la encuesta aplicada .....	45
Figuras 17. Datos de la encuesta aplicada .....	46
Figuras 18. Datos de la encuesta aplicada .....	47
Figuras 19. Datos de la encuesta aplicada .....	48
Figuras 20. Datos de la encuesta aplicada .....	49

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado “Infracción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar, por parte del empleador en la ciudad de Chachapoyas, 2018-2019” analizó la Ley N° 27986, Ley de las Trabajadoras del Hogar; y su Reglamento, Decreto Supremo 015-2003-TR, así como el Convenio 189 y la Recomendación 201 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), buscando determinar la infracción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar, por parte del empleador en la ciudad de Chachapoyas,

Al respecto, se ha tomado en cuenta la vulneración de derechos laborales fundamentales de este grupo de trabajadoras. Por ello, se analizó la problemática existente desde un punto de vista legal, social e igualitario; teniendo como punto de partida las condiciones de vulnerabilidad a las que están expuestas dichas trabajadoras. Por otro lado, se tuvo en consideración que no solamente es la misma ley la que restringe derechos laborales, sino que, muy a pesar de eso, es el empleador quien no cumple con lo estipulado en la normatividad sobre la materia, vulnerando abiertamente los derechos laborales de las trabajadoras, muchas de las cuales desconocen sus derechos.

A través del método descriptivo, no experimental se ha logrado determinar que la infracción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar, por parte del empleador en la ciudad de Chachapoyas, 2018-2019; se manifiesta con vulneración al derecho de igualdad y restricción de beneficios sociales, en el sentido que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente y de manera arbitraria.

Palabras clave: Ley de Trabajadoras del Hogar, Infracción de derechos laborales, igualdad de derechos, condiciones laborales.

## **ABSTRACT**

This research work called "Infringement of labor rights of domestic workers, by the employer in the city of Chachapoyas, 2018-2019" analyzed Law No. 27986, Law of Domestic Workers; and its Regulations, Supreme Decree 015-2003-TR, as well as Convention 189 and Recommendation 201 of the International Labor Organization (ILO), seeking to determine the violation of labor rights of domestic workers, by the employer in the Chachapoyas city,

In this regard, the violation of fundamental labor rights of this group of workers has been taken into account. Therefore, the existing problem was analyzed from a legal, social and egalitarian point of view; taking as a starting point the conditions of vulnerability to which these workers are exposed. On the other hand, it was taken into consideration that not only is the law itself that restricts labor rights, but that, despite this, it is the employer who does not comply with the provisions of the regulations on the matter, openly violating rights workers, many of whom are unaware of their rights.

Through the descriptive, non-experimental method, it has been possible to determine that the violation of labor rights of domestic workers, by the employer in the city of Chachapoyas, 2018-2019; It manifests itself in violation of the right to equality and restriction of social benefits, in the sense that they limit the full exercise of the fundamental rights of the worker without sufficient justification and in an arbitrary manner.

**Keywords:** Domestic Workers Law, Violation of labor rights, equal rights, working conditions.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación titulada “Infracción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar, por parte del empleador en la ciudad de Chachapoyas, 2018-2019”, tiene como justificación describir las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas, y trae consigo una realidad muy sensible e importante que es el trabajo doméstico remunerado, teniendo en cuenta la vulnerabilidad en el respeto de los derechos laborales de dichas trabajadoras, así como el trato a las mismas, ya sea bajo la modalidad cama adentro o cama afuera. Se ha analizado la problemática desde una perspectiva tanto nacional como internacional, tomando como base el marco legal vigente y la dificultad para su aplicación en un contexto real, lo que ocasiona que el empleador vulnere derechos humanos como derecho a la igualdad, a la no discriminación, y al recorte de beneficios sociales.

Es importante incidir en que, desde su propio título, el presente trabajo de investigación hace referencia a las trabajadoras del hogar, en femenino, pues la proporción de mujeres que se dedica a esta actividad es, a todas luces, superior a la de los hombres según encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo 2012- 2014 (más del 95% en nuestro país). Esto se debe a que tanto en el Perú como en otras latitudes, el trabajo doméstico es identificado con las características “naturales” de las mujeres, atribuidas por los roles de género que ubican a éstas en una situación de subordinación respecto de los hombres.

Las trabajadoras al servicio del hogar o trabajadoras del hogar son las que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños, ancianos, personas discapacitadas y demás propias de la conservación de una residencia o casa habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, asimismo están excluidas de las actividades análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera; así como los familiares del empleador o de su cónyuge hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad.

El objetivo general de la investigación fue determinar que la infracción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar, por parte del empleador en la ciudad de Chachapoyas, 2018-2019; se manifiesta con vulneración al derecho de igualdad y restricción de beneficios sociales.

Las trabajadoras del hogar desempeñan su labor en condiciones laborales de carencias, inestabilidad y precariedad; muchas de ellas ni siquiera firman un contrato laboral por escrito que determine su relación laboral con sus empleadores, generando desigualdad e informalidad. Es decir, las mujeres que ejercen el trabajo doméstico, se encuentran en una

situación de doble vulneración, no solo por la labor que desempeñan que de por sí se encuentra infravalorada, sino también por su calidad de mujeres. Todo esto, refleja la carencia de políticas de Estado que establezca mecanismos eficaces de protección de derechos laborales en este régimen especial de las trabajadoras del hogar y de esta manera hacer cumplir la normatividad vigente, garantizando la defensa de los derechos laborales de estas trabajadoras.

Se conoce que el trabajo que prestan las trabajadoras del hogar resultan poco valorados hoy en día en nuestra sociedad, ello por distintos motivos, ya sean sociales, culturales, económicos, etc., es por ello la preocupación de este trabajo de investigación en proteger y formalizar el trabajo doméstico remunerado en sus diversas formas, ello al amparo de la Constitución Política del Perú y sobre todo teniendo en consideración el principio de dignidad de la persona humana y su igualdad ante la ley sin ningún tipo de discriminación; lo que nos permite analizar esta relación laboral a través de los nuevos cambios sociales que se están suscitando en el sector de las trabajadoras del hogar.

Existe una ausencia de cambios referente a la situación social y laboral de las trabajadoras del hogar, en aspectos vitales como la educación, la vivienda, la salud y seguridad y el acceso a otros servicios, identificando las enormes brechas todavía existente. Es un trabajo con altas tasas de informalidad, que es considerado como un trabajo no cualificado y que se ejerce con remuneración baja. Y en la actualidad es desarrollado principalmente por trabajadoras adultas y jóvenes, con baja calificación laboral, con menores niveles de educación formal, en comparación con el resto de trabajadores y que proceden, principalmente, de las zonas rurales.

Esta investigación, fue elaborada sobre la base normativa peruana, en el ámbito de la Ley N° 27986, Ley de las Trabajadoras del Hogar; el Decreto Supremo 015-2003-TR, Reglamento de la Ley de las Trabajadoras del Hogar; así como el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Recomendación 201 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), buscando analizar de qué manera los empleadores incumplen o infringen estas normativas, vulnerando o restringiendo los derechos laborales de las trabajadoras del hogar.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) en el Convenio 189, define al trabajo doméstico como “El trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares”. Este trabajo puede incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar, planchar la ropa, el cuidado de niños, de ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa,

desempeñarse como chofer de la familia, incluso cuidando los animales domésticos. Por esa razón, ofrece protección específica a las trabajadoras y trabajadores domésticos, estableciendo los derechos y principios básicos, asimismo exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadores y trabajadoras domésticos.

Por otro lado la Recomendación 201 de la OIT, sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, también adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011, complementa al Convenio 189. A diferencia de éste, la Recomendación 201 no se ratifica. Esta proporciona directrices prácticas sobre posibles medidas legales y de otro tipo, para poder hacer efectivos los derechos y principios enunciados en el Convenio.

Según, Cornejo (2008), señala que uno de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, es conseguir un trabajo decente para todos los sectores laborales, el mismo que ha sido conceptualizado por dicha Organización por primera vez en el año 1999 y en la Memoria de la 87° Conferencia Internacional del Trabajo, donde se precisó que “la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Tal es la finalidad principal de la Organización hoy en día. El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; crear empleo; la protección social y el diálogo social. Esto debe orientar las decisiones de la Organización y definir su cometido internacional en los próximos años”. Más adelante se señala que no basta con la creación de mayores puestos de trabajo, sino que estos deberían tener una calidad aceptable, cada sociedad tiene su propia idea de lo que es un trabajo decente. Esta definición presentada por la OIT, fue visto como un concepto carente de contenido específico, debido a que no se detallaba con exactitud qué circunstancias o cuál era el contenido de un trabajo calificado como decente.

El concepto de trabajo decente se puede relacionar directamente con el respeto a la dignidad humana, siendo posible en ese sentido afirmar que éste implica acceder a un empleo en condiciones de libertad, de reconocimiento de derechos básicos al trabajo, que garanticen que no haya discriminación ni hostigamiento, que se reciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades básicas económicas, sociales y familiares, y que se logre un nivel de protección social para el trabajador y su familia (Cornejo, 2008).

Nuestra Constitución Política del Perú de 1993, reconoce expresamente la primacía de la persona humana y del respeto a su dignidad, así como de derechos a la vida, identidad, libre



desarrollo, integridad, intimidad, libertad de conciencia y religión, opinión, honor, asociación, identidad étnica y cultural, a la libertad y seguridad personal, al disfrute del tiempo libre y descanso, salud, seguridad social, entre otros. Asimismo, reconoce en su artículo 2° inciso 2 que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. También el trabajo, como derecho fundamental, ha

sido consagrado en el artículo 2°, inciso 15 que reconoce que: “Toda persona tiene derecho: 15. A trabajar libremente con arreglo a ley”, y el artículo 22° que señala que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. La evolución que ha tenido este tipo de trabajo en nuestro país, data desde el año 1901, lo que a todas luces demuestra que le ha llevado más de un siglo a la sociedad peruana reconocer el trabajo doméstico mediante una ley especial. Ello se explica en el siguiente cuadro elaborado tomando como referencia a Fuertes (2013), el cual permite visualizar los avances que la sociedad peruana ha atravesado a lo largo de los años y que hoy en día todavía se observa una situación de desigualdad.

***Evolución de la protección a las trabajadoras del hogar***

Concepto	1901	1957	1970	2003
de norma	Darí	daría	daría	daría
O de normatividad	Decreto Sub Prefectural N° 013-DT.	Decreto Supremo N°023-DT.	Decreto Supremo N°002-TR.	N° 27986, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 015-2003-TR,

Fuente: Patricia Fuertes (2013)

Actualmente, el régimen laboral especial de las trabajadoras del hogar se regula por la Ley N° 27986 (vigente desde junio del año 2003) y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 015-2003-TR (vigente desde noviembre del 2003), en los cuales se señalan los derechos y obligaciones que poseen las trabajadoras y empleadores sujetos a este tipo de relación laboral. Sin embargo, no se equiparan a los derechos que tienen los demás trabajadores del sector privado. Tanto en la norma como en su reglamento, se establecen derechos a un contrato que puede ser de forma “verbal o escrita”, a una remuneración por acuerdo libre de las partes, un periodo vacacional de 15 días tras un año de servicio, gratificaciones de julio

y diciembre equivalentes al 50% de la remuneración mensual, y un preaviso de 15 días en caso de despido, entre otros.

Así, también debemos recordar que en el mes de mayo del año 2020, el gobierno publicó el Decreto Legislativo N° 1499, que establece que los contratos de trabajo con las trabajadoras del hogar (mal llamadas “empleada”) deben celebrarse necesariamente por escrito. Siendo así, las familias que empleen trabajadoras del hogar, tienen ahora la obligación de extenderles un contrato de trabajo firmado por ambas partes; que detalle las condiciones de la relación laboral, incluyendo por ejemplo, el plazo, la jornada u horario de trabajo, el periodo de descanso, y por supuesto el sueldo, la forma y fechas de pago. Dicho decreto también precisa que la edad mínima para realizar trabajos del hogar es de 18 años, con lo cual se protege a las menores de edad que a lo largo del tiempo han sido explotadas laboralmente mediante esta modalidad. De esta forma, se proscribió el trabajo infantil, al menos en la teoría.

Otra de las disposiciones del referido decreto está orientada a erradicar la discriminación que socialmente se ha ejercido contra las trabajadoras del hogar, prohibiendo su separación y confinamiento a “espacios exclusivos” o a “zonas de desempleadas”, como las que todavía existen -vergonzosamente- en algunos clubes privados o en ciertos balnearios segregacionistas a nivel nacional.

Aunque el decreto es, entonces, de toda relevancia y de beneficio directo para dichas trabajadoras, lo cierto es que en realidad aún se queda corto respecto a las obligaciones que el Estado peruano ha asumido internacionalmente respecto a la protección que merece el sensible trabajo doméstico, allí donde exista. En noviembre del 2018, el gobierno ratificó el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que regula esta materia.

En los artículos 10 y 11 del mencionado Convenio, se señala que los países deben “asegurar la igualdad de trato” entre las trabajadoras del hogar y los trabajadores en general, respecto a derechos laborales como las vacaciones, así como del “régimen del salario mínimo”, es decir, de la remuneración mínima vital (RMV). Sin embargo, a la fecha, aún no existe normativa especial que asegure para las trabajadoras del hogar la RMV, que a la fecha es de S/. 930 al mes. Peor aún, la legislación sobre la materia (Ley N° 27986), como ya se mencionó anteriormente, les reconoce solo la mitad de las vacaciones que tiene un trabajador común. Así, en lugar de los 30 días de vacaciones anuales que tiene derecho a disfrutar un trabajador en el régimen general, las trabajadoras del hogar solo pueden disfrutar 15 días al año, a pesar que rara vez pueden compartir con sus familias. Igualdad ninguna; discriminación flagrante desde la

propia ley.

En América Latina, el trabajo doméstico es realizado principalmente por mujeres, a su vez este grupo se caracteriza por bajos niveles de protección social y legal, con un salario mínimo legal inferior a los demás trabajadores y una jornada de trabajo superior. Las trabajadoras domésticas es muy diferente a otros oficios ya que se realiza en domicilios privados, en los cuales en algunos casos la trabajadora vive ahí (Benitez et al, 2013).

Según, Kyusnesof (1993) los antecedentes del trabajo doméstico remunerado se presentan durante el feudalismo con la servidumbre. El siervo era el trabajador/a agrícola sometido a una especie de dependencia. Prestaba servicios al señor feudal en usufructo a cambio del uso de sus tierras. El siervo no era propiedad del señor feudal, pero si la tierra cambiaba de dueño ellos también cambiaban de amo, es decir, su relación era con la tierra en primera instancia y como consecuencia con el amo. Además, estaban los/las servidores domésticos que habitaban en casas cercanas o en la casa del amo, eran solteros o casados sin hijos/as, y desempeñaban diversos oficios como carpinteros, leñadores o tejedores. Kyusnesof define la domesticación como un conjunto de métodos que permiten regular actividades de “ciertas especies dóciles” (el criado) a fin de aplicar sus productos y servicios a la satisfacción de las necesidades del señor. En ese sentido, lo vincula a los servidores domésticos quienes ven restringidos sus movimientos, su libertad, su facultad de elegir casa o territorialidad y a cambio reciben protección contra los peligros de la sociedad, alimento y techo, a veces hasta el apareamiento bajo la supervisión del amo. Señala el autor que sufren efectos psicosociales como los siguientes: se vuelven pacíficos, sedentarios, y adquieren los rasgos característicos de los amos.

Garavito (2015) nos menciona que históricamente el trabajo doméstico en el Perú tiene su origen en la época de la colonización española, donde colonizar implicaba imponer las costumbres de la vida cotidiana española a los sectores o grupos sociales emergentes, ha estado vinculado a la esclavitud y a otras formas de servidumbre. El trabajo doméstico es uno de los oficios más antiguos y una de las ocupaciones más importantes para las mujeres en Latinoamérica. Aunque sigue siendo parte de la economía informal, es indispensable para el funcionamiento de la economía fuera de la esfera doméstica.

Al respecto, Toledo (2014) en su investigación denominada “Arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México” (Trabajo de Posgrado para obtener el Grado de Doctor en Antropología en el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social de México) señala que el trabajo doméstico remunerado consiste en la compra y venta de mano de obra para labores de reproducción cotidiana de un hogar. En esta

actividad, el hogar como espacio íntimo y doméstico de unos, se convierte en espacio laboral de otros. Las interacciones que ocurren dentro del espacio privado se dan entre actores con posiciones sociales asimétricas.

Lo anterior, aunado a la falta de aplicación de una legislación por lo demás, poco clara y poco difundida, genera vacíos que solamente pueden ser remontados a través de la creación de arreglos particulares entre los participantes de la relación laboral. Las trabajadoras del hogar sufren varias formas de maltratos: gritos, insultos, exceso de trabajo y no respeto en los horarios de salida. Además existe desconfianza por parte de la empleadora en la labor y la honestidad de la trabajadora del hogar, debido a la vigilancia o supervisión en la realización de su trabajo.

