

Proyecto de Ley N° 325/2016- CR

**PROYECTO DE LEY DE LAS
TRABAJADORAS Y LOS
TRABAJADORES DEL HOGAR**

Los Congresistas miembros del Grupo Parlamentario Acción Popular, a iniciativa del **Congresista YONHY LESCANO ANCIETA**, y demás Congresistas firmantes, al amparo de lo dispuesto en el artículo 107° de la Constitución Política y conforme lo establece el numeral 2) del artículo 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente:

**PROYECTO DE LEY DE LAS TRABAJADORAS
Y LOS TRABAJADORES DEL HOGAR**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

La presente Ley regula las relaciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores del hogar.

Artículo 2.- Definición

Son trabajadoras y trabajadores del hogar quienes efectúan labores de aseo, cocina, lavado, cuidado de niños/as y demás labores propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.

Si estas labores se prestan para empresas o con las cuales el empleador obtenga lucro o beneficio económico cualquiera, quedan excluidas de los alcances de la presente Ley.

Artículo 3.- Celebración del contrato de trabajo

El contrato de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores del hogar será celebrado por escrito, por triplicado y se entrega un ejemplar a cada una de las partes y otro a la Autoridad de Trabajo.

Artículo 4.- Reserva sobre la vida en el hogar

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar están obligados a prestar sus servicios con diligencia y a guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar, salvo exigencia de la ley.

Artículo 5.- Monto de la remuneración

El monto de la remuneración de las trabajadoras y los trabajadores del hogar no será inferior a la remuneración mínima vital en el ámbito nacional.



Congreso de la República

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

Artículo 6.- Pago de remuneración

La remuneración será pagada por periodos mensuales, quincenales o semanales. El empleador deberá extender constancia de los pagos que efectúe, la cual servirá como prueba del otorgamiento de la remuneración. Las características mínimas de la misma serán fijadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

Artículo 7.- Terminación del contrato de trabajo

Son causas de la terminación del contrato de trabajo:

- Por muerte de una de las partes.
- Por mutuo acuerdo.
- Por jubilación del trabajador.
- Por falta grave.
- Por renuncia.

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo dando un preaviso de treinta días. El empleador podrá exonerarlos de este plazo, otorgándoles una compensación equivalente a 30 días de trabajo.

Artículo 8.- Despido Arbitrario

En caso el empleador terminara la relación laboral sin expresión de causa, se considerará un despido arbitrario sujeto a la indemnización señalada en las normas del régimen de la actividad privada.

Artículo 9.- Compensación por tiempo de servicios

La compensación por tiempo de servicios equivale a treinta (30) días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, y será pagada directamente por el empleador a la trabajadora y al trabajador del hogar al terminar la relación laboral dentro del plazo de cuarenta y ocho horas. También podrá pagarse al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio.

Artículo 10.- Descanso semanal

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a veinticuatro (24) horas continuas de descanso semanal.

Artículo 11.- Trabajo en días feriados

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar gozan de descanso remunerado los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.



Congreso de la República

Previo acuerdo, se puede compensar el día de descanso trabajado, mediante el pago de una sobretasa equivalente del 100% de remuneración, adicional a la remuneración de un día.

Artículo 12.- Vacaciones

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de treinta (30) días luego de un año continuo de servicios.

El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

Artículo 13.- Gratificaciones

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y a otra por Navidad. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre. El monto de las mismas es equivalente al 100% de la remuneración mensual.

CAPÍTULO II

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

Artículo 14.- Trabajo para el hogar “cama afuera”

Las relaciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores del hogar que presten servicios bajo la modalidad “cama afuera” o sin obligación de vivir en el hogar en el cual trabajan se rigen por la presente Ley. La jornada laboral será de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales como máximo.

Se incluye bajo esta modalidad cuando el trabajo se realiza por horas o días determinados durante la semana.

Artículo 15.- Trabajo para el hogar “cama adentro”

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

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 16.- Ambiente seguro y saludable

El empleador tiene la obligación en cualquiera de las modalidades de contratación, de brindar un hospedaje y alimentación adecuados, seguros y saludables, según su condición económica a las trabajadoras y los trabajadores del hogar.



Congreso de la República

Artículo 17.- Derecho a la educación

La trabajadora y el trabajador del hogar tienen derecho a la educación. El empleador deberá brindarles las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios sin afectar la jornada de trabajo.

Artículo 18.- Derechos de mujer madre trabajadora

Las trabajadoras del hogar tienen derecho a una maternidad segura, control del embarazo, licencia pre y post natal, incluyendo todos los demás beneficios en condiciones no menos favorables que las demás categorías de trabajadoras.

Artículo 19.- Prevención y protección frente al Hostigamiento, Abuso y Violación Sexual

La trabajadora y el trabajador del hogar que sea víctima de hostigamiento, abuso y violación sexual por cualquier miembro del hogar donde labora, tiene derecho a acogerse a las acciones establecidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y en el Código Penal.

CAPÍTULO IV

SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 20.- Prestaciones

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar están comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegurados obligatorios en todo tipo de prestaciones de salud y pensiones. Estarán afiliados al Sistema Nacional de Pensiones.

Artículo 21.- Riesgos Laborales

A efectos de prevenir los riesgos laborales de las trabajadoras y los trabajadores del hogar y promover una cultura de prevención se aplicará lo dispuesto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y demás normas conexas, en lo que fuera aplicable.

CAPÍTULO V

AGENCIAS DE EMPLEO Y PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

Artículo 22.- Regulación de las Agencias de Empleo

El Estado tiene la obligación de control y seguimiento a las Agencias de Empleo, debiendo exigir su registro obligatorio de acuerdo ha establecido por ley. Las Agencias de empleo están obligadas a difundir la Ley de las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar, y participar activamente en su implementación; siendo un requisito obligatorio para su existencia y funcionamiento.

CAPÍTULO VI

PROTECCIÓN A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DEL HOGAR MIGRANTES

Artículo 23.- Migración laboral protegida

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar en condición de migración interna o externa tienen derecho a protección legal para prevenir la explotación o trata laboral. Para tal fin el Estado deberá asegurar el cumplimiento de mecanismos de protección como:

- Un contrato escrito debidamente registrado acorde a lo que establece la ley.
- Precisar las condiciones que aseguren el retorno a sus lugares de origen al finalizar el contrato.
- Seguimiento a las agencias privadas de empleo para prevenir las prácticas abusivas.
- La cooperación entre gobiernos nacionales y/ o locales para una efectiva protección de la migración interna o externa de las trabajadoras del hogar.

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

Primera.- Trabajadoras y Trabajadores del hogar adolescentes

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar adolescentes se rigen por las normas pertinentes del Código de los Niños y Adolescentes, y complementariamente les será de aplicación la presente ley en lo que les beneficia.

Segunda.- Derechos adquiridos

No se podrá reducir las remuneraciones y otros derechos que se pague a las trabajadoras y los trabajadores del hogar a la fecha de aprobación de la presente Ley.

Tercera.- Aplicación supletoria

En lo que no se oponga a lo dispuesto en la presente Ley, les son aplicables a las relaciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores del hogar las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada.

Cuarta.- Registro de Empleadores y Trabajadoras y Trabajadores del Hogar

La Autoridad de Trabajo implementará un Registro de Empleadores del Hogar para lo cual los contratos registrados debidamente proporcionarán información para tal fin, contribuyendo a una real estadística laboral de las trabajadoras y los trabajadores del hogar.



Congreso de la República

Quinta.- Normas derogatorias

Deróganse la Ley N° 27986 y su reglamento; así como las demás disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Sexta.- Competencia del MTPE

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de velar por el cumplimiento de la presente Ley y su reglamento.

Séptima.- Reglamentación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reglamentará la presente Ley en un plazo no mayor de sesenta (60) días.

Octava.- Vigencia de la Ley

La presente Ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente al día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Lima, 12 de setiembre de 2016

YONHY LESCANO ANCIETA
Congresista de la República

VOCERO PARLAMENTO
REGIONAL PUNO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 03 de Octubre del 2016

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 325 para su estudio y dictamen, a la(s) Comisión(es) de TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 10 de Noviembre de 2017

Visto el oficio N° 169-2017-MGR/CR, suscrito por la señora Congresista MARISA GLAVE REMY; considérese adherente de la Proposición Nro. 325/2016-CR a la Congresista Peticionaria.

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

PROY. DE LEY Núm. 325/2016-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 10 de Noviembre 2017.

Visto el oficio N° 141-2017-2018/SDV-CR-2, suscrito por el señor Congresista SERGIO DÁVILA VIZCARRA; considérese adherente de la Proposición Nro. 325/2016-CR al Congresista Peticionario.

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

EXPOSICION DE MOTIVOS

En primer término, cabe señalar que la presente propuesta recoge la exposición de motivos, marco conceptual y jurídico, análisis, incidencia en la legislación nacional, y fórmula legal casi en su totalidad del Anteproyecto presentado al suscrito en mi calidad de Congresista de la República por el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima – SINTTRAHOL; iniciativa a la cual me adhiero para su presentación al Parlamento.

En el mundo según OIT, solo en América Latina trabajan 14 millones de trabajadoras del hogar; en el Perú se estima que aproximadamente 453,272 personas ejercen esta actividad económica que requieren de un piso de protección social como lo es el Convenio 189 de la OIT, “Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos” adoptado mundialmente el 16 de junio de 2011 y su Recomendación 201. Actualmente ha sido ratificado por Uruguay, Filipinas, Islas Mauricio, Bolivia, Nicaragua; Italia y Paraguay.¹

En el Perú, desde 1957, hasta el 2003, se han dado diversas normas que amparan los derechos de las Trabajadoras del Hogar. El Decreto Supremo N° 23 D.T. del 30 de Abril de 1957. El Decreto Supremo N° 002 – 70 – TR del 10 de marzo de 1970 y la Ley N° 27986 “Ley de las Trabajadoras del Hogar” del 03 de junio de 2003. Es evidente un avance progresivo y significativo en la reivindicación de los derechos las trabajadoras del hogar. Sin embargo, al analizar los beneficios actuales de las Trabajadoras del Hogar, otorgados por la Ley N° 27986, en comparación al régimen de la actividad privada, relativos al aspecto remunerativo, despido arbitrario, gratificaciones, vacaciones, CTS y negociación colectiva, estos son disminuidos a casi la mitad, sin tener la oportunidad de mejorarlo.

El universo laboral según los Censos Nacionales del 2007 demuestra que de los 10'251,272 de trabajadores ocupados en el país, las Trabajadoras del Hogar representan 322,764; es decir el 3.15 % de la masa laboral. Según el Ministerio de Trabajo, existen 454,626 trabajadoras del hogar de las cuales 228,868 laboran en Lima Metropolitana y 225,758 en el interior del país; hay que señalar que al no estar debidamente registradas todas las trabajadoras del hogar la cifra es mayor; y el 99% son mujeres.