De la misma forma, Cociña (2012) en su trabajo de investigación titulado “Calidad de empleo, relaciones de poder e infra política. La experiencia laboral de empleadas de casa particular” (Tesis de Pregrado para obtener el título de Licenciado en Derecho en la Universidad Los Andes de Chile) arribó a las

conclusiones que las relaciones laborales en el mundo de las trabajadoras de casa particular resulta ser amplio, donde las relaciones de poder que existen entre empleadas domésticas y sus empleadores, están asociadas a la calidad del empleo, al interior de esta relación laboral y dentro de la cual se desenvuelven otras variables como el género y concepción social.

La calidad del empleo en casa particular, evidencia las dimensiones de intensidad del trabajo, las jornadas de trabajo y el ambiente social del lugar, siendo las labores que realizan las trabajadoras de casa particular y las circunstancias en que éstas son llevadas a cabo lo caracterizan muy fuertemente como un trabajo emocional, donde las labores de aseo y cuidado del hogar se entrecruzan con el diario contacto con los empleadores y su familia, y donde los afectos y el tipo de trato que aquí se desarrolla pueden dar cuenta en gran medida de la calidad del empleo, donde el ejercicio de poder por parte de los empleadores es de carácter represivo, de vigilancia y con altos grados de sometimiento, corroboran diferencias tácitas entre el poder-hacer y el poder-sobre, cuando las trabajadoras de casa particular se enfrentaban a empleadores con un carácter complejo y con altos grados de exigencia laboral asociado a malos tratos, el distanciamiento de las empleadoras con su hacer resulta más notorio, cayendo así en mayores grados de invisibilización y de desconocimiento del valor de las tareas que cumple la trabajadora al interior del hogar, y por si fuera poco son mal remuneradas, no se les paga los beneficios sociales acorde a las labores realizadas.

Hay trabajadoras de casa particular quienes se someten a grandes abusos con tal de tener un ingreso estable a fin de mes, y de esta manera contribuir en el mantenimiento de su hogar.

Igualmente, hay muchas mujeres que deciden migrar lejos de sus familias con tal de acceder a un mejor ingreso, pero la labor de la trabajadora de casa particular, se sustenta y es construida por el tipo de relaciones que en el ejercicio diario de las labores se manifiestan: en las relaciones de género, las relaciones laborales y las relaciones de poder, siendo estas últimas esenciales en el análisis de este empleo altamente emocional y muchas veces incierto y precario, donde la violencia simbólica y las resistencias se encuentran en constante enfrentamiento, siendo cada empleo una nueva experiencia para la trabajadora, y donde la incertidumbre toma posición relevante en la búsqueda de nuevas opciones por emplearse.

Los testimonios un gran número de experiencias en que éstas buscaron dar solución a sus conflictos, ya sea por medio del reclamo directo a los empleadores, o recurriendo a espacios más formales como la inspección del trabajo, este tipo de prácticas se relacionan a la experiencia de cada trabajadora, siendo aquellas que han trabajado por más años en esta labor.

Por su parte, Valenzuela y Mora (2009) en su libro titulado “Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente”, llegan a la conclusión que el trabajo doméstico es uno de los trabajos con mayor déficit de trabajo decente que es desarrollado por una población eminentemente femenina (90%), en condición de pobreza, migrantes de zonas rurales, con menor nivel de educación y que viven en un entorno de mayor exclusión social. El trabajo doméstico es una de las ocupaciones con peor calidad del empleo. Con jornadas de trabajo extensas (especialmente en el caso de las trabajadoras que viven en la residencia de sus empleadores), sin embargo en la actualidad ha aumentado el número de trabajadoras que prestan funciones en diferentes hogares, por día o por hora, en algunos casos en tareas de un mayor nivel de especialización.

Las remuneraciones tienden a estar entre las más bajas de las economías nacionales y existe un alto nivel de incumplimiento respecto a las obligaciones legales de celebrar contrato de trabajo, registro y aporte a la seguridad social; por lo tanto la violación de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar ocurren en manos de otras mujeres que son sus empleadoras. El trabajo doméstico se acerca a una actividad informal, con incumplimiento de derechos laborales, tales como insuficiencia de los ingresos, ausencia de beneficios, ausencia de un contrato de trabajo, desprotección frente a riesgos de salud y la vejez.

Por su parte, Fuertes, Rodríguez & Casali (2013) en su trabajo denominado “Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectiva en función del Convenio 189 y Recomendación 201 de la OIT” llegan a las siguientes

conclusiones: a) El trabajo doméstico remunerado es cada vez más diverso, especializado en determinados servicios (cuidados, servicios básicos e integrales) y no necesariamente vincula a la trabajadora con un solo empleador; b) Las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar, desde el punto de vista económica, tienen remuneraciones bajas y discriminatorias en comparación con otros sectores laborales del país; c) Situación laboral de la trabajadora del hogar: no tienen un contrato escrito que dé constancia de la relación laboral, lo que facilitaría la acción de tutela, inspección del trabajo y permitiría también superar el bajo nivel de denuncia registrado, el bajo nivel de las remuneraciones que perciben y que colisionan con las posibilidades efectivas de acceder a los sistemas de seguridad social (pensiones y salud). En muchos casos, la retención estipulada por ley para el caso de la previsión social, cobertura en caso de vejez, invalidez y muerte, deviene en una suma considerable.

El presente informe de investigación, denominado “Infracción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar, por parte del empleador en la ciudad de Chachapoyas, 2018-2019” está estructurado en seis (06) capítulos:

El capítulo I, denominado “Introducción”, está referido de forma puntual al contenido de la realidad problemática, el alcance de las razones por las cuales se justifica la investigación, menciona tanto las normas de rango nacional como internacional. Asimismo nos referimos a la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar; y la última modificatoria a través del Decreto Legislativo N° 1499 (mayo del 2020), así como los criterios jurídicos de diversos autores, de la misma manera se consigna el objetivo de la investigación, lo cual constituyó el eje central para el desarrollo de la misma.

En el capítulo II, denominado “Materiales y métodos”, se precisa el objeto de estudio, el diseño de la investigación, la misma que consistió en una investigación no experimental, de modo transversal o transeccional, de alcance descriptivo explicativo, la población se encuentra conformada por ochenta (80) trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas, durante los años 2018-2019, de las cuales a través de un muestreo aleatorio simple se eligió a treinta (30)

trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas, durante los años 2018-2019. Asimismo los métodos utilizados fueron el descriptivo, deductivo, analítico, explicativo e interpretativo, la técnica utilizada fue la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, lo cual permitió la obtención de los resultados que reforzaron la hipótesis planteada y llegar a conclusiones acorde a los objetivos trazados.

En el capítulo III, denominado “Resultados”, se hace una descripción detallada presentando

los hallazgos que fueron producto de la investigación y análisis del cuestionario realizado a treinta (30) trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas, durante los años 2018-2019, procesando los datos de manera precisa, los cuales reflejan la problemática actual en cuanto a los derechos laborales, posteriormente estos datos fueron expresados a través de gráficos y complementados con interpretaciones acorde a los objetivos de la investigación.

En el capítulo IV, denominado “Discusión” se especifica brevemente los resultados obtenidos, luego de un estricto análisis del cuestionario realizado a la muestra, así como de los documentos doctrinarios, jurisprudenciales y legales que permitieron un mejor entendimiento del tema, los cuales dan fe y acreditan la posición del investigador en cuanto se refiere a Infracción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar, por parte del empleador en la ciudad de Chachapoyas.

En el capítulo V, denominado “Conclusiones”, se realizan breves razonamientos finales, que respaldan la investigación y dan validez a los resultados obtenidos, estableciendo la relación entre los objetivos, problema e hipótesis planteada.

En el capítulo VI, denominado “Referencias Bibliográficas”, se registró una relación ordenada de todas las fuentes bibliográficas consultadas y utilizadas en el desarrollo del presente informe.



## **II. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 Objeto de estudio**

Estuvo conformado por el análisis de la normatividad nacional e internacional, respecto del régimen laboral de los trabajadores del hogar; así como el estudio de las encuestas realizadas a las treinta (30) trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas, durante los años 2018-2019. En ese aspecto, el objeto de estudio estuvo relacionado y desarrollado en base a la problemática relacionada a la infracción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar, por parte del empleador en la ciudad de Chachapoyas, 2018-2019.

### **2.2 Enfoque de la investigación**

Se utilizará el enfoque de investigación cuantitativa, el cual implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados; normalmente buscan medir la magnitud y van tras resultados estadísticos que se interpretan objetivamente. La metodología de tipo cuantitativo se diferencia de otras en su procedimiento, basado en lo siguiente: la presencia en los números, que su naturaleza es descriptiva, los cuestionarios y encuestas son su herramienta principal, y se puede predecir el comportamiento de la población, a través de una muestra de la misma. (Hernández et al, 2014).

En ese sentido, el presente trabajo consistirá en determinar la infracción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar en la ciudad de Chachapoyas, 2018-2019.

### **2.3 Descripción del diseño de contrastación de hipótesis.**

#### **2.3.1 El diseño**

El presente trabajo de investigación es de diseño no experimental, de corte transversal o transeccional.

Es no experimental, debido a que consiste en observar el fenómeno ya existente en su contexto natural, para analizarlo. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, por ya sucedieron al igual que sus efectos y es ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, et al, 2014).

Siendo así, en el presente trabajo de investigación se basó

fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dieron en su contexto natural, para posteriormente analizarlos y arribar a conclusiones de manera precisa y objetiva, tomando en cuenta la variable independiente que es el incumplimiento a la Ley de Trabajadoras del Hogar y su variable dependiente que es la vulneración del derecho a la igualdad y restricción de beneficios sociales. Esto llevará a determinar el incumplimiento de derechos laborales de las trabajadoras del hogar en la ciudad de Chachapoyas, 2018-2019.

Asimismo en la presente investigación, el trabajo realizado es de corte transversal, en la medida que este diseño describe relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. El diseño de corte transversal se clasifica como un estudio observacional de base individual que suele tener un doble propósito: descriptivo y analítico. También es conocido como estudio de prevalencia o encuesta transversal; su objetivo primordial es identificar la frecuencia de una condición en la población estudiada y (Hernández et al, 2014).

En relación con eso, en la presente investigación se identificará las variables, para posteriormente analizar su incidencia e interrelacionarlas, para lo cual se utilizará la técnica de la encuesta, mediante el instrumento del cuestionario, validado mediante juicio de expertos, para recolectar los datos, los mismos que fueron llenados por treinta (30) trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas, durante los años 2018-2019.

Finalmente la información obtenida fue procesada y expresada a través de cuadros y gráficos, siendo complementados con interpretaciones de acuerdo a la información obtenida, los cuales son acordes a los objetivos de la investigación.

### **2.3.2 Método**

A nivel general, se ha utilizado el método descriptivo; el investigador no solo se limitará a medir la presencia, características o distribución de un fenómeno dentro de la población de estudio como si de un corte en el tiempo se tratara, sino que además el investigador buscará relacionar causalmente algún factor causal con un determinado efecto, es decir, pretende establecer una relación causal entre dos fenómenos naturales.

Así mismo, este método investiga los aspectos que tienen más influencia en el fenómeno que se estudia (Carrasco, 2008).

En ese aspecto, la presente investigación está orientada a determinar por qué sucede un determinado fenómeno, en la cual se compara una relación causa-efecto, lo que permite explicar el origen del mismo.

### 2.3.3 Alcance

El presente trabajo es de alcance descriptivo-explicativo. Es descriptivo, ya que busca especificar las propiedades, características y perfiles importantes de cualquier fenómeno que se someta a un análisis. (Herrera, 2002).

Es explicativo, debido a que se dirige a responder a las causas de los eventos o sucesos bajo análisis. (Herrera, 2002). Para la presente investigación, nos aproximamos a determinar cómo se manifiesta el incumplimiento de derechos laborales de la trabajadoras del hogar en la ciudad de Chachapoyas, 2019-2020.

Diseño: se utilizará el diseño descriptivo simple, cuya representación gráfica es:



Donde:

**M: Representa la muestra tomada para el estudio.**

Constituida por treinta (30) trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas, durante los años 2018-2019.

**O: Representa la observación de la muestra.**

Constituida por la información de interés sobresaliente que se recogerá del análisis de la muestra.

## 2.4 Población, muestra y muestreo

### 2.4.1 Población

Según Hernández, et al (2014) se entiende a la población como “el conjunto de todas las unidades de análisis cuyas características o atributos se van a estudiar en un lugar o periodo establecido. La población puede ser finita o infinita de acuerdo a su tamaño”.

Para efectos de la presente investigación, la población fue finita, y estuvo representada por ochenta (80) trabajadoras del hogar de la ciudad de

Chachapoyas, durante los años 2018-2019, sin exclusión alguna, con la finalidad de determinar la infracción de derechos laborales.

#### **2.4.2 Muestra**

La muestra para el desarrollo de la investigación se seleccionó al azar y está constituida por treinta (30) trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas, durante los años 2018-2019.

#### **2.4.3 Muestreo**

El muestreo que se aplicó fue el aleatorio simple.

### **2.5 Variables de estudio**

#### **2.5.1 Variable independiente**

Infracción a la Ley de Trabajadoras del Hogar.

#### **2.5.2 Variable dependiente**

Vulneración del derecho a la igualdad y restricción de beneficios sociales.

### **2.6 Métodos**

Según Carrasco (2008) “El método, en tanto se emplea para realizar investigaciones científicas, se denomina método científico, y constituye un sistema de procedimientos, técnicas, instrumentos, acciones estratégicas y tácticas para resolver el problema de investigación, así como probar la hipótesis científica”.

En la presente investigación se utilizó los métodos descriptivo, deductivo, analítico, explicativo e interpretativo.

#### **2.6.1 Descriptivo**

Este método tiene como objetivo describir el comportamiento o estado de un número de variables, en la presente investigación permitirá la recolección, registro y descripción de los hechos y problemas suscitados sobre la infracción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar en la ciudad de Chachapoyas, 2018- 2019.

#### **2.6.2 Deductivo**

A diferencia del método inductivo, este va de lo general a lo particular, y se obtiene el juicio de una sola premisa, es decir se llega a una conclusión directa sin intermediarios. El método deductivo se aplicará al

tema de la presente investigación a partir de los aportes del cuestionario realizado a las trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas, para llegar a conclusiones que tengan que ver con la manifestación a la infracción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar en la ciudad de Chachapoyas, 2018-2019.

### **2.6.3 Analítico**

Este método de investigación consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia.

En el presente trabajo de investigación será fundamental, ya que facilitará para el análisis de los resultados obtenidos después del procesamiento del instrumento aplicado pues se determinará que la infracción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar en la ciudad de Chachapoyas, 2018-2019; se manifiesta con vulneración al derecho de igualdad y restricción de beneficios sociales.

### **2.6.4 Explicativo**

Este método busca encontrar las razones o causas que ocasionan ciertos fenómenos, su objetivo último es explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste. En la presente investigación será fundamental porque determinará que la infracción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar en la ciudad de Chachapoyas, 2018-2019; se manifiesta con vulneración al derecho de igualdad y restricción de beneficios sociales.

Asimismo, este método fue de suma importancia porque se centró en determinar los orígenes o las causas de un determinado conjunto de fenómenos, donde el objetivo fue conocer por qué suceden ciertos hechos a través de la delimitación de las relaciones causales existentes o, al menos, de las condiciones en que ellas se presentan (Gutiérrez, 2006).

### **2.6.5 Interpretativo**

Que se empleará esencialmente para lograr procesar la información, delimitar conceptos y obtener conclusiones, de acuerdo a lo planteado en los objetivos generales y específicos, es decir para determinar la

infracción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar en la ciudad de Chachapoyas, 2018-2019. Es por ello que “(...) la interpretación del derecho, como objeto de la investigación jurídica, en ningún caso puede ser resultado de la fantasía libre del estudioso, sino la conclusión razonada de principios y normas de derecho aplicables al caso.” (Herrera, 2002)

### **III. RESULTADOS**

En esta etapa de la investigación, se realizó el análisis de la información obtenida de las fuentes consistentes en la encuesta realizada a treinta (30) trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas, durante los años 2018-2019; información que fue tabulada y explicada mediante el uso de la estadística descriptiva, lo que ha permitido confirmar la hipótesis planteada, llegar a conclusiones en base a los objetivos propuestos, logrando determinar que la Infracción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar, por parte del empleador en la ciudad de Chachapoyas, 2018-2019; se manifiesta con vulneración al derecho de igualdad y restricción de beneficios sociales, en el sentido que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de las trabajadoras sin justificación suficiente y de manera arbitraria.