Con la modificación de la Ley 27986, el estado Peruano, hace justicia y brinda protección a un amplio sector de la economía peruana, postergado e invisibilizado por décadas; así mismo, se promueve una importante cultura de paz entre empleadas y empleadores/as; tiende a abolir la servidumbre, la sobre explotación, discriminación y violación de los derechos a las que están sometidas más de 454,626 empleadas del hogar; coadyuvando a que esta labor sea cada vez más compatible con el trabajo decente, productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

¹ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460



Congreso de la República

El año 2011 se publicó la Ley N° 29700, “Ley que incluye el Trabajo No Remunerado en las Cuentas Nacionales” a través de una cuenta satélite², mediante la aplicación de las encuestas del uso del tiempo; esta norma, aunque no se cumple todavía, constituye un gran paso para desterrar la equivocada concepción minimalista que argumenta que el trabajo doméstico es una actividad “sin valor”. Evidentemente falta avanzar hacia la medición y cuantificación del trabajo doméstico remunerado; sin embargo los resultados de la aplicación de esta metodología, pueden servir de indicador indirecto del aporte económico y social de esta actividad en el Producto Bruto Interno (PBI) Nacional.

En esa misma línea valorativa del trabajo doméstico, existe el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, establece como una meta, que el Instituto Nacional de Informática (INEI) a partir del 2017 establecerá cual es el valor económico y aporte porcentual del trabajo doméstico en el PBI.

Entonces, una primera y sustancial reforma de la LTH es modificar la concepción no lucrativa o improductiva del trabajo doméstico que consagra un modo de pensar discriminatorio y contrario a la legislación internacional, como es el caso del Convenio 189, que establece “la trabajadora del hogar es toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”

1.- Marco Conceptual

1.1. Definición del trabajo Doméstico

La definición actual, según el Artículo 2, de la LTH, Ley de Los Trabajadores del Hogar, establece “*Son trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus Familiares (...)*”.

Una primera observación a esta definición es que el trabajo del hogar tiene características especiales en la medida que consiste en un conjunto de actividades laborales que se realizan dentro de un hogar particular, cuyo propósito es transferir bienestar a la familia; por cuya labor se recibe una remuneración.

Una segunda observación, es que siendo importante esta actividad para la sociedad peruana; existe una subvaloración del aporte económico y social de miles de trabajadoras del hogar del país; basada en el prejuicio cultural de la sociedad al atribuirle a la mujer el trabajo doméstico como rol natural, en consecuencia su esfuerzo físico e intelectual diario en beneficio de la familia, “es gratuito” y no se considera trabajo; por tal motivo su labor de las trabajadoras del hogar no se asume como la de otros trabajadores de la actividad privada.

² Cuenta Satélite: se entiende al conjunto de información detallada de un aspecto o sector específico que establece de manera cuantitativa la contribución de dicho aspecto o sector en la producción del país.



Congreso de la República

Este fenómeno de discriminación laboral, que considera al trabajo doméstico improductivo o no lucrativo, explica por ejemplo, que el año 2003 se haya promulgado, la LTH, consagrando un régimen laboral con derechos y beneficios disminuidos con relación a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada y que hasta el día de hoy está vigente.

Una tercera observación, es su vulnerabilidad y nivel de desprotección que se incrementa por su condición de migrantes (factor étnico), por su condición humilde (factor social), por ser en su mayoría mujeres (factor de género) y por tener escaso nivel educativo (factor educativo), etc. y peor aun cuando son menores de edad.

1.2. Valorización del Trabajo Doméstico y el aporte de las trabajadoras del hogar

La valorización del trabajo doméstico, debemos enfocarla desde la perspectiva de los beneficios que genera:

- primero, cuando un hogar decide contratar a una trabajadora del hogar, automáticamente genera las condiciones para que uno o más miembros de la familia puedan insertarse al mercado laboral, obtener un empleo remunerado y un mayor ingreso para la familia;
- segundo, la contratación de la trabajadora del hogar permite mejorar la calidad de vida y bienestar a los miembros de toda la familia del empleador, producto de los ingresos generados por el familiar liberado al mercado y el saldo favorable (lucro) que utiliza en sus demás gastos;
- tercero, la trabajadora del hogar al ser agente perceptor de ingresos, mejora su calidad de vida y la de su familia; así como su nivel educativo; además incrementa su nivel de consumo de bienes y servicios; demostrando de esta manera la importancia económica y social del trabajador doméstico remunerado.

1.3. Contrato de Trabajo, Terminación y Registro

1.3.1. Contrato de Trabajo

Los elementos esenciales del contrato de trabajo en el hogar, son tres: la prestación personal del servicio, la contraprestación (remuneración) y la subordinación.

La subordinación entendida, como aquella situación en que la trabajadora del hogar presta sus servicios bajo las órdenes del empleador durante la jornada de trabajo que se le ha asignado. La subordinación es el elemento distintivo del contrato de trabajo y por lo mismo, el más importante porque permite distinguirlo del contrato de locación de servicios en el cual no hay subordinación, ni el aplicable a las trabajadoras del hogar (Artículos 9º del D.S N° 003-97-TR. y Artículo 1764º - Código Civil).

Debido a la existencia de un contrato de trabajo, se crea un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, además se establecen las condiciones que permitirán desarrollar la relación laboral que nace del mismo. El contrato de las trabajadoras del hogar, establece los derechos y obligaciones así como el nivel de cumplimiento de cada una de las partes.



Congreso de la República

En el caso de las trabajadoras del hogar del Perú, no obstante realizan labores remuneradas y bajo subordinación de su empleador, la forma de contratación es mayormente verbal en un promedio del 86 % y 10.5 % escrito; es decir que de cada 100 trabajadoras 86 no cuentan con contrato escrito, laborando sin las garantías jurídicas que todo trabajador debe tener; esto sucede porque, la LTH lo permite en su artículo 3° que establece que "la celebración del contrato de trabajo de prestación de servicios en el hogar será celebrado en forma verbal o escrita". Esta problemática se manifiesta con nitidez en los procesos judiciales de reconocimiento de beneficios sociales que inician las trabajadoras del hogar, etapa en la que es difícil probar el vínculo laboral ante la ausencia de un contrato escrito.

En nuestra legislación, la norma que regula el contrato de trabajo para los trabajadores de la actividad privada, es el TULO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - D.S. N° 003-97-TR. En cuyo artículo 4°, establece que "En toda prestación de servicios remunerado, subordinado, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (...); si bien no aparece textualmente la definición de contrato de trabajo, menciona sus elementos esenciales (prestación de servicios, remuneración y subordinación). En el artículo 72° de la misma norma, se establece que "los contratos de trabajo deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral".

De análisis se desprende que siendo la legislación laboral peruana promulgada el año 1997, y la promulgación de la LTH del año 2003, esta última no recogió en su proceso de aprobación los principios protectores del derecho laboral; lo cual define el carácter discriminatorio del Estado con este amplio sector laboral. Por esa razón, el Convenio 189 de la OIT, establece en su artículo 7°, que todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos cuenten con contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos.

En este aspecto en la reforma de la LTH, es fundamental incluir la obligatoriedad del contrato de trabajo escrito, así las trabajadoras del hogar gozarán de una adecuada seguridad jurídica y la garantía del respeto a sus derechos laborales. El contrato de trabajo debe contener mínimamente: el nombre y los apellidos del empleador y de la trabajadora, domicilios respectivos; la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales; la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración; el tipo de trabajo por realizar; la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos; las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales; el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda; el período de prueba, cuando proceda; las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo.

1.3.2. Terminación del Contrato de Trabajo

La LTH establece que la terminación del contrato de trabajo puede ser de dos formas, primero por renuncia de la trabajadora del hogar, previo aviso al empleador; y segundo, por la pérdida de confianza sin expresión de causa por parte del empleador; pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de quince (15) días si prescindiera del preaviso (Art. 7°).



Congreso de la República

En la legislación nacional que rige para el trabajador de la actividad privada, regulada por el D.S 003-97-TR³, establece en su artículo 38° que “la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media (1 ½) ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda”.

Del análisis de la LTH existen dos aspectos a considerar, primero la definición de “naturaleza de confianza” del trabajo del hogar; y, un segundo, la discriminación del monto indemnizatorio. En primer término, nos parece impropio calificar la naturaleza del trabajo del hogar como de “confianza” y a partir de este concepto, dejar al libre albedrío del empleador “el despido sin expresión de causa” porque la legislación nacional y la jurisprudencia sentada por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 03501-2006-PA/TC, vista el 15 de marzo de 2007, establece las particularidades que diferencian a los trabajadores de confianza de los trabajadores comunes:

- a. La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.
- b. Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.
- c. Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.

En consecuencia, las trabajadoras del hogar no desempeñan cargos de confianza porque la ley no establece esas características jurídicas.

Un segundo aspecto a considerar en la propuesta es lo relativo a la indemnización por despido arbitrario, que en aplicación del principio de la igualdad de trato y no discriminación a las trabajadoras del hogar que mantienen una relación laboral de dependencia y subordinación, debe otorgarse - al ser despedidas arbitrariamente - una indemnización equivalente a una remuneración y media (1 ½) mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones.

1.3.3. Registro de los contratos

En la legislación laboral peruana, se establece que una copia de los contratos será presentada a la autoridad administrativa de trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro, bajo sanción de multa previa verificación.

En el caso de las trabajadoras del hogar, existe la Resolución de la Superintendencia N°191-2005-SUNAT, que crea el registro informático que contiene información del empleador, de la trabajadora del hogar y sus derechos habientes. Para la inscripción de las trabajadoras del hogar no se obliga a presentar ningún documento que acredite

³TUO del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral



Congreso de la República

el vínculo laboral como el contrato de trabajo o boletas de pago. Sin embargo, la LTH exige que la trabajadora del hogar emita una boleta de pago.

Avanzar en un real y efectivo registro de los Contratos de trabajo de las trabajadoras del hogar permitirá relaciones laborales ordenadas, protegidas; poder implementar un Registro de Empleadores y Trabajadoras del Hogar; y facilitará la Inspección Laboral de manera eficaz; estos mecanismos brindan garantías y seguridad jurídica a las partes.

1.4. Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Licencia Sindical

La Constitución Política del Perú señala expresamente en su inciso 3) del artículo 28° que: "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Estos derechos son reconocidos por normas internacionales como el Convenio 87 de la OIT (adopción 1948, entrada en vigor el año 1950), ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N°13281 (1960), entre otros pactos internacionales como, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Asimismo, por la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).

1.4.1. Sindicación

La Sindicación es un derecho mediante el cual un trabajador puede formar o afiliarse libremente a un Sindicato para la defensa de sus derechos económicos- sociales.

En virtud a esta tutela constitucional, en la actualidad las trabajadoras del hogar se han organizado libremente para defender sus derechos fundamentales, resaltando dos organizaciones representativas muy importantes: El Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima (SINTTRAHOL) y la Federación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (FENTTRAHOP), afiliadas a la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP,) y el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú (SINTRAHOGARP), afiliado a la Central Única de Trabajadores del Perú (CUT). Ambas organizaciones vienen desarrollando acciones en defensa de los derechos de las trabajadoras del hogar e incidiendo en las políticas públicas, luchando arduamente por la igualdad de condiciones laborales entre las trabajadoras del hogar con los demás trabajadores de la actividad privada.

1.4.2. Negociación Colectiva

La negociación colectiva, es un proceso que permite fijar en común acuerdo entre trabajadores/as y empleadores, las condiciones de trabajo y de empleo.

Los acuerdos a que se llegan son de obligatorio cumplimiento para las partes contratantes, y afecta directamente el contrato de trabajo individual de los trabajadores presentes y futuros, sus disposiciones son inderogables por ley; sin embargo, pueden mejorarse producto de otro proceso de negociación.

En el Perú, los trabajadores del ámbito privado están amparados en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; D.S N° 010-2003-TR, que establece en su Artículo 2) que: "El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus



Congreso de la República

miembros”; más adelante, en su artículo 8° señala que “Son fines y funciones de las organizaciones sindicales: a) Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva y b) Celebrar convenciones colectivas de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.

No obstante que la Constitución Política del Perú y las leyes laborales consagran este derecho, las trabajadoras del hogar, no ejercen de manera efectiva este derecho fundamental; es necesario que se creen los mecanismos que garanticen la negociación colectiva en este sector para eliminar las brechas de desigualdad que existen entre las trabajadoras del hogar y los demás trabajadores del país.

1.4.3. Licencia Sindical

La licencia sindical es un derecho consistente en un permiso establecido por ley o pactado en un convenio colectivo o concedido por el empleador, para que los dirigentes sindicales puedan desarrollar su actividad sindical; es decir, se les exonera del deber de laborar sin perjuicio de continuar percibiendo sus remuneraciones.

En el Perú, el artículo 32 de la LRCT⁴ señala que “La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias. A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Este límite no será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable. El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos y licencias remuneradas, destinados a facilitar las actividades sindicales se entenderán trabajados para todos los efectos legales hasta el límite establecido en la convención colectiva. No podrán otorgarse ni modificarse permisos ni licencias sindicales por acto o norma administrativa”

En el caso de las trabajadoras del hogar, al no existir Convención Colectiva no se encuentran pactadas actualmente las Licencias Sindicales por esa vía; y tampoco se conceden directamente por parte de los empleadores; las limitaciones existentes deben superarse estableciéndose condiciones y mecanismos que permitan el ejercicio de este derecho, parte integrante del derecho fundamental laboral como es la Libertad Sindical.

1.5. Jornada de trabajo ordinario, extraordinario y descansos remunerados

1.5.1. Jornada de Trabajo Ordinario

La jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual en forma diaria, semanal o mensual, el trabajador/a realiza una labor efectiva para el empleador a cambio de una remuneración.

⁴ Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 010-2003-TR



Congreso de la República

La Constitución Política del Perú, señala que: "la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, como máximo"; a su vez el artículo 1° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR que regula el trabajo de la actividad privada, repite textualmente el contenido constitucional.

Sin embargo, La LTH, en su artículo 15, dice textualmente que: "Para los trabajadores al servicio del hogar que permanezcan en el hogar bajo la modalidad "cama adentro", la suma de los períodos de trabajo efectivo durante el día y la semana no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales", excluyendo a las trabajadoras del hogar cama afuera del horario legalmente establecido, lo cual debe subsanarse para cumplir con el derecho constitucional.

1.5.2. Jornada de Trabajo Extraordinario

La Jornada Extraordinaria para el sector privado, se encuentra señalada en el artículo 10° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, el mismo que prescribe: "Que, el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobre tiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes".

En el caso de las trabajadoras del hogar, la Ley no estipula nada respecto al horario extraordinario; si bien podríamos remitirnos ante el vacío legal existente a la ley marco u otras normas complementarias; en la práctica, las trabajadoras del hogar desconocen que están amparadas por la jornada legal y se incrementa la explotación laboral. Si sumamos a esto, el desconocimiento de los operadores de justicia, el resultado es perjudicial para ellas por cuanto no solo es el desgaste físico y mental, sino que dejan de percibir los porcentajes adicionales por horario extraordinario.

1.5.3. Descansos Remunerados

Los descansos remunerados, se encuentran reconocidos como derechos fundamentales en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú en los siguientes términos "Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por Ley o convenio colectivo".

Para el sector laboral privado, el Decreto Legislativo N° 713 reglamentado por el Decreto Supremo N° 012-92-TR, regulan el descanso semanal obligatorio y remunerado, en días feriados y el descanso anual o vacacional, donde se señala que los trabajadores de la actividad privada tienen derecho a un descanso anual o vacaciones remuneradas equivalente a 30 días de trabajo por un año de servicios continuos.

El artículo 11 de la LTH estipula que las mismas gozan de descanso remunerado los días feriados señalados para el régimen laboral de la actividad privada; y, previo acuerdo, se puede compensar el día de descanso trabajado, mediante el pago de una sobretasa del 50% de remuneración, adicional a la remuneración de un día. Si para el sector privado la sobretasa es del 100% en días feriados, a fin de equiparar derechos se debe aplicar igual para las trabajadoras del hogar.



Congreso de la República

Asimismo, el artículo 12° de la LTH, señala que las trabajadoras del hogar solo tienen derecho a un descanso de 15 días luego de un año continuo de servicios, existiendo una diferencia con los trabajadores de la actividad privada que gozan un descanso anual remunerado de 30 días luego de un año continuo de labores; a fin de promover la igualdad en el ejercicio de los derechos se debe otorgar a las trabajadoras del hogar ese mismo beneficio.

1.6. Remuneración Mínima Vital (RMV)

1.6.1. Monto de la Remuneración

El artículo 24° de la Constitución Política del Perú, establece que corresponde al Estado la regulación de la remuneración mínima, con participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores; así mismo, la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece como función exclusiva de este ministerio el fijar y aplicar los lineamientos de la política de remuneraciones mínimas. El artículo 106° literal h) del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2010-TR, corresponde al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, participar en la regulación de la remuneración mínima.

La RMV, es la cantidad menor fijada con arreglo a Ley a que tiene derecho todo trabajador que labora una jornada ordinaria de trabajo. La RMV debe permitir que una persona y su familia puedan contar con un ingreso que le permita, por lo menos, cubrir la canasta básica de consumo, que considera todos los bienes y servicios necesarios para atender sus necesidades básicas más importantes, tales como vivienda, alimentación, salud, vestido, educación, transporte, cultura y esparcimiento, entre otros.

En el caso de las trabajadoras del hogar, la LTH establece en su artículo 5° que el monto de la remuneración, en cualquiera de sus modalidades será la señalada por acuerdo libre de las partes. Como consecuencia la remuneración de las trabajadoras del hogar se fija por debajo de la regulada por el Estado, dando lugar a la discriminación remunerativa, estableciéndose brechas salariales entre las trabajadoras del hogar y las trabajadoras de la actividad privada.

1.6.2. Pago de Remuneración

Con respecto al pago de la remuneración, el primer párrafo del artículo 6° de la LTH recoge lo dispuesto para la actividad privada en optar por cancelar las remuneraciones de manera mensual, quincenal o semanal.

Pero, la LTH señala que le corresponde a la trabajadora del hogar extender la constancia de pago, contraviniendo el Principio Universal recogido en el artículo 1220° del Código Civil que señala que: “La prueba del pago incumbe a quien pretende haberlo efectuado”; que en este caso es el empleador. Situación que debe modificarse.



1.7. Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones y Asignación Familiar

Al analizar los conceptos de CTS, gratificaciones y asignación familiar, aparece una vez más el trato desigual entre los trabajadores de la actividad privada y las trabajadoras del hogar, que por el mismo concepto reciben montos diferentes (gratificaciones, CTS) o no lo perciben (en el caso de la asignación familiar), hecho que afirma una vez más la discriminación laboral de las trabajadoras del hogar. Situación que debe modificarse acorde al principio de igualdad del Art. 2° de la Constitución Política del Perú.

1.7.1. La Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)

La CTS, constituye una de las instituciones de nuestro ordenamiento jurídico laboral cuya importancia es incuestionable, es un beneficio social consagrado en el artículo 24° de la CPP, a nivel infra constitucional y está regulada por el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR y Reglamentado por Decreto Supremo N° 004-97-TR, normas que definen a la CTS como beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo.

Su otorgamiento comprende a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas; sin embargo, en su artículo 6° señala taxativamente que no están comprendidos en este beneficio, los trabajadores del hogar que se regirá por sus propias normas.

Los trabajadores de la actividad privados perciben por CTS alrededor de una remuneración por cada año de servicio trabajado; la CTS de las Trabajadoras del Hogar, está regulada por la LTH que en su artículo 9° establece “La compensación por tiempo de servicios equivale a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, y será pagada directamente por el empleador al trabajador al terminar la relación laboral dentro del plazo de cuarenta y ocho horas. También podrá pagarse al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio”.

La LTH se promulgo sin considerar los preceptos constitucionales existentes en 1993; si la vocación era el acceso progresivo de derechos; han transcurrido más de diez años sin que este beneficio se goce de manera equitativa, más aun teniendo en cuenta su carácter de previsión social urge su modificación para una real inclusión social.

1.7.2. Gratificaciones

Las gratificaciones es un pago adicional a la remuneración mensual que perciben los trabajadores y trabajadoras. En el caso de la actividad privada, el artículo 2 de la Ley N° 27735⁵ establece que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a

⁵Ley No. 27735 regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.



Congreso de la República

100% de la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Las gratificaciones se abonan en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre.

En el caso de las trabajadoras del hogar reciben el 50 % de la remuneración pactada en cada oportunidad, conforme lo establece el Artículo 13 de la LTH, lo cual debe modificarse por el equivalente al 100% de la remuneración que percibe, ya que siendo en su mayoría los sueldos de las trabajadoras del hogar bajos, no se le puede perjudicar con reducirles el monto de su gratificación a la mitad de lo que percibe un trabajador de la actividad común.