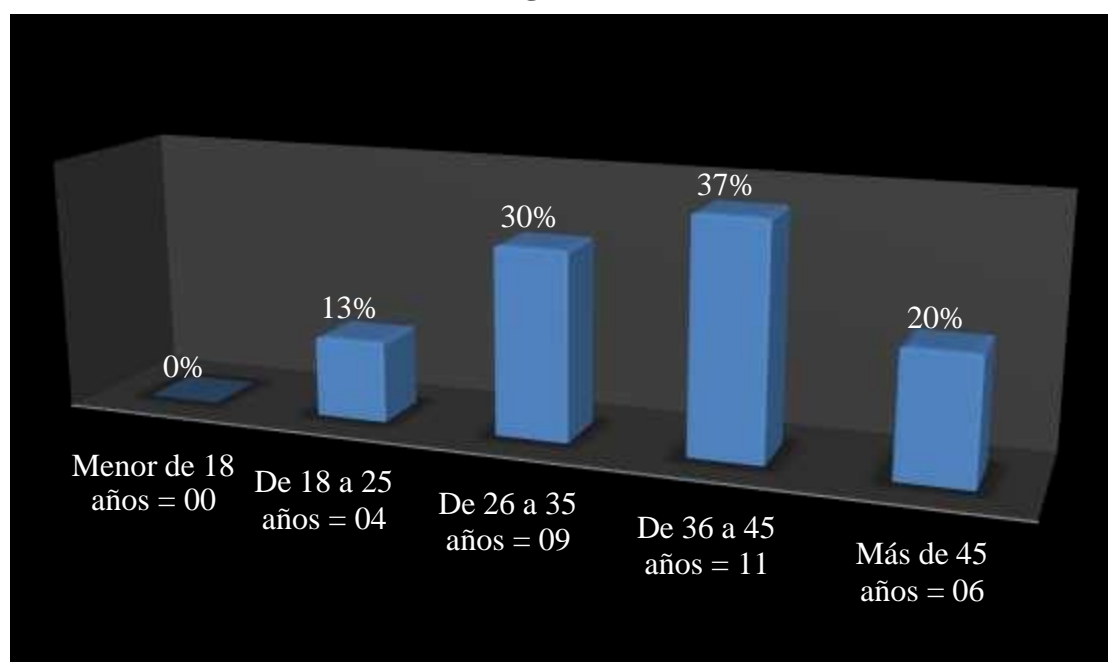
A continuación, presentamos las tablas y gráficos estadísticos con su respectivo análisis e interpretación:



**Tabla N° 0 1**

Interrogante	Alternativa	Número	porcentaje
¿Cuál es el rango de edad en el que se encuentra?	Menos de 18 años	00	00%
	De 18 a 25 años	04	13%
	De 26 a 35 años	09	30%
	De 36 a 45 años	11	37%
	Más de 45 años	06	20%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 01**



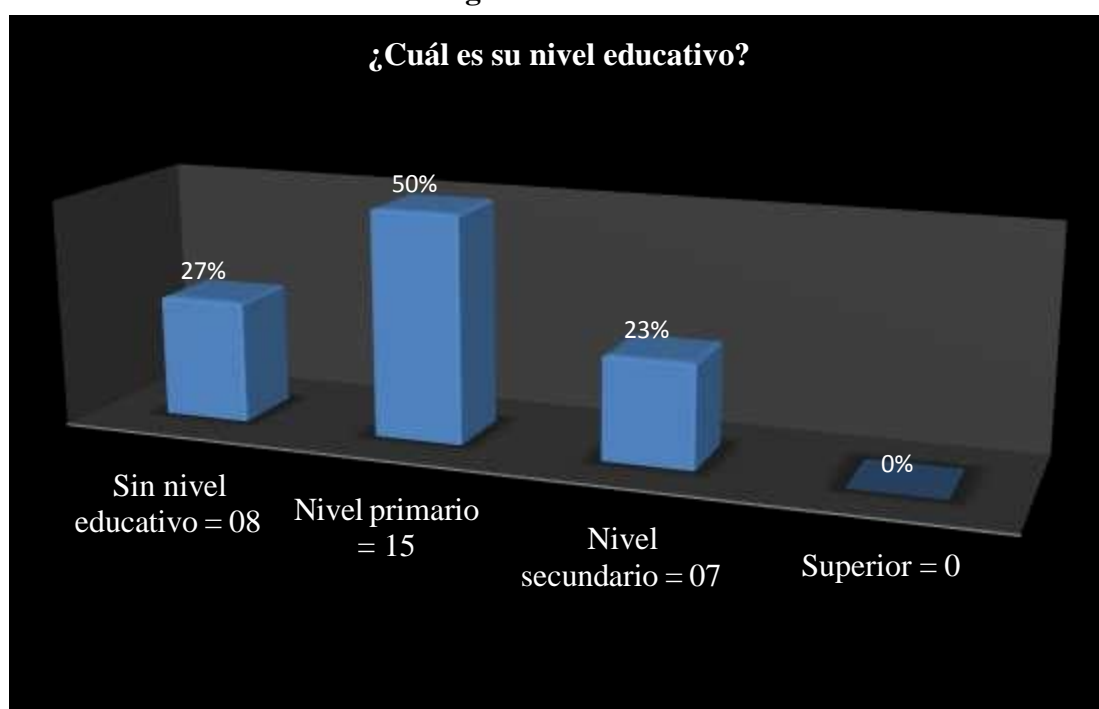
**Interpretación:**

De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que ninguna encuestada tiene menos de 18 años de edad; 04 encuestadas, que constituyen el 13% de la muestra tienen entre 18 a 25 años de edad; 09 encuestadas, que constituyen el 30% de la muestra tienen entre 26 a 35 años de edad; 11 encuestadas, que constituyen el 37% de la muestra tienen entre 36 a 45 años de edad; mientras que 06 encuestadas, que constituyen el 20% de la muestra tienen más de 45 años de edad.

**Tabla N° 0 2**

Interrogante	Alternativa	Respuesta	Porcentaje
¿Cuál es su nivel educativo?	Sin nivel educativo	08	27%
	Nivel primario	15	50%
	Nivel secundario	07	23%
	Nivel superior	00	0%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 02**



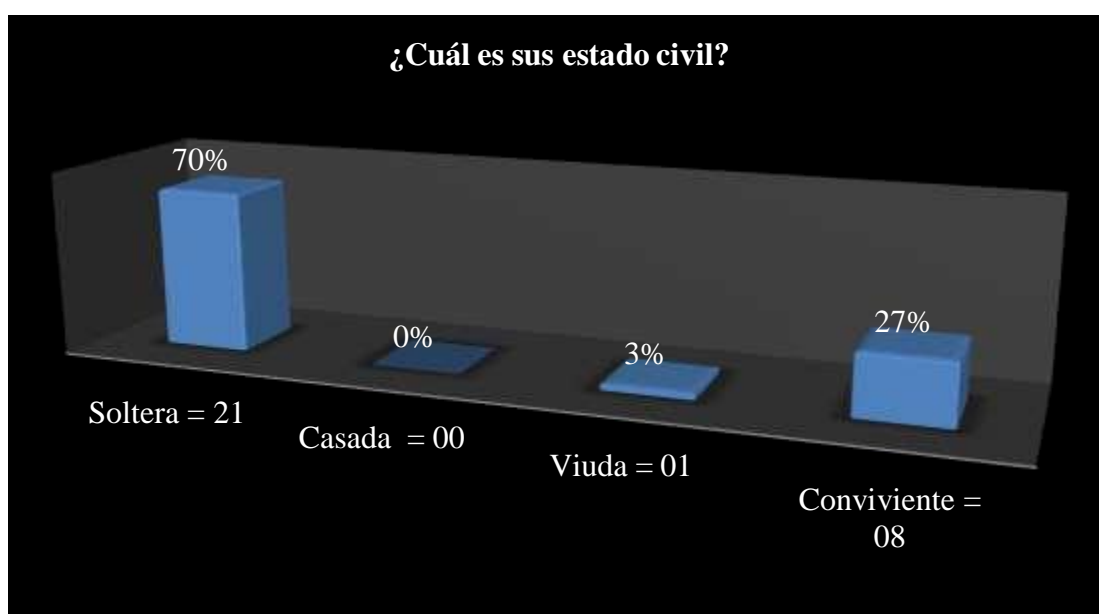
**Interpretación:**

De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que 08 encuestadas, que constituyen el 27% de la muestra no tienen nivel educativo; 15 encuestadas, que constituyen el 50% de la muestra tienen nivel educativo primario; 07 encuestadas, que constituyen el 23% de la muestra tienen nivel secundario; mientras que ninguna encuestada tiene nivel de educación superior.

**Tabla N° 0 3**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Respuesta</b>	<b>porcentaje</b>
¿Cuál es su estado civil?	Soltera	21	70%
	Casada	00	0%
	Viuda	01	03%
	Conviviente	08	27%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 03**



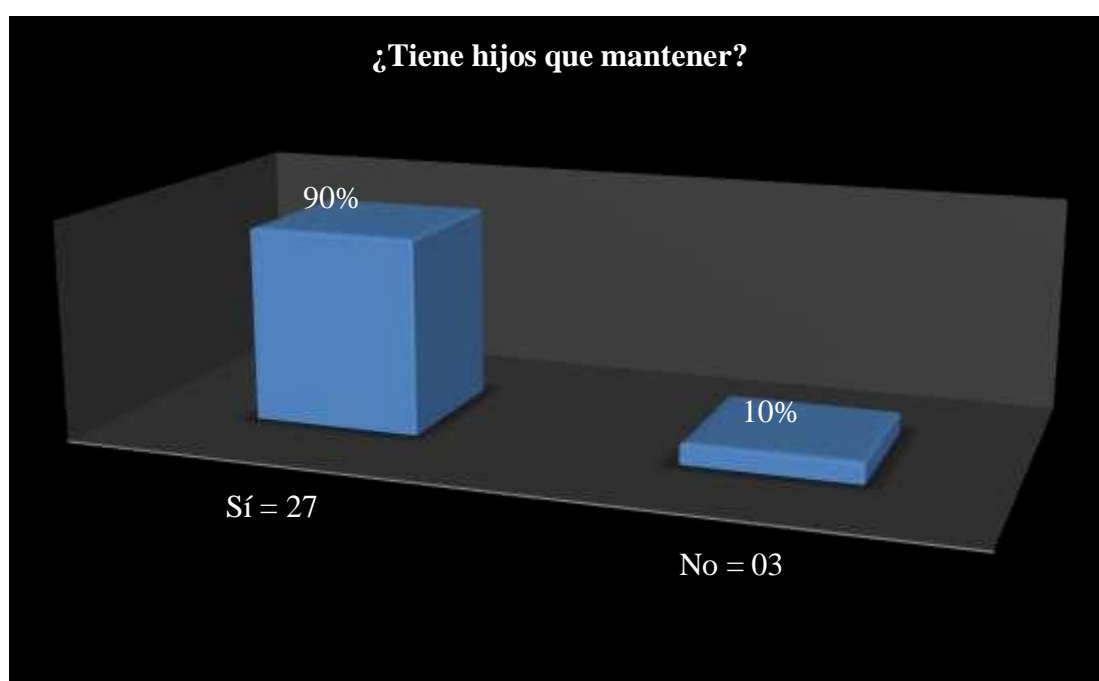
**Interpretación:**

De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que 21 encuestadas, que constituyen el 70% de la muestra tienen estado civil de soltera; ninguna encuestada tiene como estado civil casada; 01 encuestada, que constituyen el 3% de la muestra tiene como estado civil viuda; 08 encuestadas, que constituyen el 27% de la muestra tienen como estado civil conviviente.

**Tabla N° 0 4**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Respuesta</b>	<b>porcentaje</b>
¿Tiene hijos?	Sí	27	90%
	No	03	10%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 04**



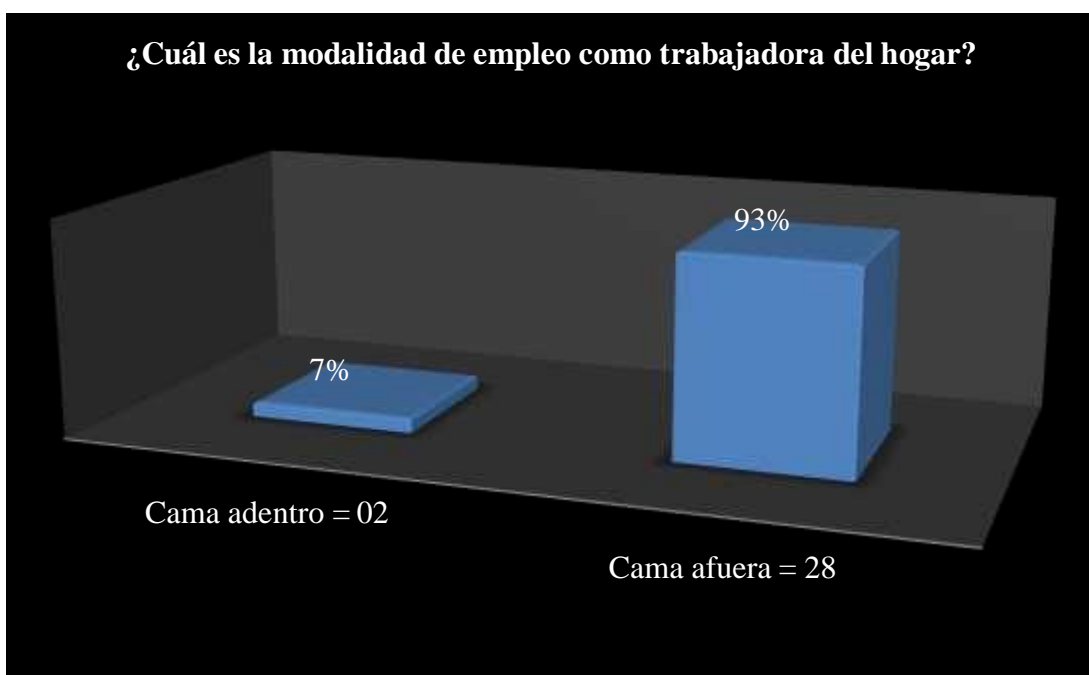
**Interpretación:**

De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que 27 encuestadas, que constituyen el 90% de la muestra sí tienen hijos que mantener; mientras que 03 encuestadas, que constituyen el 10% de la muestra no tienen hijos que mantener.

**Tabla N° 0 5**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Respuesta</b>	<b>porcentaje</b>
¿Cuál es la modalidad de empleo como trabajadora del hogar?	Cama adentro	02	07%
	Cama afuera	28	93%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 05**



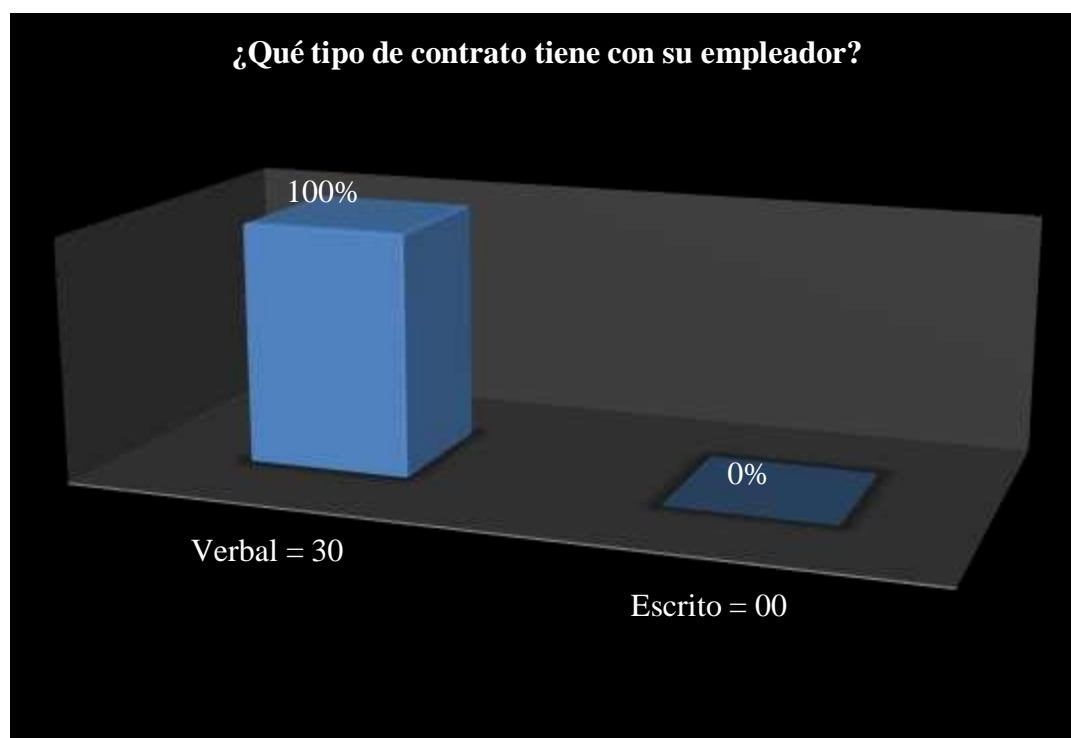
**Interpretación:**

De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que 02 encuestadas, que constituyen el 07% de la muestra tiene como modalidad de empleo como trabajadora del hogar con cama adentro; mientras que 28 encuestadas, que constituyen el 93% de la muestra tiene como modalidad de empleo como trabajadora del hogar con cama afuera.