1.7.3. Asignación familiar

La Asignación Familiar es un concepto de naturaleza remunerativa establecida en el Perú, a favor de los trabajadores de la actividad privada que tengan hijos menores de edad, como único requisito. Se regula por el Decreto Supremo N° 035-90-TR (1989). El monto de la asignación familiar es equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV) por mes calendario. Le corresponde al trabajador acreditar con la partida de nacimiento respectiva ese requisito. El reglamento de dicha Ley, en su art. 10, señala que esta asignación familiar se abonará al trabajador en la misma modalidad que la remuneración principal. En el caso de la LTH, no contempla este beneficio, debiendo hacerse extensivo también para las trabajadoras del hogar.

1.8. Derechos de la mujer madre trabajadora

El TUO del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Formación y Promoción Laboral y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, considera como causal de suspensión del contrato de trabajo “la maternidad durante el descanso pre y post natal” lo que asegura que la madre trabajadora no pueda ser despedida durante este periodo.

Mediante la Ley N° 26644 de fecha 27 de junio de 1996 se precisó el derecho de la trabajadora gestante de gozar de cuarenta y cinco (45) días de descanso pre natal y cuarenta y cinco (45) días de descanso post natal, con lo cual se confirma la vigencia de este derecho. Esta norma establece, además el derecho de las trabajadoras de diferir parcial o totalmente su descanso pre natal y acumularlo con el post natal, decisión que deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de dos meses a la fecha probable del parto, acompañada de un informe médico que certifique que la postergación del descanso pre natal no afectará la salud de la trabajadora gestante o del concebido.

Con respecto al otorgamiento del subsidio por maternidad establecido en el Régimen de Prestaciones de Salud del Seguro Social del Perú se ha mantenido su otorgamiento por noventa días, pudiendo éstos distribuirse según lo establece la Ley en los periodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, a elección de la madre, con la única condición que durante esos periodos no se realice trabajo remunerado.

La Ley N° 28048 del 31 de julio del 2003 establece que en los centros de trabajo las mujeres gestantes solicitarán al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto durante el periodo de gestación, el cual debe de estar certificado por el médico tratante.



Congreso de la República

La Ley N^o 27240 modificada por las Leyes N^o 27591 y la N^o 28731 establecen la concesión de una hora diaria de permiso para la lactancia materna, dentro de la jornada de trabajo, a la madre trabajadora una vez que se reincorpore después de vencido el periodo post natal hasta que el menor cumpla un año de edad; y, en caso de nacimiento múltiple dos horas diarias.

Finalmente, el Convenio 183 OIT sobre Maternidad establece la protección de la trabajadora gestante, sus descansos pre y post natal, demás derechos para una maternidad segura. Se extiende este beneficio a las trabajadoras del hogar.

La LTH no contempla el caso de la mujer madre trabajadora, por ello resulta necesario incorporar en la nueva LTH disposiciones relacionadas con los derechos a una maternidad segura de la trabajadora del hogar, en forma expresa su derecho de control del embarazo, licencia pre y post natal y demás beneficios que tienen las trabajadoras de la actividad privada.

1.9 Riesgos Laborales

El Perú cuenta desde el año 2011, con la Ley 29783 "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo" tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, se cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia. Así mismo, se establece que la Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

En consecuencia, la LTH no establece ninguna disposición relativa a la Seguridad y Salud en el Trabajo; acorde a lo que actualmente establece la norma pertinente y el Convenio 189 OIT que garantiza protección ante los riesgos laborales de las trabajadoras del hogar.

1.10. Agencias de Empleos

El Decreto Supremo N^o 005-2003-TR crea el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo a cargo de la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces, el cual es de competencia de la Autoridad Administrativa de Trabajo a nivel nacional, y en su artículo 2^o define por Agencias Privadas de Empleos a "...Aquellas personas jurídicas, independientes de la Administración Pública, que intervienen en el mercado de trabajo a efectos de vincular ofertas y demandas de empleo, sin convertirse en parte de las relaciones laborales que se deriven entre los solicitantes de empleo y las personas naturales o jurídicas que requieren trabajadores...".

Asimismo, en el artículo 13^o del D.S. N^o 005-2003-TR contempla la obligación de comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, de acuerdo a los formatos aprobados para tal efecto, la información estadística laboral relacionada con su oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupaciones y sectores de la actividad económica en las que se intermedia, número de solicitantes de empleo



Congreso de la República

presentados, rechazados y colocados en las empresas, así como los importes de las remuneraciones asignadas a estos últimos.

El Convenio 189 OIT pone especial atención al seguimiento por parte del Estado sobre el funcionamiento de la Agencias de empleo, y la obligación que deben tener para el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar que colocan. Así como la responsabilidad desde el momento de la contratación, permanencia y retorno de la trabajadora del hogar en caso fuese migrante.

La LTH no contempla la colocación de la trabajadora del hogar por intermedio de una agencia de empleo, por otro lado las Agencias de empleo reproducen las prácticas tercerizadoras de empleo; incrementando una serie de abusos como el cobro tanto al empleador como a la trabajadora del hogar en la colocación, la retención de los documentos de identidad de las trabajadoras del hogar entre otros. Y solo brindan información a la Autoridad de Trabajo sobre el número de colocaciones y remuneraciones, pero no se hacen responsables de las condiciones laborales ni de los reclamos que las trabajadoras del hogar formulan ante las Agencias de empleo; el nivel de informalidad y movilidad de las mismas evade el control de las autoridades.

Por los motivos antes esgrimidos y la participación (que va en aumento) de las agencias de empleo en las colocaciones de las trabajadoras del hogar, es necesario incluir dentro de la nueva ley de trabajadoras del hogar, disposiciones mediante las cuales el Estado se obliga al control y seguimiento de éstas, igualmente obligar a las agencias de empleo a difundir la ley, que exista un registro obligatorio de las mismas evitando así coacción de parte de los empleadores cuando no cumplen con las leyes que benefician a las trabajadoras del hogar.

1.11. Migración Laboral

La Ley de Extranjería dictada mediante Decreto Legislativo N° 703 y su modificatoria el Decreto Legislativo 1043, establecen la Política Migratoria como parte de la Política General del Estado, comprendiendo la política de inmigración y la de emigración, dentro de las cuales se encuentran las personas que ingresan al país a trabajar y las que son llevadas al extranjero a trabajar en general, no existiendo dentro de la LTH ninguna norma que regule las relaciones laborales de la trabajadora del hogar migrante e inmigrante, ni muchos menos normas que regulen la inmigración de las trabajadoras del hogar de provincias hacia la capital.

La Ley de Extranjería, norma los casos de las trabajadoras en general que ingresan al país; y, obliga la existencia de un contrato de trabajo escrito, consignar los datos de identidad del empleador, del trabajador, los datos mínimos de la contratación: descripción de las labores que desempeñará el contratado, la jornada laboral, lugar donde laborará, remuneración, plazo del contrato. Asimismo, el empleador debe comprometerse a que el trabajador cuente con la calidad migratoria habilitante, otorgada por la autoridad migratoria correspondiente; a transportar al personal extranjero y los miembros de la familia que expresamente se estipulen a su país de origen o al que convengan al extinguirse la relación contractual, así como el compromiso del empleador a capacitar al trabajador.



Congreso de la República

La ley de extranjería también establece que en ningún caso las remuneraciones, derechos y beneficios del personal extranjero serán menores de los reconocidos para el Régimen Laboral de la Actividad Privada en el Perú.

El Convenio No. 189 en su art. 8 establece las disposiciones para garantizar los derechos laborales y humanos de las trabajadoras del hogar migrantes, contratos escritos previos con claridad de sus condiciones remunerativas y trabajo, garantías para su retorno y cooperación entre los países miembros para su repatriación al finalizar sus contratos.

Y la Resolución Ministerial No. 119-2012- TR sobre "Pautas para la Prevención del trabajo forzoso incluida la modalidad de trata de personas con fines de explotación laboral en las ofertas de empleo" establece las directrices para orientar y prevenir falsas ofertas de empleo que encubren la explotación y trata laboral. La vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar se incrementa por sus características de migrantes, muchas son menores de edad, su procedencia de zonas deprimidas y la aceptación de sus propias familias de aceptar que se queden a cargo de sus empleadoras; termina contribuyendo a la explotación laboral en el trabajo doméstico.

La LTH no contempla disposiciones específicas que recoja lo establecido por los instrumentos mencionados, en la práctica existe gran migración femenina que se coloca en el trabajo doméstico en ciudades o países, es una migración desinformada y desprotegida que facilita la reproducción del trabajo forzoso, acentuándose la triple discriminación por su condición de mujer, migrante y trabajadora. En tal sentido, resulta imprescindible que la nueva LTH norme de manera expresa la protección a la trabajadora del hogar migrante.

2.- Marco Jurídico

En nuestro País, existen normas que regulan los derechos humanos y las relaciones laborales, lo que vamos a desarrollar en esta parte es un análisis de lo que establecen las diferentes normas incluidas la Constitución Política del Perú y la Ley de las Trabajadoras del Hogar 27896, con el objetivo de poder resaltar las diferencias sustanciales que existen entre ambas, lo que ocasiona un trabajo discriminatorio para las trabajadoras del hogar.

2.1. La Constitución Política del Perú y la Ley N° 27986 "Ley de los Trabajadores del Hogar"

El marco constitucional sobre el trabajo en nuestro país, refleja el carácter protector, tuitivo que debe tener el Estado. El trabajo es reconocido como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización humana.

La Constitución Política del Perú de 1993 (CPP) que se encontraba vigente al momento de dictarse la Ley N° 27986 "Ley de los Trabajadores del Hogar" (LTH), indica la especial protección que debe tener el trabajo realizado por las mujeres, y los menores de edad; y en lo referente al trabajo, señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Establece además, que ningún trabajador está obligado a prestar servicios sin retribución compensatoria o sin su libre consentimiento, teniendo derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia el



Congreso de la República

bienestar material y espiritual, dándole prioridad al pago de la remuneración y los beneficios sociales sobre cualquier otra obligación del empleador, resaltando que las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con la participación de representantes de trabajadores y empleadores.

Estas disposiciones constitucionales, no fueron tomados en cuenta en el contenido y/o disposiciones de la LTH, visibilizándose una subvaloración el trabajo realizado por las trabajadoras del hogar, no reflejando ciertamente el valor que tiene éste para el hogar al que se brinda, ya que facilita que muchas mujeres y hombres puedan salir a laborar, y de esta forma obtener ingresos para sus propias familias, además no se toma en cuenta que este trabajo aporta considerablemente a la prolongación de la vida, ya que las trabajadoras del hogar muchas veces sin corresponderle realizan un trabajo de cuidado a los menores de la casa, brindándoles la alimentación, el aseo, el vestir, aspectos que no son valorados y que deben ser corregidos en esta Ley, visibilizando el valioso aporte a la productividad del país y al desarrollo de la vida que tiene el trabajo en el hogar.

Cabe señalar que el Estado es consciente, que en el caso de las/los trabajadores del hogar durante muchos años (siglos), existió (y aún existe) un trabajo encubierto a modo incluso de esclavitud, bajo el trato de los padrinazgos, sin ninguna remuneración y con evidente discriminación, que se originó en el hecho de que los familiares que vivían (viven) en las capitales, aprovechando la falta de oportunidades para el trabajo, traían en su mayoría a las hijas de campesinos y/o pobladores rurales bajo el pretexto de tenerlas como “ahijadas” para hacerlas trabajar en sus casas sin pagarles una remuneración, trabajo que se ha extendido actualmente (en su mayoría a las mujeres de la ciudad).

Por ejemplo; si comparamos lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 24° de CPP que estipula de manera clara que las remuneraciones mínimas son reguladas por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores, con lo dispuesto en el artículo 5° de la LTH que señala que: “...el monto de la remuneración de los trabajadores del hogar será la señalada por acuerdo libre de las partes...”, podemos observar que efectivamente la norma laboral específica de las trabajadoras del hogar, no recoge el supuesto espíritu protector del Estado, que se señala en la Constitución,. Es necesario que en la nueva LTH se disponga que la remuneración que las partes acuerden no pudieran en ningún caso ser menores a las reguladas por el Estado.

Con respecto a la jornada ordinaria de trabajo, la CPP contempla en el artículo 25° que es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo, lo cual es recogido por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR⁶ que aclara que la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Sin embargo, la LTH solamente regula en su artículo 15° que para el trabajo “cama adentro” la suma de los períodos de trabajo efectivo durante el día y la semana no podrán exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, dejando de lado, el caso de las trabajadoras del hogar “cama afuera” y los menores de edad, que si bien el caso de los menores, se

⁶ Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo (2002)



Congreso de la República

encuentra normado dentro del Código del Niño y del Adolescente⁷, debería haberse normado expresamente dentro de la ley de Trabajadoras del hogar.

2.2. El Tribunal Constitucional y la Ley N° 27986 “Ley de los Trabajadores del Hogar”

La relación laboral se caracteriza en sí misma por la desigualdad, siendo el empleador la parte fuerte e imponente y el trabajador la parte débil e impotente. En efecto, en el campo jurídico sustancial, el rasgo más característico de la relación de trabajo es la subordinación y los deberes imputables al trabajador; y, en el campo jurídico procesal se constata la capacidad intimidatoria para impedir los reclamos en vía litigiosa y la extensión de la posición predominante en materia de prueba.

Para hacer frente a ello, existe el Principio de Control Difuso a cargo del Tribunal Constitucional, por el cual se afirman los principios protectores o de igualación compensatoria, reconociéndose la existencia asimétrica de la relación laboral, se promueve por la vía constitucional y legal la búsqueda de un equilibrio entre los sujetos de la misma. Al respecto, el artículo 26 de la CPP expresa una pluralidad de principios de dicha naturaleza:

- a) El Indubio Pro operario: Será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. El Tribunal Constitucional, considera que la aplicación del referido principio está sujeto a las cuatro consideraciones siguientes:
1. Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos.
 2. Imposibilidad lógico axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional.
 3. Obligación de adoptar como sentido normativo a aquel que ofrece mayores beneficios al trabajador.
 4. Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de este, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador.
- b) El de igualdad de oportunidades sin discriminación: Hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral. En puridad, plantea la plasmación de la isonomía en el trato previsto implícitamente en el inciso 2) del artículo 2° de la CPP, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley.

La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia.

El Tribunal Constitucional, pese a que la CPP en su artículo 27° establece que “...La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario...”, se ha pronunciado sobre la Constitucionalidad del despido injustificado en el Régimen Laboral de los Trabajadores del Hogar a través de la sentencia STC 02463-2010-PA/TC publicado en su portal el 23 de setiembre del 2010, en la cual establece (a su criterio) que la justicia constitucional no puede estimar acciones de amparo que

⁷Decreto Ley N° 26102



Congreso de la República

pretendan la reposición laboral de trabajadores del hogar despedidas arbitrariamente, porque el artículo 7° de la LTH permite el despido injustificado en dicho régimen laboral.

Lo contenido en la LTH visibiliza la discriminación normativa, la misma que ha servido de base para que el TC, falle en contra de muchas trabajadoras del hogar, sustentando jurídicamente el despido injustificado; por eso en la nueva LTH esta violación debe ser corregida, cumpliéndose con la aplicación del Principio de Control Difuso, que determina que en caso de discrepancia entre la aplicación de una norma y la constitución debe aplicarse la norma Constitucional. En efecto, el Tribunal Constitucional ha determinado la validez del despido arbitrario en el Régimen Laboral especial de los trabajadores LTH, cuando lo que debió hacer es analizar el caso a partir del texto de la constitución.

El Tribunal Constitucional no ha tomado en cuenta que según la moderna doctrina constitucional el contenido de la Constitución irradia e impregna todo el espectro normativo, por lo cual la norma legal debe adecuarse al texto constitucional y ser interpretada desde y conforme a ella, es decir, considerando el Principio de Control Difuso, para determinar la Constitucionalidad de un acto basado en una Ley, debe analizarse si el texto legal es conforme a la Constitución no al revés.

2.3. La Ley N° 27986 “Ley de los Trabajadores del Hogar” y sus antecedentes normativos

Las disposiciones legales que en realidad, sirvieron como antecedentes a la LTH datan del año 1957 complementadas y ampliadas en 1970 (D.S. 23 DT del 30 de abril de 1957, R.S. 018 del 14 de diciembre de 1957 y D.S. 002-TR del 10 de marzo de 1970). En 1996, el Congreso se ocupó del tema de las trabajadoras del hogar, cuando La Comisión de Trabajo dictaminó el proyecto, el mismo que en el Pleno del Congreso fue mejorado otorgando mayores y mejores derechos laborales a las trabajadoras del hogar, como lo son compensación por tiempo de servicios de un sueldo completo por año, gratificaciones de un sueldo tanto por Fiestas Patrias como por Navidad, entre otros aspectos. El gobierno de aquel entonces observó la ley y se archivó.

Recién con fecha 02 de Junio del 2003 bajo el gobierno del Presidente de la República, Alejandro Toledo Manrique, el Congreso de la República dictó la Ley de Trabajadoras del Hogar N° 27986, sin considerar los principios de protección laboral establecidos en la CPP de 1993, en la cual se establecía que la responsabilidad del Estado con respecto al trabajo era asegurar que ninguna relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconozca o rebaje la dignidad del trabajador, entre otros, habiendo transcurrido más de diez años, es imperioso poder contar con una nueva LTH que equilibre estas disposiciones discriminatorias, otorgándole la valoración real del trabajo realizado por las trabajadoras del hogar.

La LTH, reafirma derechos que ya tenían desde el año 1957 los trabajadores del hogar, como es la compensación por tiempo de servicios de medio sueldo por año, vacaciones anuales de medio mes, seguridad social, descanso semanal, etc. Y, consagra nuevos beneficios como son dos gratificaciones de medio sueldo por año (más que los aguinaldos del sector público), descanso remunerado en todos los feriados y no solo 3 días como era antes. También la Ley permite entregar al trabajador de año en año y con carácter cancelatorio su compensación por tiempo de



Congreso de la República

servicios, lo que anteriormente se lograba solo al terminar la relación laboral. En lo que se refiere a la seguridad social pensionaria, la ley otorga el derecho al trabajador de optar entre el régimen público y el de las AFP, y por lo demás, se les incluye expresa e inequívocamente en la normatividad de protección contra el acoso u hostigamiento sexual.

Es menester indicar que el Decreto Supremo N° 23 D.T. establecía los beneficios domésticos, así como la Resolución Suprema N° 018 que disponía los beneficios sociales de los servidores domésticos; y, el Decreto Supremo N° 002-74-TR que estipulaba las normas para trabajadores domésticos y su incorporación al Régimen de Seguro Social, no instituyeron el concepto de gratificaciones como beneficio social para los trabajadores al servicio del hogar. Con respecto al despido arbitrario, se encontraba normado en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 23 D.T. quien instituía que "...Los servidores domésticos tendrán derecho a una compensación de una semana de salario por cada año completo de servicios prestados, en los casos de ser despedidos sin causa justificada...". Sin embargo, la LTH en su artículo 7° no reconoce el beneficio de los trabajadores en el caso de ser despedido sin justa causa, sino que incluyendo el concepto de trabajo de "confianza", el empleador puede separar a la trabajadora sin expresión de causa alguna.

2.4. La Ley 27986 y el Decreto Legislativo N° 728

En 1991, el Congreso de la República le otorgó facultades al Poder Ejecutivo para legislar mediante Decretos Legislativos, dictando de esta manera el Decreto Legislativo 728 el mismo que servía como ley marco denominada "Ley de Fomento del Empleo". Sin embargo, ésta ley dejaba de lado las normas que hasta ese momento salvaguardaban la estabilidad laboral, es decir, la relación a plazo indeterminado entre trabajador y empleador como garantía de la relación laboral, para incorporar una normativa donde primaban los contratos temporales, es decir, los contratos a plazo fijo, con la obligación del empleador de ponerlos a conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la celebración de dichos contratos.

La Ley de Fomento del Empleo, resalta como uno de los objetivos de la Política del Estado el de "...Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes...", por lo que, lo normado dentro de la Ley de Fomento del Empleo, por constituir una Ley Marco, debió ser tomado en consideración, al momento de elaborar la LTH.

Es importante señalar que la Ley de Fomento del Empleo estableció la obligatoriedad de la suscripción de tres ejemplares del contrato por escrito para los casos en que la relación laboral sea temporal o a plazo fijo, así como la obligación de su comunicación y registro ante la autoridad de trabajo, caso contrario, se presumía la relación indeterminada e incluso se sancionaba con multas administrativas tal incumplimiento.

En la LTH, está dispuesto en su artículo Nro. 03, "...el contrato de trabajo podía celebrarse en forma verbal o por escrito...", sin ninguna obligación de poner a conocimiento del Ministerio de Trabajo de la relación laboral. Esto debe ser corregido en base a la norma antes mencionada y de acuerdo a lo dispuesto además en el Convenio 189 de la OIT, norma internacional en vigencia que promueve el Trabajo Decente para las Trabajadoras del Hogar.