**Tabla N° 0 6**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Respuesta</b>	<b>porcentaje</b>
¿Qué tipo de contrato tiene consu empleador?	Verbal	30	100%
	Escrito	00	0%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 06**



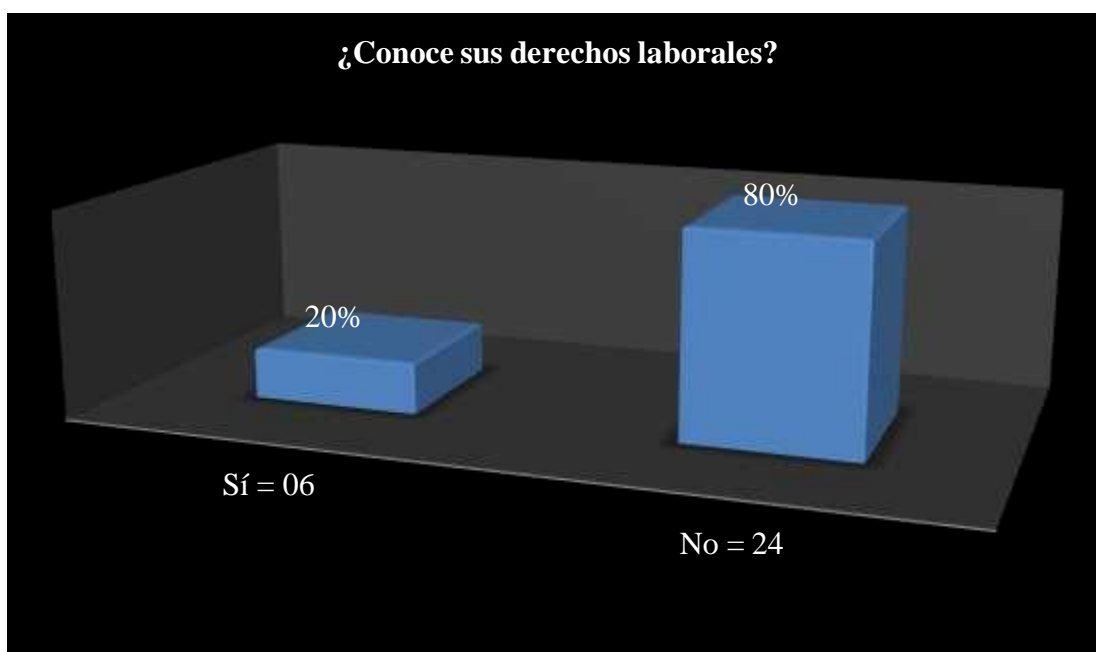
**Interpretación:**

De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que las 30 encuestadas, es decir, el 100% de la muestra respondió que tiene un contrato verbal con su empleador; consecuentemente, ninguna tiene contrato por escrito.

**Tabla N° 0 7**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Respuesta</b>	<b>porcentaje</b>
¿Conoce sus derechos laborales?	Sí	06	20%
	No	24	80%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 07**



**Interpretación:**

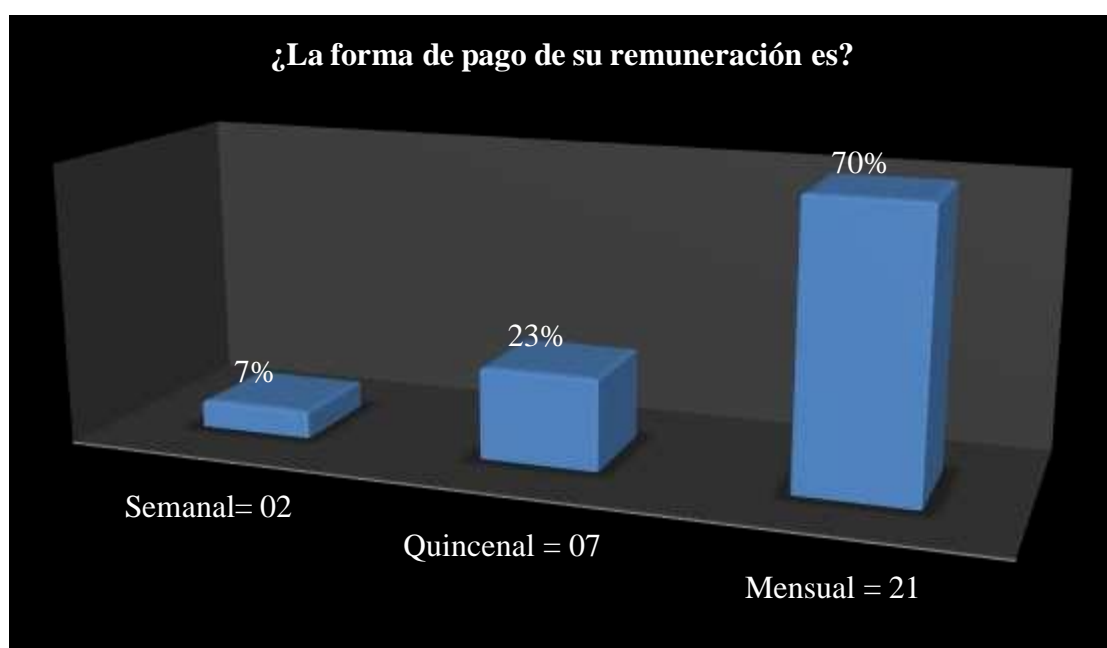
De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que 06 encuestadas, que constituyen el 20% de la muestra respondieron que sí conocen sus derechos laborales; mientras que 24 encuestadas, que constituyen el 80% de la muestra respondieron que no conocen sus derechos laborales.



**Tabla N° 0 8**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Respuesta</b>	<b>porcentaje</b>
¿La forma de pago de su remuneración es?	Semanal	02	07%
	Quincenal	07	23%
	Mensual	21	70%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 08**



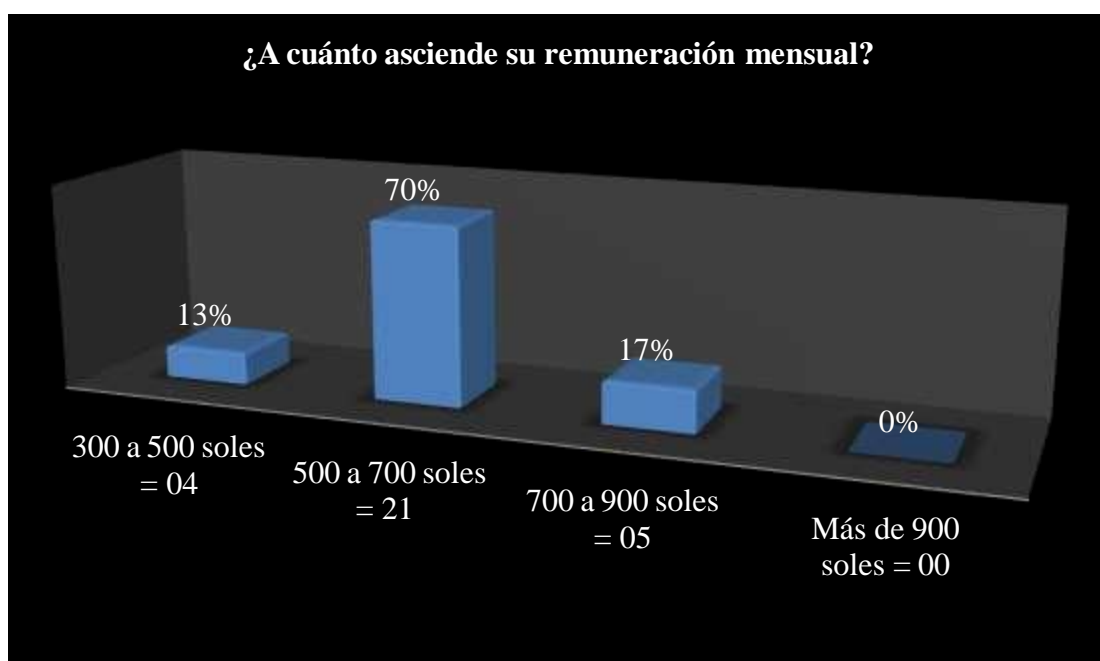
**Interpretación:**

De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que 02 encuestadas, que constituyen el 07% de la muestra tienen la forma de pago de remuneración semanal; 07 encuestadas, que constituyen el 23% de la muestra tienen la forma de pago de remuneración quincenal; mientras que 21 encuestadas, que constituyen el 70% de la muestra tiene la forma de pago de remuneración mensual.

**Tabla N° 0 9**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Respuesta</b>	<b>porcentaje</b>
¿A cuánto asciende su remuneración mensual?	Entre 300 a 500 soles	04	13%
	Entre 500 a 700 soles	21	70%
	Entre 700 a 900 soles	05	17%
	Más de 900 soles	00	0%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 09**



**Interpretación:**

De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que 04 encuestadas, que constituyen el 13% de la muestra percibe una remuneración entre 300 a 500 soles mensuales; 21 encuestadas, que constituyen el 70% de la muestra perciben una remuneración entre 500 a 700 soles mensuales; 05 encuestadas, que constituyen el 17% de la muestra perciben una remuneración entre 700 a 900 soles mensuales ; mientras que ninguna encuestada percibe más de 900 soles mensuales.

**Tabla N° 10**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Número</b>	<b>porcentaje</b>
¿Cuántas horas diarias trabaja para su empleador?	Menos de 4 horas diarias	02	07%
	De 4 a 6 horas diarias	04	13%
	De 6 a 8 horas diarias	19	63%
	Más de 8 horas diarias	05	17%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 10**



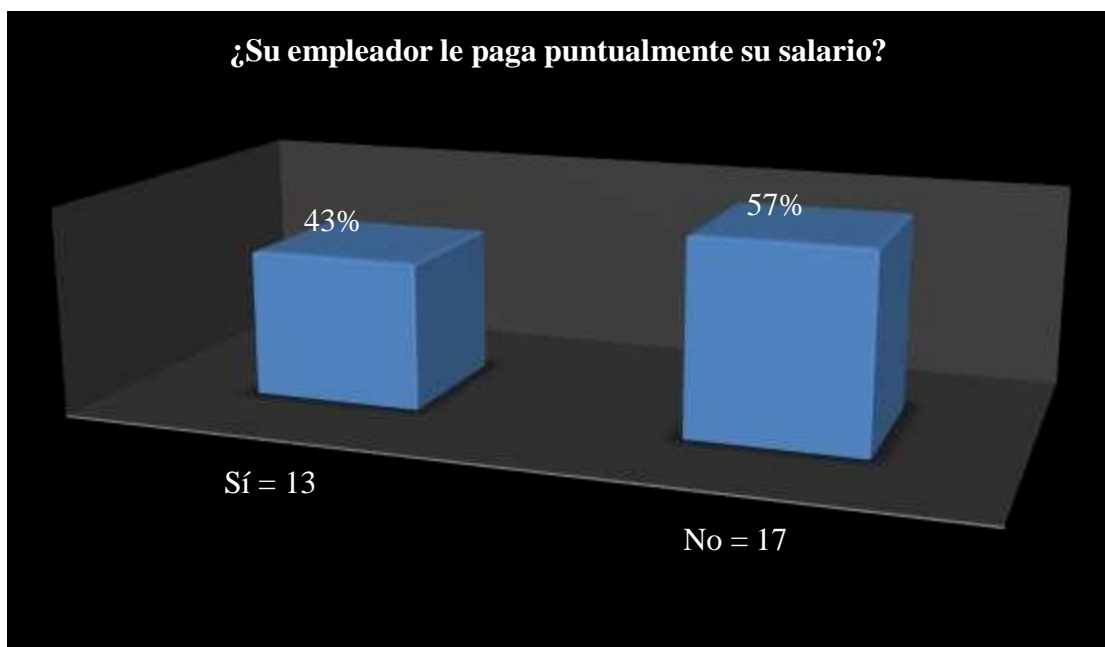
**Interpretación:**

De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que 02 encuestadas, que constituyen el 07% de la muestra trabajan menos de cuatro horas diarias para su empleador; 04 encuestadas, que constituyen el 13% de la muestra trabajan de cuatro a seis horas diarias para su empleador; 19 encuestadas, que constituyen el 63% de la muestra trabajan de seis a ocho horas diarias para su empleador; mientras que 05 encuestadas, que constituyen el 17% de la muestra trabajan más de ocho horas diarias para su empleador.

**Tabla N° 11**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Respuesta</b>	<b>porcentaje</b>
¿Su empleador le paga puntualmente su salario?	Sí	13	43%
	No	17	57%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 11**



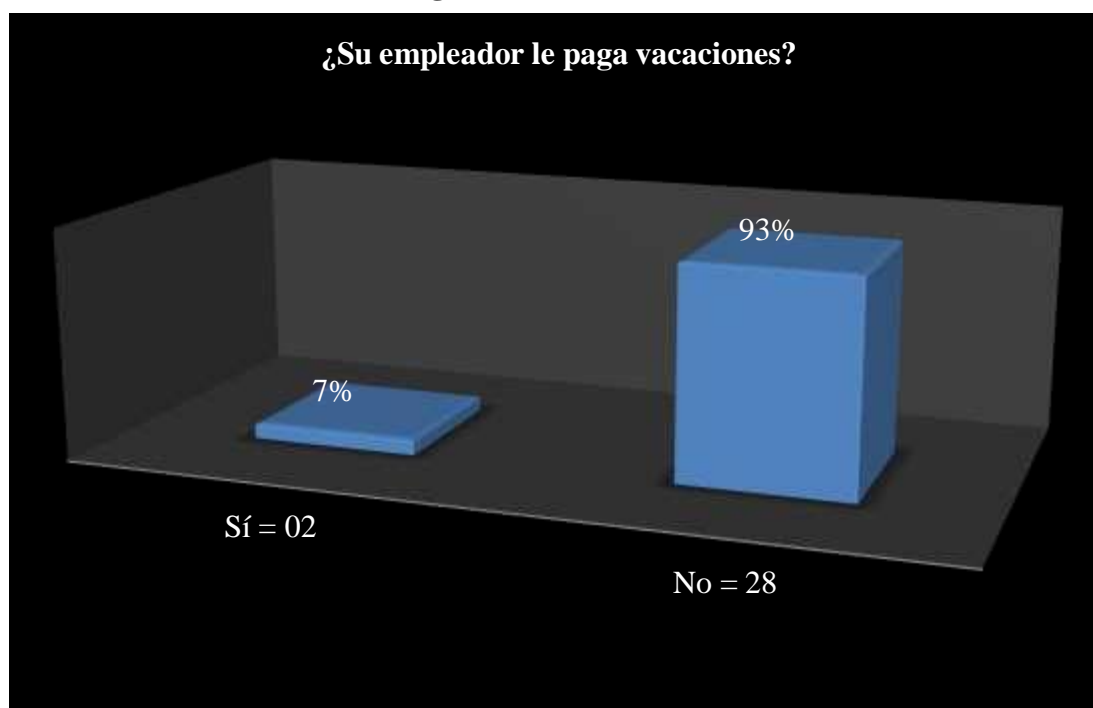
**Interpretación:**

De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que 13 encuestadas, que constituyen el 43% de la muestra respondieron que su empleador sí les paga puntualmente su salario; mientras que 17 encuestadas, que constituyen el 57% de la muestra respondieron que su empleador no les paga puntualmente su salario.