Congreso de la República

Dentro de la Ley Marco – Decreto Legislativo 728, se norman los casos de suspensión del contrato de trabajo, por: invalidez temporal, enfermedad y accidentes comprobados, maternidad durante el descanso pre y post natal, el descanso vacacional, la licencia para cumplir con cargos cívicos y el Servicio Militar Obligatorio, el permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales, la sanción disciplinaria, el ejercicio del derecho de huelga, la detención del trabajador, la inhabilitación administrativa o judicial por un periodo no superior de tres meses, permiso o licencia concedido por el empleador, caso fortuito o fuerza mayor y otros establecidos por norma expresa. Sin embargo, dentro de la LTH no se contemplan los casos de suspensión de la relación laboral, sino solamente la celebración del contrato y la terminación del contrato en los artículos 3º y 7º respectivamente.

En el Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Fomento del Empleo, además de las causas de extinción del contrato de trabajo, también se contemplan causas justas de despido relacionados con la conducta del trabajador dentro y fuera del trabajo, denominados comisión de falta grave, condena penal por delito doloso e inhabilitación del trabajador, para cuyos efectos el empleador deberá otorgarle al trabajador un plazo razonable no menor a seis días naturales para que demuestre su capacidad, corrija su deficiencia o pueda defenderse de los cargos que se le formulan, salvo el caso de falta grave flagrante.

En la LTH no se contemplan las causas justas de despido, sino que en el artículo 7º de la norma se contempla la renuncia por parte del trabajador y señala que por la naturaleza de “confianza” de la relación laboral, el empleador tenía la potestad de separar del empleo al trabajador sin expresión de causa, dándole un preaviso de 15 días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de 15 días si prescindiera del preaviso.

Indemnización que erróneamente ha servido para una interpretación jurídica supuestamente a favor de la trabajadora del hogar, ya que se confunde con la indemnización que debería otorgar el empleador en caso de despedirla por los años de trabajo efectuado; cuando la compensación económica que señala la ley es por no brindarle el preaviso de 15 días para que pueda buscar otro trabajo; y no la indemnización por despido arbitrario. El término “confianza” que califica como un requisito de la relación laboral de la trabajadora del hogar, no puede ser tomado como sustento para que se produzca un trato discriminatorio, ya que en toda relación laboral que tiene cualquier trabajador/a de la actividad privada debe primar este requisito, y en cualquier caso cuando un empleador despide a un trabajador/a debe justificar el despido con causa determinada.

Además, el Decreto Legislativo N° 728 define como “Trabajadores de Confianza” a aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales; y, en general a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informe son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones y el resultado de la actividad empresarial. Lo cual no es el caso de las trabajadoras del hogar.

Finalmente, con respecto a los Beneficios Sociales, la Ley Marco – Decreto Legislativo N° 728, contempla el derecho del trabajador por Compensación por Tiempo de Servicios al 100% de la remuneración mensual por cada año de servicios; y, la LTH



Congreso de la República

contempla 15 días de remuneración por año de servicio. También contempla para la gratificación el 100% de la remuneración mensual por Fiestas Patrias y Navidad; y, la LTH establece el 50% de la remuneración mensual por Fiestas Patrias y Navidad; y fija como derecho de vacaciones 30 días de descanso anual remunerado por 01 año continuo de servicios, mientras que la LTH estipula 15 días de descanso anual remunerado por año continuo de servicios.

Claramente se perciben los derechos y beneficios de manera distinta, de manera recortada e injusta. Estas disposiciones deben ser corregidas en la nueva LTH, equiparando el trabajo realizado por las trabajadoras del hogar que en un mayor porcentaje son mujeres, con el realizado por cualquier trabajador o trabajadora de la actividad privada.

3.- Instrumentos Jurídicos Nacionales e Internacionales

3.1. Evolución de los Derechos Laborales de las Trabajadoras del Hogar en el Perú (1957 – 2003)

Decreto Supremo N° 23.DT	Decreto Supremo 002-70-TR	Ley N° 27986 (2003) Ley de las Trabajadoras del Hogar
		El contrato de trabajo será celebrado en forma verbal o escrita.
		La remuneración se fijara por acuerdo libre de las partes.
C.T. 1 Semana salario por cada año de servicio	C.T.S 15 días de rem. por cada año	C.T.S: 15 días de rem. Por cada año, en caso de despido.
	8 Horas de descanso nocturno	
Descanso rem.12 hrs. continuas por semana	24 horas continuas de descanso semanal	24 horas continuas de descanso semanal
	Descanso 1° de mayo, 28 de julio y 25 de diciembre	Trabajo en días feriados.- gozan de descanso remunerado los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
Vacaciones: 6 días por año de servicio	Vacaciones: 15 días por año de servicio	Vacaciones: 15 días por año de servicio
		Gratificaciones.- por Fiestas Patrias y r Navidad. El monto de las mismas es equivalente al 50% de la remuneración mensual.
Goce de seguro social (Ley 8433 - 8509), sujeto previo estudio actuarial	Goce: Seguro Social obligatorio (Ley 8433, 8509)	Asegurados Obligatorios
Movilidad, en caso que el Trab. viva alejado de la residencia de trabajo		
Facilidades para cumplimiento de sus obligaciones religiosas y propender a su educación (R.S 018)		Derecho a la educación.- El empleador deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo



Congreso de la República

3.2. Cuadro Comparativo del Marco Normativo que protegen al/a Trabajador/a Privado/a y las Trabajadoras del Hogar

Aspectos	Ley de los Trabajadores del Hogar N° 27986	Normas que Protegen al Trabajador del régimen Privado
DEFINICIÓN DE TRABAJO DOMÉSTICO	<p>Artículo 2°: Son trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.</p> <p>Están excluidas de los alcances de la presente Ley las actividades indicadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera.</p>	
CONTRATO DE TRABAJO	<p>Artículo 3°: El contrato de trabajo para la prestación de servicios en el hogar será celebrado en forma verbal o escrita.</p>	<p>Decreto Supremo N° 003-97-TR Artículo 4. - En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna. Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.</p>
TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	<p>Artículo 7.- Terminación del contrato de trabajo Los trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo dando un preaviso de quince días. El empleador podrá exonerarlo de este plazo. Asimismo, por la naturaleza de confianza del trabajo, el empleador podrá separar del empleo al trabajador sin expresión de causa dándole un preaviso de quince (15) días o pagándole una</p>	<p>D.S 003-97-TR⁸ Artículo 38°: La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media (1 ½) ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda.</p>

⁸TUO del Decreto Legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral



Congreso de la República

	indemnización equivalente a la remuneración total de quince (15) días si prescindiera de este preaviso.	
REGISTRO DEL CONTRATO	Resolución de la Superintendencia N°191-2005-SUNAT, Crea el registro informático que contiene información del empleador, del trabajador del hogar y sus derechos habientes	Decreto Supremo N° 003-97-TR Artículo 73.- Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro. La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.
LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA LICENCIA SINDICAL		Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; D.S N° 010-2003-TR Artículo 2.- El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Artículo 8.- Son fines y funciones de las organizaciones sindicales: a) Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva. b) Celebrar convenciones colectivas de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen. Artículo 32.- La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias. (...) El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos y licencias remuneradas, destinados a facilitar las actividades sindicales se entenderán trabajados para todos los efectos legales hasta el límite establecido en la convención colectiva. No podrán otorgarse ni modificarse permisos ni licencias sindicales por acto o norma administrativa. (...)
	Artículo 15.- Trabajo para el hogar "cama adentro" Para los trabajadores al servicio del hogar que permanezcan en el hogar bajo la modalidad "cama adentro", la suma de los períodos de trabajo efectivo durante el día y la semana no	Decreto Supremo N° 007-2002-TR Jornada Ordinaria Artículo 1°.- La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales



Congreso de la República

<p>JORNADA DE TRABAJO ORDINARIA, EXTRAORDINARIA</p> <p>DESCANSO REMUNERADO</p>	<p>podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.</p> <p>Artículo 10.- Descanso semanal Los trabajadores del hogar tienen derecho a veinticuatro (24) horas continuas de descanso semanal.</p> <p>Artículo 12.- Vacaciones Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince días luego de un año continuo de servicios. (...)</p>	<p>como máximo. Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. (...)</p> <p>Jornada Extraordinaria Artículo 10º.- El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.</p> <p>Decreto Supremo N° 012-92-TR Descansos remunerados del trabajador</p> <p>Descanso Semanal Descanso semanal obligatorio (24 Horas continuas)</p> <p>vacaciones anuales (30 días remunerados por año laborado)</p>
<p>REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL</p>	<p>Artículo 5.- Monto de la remuneración El monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en cualquiera de sus modalidades será la señalada por acuerdo libre de las partes. (...)</p>	<p>D.S. N° 003-97-TR Artículo 6º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral⁹, que prescribe Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. (...).</p>
<p>CTS</p> <p>GRATIFICACION</p> <p>ASIGNACIÓN FAMILIAR</p>		<p>CTS Decreto Supremo N° 001-97-TR Artículo 4.- Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.</p> <p>Artículo 6.- No están comprendidos en el régimen de compensación por tiempo de servicios (...). Los trabajadores sujetos a regimenes especiales de compensación por tiempo de servicios, tales como construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar y casos análogos, continúan regidos por sus propias normas.</p> <p>Gratificaciones por fiestas patrias y</p>

⁹Texto Único Ordenado del D. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y competitividad Laboral (LPCL)D.S. N° 003-97-



Congreso de la República

		<p>navidad Ley N° 27735 Artículo 2.- Monto de las gratificaciones El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.</p> <p>Asignaciones Familiares Decreto Supremo N° 035-90-TR Artículo 4.- El cálculo para el pago de la asignación familiar se efectuará aplicando el 10% a que se refiere el Artículo 1 de la Ley sobre el Ingreso Mínimo Legal vigente en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio.</p>
MEDIDAS DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	<p>Sexta Disposición Final El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de velar por el cumplimiento de la Ley 27986</p>	<p>Ley N° 29809, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Justicia y derechos humanos (MINJUS)</p> <p>El Consejo Nacional de Derechos Humanos (CNDH), creado mediante Decreto Supremo 012-86-JUS</p> <p>El Plan Nacional de Derechos Humanos 2006-2010, aprobado por D.S N° 017-2005-JUS MTPE - Ley General de Inspecciones N° 28806</p> <p>MTPE –SUNAFIL, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral , Ley N° 29981</p> <p>Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (LIO), Ley N° 28983 (2007)</p> <p>Plan Nacional de Igualdad y Genero 2012/2017, D.S N° 004-2012-MIMP -</p>
CONDICIONES DE EMPLEO		<p>Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, se cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales</p>
SEGURIDAD Y SALUD EN EL ELTRABAJO		<p>Seguridad y Salud en el Trabajo Ley 29783 Tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, se cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de</p>