**Tabla N° 12**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Respuesta</b>	<b>porcentaje</b>
¿Su empleador le paga vacaciones?	Sí	02	07%
	No	28	93%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 12**



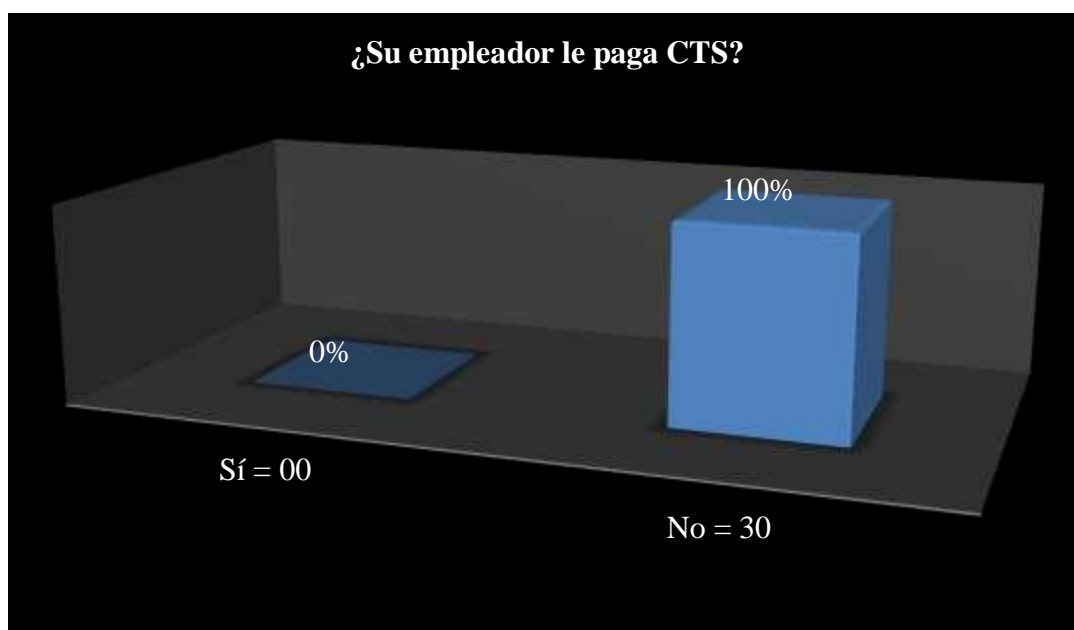
**Interpretación:**

De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que 02 encuestadas, que constituyen el 07% de la muestra respondieron que su empleador sí les paga vacaciones; mientras que 28 encuestadas, que constituyen el 93% de la muestra respondieron que su empleador no les paga vacaciones.

**Tabla N° 0 13**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Respuesta</b>	<b>porcentaje</b>
¿Su empleador le paga CTS?	Sí	00	0%
	No	30	100%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 13**



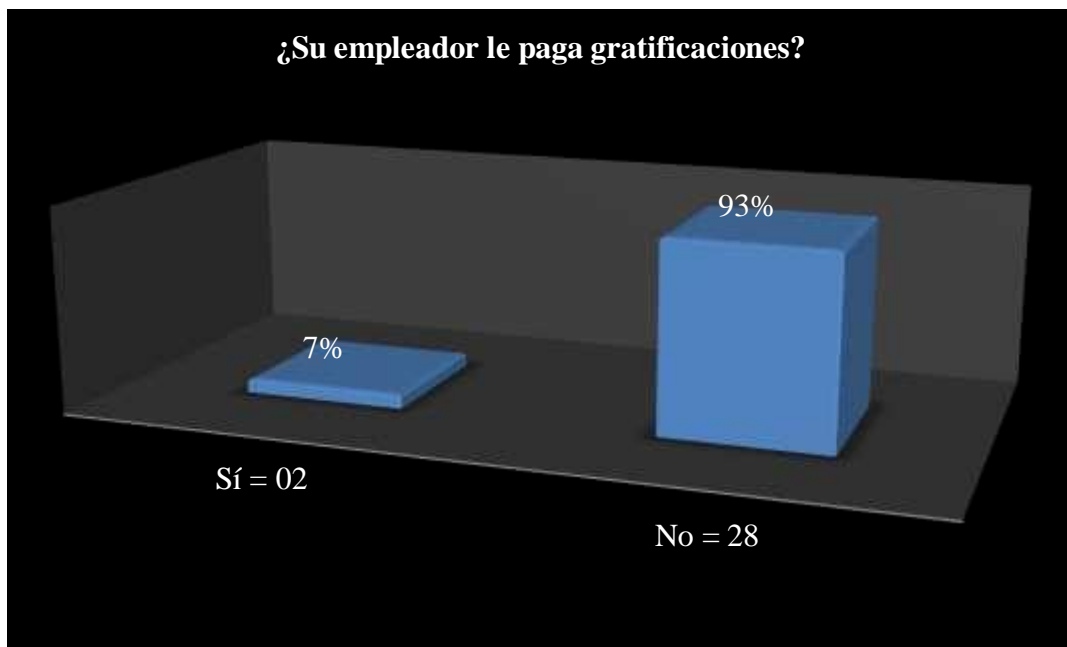
**Interpretación:**

De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que las 30 encuestadas, es decir el 100% de la muestra respondieron que su empleador no les paga la Compensación por Tiempo de Servicios.

**Tabla N° 14**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Respuesta</b>	<b>porcentaje</b>
¿Su empleador le paga gratificaciones?	Sí	02	07%
	No	28	93%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 14**



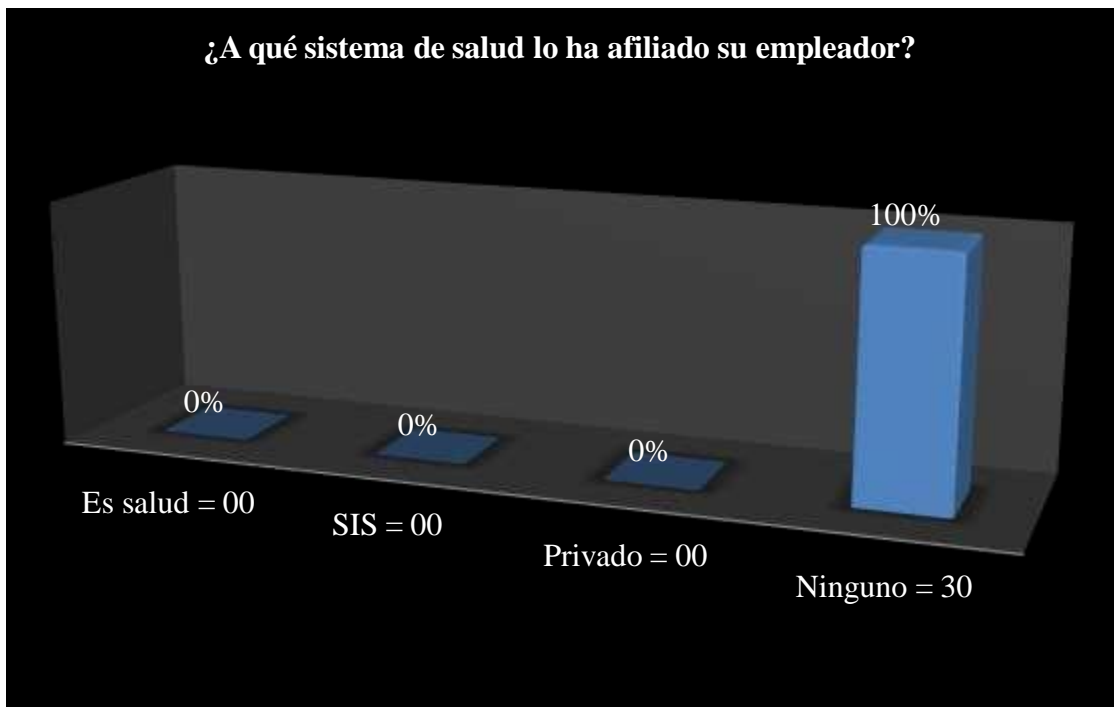
**Interpretación:**

De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que 02 encuestadas, que constituyen el 07% de la muestra respondieron que su empleador sí les paga gratificaciones; mientras que 28 encuestadas, que constituyen el 93% de la muestra respondieron que su empleador no les paga gratificaciones.

**Tabla N° 15**

Interrogante	Alternativa	Número	porcentaje
¿A qué sistema de salud lo ha afiliado su empleador?	Es salud	00	00%
	SIS	00	00%
	Privado	00	00%
	Ninguno	30	100%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 15**



**Interpretación:**

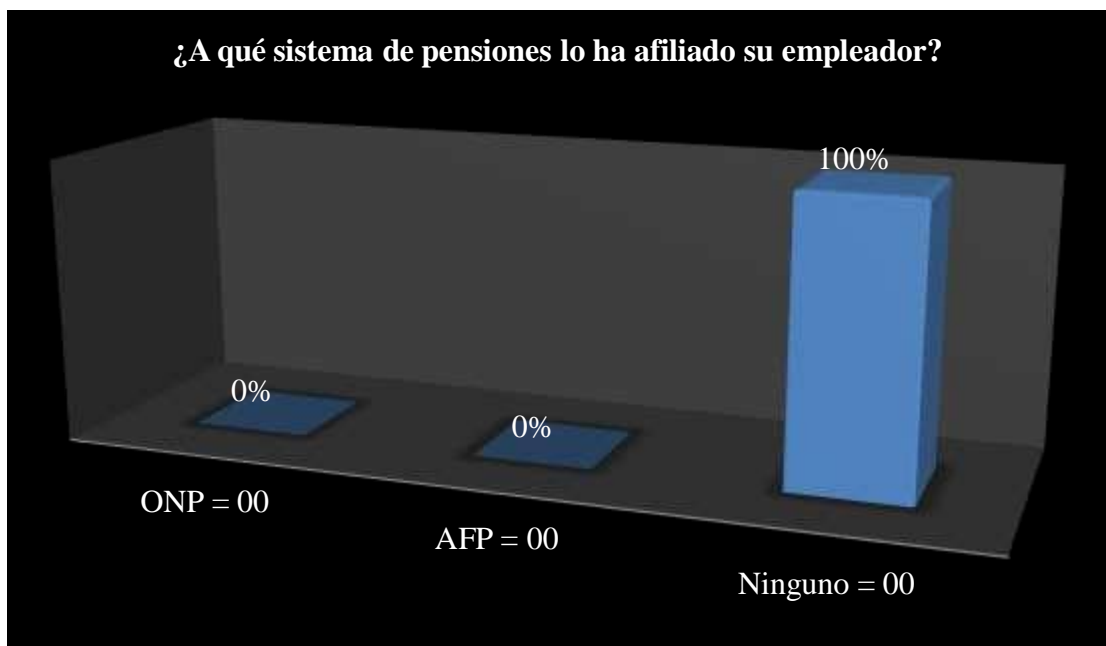
De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que las 30 encuestadas, es decir el 100% de la muestra respondieron que su empleador no las ha afiliado a ningún sistema de salud.



**Tabla N° 16**

Interrogante	Alternativa	Número	porcentaje
¿A qué sistema de pensiones lo ha afiliado su empleador?	ONP	00	00%
	AFP	00	00%
	Ninguno	30	100%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 16**



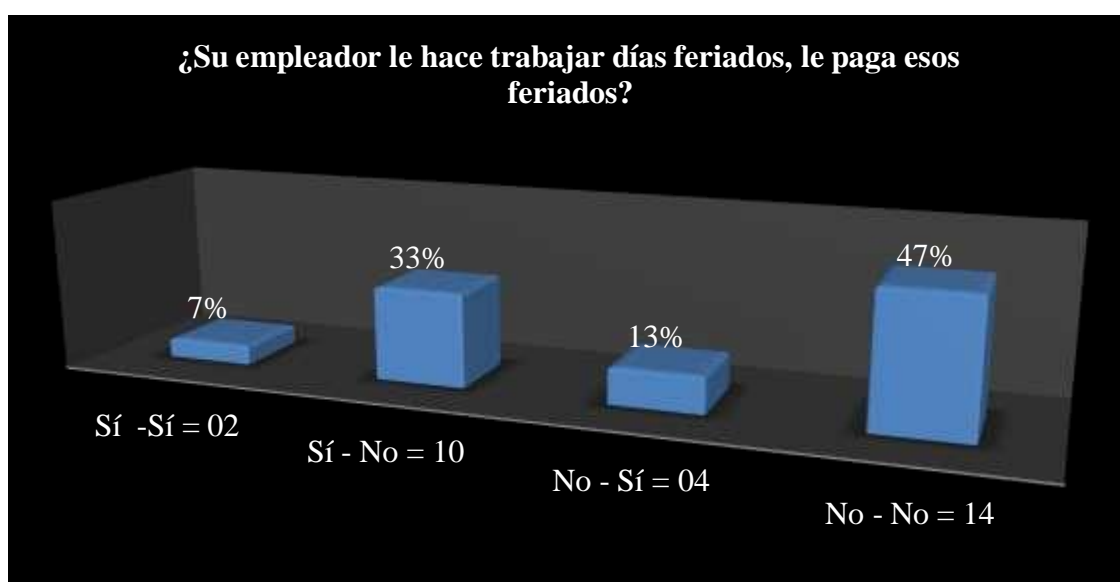
**Interpretación:**

De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que las 30 encuestadas, es decir el 100% de la muestra respondieron que su empleador no las ha afiliado a ningún sistema de pensiones.

**Tabla N° 17**

Interrogante	Alternativa	Número	porcentaje
¿Su empleador le hace trabajar feriados, le paga esos feriados?	Sí – Sí	02	07%
	Sí – No	10	33%
	No – Sí	04	13%
	No – No	14	47%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 17**



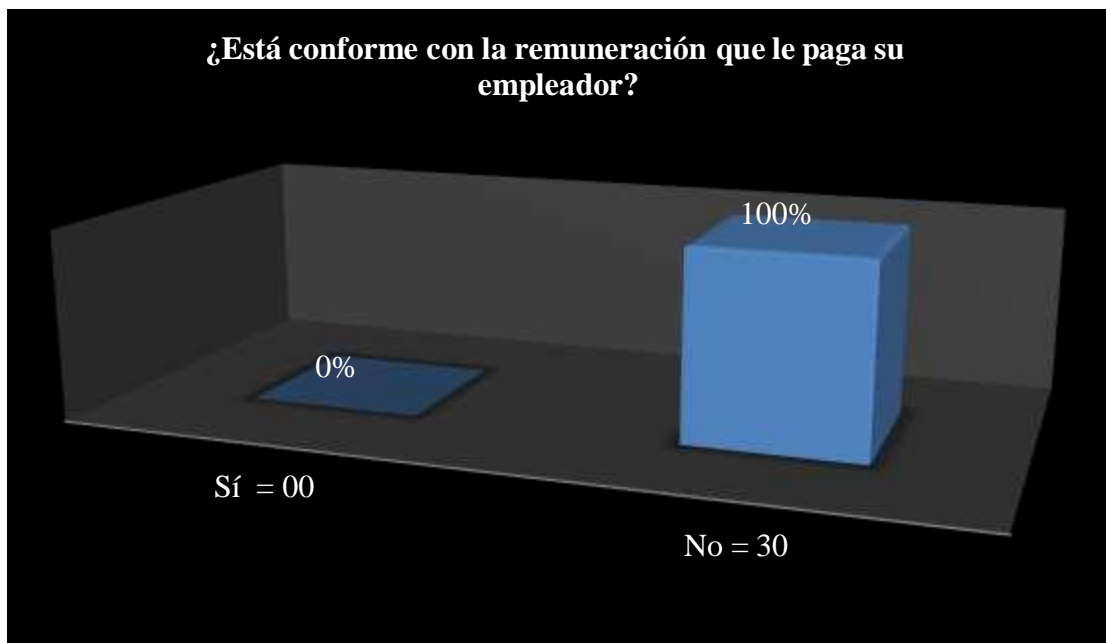
**Interpretación:**

De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que 02 encuestadas, que constituyen el 07% de la muestra respondieron que sí trabajan días feriados y su empleador sí les paga esos feriados; 10 encuestadas, que constituyen el 33% de la muestra respondieron que sí trabajan días feriados y su empleador no les paga esos feriados; 04 encuestadas, que constituyen el 13% de la muestra respondieron que no trabajan en días feriados pero su empleador sí les paga esos feriados; mientras que 14 encuestadas, que constituyen el 47% de la muestra respondieron que no trabajan en días feriados y su empleador tampoco les paga esos feriados.

**Tabla N° 18**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Número</b>	<b>porcentaje</b>
¿Está conforme con la remuneración que le paga su empleador?	Sí	00	00%
	No	30	100%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 18**



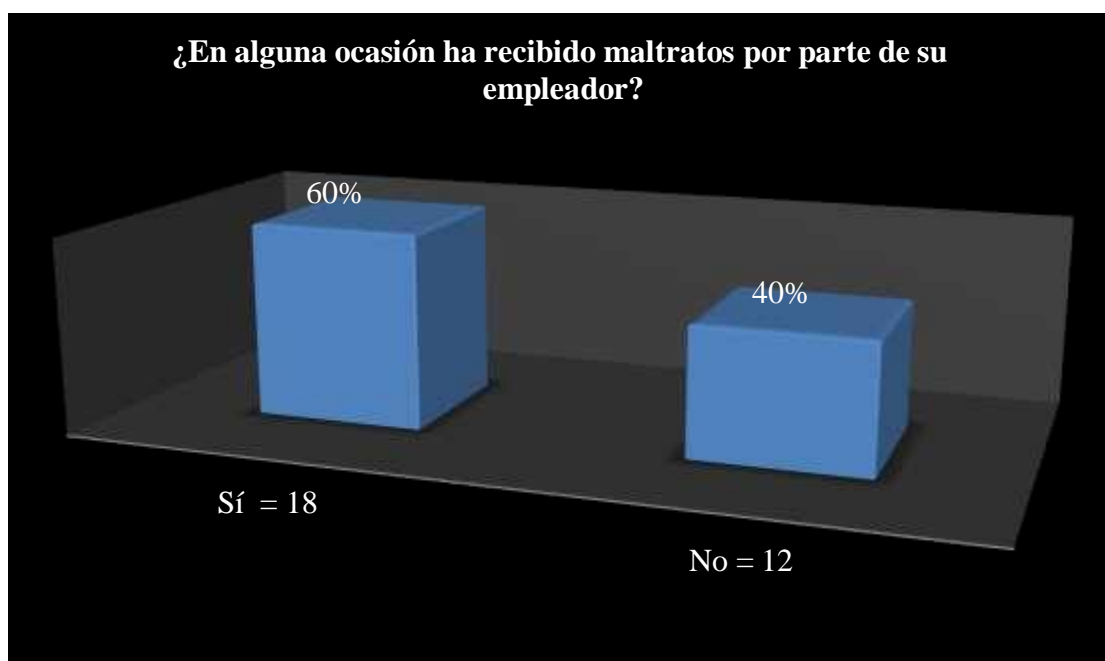
**Interpretación:**

De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que las 30 encuestadas, es decir el 100% de la muestra respondieron que no están conformes con la remuneración que les paga su empleador.

**Tabla N° 19**

Interrogante	Alternativa	Número	porcentaje
¿En alguna ocasión, harecibido maltratos por parte de su empleador?	Sí	18	60%
	No	12	40%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 19**



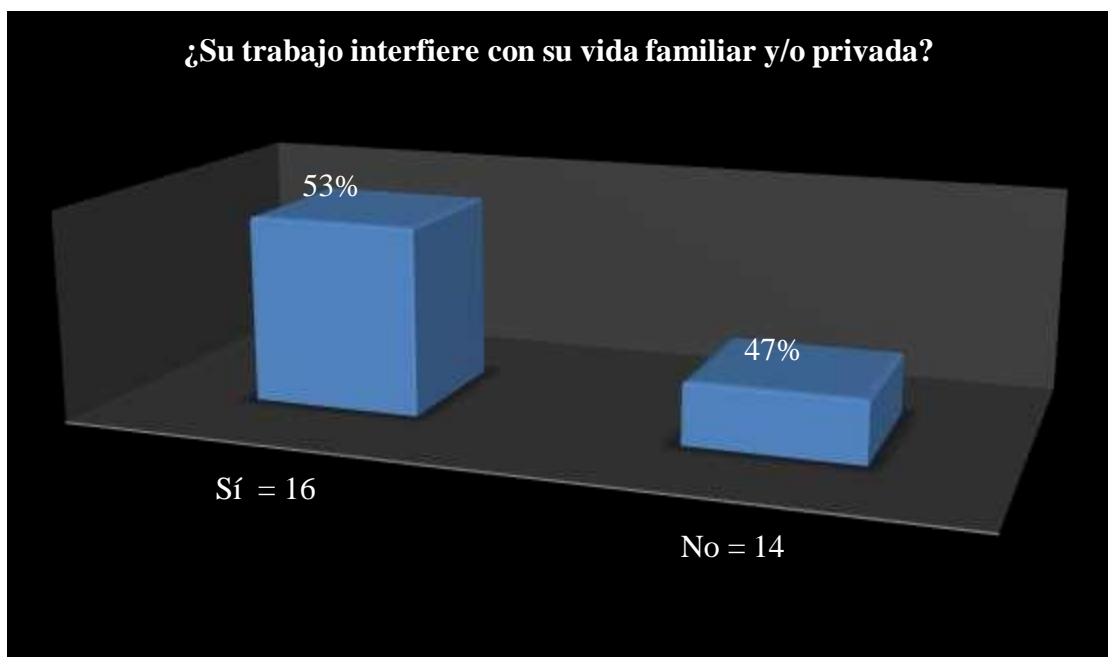
**Interpretación:**

De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que 18 encuestadas, que constituyen el 60% de la muestra respondieron que sí han recibido maltratos por parte de su empleador; mientras que 12 encuestadas, que constituyen el 40% de la muestra respondieron que no han recibido maltratos por parte de su empleador.

**Tabla N° 20**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Número</b>	<b>porcentaje</b>
¿Su trabajo interfiere con su vida familiar y/o privada?	Sí	16	53%
	No	14	47%
	TOTAL	30	100%

**Figura N° 20**



**Interpretación:**

De las 30 encuestadas, trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas; que representan el 100% de la muestra; se tiene que 16 encuestadas, que constituyen el 53% de la muestra respondieron que su labor como trabajadoras del hogar sí interfiere con su vida familiar y/o privada; mientras que 14 encuestadas, que constituyen el 47% de la muestra respondieron que su labor como trabajadoras del hogar no interfiere con su vida familiar y/o privada.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Hoy en día no cabe duda que una de las actividades laborales que sufre más los golpes de la discriminación es el referido al trabajo doméstico remunerado, porque si bien a lo largo de este tiempo en el ámbito nacional e internacional ha ido adquiriendo la importancia que merecía aún existen en el Perú una serie de deficiencias para la protección de los derechos de las y los trabajadores del hogar.

El presente trabajo de investigación denominado “Infracción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar, por parte del empleador en la ciudad de Chachapoyas, 2018-2019”, cuyo objetivo general fue determinar la infracción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar, por parte del empleador en la ciudad de Chachapoyas, 2018-2019.

Razón por la cual, se aplicó la metodología establecida, que tuvo como muestra a 30 trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas, a quienes se aplicó una encuesta; consecuentemente luego de haber graficado e interpretado cada uno de los resultados obtenidos del instrumento utilizado, se obtuvo como resultado que: “La Infracción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar, por parte del empleador en la ciudad de Chachapoyas, 2018-2019; se manifiesta con vulneración al derecho de igualdad y restricción de beneficios sociales, en el sentido que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente y de manera arbitraria”.

Los testimonios recogidos ayudaron a aproximación de la problemática que enfrentan las trabajadoras del hogar en el Perú, a la sensibilización y, consiguientemente, a poder analizar críticamente la vulneración de derechos laborales y normas que brindan protección a las trabajadoras del hogar por parte de los empleadores.

Pues para muestra, se puede mencionar algunos criterios tomados en cuenta para la encuesta realizada a la muestra, como por ejemplo el 80% desconoce sus derechos laborales, razón por la cual los empleadores se aprovechan de esa situación; el 70% gana entre 500 y 700 soles; es decir, ni siquiera ganan el mínimo vital; en cuanto a las horas trabajadas el 63% de las encuestadas refieren que trabajan entre 06 a 08 horas diarias; por otro lado, el 57% menciona que sus empleadores no les pagan a tiempo su salario.

En cuanto a beneficios sociales, el 93% refiere que no les pagan vacaciones, mientras que el 100% refiere que no les pagan CTS; de la misma manera, al 93% no les pagan gratificaciones; en cuanto al sistema de salud, al 100% de los encuestados refieren que su empleador no los ha afiliado a ningún sistema de salud; con respecto a los días feriados, el 33% de encuestadas trabaja ese día, sin embargo no les reconocen la remuneración; y por si fuera poco, del total de encuestados el 60% menciona haber recibido maltratos por parte de

su empleador.

Lo mencionado anteriormente evidencia una clara vulneración al derecho de igualdad, y una transgresión vergonzosa al cumplimiento de beneficios sociales que está obligado el empleador frente a las trabajadoras del hogar.

Consecuentemente, la discusión de los resultados obtenidos, se dividirá en dos partes que se explicarán de la siguiente manera: 4.1. Discusión con relación al marco normativo regulatorio internacional y nacional respecto de las trabajadoras del hogar; y 4.2. Discusión con relación a las encuestas realizadas.

#### **4.1 Discusión con relación al marco normativo regulatorio internacional y nacional respecto de las trabajadoras del hogar.**

##### **4.1.1 Marco normativo regulatorio internacional**

Como sabemos El Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos, es el conjunto de normas sustantivas y procesales, así como de organismos con alcance internacional, pertenecientes a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyo fin es la promoción y la protección de los derechos humanos universales. Razón por la cual, en este apartado, se sistematizan y plantean algunas reflexiones respecto al reconocimiento normativo internacional y nacional en esta materia, tales como el Convenio 189 y la Recomendación 201 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). En este último caso se han tomado en cuenta no sólo los informes o recomendaciones que ha recibido el Estado peruano, sino también los informes y recomendaciones dirigidas a otros países de América Latina, cuyos criterios bien resultan aplicables en nuestro país debido a que las características de este sector laboral son, en muchos casos, coincidentes.

Dichos instrumentos (Convenio 189 y Recomendación 201) constituyen un sólido reconocimiento del valor económico y social que tiene el trabajo doméstico y un llamado a la acción para poner fin a las exclusiones de que son objeto las trabajadoras domésticas en los ámbitos de la protección laboral y la protección social. Dado que la mayoría de las trabajadoras domésticas son mujeres, las nuevas normas son un paso importante hacia la realización de la igualdad de género en el mundo del trabajo y el ejercicio efectivo de la igualdad de derechos y de protección de la mujer

ante la ley.

En cuanto a los Derechos básicos de trabajadoras y trabajadores domésticos que menciona el Convenio 189 de la OIT tenemos los siguientes:

***Cuadro de contenido de Derechos Laborales en el Convenio 189 de la OIT***

Derecho	Contenido
	<p>El(la) trabajador(a) doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo; Una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.</p>
<p><b>Promoción y protección de los derechos humanos</b></p>	<p>- Promoción y protección de los derechos humanos de todas y todos los trabajadores domésticos (artículo 3). - Respeto y protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo: (a) la libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio; (c) la abolición del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (artículos 3, 4, 11).</p>
<p><b>Sindicalización</b></p>	<p>- Se debe proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas (artículo 3).</p>
<p><b>Protección contra abusos, acoso y violencia</b></p>	<p>- Se debe adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos tengan protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia (artículo 5)</p>
<p><b>Condiciones de empleo equitativas, condiciones de trabajo y vida decentes</b></p>	<p>- Se debe adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general disfruten de condiciones equitativas y decentes de empleo, en caso residan en el hogar donde trabajan, como condiciones de trabajo decentes que respeten su privacidad (artículo 6).</p>
<p><b>Información sobre Condiciones de contratos por escrito</b></p>	<p>- Trabajadoras y trabajadores domésticos deben ser informados de sus términos y condiciones de empleo en una manera que sea fácilmente comprensible, de preferencia a través de <b>empleo</b>, contrato escrito (Artículo 7).</p>
<p><b>Limitaciones al tiempo de</b></p>	<p>- Medidas destinadas a garantizar la igualdad de trato entre trabajadores domésticos y trabajadores en general con respecto a las horas normales de trabajo, compensación por horas <b>trabajo</b> extras, períodos de descanso diario y semanal, y vacaciones pagadas anuales (Artículo 10).</p>



Salario mínimo, sí existe un salario mínimo para los demás trabajadores (artículo 11).

**Remuneración**

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

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

Los honorarios cobrados por las agencias privadas de empleo no pueden ser deducidos de la remuneración (artículo 15).

**Seguridad y Salud en el** - Derecho a un trabajo seguro y un ambiente laboral saludable (Artículo 13)

- Se debe poner en marcha medidas para garantizar la salud y seguridad ocupacional de trabajadoras y trabajadores (artículo 13).

- Protección social, seguridad social, incluyendo prestaciones de maternidad (artículo 14). Condiciones que no sean menos favorables que las aplicables a los demás trabajadores (artículo 14).

Fuente: Cuadro realizado por el investigador

El Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 son el resultado de extensos preparativos que se iniciaron en el año 2008 y que comprendieron una extensa tarea de investigación de la legislación y la práctica nacionales en relación al trabajo doméstico, y la celebración de consultas y debates entre los miembros de la OIT, los representantes de los gobiernos y de las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores. También hicieron contribuciones a este proceso diversas otras entidades de las Naciones Unidas, asociaciones de trabajadoras y trabajadores domésticos y organizaciones no gubernamentales.

Si bien durante largos años el trabajo doméstico se mantuvo invisibilizado, progresivamente se viene reconociendo su importancia no sólo para la mejora económica de las familias, sino inclusive para contribuir al avance económico y social de los países en desarrollo. Es importante hacer hincapié que tanto en nuestro país como en otras regiones el trabajo doméstico es identificado con las características “naturales” de las mujeres, atribuidas por los roles de género que ubican éstas en una situación de subordinación respecto de los hombres.

Lamentablemente, es ésta la causa de que muchas veces se le haya restado valor o importancia en comparación con otras actividades económicas,

pues se cree que es un trabajo sencillo, que no requiere habilidades o competencias especiales. Y a este prejuicio basado en el género, se han sumado también otras condicionantes como la edad, la raza o la clase social o situación económica, que operan como factores de discriminación, acentuando aún más la condición de vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar. Esto también se ha visto reflejado en el presente trabajo de investigación, puesto que los empleadores infringen abiertamente las normas socio laborales de dichas trabajadoras del hogar. Según cifras de la Organización Internacional del Trabajo, en América Latina existen más de 17 millones de mujeres que trabajan, de manera remunerada, para una familia; de las cuales el 93% son mujeres. Esto quiere decir que 17 de cada 100 trabajadoras, son trabajadoras del hogar; por lo que, desde un punto de vista numérico se trata de la ocupación más importante para las mujeres en la región. La OIT reconoce, además, que esta cifra podría ser incluso mayor en la realidad pues difícilmente las estadísticas logran captar a las trabajadoras del hogar que laboran de manera informal y que por ende no son registradas por el Estado, a quienes trabajan por días o por horas, a las migrantes indocumentadas y a las niñas y adolescentes que realizan trabajo doméstico infantil. (OIT, 2019).

Astelarra (2004) manifiesta que el trabajo doméstico remunerado constituye, además, uno de los trabajos con mayor déficit de trabajo decente, debido a las extensas jornadas de trabajo, las bajas remuneraciones, la escasa cobertura de seguridad social y el alto nivel de incumplimiento de las normas laborales. A ello se suman una serie de prejuicios y estereotipos social y culturalmente arraigados que hacen más difícil que se le reconozca como una actividad laboral como cualquier otra, pese a que el trabajo doméstico produce la infraestructura material necesaria para que pueda realizarse cualquier otra actividad social, sea pública o privada.

El aporte de Astelarra (2004) contrasta con nuestra investigación debido a que existen marcadas coincidencias de la vulneración de derechos laborales de las trabajadoras del hogar en la ciudad de Chachapoyas en los años 2018-2019; es decir, los empleadores infringen la normativa sobre la materia, recortándoles derechos laborales, tales como el goce a una

remuneración mínima vital, a pesar que dichas trabajadoras, en su mayoría, laboran más de cuatro horas diarias; de la misma manera no les pagan vacaciones, gratificaciones, Cts, entre otros.

De cualquier manera, las trabajadoras domésticas hacen contribuciones importantes al funcionamiento de los hogares y de los mercados laborales. Sin embargo, son a menudo excluidos de la protección social y laboral y en su actividad se ven confrontados a graves déficit de trabajo decente. Las trabajadoras domésticas son particularmente vulnerables a la discriminación y a otras violaciones de los derechos humanos. Algunos grupos de las trabajadoras domésticas, como los trabajadores domésticos migrantes, los niños trabajadores domésticos o los trabajadores que residen en el hogar para el que trabajan (conocidos a veces como trabajadores domésticos internos, o “cama adentro”), están expuestos a vulnerabilidades particulares.

#### Marco normativo regulatorio nacional

Anderson (2007) nos menciona que el empleo doméstico tiene claros antecedentes históricos en la formación social peruana desde la época colonial, y que recién en el año 2003, con la Ley de Trabajadoras del Hogar N°27986, que se reconoce a las empleadas domésticas como trabajadoras. Esto permite explicitar una serie de derechos para los empleados y responsabilidades para los empleadores.