Congreso de la República

		los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia. La Ley comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.
SEGURIDAD SOCIAL	Artículo 18: Los trabajadores al servicio del hogar bajo relación de dependencia están comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social como asegurados obligatorios, en cuanto concierne a todo tipo de prestaciones de salud. En cuanto a sus pensiones pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones. ESSALUD es obligatorio, pero pensión es opcional (art. 18)	Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790
EDUCACION	Artículo 17 El trabajador del hogar tiene derecho a la educación. El empleador deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo	Decreto Legislativo N° 728 Artículo 127.- El empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo, a fin de que ésta pueda mejorar su productividad y sus ingresos. Artículo 128.- El empleador y los representantes de los trabajadores o de la organización sindical correspondiente, podrán establecer de común acuerdo Programas de Capacitación y Productividad, organizados a través de comisiones paritarias.
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS		Ministerio de Trabajo Ley General de Inspecciones del Trabajo Ley N° 28806 Es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo. Poder Judicial Nueva Código procesal del Trabajo Ley N° 29497 Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de Trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales,



Congreso de la República

		plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.
TRABAJADORAS MIGRANTES		<p>La Ley de Extranjería – Decreto Legislativo N° 703 y su Modificatoria el Decreto Legislativo 1043</p> <p>Artículo 11, los extranjeros serán admitidos en calidad de:</p> <p>1) Trabajador: Aquellos que ingresan al país con el fin de realizar actividades laborales en virtud de un contrato previamente aprobado por el Ministerio de Trabajo.</p>
AGENCIAS DE EMPLEO		<p>Decreto Supremo N° 005-2003-TR</p> <p>Artículo 2.- Entiéndase por Agencias Privadas de Empleo a aquellas personas jurídicas, independientes de la Administración Pública, que intervienen en el mercado de trabajo a efectos de vincular ofertas y demandas de empleo, sin convertirse en parte de las relaciones laborales que se deriven entre los solicitantes de empleo y las personas naturales o jurídicas que requieren trabajadores.</p>

3.3. Normativa Internacional

En 1998, la Conferencia Internacional de Trabajo Nro. 86, de la OIT aprobó la Declaración de los Derechos Fundamentales en el Trabajo como una forma de garantizar la justicia social en un mundo globalizado.

Los 04 derechos están contenidos en 8 Convenios Internacionales:

- ✓ Convenios 87/98: sobre La Libertad Sindical y Negociación Colectiva
- ✓ Convenios 138/182: sobre Trabajo Infantil
- ✓ Convenios 29/105: sobre Trabajo forzoso
- ✓ Convenios 100/111: sobre la Discriminación en el Empleo e Igualdad en Remuneración

El Perú ha ratificado los ocho Convenios de los derechos laborales fundamentales. A los cuales se suma Convenio No. 181 de la OIT sobre el funcionamiento de las agencias de empleo. Estos derechos son producto de las luchas de los trabajadores del mundo y del país en respuesta a las vulneraciones en el trabajo.

El trabajo doméstico en el Perú y las trabajadoras del hogar(es), gozan del amparo del conjunto de tratados y convenios que en materia laboral el estado peruano suscribe. De allí la importancia de su suscripción, porque obliga al Estado a proporcionar informes anuales sobre el grado de cumplimiento alcanzado en la aplicación de los mismos.

En la 100 Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra el 16 de junio del 2011, se adoptó el Convenio No. 189 sobre Trabajo Decente para las y los Trabajadores Domésticos y además la Recomendación N° 201 sobre la Protección de Trabajadoras (es) Domésticos. Esta norma internacional, garantizará que millones de



Congreso de la República

trabajadoras y trabajadores del hogar del mundo que se ocupan de las familias y los hogares podrán tener los mismos derechos básicos que otros trabajadores, y ejercer su derecho a la libertad sindical y negociación colectiva, entre otros derechos laborales.

El Convenio es un tratado internacional vinculante para los Estados miembros que lo ratifiquen. De acuerdo con los procedimientos de la OIT, el nuevo convenio (C. 189 OIT) estará vigente después que dos países lo hayan ratificado.

Perú es uno de los países que a la fecha no ha ratificado el Convenio, aun habiendo votado a su favor cuando fue adoptado en la 100 Conferencia de OIT.

Los países que han Ratificado el Convenio 189 OIT han comprendido que tal decisión significa el reconocimiento de derechos y de ciudadanía a las/os Trabajadoras del Hogar; como su derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en sus relaciones por lo cual constituye un acto de justicia social.

País	Aprobación y ratificación a nivel nacional	Entrega Ratificación a OIT / En vigor
Uruguay	30 abril 2012	14 junio 2012
Filipinas	07 agosto 2012	05 septiembre 2012
Islas Mauricio	setiembre	13 septiembre 2012
Nicaragua	17 octubre 2012	10 enero 2013
Italia	enero	22 enero 2013
Bolivia	21 agosto 2012	15 abril 2013
Paraguay	06 noviembre 2012	07 mayo 2013

Países que han ratificado el Convenio 189 OIT¹⁰

Las consideraciones por las cuales la OIT, aprobó este convenio se fundan en la justicia social; en el reconociendo de la contribución significativa de las trabajadoras del hogar a la economía mundial, porque permite el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares. En que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos.

El Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos (trabajadoras del hogar) y establece dentro de sus principales alcances:

- ✓ Todo país miembro deberá adoptar, en lo que respecta, las medidas previstas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- ✓ Todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea

¹⁰ Rocío Campana Campos, Asesora Legal, PLADES, Oficial de Proyectos de la Red Global América Latina.



posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular: a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva; b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales; c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración; d) el tipo de trabajo por realizar; e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos; f) las horas normales de trabajo; g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales; h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda; i) el período de prueba, cuando proceda; j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

- ✓ Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.
- ✓ El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.
- ✓ Se deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

- ❖ **Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (R201).**- Las recomendaciones son en la práctica, las medidas que los países miembros deben tomar para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, en ese sentido, en el ámbito legislativo los miembros deben identificar y *suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes, y al derecho de las organizaciones de trabajadores domésticos a afiliarse a organizaciones, federaciones y confederaciones de trabajadores, entre otras medidas.*

El Convenio 189, además, se interrelaciona con otros convenios internacionales de la OIT en materia salarial el Convenio 26 (Convenio sobre fijación de Salario mínimo, ratificado el 4.04.1962) y 99 (Convenio sobre fijación de salario mínimo agricultura, 1.02.1960); en materia de inspección laboral el convenio 81(Convenio sobre Inspección al trabajo, ratificado 1.02.1960) , por cuanto concierne a sus principios y funciones más que al ámbito personal de aplicación y en fin el Convenio 102 (Convenio sobre la seguridad social 1952, ratificado el 23.08.1961)

Ratificar el Convenio 189 permitirá contar con un instrumento para conocer los avances en la mejora del estatus de las trabajadoras del hogar el país de manera periódica, tan importante como el Informe que resulte, lo es el proceso de su elaboración que implica articular toda la institucionalidad competente en la materia.



4.- Derecho Comparado

En América Latina se han promulgado recientemente leyes para las trabajadoras del hogar (denominadas trabajadoras domésticas en algunos países). Estas leyes han incorporado el espíritu de lo estipulado en el Convenio 189 de la OIT, reconociendo, equiparando e incluso superando derechos en comparación con otros países.

En el *caso de Argentina*, la Ley N° 26.844 del Régimen Especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares, establece una jornada de 08 horas, pago de horas extras, licencias especiales, descansos semanales, pago de sobretasa en feriados entre otros derechos. Un aspecto importante que incluye es la presunción de despido por embarazo durante los 7 meses y medio antes y después del parto; percibiendo una indemnización equivalente a un año de remuneraciones; independiente de la indemnización por despido. Un avance sin duda al incorporar las cuestiones de género de las trabajadoras del hogar.

En el *caso de Brasil*, mediante la Enmienda Constitucional No. 72 se establece la igualdad de derechos de los trabajadores domésticos con los demás trabajadores. Garantizándose de manera inmediata la jornada de 08 horas diarias y 44 semanales; el pago del 50% como sobretasa por la jornada extraordinaria, licencia por maternidad de 120 días, garantiza la seguridad en el trabajo y reconoce los convenios colectivos de la organización sindical, También existen otros beneficios que la Enmienda ha dispuesto su reglamentación inmediata para su entrada en vigor; y el Ministerio de Trabajo tiene la responsabilidad de fiscalizar su cumplimiento.

En el *caso de Chile*, es interesante resaltar que el empleador es quien entrega los recibos o comprobantes que contiene el detalle de la remuneración, como los descuentos de ley por salud y previsión social. En el caso de la maternidad, el descanso es de 06 semanas antes del parto y doce después del mismo. Rescatamos estos aspectos porque en el Perú, la obligación de entregar la constancia de pago recae en la trabajadora, y no hacen uso de ningún descanso pre y post natal; porque son despedidas al estar embarazadas.

A la luz de estos avances normativos, debe plasmarse una nueva LTH que iguale derechos, que reconozca el aporte de las trabajadoras del hogar, que fortalezca las relaciones laborales a partir de un enfoque de derechos y respeto de los rostros detrás de cada mandil.

5.- Análisis del Proyecto

Uno de los principales postulados a que aspira este proyecto consiste en regular con equidad e igualdad la relación laboral de las Trabajadoras del Hogar, eliminando las prácticas discriminatorias y brechas laborales existentes, promoviendo una igualdad de trato en el ejercicio de su derecho al trabajo.

En armonía con este postulado, el proyecto propone conferir al Estado la posibilidad de adoptar y promulgar una norma que equipare los derechos de las trabajadoras del hogar con cualquier otra trabajadora del régimen de la actividad privada.



6.-Análisis Costo- Beneficio

El funcionamiento de las diversas labores al interior de las familias es una pieza importante para el funcionamiento de nuestro sistema económico; y estas labores son realizadas en un alto porcentaje por trabajadoras del hogar, las que tienen derecho a tener un trabajo en condiciones adecuadas en concordancia con los derechos humanos que tenemos todos y todas.

El costo de aprobación de este proyecto de Ley, no tiene repercusión directa sobre el presupuesto nacional. Los beneficios son cuantitativamente y cualitativamente muy buenos para el país. En el mediano plazo se contribuye a una cultura de paz laboral y la abolición de la sobre explotación, discriminación y violación de los derechos a las que están sometidas más de 454,626 empleadas del hogar y ser más compatible con el trabajo decente, productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad, se avanza en la formalización de este amplio sector de trabajadoras y las convierte en aportantes al sistema contributivo de la seguridad social pública o privada, se cumple con la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley 28983).

La actual legislación laboral de las trabajadoras del hogar, vienen ocasionando y sustentando situaciones de discriminación, al reconocerle derechos reducidos que se contraponen a instrumentos jurídicos nacionales e internacionales sobre la materia. Los beneficios contenidos en el presente proyecto, redundará en una mayor protección a un sector laboral altamente vulnerable.