Actualmente, el régimen laboral especial de las trabajadoras del hogar se regula por la Ley N° 27986 (vigente desde junio del año 2003) y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 015-2003-TR (vigente desde noviembre del 2003), en los cuales se señalan los derechos y obligaciones que poseen las trabajadoras y empleadores sujetos a este tipo de relación laboral. Sin embargo, no se equiparan a los derechos que tienen los demás trabajadores del sector privado. Tanto en la norma como en su reglamento, se establecen derechos a un contrato que puede ser de forma “verbal o escrita”, a una remuneración por acuerdo libre de las partes, un periodo vacacional de 15 días tras un año de servicio, gratificaciones de julio y diciembre equivalentes al 50% de la remuneración mensual, y un preaviso

de 15 días en caso de despido, entre otros, tal como se muestra en el cuadro siguiente:

***Cuadro de principales Derechos Laborales que regula la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar***

Derecho	Contenido
<b>Contrato de trabajo</b>	- Celebrado de forma verbal o escrita
<b>Remuneración Mínima</b>	Remuneración determinada libremente por las partes (inexistencia de remuneración mínima vital). La constancia del pago se hará por escrito y tendrá información mínima, según formato establecido en el Decreto Supremo N° 015-2003-TR.
<b>Limitaciones a la jornada máxima</b>	Limitación de la jornada de trabajo (8 horas diarias o 48 horas semanales, de acuerdo a las reglas del régimen laboral común de la actividad privada). Pago de horas extraordinarias
<b>Descanso semanal Obligatorio</b>	- Descanso semanal remunerado de veinticuatro (24) horas continuas. - 50% de recargo en compensación por trabajo en días domingo y feriados.
<b>Gratificaciones Legales</b>	Gratificaciones en julio y diciembre, equivalente al 50% de una remuneración mensual.
<b>Vacaciones</b>	Descanso anual remunerado de quince (15) días luego de un año continuo de servicios.
<b>Compensación por tiempo de servicios</b>	Compensación por Tiempo de Servicios; equivalente 15 días de remuneración por cada año de servicios. Se paga directamente dentro de las 48 horas de culminada la relación laboral. Puede pagarse también al finalizar de cada año con carácter cancelatorio.
<b>Modalidad cama adentro</b>	Obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento, sin costo alguno. El alojamiento proporcionado es adecuado al nivel económico del centro de trabajo. Derecho a la educación. Debe brindarse las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo. La determinación de la jornada máxima de las trabajadoras del hogar, se entiende por período de trabajo efectivo.
<b>Protección frente al despido injustificado</b>	Pago de una indemnización equivalente a la remuneración total de quince (15) días cuando al momento de decidir por su cese, no cumpla con darle un plazo de quince (15) días de preaviso
<b>Seguridad social en salud</b>	Afiliación obligatoria al Seguro Social de Salud siempre que laboren una jornada mínima de cuatro horas diarias. El aporte mínimo se calculará en base a la remuneración mínima vital.

<b>Seguridad social en pensiones</b>	Afiliación obligatoria al Sistema Nacional o al Sistema Privado de Pensiones. El aporte correspondiente se calculará en base a la remuneración mínima vital.
<b>Trabajo del hogar a menores de edad</b>	Las niñas, niños y adolescentes menores de catorce (14) años no pueden desarrollar trabajo doméstico. Los adolescentes mayores de catorce (14) y menores de dieciocho (18) años de edad, no pueden trabajar en los siguientes supuestos: i) cuando implique el contacto o exposición a productos químicos, sustancias tóxicas, sustancias cáusticas, vapores y gases tóxicos, sustancias corrosivas y elementos inflamables que pongan en riesgo su integridad física; ii) En el caso del cuidado y vigilancia de ancianos, enfermos, bebés, niñas, niños o parientes; así como, de predios y lugares que requieren protección, poniendo en riesgo su propia seguridad y la de otras personas; o, iii) cuando el trabajo doméstico es realizado en lugar distinto al del hogar familiar (casa de terceros, clubes de esparcimiento, etc.) bajo la modalidad “cama adentro” y que impidan la supervisión o inspección del trabajo.
<b>Prevención del hostigamiento sexual</b>	Se debe garantizar la seguridad e integridad dentro del ambiente del hogar y en aquellos lugares donde la trabajadora o trabajador acuda con ocasión de la prestación de sus servicios. En el caso de las trabajadoras y trabajadores del hogar menores de edad entre catorce (14) y dieciocho (18) años, la contratación bajo la modalidad de cama adentro debe responder a una causa específica que lo justifique.
<b>Actos de discriminación</b>	No puede obligarse a la trabajadora o trabajador del hogar al uso de uniformes o distintivos de trabajo en espacios públicos. Al impartir órdenes o directrices a la trabajadora o trabajador del hogar, el empleador debe abstenerse de cualquier acto vejatorio o discriminatorio, constituyendo estos actos, supuestos de hostilidad laboral.

Fuente: Cuadro realizado por el investigador

Este texto normativo resulta ser insuficiente a fin de salvaguardar los derechos fundamentales de las trabajadoras, más aun si, la citada ley no reconoce por lo menos el derecho a una remuneración mínima vital, pues se limita a señalar que el monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en cualquiera de sus modalidades será la señalada por acuerdo libre de las partes.

Por otro lado, hemos apreciado que en la realidad hay trabajadoras del hogar que son víctimas de múltiples actos discriminatorios, no solo por parte de sus empleadores sino de la sociedad en general, vulneración de discriminación en la alimentación, vestuario, obligándoles a utilizar uniformes y mandiles, en el uso de espacios públicos como playas, parques, restaurantes, ingreso y acceso a servicios en clubes sociales, entre

otros; que han sido motivo de pronunciamiento y de normas que los prohíban .

En torno a ello, se expidió el Decreto Supremo N° 004-2009-TR, mediante el cual se estableció expresamente a nivel normativo que incurre en un acto de discriminación aquel empleador que exige al trabajador del hogar “usar uniformes, mandiles, delantales o cualquier otra vestimenta identificatoria o distintivo identificatorio en espacios o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y similares”. Asimismo, conforme a lo establecido por esta misma norma, incurren en responsabilidad los responsables de los establecimientos públicos y privados (como los clubes), cuyos mecanismos, regulaciones, servicios o acciones tengan como finalidad o resultado la constitución de un acto discriminatorio contra los trabajadores del hogar.

En ese contexto y en aras de proteger los derechos mínimos fundamentales de estos sectores largamente quebrantados, la Organización Internacional de Trabajo – OIT, adopta el Convenio 189, en la centésima Conferencia Internacional de Trabajo del año 2011, el cual abre un espacio importante para la reflexión y el debate público sobre la materia, pues establece que los Estados deben adoptar medidas con la finalidad de asegurar la igualdad de trato entre las trabajadoras del hogar y los trabajadores en general, en relación a sus derechos laborales.

Con la ratificación del Convenio 189 de la OIT en el año 2018, el Estado peruano reconoce diversos derechos a las trabajadoras del hogar. Entre ellos, están los derechos sindicales, el mínimo de edad para trabajar; protección frente a la violencia, el acoso o el abuso, el contrato escrito, atención a su calidad de migrante, si la hubiera, salario mínimo, periodos vacacionales como en el régimen general de trabajo, respeto a horarios laborales establecidos, descanso semanal de 24 horas consecutivas como mínimo, entorno laboral seguro y saludable, prestaciones por maternidad, medidas de inspección de trabajo; entre otros.

Considerando que la ratificación de un tratado internacional implica que una vez en vigor, el tratado pasa a formar parte del Derecho nacional, siendo obligatoria su aplicación por todas las entidades estatales y también

por los particulares (Artículo 55 de la Constitución Política del Perú), sin embargo; este no fue aplicado en su integridad en la normatividad que rige las actividades de los trabajadores que cumplen esta labor.

#### **4.1.2 Modificación actual de la normativa nacional**

Ante la necesidad de implementación de los derechos ratificados mediante el Convenio N° 189 de la OIT, el cual reconoce igualdad de derechos de los trabajadores del hogar a los del régimen privado. Cabe señalar que habían transcurrido dos años desde la ratificación por parte del estado peruano del citado convenio, sin embargo no se cumplía cabalmente el reconocimiento de los mencionados derechos en la normatividad que rige a este sector, permaneciendo en estado de vulnerabilidad; más todavía si, al haber ratificado el convenio 189, el Perú está comprometido a dar un informe a OIT respecto a las acciones realizadas para aplicarlo.

En ese contexto, el Congreso de la República, con fecha 05 de setiembre del presente año, aprobó una nueva ley de trabajadoras del hogar, donde se establece mejoras en sus derechos laborales, como un contrato escrito, y que sus remuneraciones no puedan ser menores al sueldo mínimo vital. La ley, que deberá ser firmada y promulgada por el Presidente de la República, fue aprobada por 117 votos a favor, 1 en contra y 0 abstenciones, y además fue exonerada de una segunda votación.

Es un logro histórico, producto de una lucha en conjunto y el esfuerzo de todas las trabajadoras del hogar; y es una deuda pendiente del Estado con dichas trabajadoras, ya que venían siendo vulneradas en sus derechos laborales desde hace muchos años atrás. La aprobación de esta nueva Ley es el reconocimiento para que la labor de las trabajadoras del hogar sea visible, valorado, con derechos completos; porque estas trabajadoras también merecen trabajar en condiciones dignas.

La nueva ley se enmarca en las recomendaciones del Convenio 189 de la OIT, ratificado por nuestro país, que establece para ellas un sueldo mínimo, gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios equivalente a un mes de trabajo, similares a lo establecido en la ley general de trabajadores del país.

La ley hasta ahora vigente, en cambio, solo les reconoce el 50 % de estos beneficios, y tampoco establece una edad mínima ni la obligatoriedad de

un contrato por escrito con sus empleadores, hecho que ha significado para muchas de las trabajadoras del hogar, en su gran mayoría mujeres (96 %), relaciones laborales de semiesclavitud.

Dichos cambios se ven reflejados en el siguiente cuadro:

***Cuadro comparativo entre la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar, y la Nueva Ley emitida por el Congreso de la República.***

Derecho	Ley N° 27986 y su Reglamento D.S. 015-2003-TR	Nueva Ley
<b>Contrato de Trabajo</b>	Puede ser celebrado en forma verbal o escrita.	Se presume indeterminado salvo prueba en contrario. Se debe presentar al Ministerio de Trabajo en el plazo de 3 días de celebrado. La norma específica su contenido mínimo tales como datos completos, especificación de labores, lugares, fecha de inicio y fin, remuneración, día de descanso entre otros.
<b>Remuneración</b>	Es por acuerdo libre entre las partes Alimentación obligatoria no forma parte de la remuneración.	No puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital, en caso de labores menos de ocho horas se pagará el monto proporcional. Se regula el trabajo en sobretiempo de conformidad al régimen de la actividad privada. Alimentación obligatoria no forma parte de la remuneración.
<b>Forma de pago</b>	Se debe extender una constancia de pago.	El trabajador o trabajadora debe autorizar se pague por transferencia bancaria. Se debe extender una boleta de pago firmada por ambas partes y en duplicado. El Ministerio pondrá a disposición el formato de la boleta.
<b>Edad mínima</b>	Se rige por el código de los niños y adolescentes	A partir de los 18 años
<b>Gratificaciones</b>	Dos gratificaciones en fiestas patrias y otra en Navidad. Equivalentes al cincuenta por ciento (50%) de la remuneración.	Dos gratificaciones una en fiestas patrias y otra en Navidad. Equivalentes al cien por ciento (100%) de la remuneración.
<b>CTS</b>	Es equivalente a quince (15) días de remuneración, paga al final de la relación laboral o al término de cada año.	Siendo aplicable las disposiciones más beneficiosas, es equivalente a un sueldo completo por año.
<b>Jornada</b>	La jornada es de 8 horas diarias o 48 semanales.	La jornada es de 8 horas diarias o 48 semanales.



<b>Descansos</b>	Descanso semanal de 24 horas continuas.	De conformidad al régimen laboral de la actividad privada. Es feriado no laborable el día de la trabajadora del hogar, 30 de marzo.
<b>Vacaciones</b>	15 días por cada año continuo de labor.	30 días de vacaciones
<b>Educación</b>	El empleador debe brindar las facilidades.	El empleador debe brindar las facilidades
<b>Indemnización por despido</b>	Equivalente a 15 días de remuneración.	De conformidad al régimen general, es decir, un sueldo y medio por año de servicios con un tope de doce remuneraciones.
<b>Discriminación</b>	Se aplica de forma supletoria.	Se prohíben actos de discriminación
<b>Maternidad</b>	Se aplica de forma supletoria.	Es nulo el despido que tenga por motivo la maternidad
<b>Seguridad social y Pensiones</b>	Se garantiza su derecho a la seguridad social y al Sistema Nacional de Pensiones.	Es afiliada regular de ESSALUD y elige libremente afiliarse a la AFP u ONP.

Fuente: Cuadro realizado por el investigador.

#### 4.2 Discusión con relación a las encuestas realizadas

La investigación tuvo como objetivo determinar la infracción de derechos laborales de las trabajadoras del hogar, por parte del empleador en la ciudad de Chachapoyas, 2018-2019. Los hallazgos permitieron conocer que las condiciones laborales son precarias por el incumplimiento de derechos laborales por parte del empleador hacia las trabajadoras del hogar, los cuales se contrastaron con las hipótesis planteadas y el marco teórico empleado para la presente investigación.

En ese sentido, del análisis de las encuestas realizadas a 30 trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas, durante los años 2018-2019, tenemos lo siguiente: En cuanto a la tabla N° 01, se obtuvo como resultado que de las 30 encuestas realizadas; se tiene que ninguna encuestada tiene menos de 18 años de edad; 04 encuestadas, que constituyen el 13% de la muestra tienen entre 18 a 25 años de edad; 09 encuestadas, que constituyen el 30% de la muestra tienen entre 26 a 35 años de edad; 11 encuestadas, que constituyen el 37% de la muestra tienen entre 36 a 45 años de edad; mientras que 06 encuestadas, que constituyen el 20% de la muestra tienen más de 45 años de edad; lo que evidencia que en la presente

investigación todas las trabajadoras del hogar encuestadas fueron mayores de edad.

En cuanto a la tabla N° 02, se obtuvo como resultado que de las 30 encuestas realizadas; se tiene que 08 encuestadas, que constituyen el 27% de la muestra no tienen nivel educativo; 15 encuestadas, que constituyen el 50% de la muestra tienen nivel educativo primario; 07 encuestadas, que constituyen el 23% de la muestra tienen nivel secundario; mientras que ninguna encuestada tiene nivel de educación superior; lo que evidencia que la gran mayoría de trabajadoras del hogar solamente tienen un nivel educativo primario.

En cuanto a la tabla N° 03, se obtuvo como resultado que de las 30 encuestas realizadas; se tiene que 21 encuestadas, que constituyen el 70% de la muestra tienen estado civil de soltera; ninguna encuestada tiene como estado civil casada; 01 encuestada, que constituyen el 3% de la muestra tiene como estado civil viuda; 08 encuestadas, que constituyen el 27% de la muestra tienen como estado civil conviviente; de lo cual se puede concluir que la gran mayoría de trabajadoras del hogar son solteras.

En cuanto a la tabla N° 04, se obtuvo como resultado que 27 encuestadas, que constituyen el 90% de la muestra sí tienen hijos que mantener; mientras que 03 encuestadas, que constituyen el 10% de la muestra no tienen hijos que mantener; de lo cual se puede evidenciar que la mayoría de trabajadoras del hogar tienen hijos a los cuales mantener y si nos remitimos a la tabla N° 03, podríamos complementar mencionando que la mayoría de trabajadoras son madres solteras con hijos a su cargo.

En cuanto a la tabla N° 05, se obtuvo como resultado que 02 encuestadas, que constituyen el 07% de la muestra tiene como modalidad de empleo como trabajadora del hogar con cama adentro; mientras que 28 encuestadas, que constituyen el 93% de la muestra tiene como modalidad de empleo como trabajadora del hogar con cama afuera, lo que evidencia que la modalidad cama adentro se realiza en menor número.

Estos resultados que al compararse con la investigación efectuada por Valdez (2014) en su investigación titulada “Empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro: un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana” en donde concluye que el trabajo doméstico remunerado en el Perú se realiza bajo dos modalidades: trabajo

doméstico cama adentro y cama afuera. Si bien el trabajo doméstico cama adentro se presenta en menor número en el país, según las estadísticas del INEI, se ha comprobado que viven graves situaciones de discriminación y vulneración de sus derechos: bajas remuneraciones, excesiva jornada laboral, control de su vida privada, manipulación de sus afectos, afectaciones a su salud producto del trabajo que realizan, maltrato psicológico, exclusión de los espacios sociales de la casa, restricción de sus días de descanso o feriados; estos resultados son concordantes con los obtenidos en la presente investigación, en el sentido que la modalidad cama adentro es aplicada en menor número que la modalidad cama afuera.

En cuanto a la tabla N° 06, se obtuvo como resultado que las 30 encuestadas, es decir, el 100% de la muestra respondió que tiene un contrato verbal con su empleador; consecuentemente, ninguna tiene contrato por escrito.

Dichos resultados que al compararse con la investigación realizada por Malatesta (2017) en su investigación denominada “Falta de probanza en la contratación verbal de los trabajadores del hogar” en donde señala que la normativa especial de las trabajadoras del hogar en lo que corresponde a la forma de contratación está ceñida a dos ámbitos, la verbal y escrita; sin embargo la contratación verbal no permite la correcta verificación del vínculo laboral entre de las trabajadoras de este régimen con sus empleadores, dada su difícil probanza, situación que debe corregirse a partir de la modificación, razones más que suficientes para converger en la exigencia de la forma escrita, pues téngase en cuenta que la única contratación que brinda garantías, corresponde a la contratación expresa y escrita, a través de la misma se tendrá en forma documentada el inicio, forma y extinción, lo cual debe ser lo más adecuado; resulta ser concordante con la presente investigación en cuanto al hecho referido que la mayoría de empleadores prefieren realizar contratos verbales ya que así les resulta mucho más fácil vulnerar normas laborales de las trabajadoras del hogar.

En cuanto a la tabla N° 07, se obtuvo como resultado que 06 encuestadas, que constituyen el 20% de la muestra respondieron que sí conocen sus derechos laborales; mientras que 24 encuestadas, que constituyen el 80% de la muestra respondieron que no conocen sus derechos laborales. Eso evidencia que las trabajadoras del hogar no reclaman sus derechos laborales, puesto que los desconocen.

En cuanto a la tabla N° 08, se obtuvo como resultado que 02 encuestadas, que

constituyen el 07% de la muestra tienen la forma de pago de remuneración semanal; 07 encuestadas, que constituyen el 23% de la muestra tienen la forma de pago de remuneración quincenal; mientras que 21 encuestadas, que constituyen el 70% de la muestra tiene la forma de pago de remuneración mensual. De eso se puede concluir que la mayoría de trabajadoras del hogar reciben su remuneración de manera mensual, así, muchas veces por más que quieran salir antes del mes no lo hacen por temor a que ya no se les pague los días trabajados, por lo que muchas de ellas se ven en la obligación de completar su mes de trabajo.

En cuanto a la tabla N° 09, se obtuvo como resultado que 04 encuestadas, que constituyen el 13% de la muestra percibe una remuneración entre 300 a 500 soles mensuales; 21 encuestadas, que constituyen el 70% de la muestra perciben una remuneración entre 500 a 700 soles mensuales; 05 encuestadas, que constituyen el 17% de la muestra perciben una remuneración entre 700 a 900 soles mensuales; mientras que ninguna encuestada percibe más de 900 soles mensuales.

Estos resultados al ser equiparados con lo mencionado por Fuertes (2013) cuando nos refiere que si bien el trabajo doméstico hoy día se remunera, esto no necesariamente implica que cuente con estatus y reconocimiento laborales reales. Por el contrario, de acuerdo a diversos estudios se trata de un sector laboral que admite un alto grado de discriminación y explotación, debido a que en la mayoría de las sociedades de los países en desarrollo, como ocurre también en el caso peruano, el trabajo se desarrolla en un marco de informalidad; estos datos resultan concordar con la presente investigación considerando que ha quedado en evidencia que la trabajadoras del hogar perciben menos de una remuneración mínima vital.

En cuanto a la tabla N° 10, se obtuvo como resultado que 02 encuestadas, que constituyen el 07% de la muestra trabajan menos de cuatro horas diarias para su empleador; 04 encuestadas, que constituyen el 13% de la muestra trabajan de cuatro a seis horas diarias para su empleador; 19 encuestadas, que constituyen el 63% de la muestra trabajan de seis a ocho horas diarias para su empleador; mientras que 05 encuestadas, que constituyen el 17% de la muestra trabajan más de ocho horas diarias para su empleador. De eso se evidencia que la mayoría de las trabajadoras del hogar, laboran de seis a ocho horas diarias, sin embargo no perciben una remuneración mínima vital.

En cuanto a la tabla N° 11, se obtuvo como resultado que 13 encuestadas, que

constituyen el 43% de la muestra respondieron que su empleador sí les paga puntualmente su salario; mientras que 17 encuestadas, que constituyen el 57% de la muestra respondieron que su empleador no les paga puntualmente su salario. De lo que se evidencia que los empleadores no cumplen con cancelar con puntualidad las remuneraciones de las trabajadoras del hogar, vulnerando así la normatividad sobre la materia.

En cuanto a las tablas N° 12, 13 y 14; se obtuvo como resultado que 02 encuestadas, que constituyen el 07% de la muestra respondieron que su empleador sí les paga vacaciones; mientras que 28 encuestadas, que constituyen el 93% de la muestra respondieron que su empleador no les paga vacaciones. Asimismo, de las 30 encuestadas, es decir el 100% de la muestra respondieron que su empleador no les paga la Compensación por Tiempo de Servicios. De la misma manera, 02 encuestadas, que constituyen el 07% de la muestra respondieron que su empleador sí les paga gratificaciones; mientras que 28 encuestadas, que constituyen el 93% de la muestra respondieron que su empleador no les paga gratificaciones.

De las tablas N° 12, 13 y 14 se evidencia que el empleador vulnera los derechos laborales de las trabajadoras, puesto que no les paga sus beneficios sociales consistentes en vacaciones, gratificaciones y Cts; transgrediendo de esta manera la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar. Estos datos concuerdan con el artículo publicado por Kajatt (2019) denominado “Las trabajadoras del hogar en el Perú: contexto actual, evolución normativa y posibles cambios”; en donde llega a la conclusión que El trabajo doméstico remunerado, por todo lo que implica, constituye una de las modalidades de trabajo menos dignas y decentes del país. Ello se debe, en parte, a la poca formalización del trabajo, el escaso conocimiento de sus derechos por parte de las trabajadoras y la poca fiscalización que a este se realiza.

En cuanto a las tablas N° 15 y 16, se obtuvo como resultado las 30 encuestadas, es decir el 100% de la muestra respondieron que su empleador no las ha afiliado a ningún sistema de salud. Asimismo, las 30 encuestadas, es decir el 100% de la muestra respondieron que su empleador no las ha afiliado a ningún sistema de pensiones.

De las tablas N° 15 y 16, se puede asegurar que el empleador no cumple con lo establecido en la ley sobre la materia, ya que como vemos ninguna trabajadora del hogar encuestada ha recibido protección social por parte de sus empleadores.

Estos datos coinciden con la investigación denominada “Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas” desarrollada por Bastidas (2012) en la cual concluye que la mayoría de mujeres peruanas siguen excluidas del sistema de seguridad social de corto (salud) y largo plazo (jubilación), por tanto, no acceden a los beneficios previstos frente a situaciones de riesgo y vulnerabilidad social como la vejez, la invalidez, el desempleo, las enfermedades y los accidentes. Esta exclusión está asociada, principalmente, a las responsabilidades sociales del cuidado doméstico y familiar que todavía siguen asumiendo las mujeres.

En cuanto a la tabla N° 17, se obtuvo como resultado que 02 encuestadas, que constituyen el 07% de la muestra respondieron que sí trabajan días feriados y su empleador sí les paga esos feriados; 10 encuestadas, que constituyen el 33% de la muestra respondieron que sí trabajan días feriados y su empleador no les paga esos feriados; 04 encuestadas, que constituyen el 13% de la muestra respondieron que no trabajan en días feriados pero su empleador sí les paga esos feriados; mientras que 14 encuestadas, que constituyen el 47% de la muestra respondieron que no trabajan en días feriados y su empleador tampoco les paga esos feriados. Esos datos evidencian que si bien es cierto la mayoría de trabajadoras encuestadas respondieron que no trabajan en días feriados pero que su empleador sí les considera el pago en su remuneración mensual, sin embargo también hay que considerar que una gran parte de las encuestadas respondieron que sí trabajan los días feriados pero su empleador no les paga por feriado trabajado.

En cuanto a la tabla N° 18, se obtuvo como resultado que las 30 encuestadas, es decir el 100% de la muestra respondieron que no están conformes con la remuneración que les paga su empleador. Eso evidencia que todas las trabajadoras del hogar están disconformes con la remuneración que les paga su empleador, puesto que lo consideran muy poco comparado con las labores que realizan y con las horas que laboran, sin embargo no reclaman por temor a quedarse sin trabajo y no poder encontrar otro.

En cuanto a la tabla N° 19, se obtuvo como resultado que 18 encuestadas, que constituyen el 60% de la muestra respondieron que sí han recibido maltratos por parte de su empleador; mientras que 12 encuestadas, que constituyen el 40% de la muestra respondieron que no han recibido maltratos por parte de su empleador.

Estos datos concuerdan con la investigación denominada “Condiciones laborales de las trabajadoras del hogar de la ciudad de Huancayo” desarrollada por Alanya & Chupan (2015) en la cual concluye que el Trato Laboral de los empleadores a la trabajadora del hogar, es inadecuado en la comunicación efectiva, empatía, respeto y tolerancia ya que están expresados en críticas, sobrecarga laboral, acusaciones, desconfianza, vigilancia, gritos, molestias, amenazas de descuento y poco interés a las dificultades en su quehacer diario.

En cuanto a la tabla N° 20, se obtuvo como resultado que 16 encuestadas, que constituyen el 53% de la muestra respondieron que su labor como trabajadoras del hogar sí interfiere con su vida familiar y/o privada; mientras que 14 encuestadas, que constituyen el 47% de la muestra respondieron que su labor como trabajadoras del hogar no interfiere con su vida familiar y/o privada. Estos datos contrastan con lo mencionado por Martínez (2015) en su investigación denominada “La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar. Complicaciones, retos y necesidades” en donde concluye que la conciliación de la vida familiar y laboral puede ser definida como un problema. Ello es así debido a los desequilibrios que existen entre el desarrollo laboral y las facilidades para crear y cuidar a la familia. La conciliación debería entenderse como la búsqueda de equilibrio y la aceptación de responsabilidades compartidas.

Finalmente, se anotará lo expresado por las encuestadas respecto al desconocimiento de sus derechos laborales que les corresponde como trabajadoras del hogar, pues la mayoría refirió que sabían de la existencia de un sueldo mínimo, pero no tenía conocimiento a cuánto ascendía, ni siquiera de manera aproximada. Sobre la percepción de beneficios relativos a la jornada de trabajo, las encuestadas no tenían conocimiento de que tenían derecho a una jornada mínima. En general, señalaron que la mayoría trabaja más de 08 horas diarias. Algo parecido ocurrió respecto de la percepción de beneficios sociales como vacaciones, gratificaciones, asignación familiar y CTS, muchas de nuestras entrevistadas refieren que no sabía qué porcentaje les correspondía, y las pocas que sabían, no estaban seguras de cuánto era el monto a percibir como beneficios sociales.

En ese sentido, de la información obtenida a través de las encuestas realizadas, se confirma nuestra hipótesis señalada, la cual es: La Infracción de derechos

laborales de las trabajadoras del hogar, por parte del empleador en la ciudad de Chachapoyas, 2018-2019; se manifiesta con vulneración al derecho de igualdad y restricción de beneficios sociales, en el sentido que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente y de manera arbitraria.



## V. CONCLUSIONES

Después de ejecutada la investigación, contrastada y comprobada la hipótesis general y las hipótesis específicas, se arribó a las siguientes conclusiones:

1. De los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a las trabajadoras del hogar de la ciudad de Chachapoyas, durante los años 2018-2019, e interpretación a la normatividad tanto nacional como internacional, se ha determinado la infracción de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar por parte del empleador en la ciudad de Chachapoyas, en el sentido que no se les hace un contrato por escrito, no se les paga la remuneración mínima vital, no gozan del seguro de pensiones, no gozan del sistema de salud, etc.; limitando el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente y de manera arbitraria; vulnerando el derecho a la igualdad y restringiendo beneficios sociales.
2. Del análisis de la normativa internacional referente al Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT, dichos dispositivos legales, protegen derechos fundamentales de este sector, pues establece que los Estados deben adoptar medidas con la finalidad de asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores del hogar y los trabajadores en general, en relación a sus derechos laborales. Asimismo, en cuanto a la normativa nacional, la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar; y su Reglamento, Decreto Supremo 015-2003-TR, establece derechos laborales tales como un contrato que puede ser de forma verbal o escrita, a una remuneración por acuerdo libre de las partes, un periodo vacacional de 15 días tras un año de servicio, gratificaciones de julio y diciembre equivalentes al 50% de la remuneración mensual, y un preaviso de 15 días en caso de despido; sin embargo de los resultados se ha podido demostrar que el empleador no cumple lo estipulado en la ley, afectando la vigencia los derechos laborales de las trabajadoras del hogar.
3. Del resultado arrojado por las encuestas realizadas, queda establecido que las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en la ciudad de Chachapoyas, son precarias, insuficientes y limitadas; siendo uno de los trabajos más desvalorados y muchas veces con extensas horas de trabajo; ello se debe a la informalidad, así como al desconocimiento de sus derechos por parte de los trabajadores. Por otro lado, se debe tener presente prejuicios establecidos en la sociedad, estos están basados en el género, la raza o la clase social, operando todos ellos como factores de discriminación, acentuando aún más la condición de vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar.
4. La Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, de por sí ya restringe o reduce

derechos laborales; tal es así, que por ejemplo en el caso de las vacaciones le reconoce 15 días de vacaciones por año de servicios; en cuanto a las gratificaciones, les corresponde solamente el 50% de su remuneración mensual; en cuanto al Cts, le corresponde 15 días de remuneración por cada año de servicios; en cuanto a los días feriados, solamente reciben una sobretasa del 50% adicional a la remuneración del día de trabajo. Esta desigualdad, coloca a las trabajadoras en evidente desventaja frente a trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alanya, L. & Chupan, L. (2015). *Condiciones laborales de las trabajadoras del hogar de la ciudad de Huancayo*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Centro del Perú. Huancayo, Perú: Repositorio institucional.
- Anderson, J. (2004). *Las ciudadanas más marginadas*. Lima, Perú: Asociación Grupo de Trabajo Redes.
- Astelarra, J. (2004). *Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina*. Santiago, Chile: CEPAL.
- Azañero, F. (2016). *Como elaborar una tesis universitaria*. Lima, Perú: R&F Publicaciones y Servicios S.A.C.
- Bastidas, M. (2012). *Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas*. Turín, Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT.
- Benitez, M., Calvo, S., Rodríguez, J., Romero, R., Galiano, L., & Brom, D. (2012). *Manual de trabajo doméstico remunerado: Un aporte para una cobertura*. UNICEF: Agencia Global de noticias.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Fondo Editorial San Marcos.
- Constitución Política del Perú. (2017). Lima, Perú: Edición del Congreso de la República.
- Cociña, U. (2012). *Calidad de empleo, relaciones de poder e infra política. La experiencia laboral de empleadas de casa particular*. (Tesis de Pregrado). Universidad Los Andes. Santiago, Chile: Repositorio institucional.
- Cornejo, C. (2008). *Expresiones del trabajo decente en la legislación laboral peruana*. Lima, Perú: Ius et veritas.
- Dávila, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo*. Caracas, Venezuela: Revista de Educación Laurus.
- Decreto Supremo N° 004-2009-TR. *Que Precisan actos de discriminación contra las Trabajadoras del Hogar*. Lima, Perú. Diario Oficial El Peruano, publicado el 30 de marzo de 2009.
- Fuertes, P. (2013). *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*. Lima, Perú: Organización Internacional del Trabajo.
- Fuertes, P.; Rodríguez, E; & Casali, P. (2013). *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT*. Lima, Perú: Oficina de la OIT para los Países Andinos y ONU.

- Garavito, C. (2015). Evolución del mercado de trabajo doméstico remunerado en el Perú. Lima, Perú: Repositorio PUCP.
- Gutiérrez, R. (2006). Introducción al Método científico. México: Editorial Esfinge.
- Kajatt, C-. (2019). Las trabajadoras del hogar en el Perú: contexto actual, evolución normativa y posibles cambios. Themis -Revista de Derecho,ISSN: 1810-9934, (75) 33-41.
- Hernández, R., Fernández, G., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México: Editorial Mexicana.
- Herrera, J (2002). Métodos y técnicas de la investigación cualitativa. Bogotá: Editorial síntesis.
- Kyusnesof, E. (1993). Historia del servicio doméstico en la América hispana(1492-1980). Caracas, Venezuela: Editora Nueva Sociedad.
- Ley N°27986. Ley de los Trabajadores del Hogar. Diario Oficial El Peruano,Lima, Perú: 03 de junio de 2003.
- Malatesta, R. (2017). Falta de probanza en la contratación verbal de lostrabajadores del hogar. Tesis de Pre grado. Puerto Maldonado, Perú: Repositorio Universidad Andina del Cusco.
- Martínez, C. (2015). La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar. Complicaciones, retos y necesidades. Tesis doctoral. La Coruña, España: Repositorio institucional. Departamentode Sociología y Ciencia Política y de la Administración.
- Méndez, C. (1995). Metodología: Guía para elaborar diseño de investigación. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Perú: Distribución de los trabajadores del hogar según diversas variables, 2004-2008. En: <<http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=367&tip=358>>
- OIT. (2019). Panorama Laboral 2019. Lima, Perú: Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT.
- Ojeda, T. (2012). Trabajadoras del hogar en el Perú: Punto de encuentro entre la violencia, acceso restringido a la educación y al ejercicio de su ciudadanía. Lima, Perú: Care Perú.
- Toledo, M. (2014). Arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México. (Tesis de Posgrado). Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social. México, DF: Repositorio CIESAS.
- Valdez, B. (2014). Empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro: un análisis de género

del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana.  
(Tesis de Pos grado). Lima, Perú: Repositorio PUCP.

Valenzuela, M. & Mora, C. (2009). Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Santiago, Chile: Oficina Internacional de Trabajo.