7. Efecto de la Norma sobre la Legislación actual

La presente iniciativa pretende APROBAR una Ley de Trabajadoras del Hogar, que modifique la Ley vigente 27896; que permitirá a la Legislación nacional estar en concordancia con el convenio 98 de la OIT, el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, el Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, TUO de Relaciones Colectivas (D.S.010-2003- TR) y su Reglamento el D.S. N° 011-92-TR y modificatorias; el Convenio 189 de la OIT.

8. Vinculación con el Acuerdo Nacional y la Agenda Legislativa

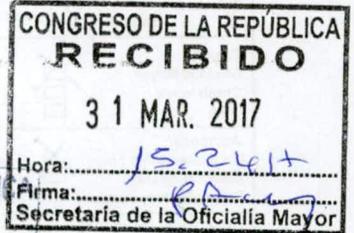
La presente iniciativa se encuentra enmarcada en las siguientes políticas de Estado del Acuerdo Nacional: DÉCIMO PRIMERA POLÍTICA DE ESTADO - Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación; y DÉCIMO CUARTA POLÍTICA DE ESTADO - Acceso al empleo pleno, digno y productivo.



Lima, 28 de marzo de 2017

OFICIO N° 169 - 2017-MGR/CR

00005148



Señora
LUZ SALGADO RUBIANES
Presidenta
Congreso de la República
Presente.-



De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el proposito de presentar mi adhesión al Proyecto de Ley N° 325/2016-CR, respecto a la ley de las trabajadoras y los trabajadores del hogar, que fuera presentado el 28 de setiembre de 2016 por los congresistas Yobhy Lescano Ancieta, Víctor Andrés García Belaunde, Miguel Román Valdivia, Armando Villanueva Mercado y Edmundo Del Águila Herrera.

De acuerdo a la ENAHO 2016 el 5.3% de las mujeres peruanas ocupadas son trabajadoras del hogar, estimando que el porcentaje de hogares peruanos que cuentan con una trabajadora del hogar, de acuerdo al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, van del 5% hasta el 18% sin que se pueda precisar el número exacto de empleadores debido al subregistro del trabajo doméstico remunerado con la consecuente desprotección hacia estas trabajadoras.

Es preciso subrayar que el calculo de la Cuenta Satélite de Trabajo Doméstico No Remunerado para el Perú en el año 2010, de acuerdo al INEI, equivalió al 20,4% del PBI como generador de bienes y servicios reproducidos en los hogares para incidir en el bienestar y sostenimiento de la sociedad. En tal sentido, nos ocupa que el trabajo doméstico o de cuidados realizado -en gran medida- por las trabajadoras del hogar sea reconocido plenamente y en igualdad de derechos por el Estado.

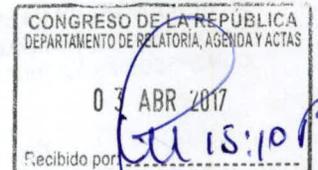
En virtud de lo mencionado, solicito que tenga a bien dar cuenta de mi adhesión al proyecto de ley antes mencionado, que tiene por objeto reconocer plenamente derechos laborales de las trabajadoras del hogar.

Atentamente



[Signature]

MARISA GLAVE REMY
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA



29577

77562

PRESIDENCIA DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA			
Asesoría <input type="checkbox"/>		Secretaría <input type="checkbox"/>	
Trámite: Regular <input checked="" type="checkbox"/> Urgente <input type="checkbox"/>			
Pase a:		Despacho Parlamentario <input type="checkbox"/>	
Oficialía Mayor <input checked="" type="checkbox"/>	Comisiones <input type="checkbox"/>	Protocolo <input type="checkbox"/>	DGA <input type="checkbox"/>
Acciones:		Otro <input type="checkbox"/>	
Conocimiento y Fines <input checked="" type="checkbox"/>	Aprobado <input type="checkbox"/>	Coordinación <input type="checkbox"/>	Elaborar oficio <input type="checkbox"/>
Proyectar respuesta <input type="checkbox"/>	Archivo <input type="checkbox"/>	Opinión <input type="checkbox"/>	Informe <input type="checkbox"/>
Otro <input type="checkbox"/>			
Observaciones:			

DEPARTAMENTO DE RELATORÍA, AGENDA Y ACTAS		URGENTE <input type="checkbox"/>	IMPORTANTE <input type="checkbox"/>
Área de Despacho Parlamentario <input type="checkbox"/>	Atender <input checked="" type="checkbox"/>	Agregar a sus Antecedentes <input type="checkbox"/>	
Área de Redacción de Actas <input type="checkbox"/>	Tramitar <input type="checkbox"/>	Junta de Portavoces <input type="checkbox"/>	
Área de Relatoría y Agenda <input type="checkbox"/>	Conocimiento y Fines <input type="checkbox"/>	Consejo Directivo <input type="checkbox"/>	
Área de Trámite Documentario <input checked="" type="checkbox"/>	Elaborar Informe <input type="checkbox"/>	Comisión Permanente <input type="checkbox"/>	
	Conformidad VºBº <input type="checkbox"/>	Licencia <input type="checkbox"/>	
	Otros <input type="checkbox"/>		

CÉSAR DELGADO GUEMBES
Jefe (e) del Departamento de Relatoría, Agenda y Actas
CONGRESO DE LA REPUBLICA

PROVEIDO: 05148
FECHA: 03.03.2017
PASE: Dirección General Parlamentaria
PARA: Trámite correspondiente.-

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

CONGRESO DE LA REPUBLICA
ÁREA DE TRAMITE DOCUMENTARIO
05 ABR 2017
RECIBIDO
Firma: Hora: 2:10 p.m.

DIRECCIÓN GENERAL PARLAMENTARIA		URGENTE <input type="checkbox"/>	IMPORTANTE <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Biblioteca	<input type="checkbox"/> Grabaciones	<input type="checkbox"/> Agregar a su expediente	
<input type="checkbox"/> Comisiones	<input type="checkbox"/> Gestión de Información	<input type="checkbox"/> Atender	
<input type="checkbox"/> CCEP	<input type="checkbox"/> Oficialía Mayor	<input type="checkbox"/> Ayuda memoria	
<input type="checkbox"/> Comunicaciones	<input type="checkbox"/> Otro	<input type="checkbox"/> Conformidad / VºBº	
<input type="checkbox"/> Despacho Parlam.	<input checked="" type="checkbox"/> Relatoría, Agenda	<input type="checkbox"/> Consejo Directivo	
<input type="checkbox"/> Diario de los Debates	<input type="checkbox"/> Reproducción de documentos	<input type="checkbox"/> Conocimiento y Fines	
<input type="checkbox"/> DGP	<input type="checkbox"/> Prev. y Seguridad	<input type="checkbox"/> Coordinar su atención	
<input type="checkbox"/> DGA	<input type="checkbox"/> Serv. Auxiliares	<input type="checkbox"/> Elaborar informe	
<input type="checkbox"/> Enlace Gob. Reg.	<input type="checkbox"/> Trámite Documentario	<input type="checkbox"/> Junta de Portavoces	
	<input type="checkbox"/> Transcripciones	<input type="checkbox"/> Publicar en el Portal	
		<input type="checkbox"/> Trámite Correspondiente	

ACUERDO 686-2002-2003/CONSEJO-CR

CONGRESO DE LA REPUBLICA
Lima 10 de Abril de 2017
ATIENDASE

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA

JAVIER ANGELES ILLMANN
Director General Parlamentario (e)
CONGRESO DE LA REPUBLICA

00018304



Sergio Dávila Vizcarra
Congresista de la República



Lima, 25 de octubre de 2017

Oficio N° 141-2017-2018/SDV-CR-2

Señor

LUIS FERNANDO GALARRETA VELARDE

Presidente del Congreso de la República

Presente.-



Asunto: Adhesión a proyectos de Ley

De mi especial consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, así como solicitarle tenga a bien disponer **MI ADHESIÓN** a los siguientes proyectos de Ley:

01982/2017-CR LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 29409, LICENCIA POR PATERNIDAD SE EXTIENDA EN CASO DE MUERTE MATERNA O INCAPACIDAD SOBREVENIDA

01956/2017-CR LEY QUE DECLARA DE INTERÉS NACIONAL Y NECESIDAD PÚBLICA LA ALIMENTACIÓN Y ATENCIÓN PREFERENTE A LOS NIÑOS Y NIÑAS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS UBICADAS EN LAS REGIONES Y ZONAS RURALES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD Y EXTREMA POBREZA DEL PAÍS

01931/2017-CR LEY QUE PROMUEVE LA CREACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE CENTROS DE ACOGIDA TEMPORAL PARA LAS VÍCTIMAS DE TRATA DE PERSONAS

01929/2017-CR LEY QUE DECLARA DE NECESIDAD PÚBLICA E INTERÉS NACIONAL LA CONSTRUCCIÓN DE UN COMPLEJO DE PROTECCIÓN PARA EL ADULTO MAYOR EN TUMBRES

01782/2017-CR LEY QUE DECLARA DE NECESIDAD PÚBLICA Y PREFERENTE INTERÉS NACIONAL LA CREACIÓN DEL MINISTERIO DE LA FAMILIA E INCLUSIÓN SOCIAL

01728/2017-CR LEY QUE INCORPORA EN EL SISTEMA INTERSECTORIAL DE REGISTRO DE CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR AL MINISTERIO DE SALUD

142 449



1

142449

PRESIDENCIA DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA			
Asesoría <input checked="" type="checkbox"/>	Secretaría <input type="checkbox"/>		
Trámite: Regular <input checked="" type="checkbox"/>	Urgente <input type="checkbox"/>		
Pase a: Oficialía Mayor <input checked="" type="checkbox"/>	Despacho Parlamentario <input type="checkbox"/>		
Comisiones <input type="checkbox"/>	Protocolo <input type="checkbox"/>		
DGA <input type="checkbox"/>	Otro <input type="checkbox"/>		
Acciones:			
Conocimiento y Fines <input type="checkbox"/>	Aprobado <input type="checkbox"/>	Coordinación <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaborar oficio <input type="checkbox"/>	Archivo <input type="checkbox"/>	Opinión <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proyectar respuesta <input type="checkbox"/>	Informe <input type="checkbox"/>	Otro <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Observaciones:	<i>atención correspondiente.</i>		

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Es copia fiel del original

Polidoro Chaname Robles
08 NOV 2017
POLIDORO CHANAME ROBLES
Fedatario

PROVIZO: *018304* FECHA: *30.10.2017*
 PASE: *Oficialía Mayor - Parlamentaria*
 PARA: *Proceder en el despacho de la Presidencia del Congreso.*
 JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
 Oficial Mayor
 CONGRESO DE LA REPÚBLICA

P-142449

DIRECCIÓN GENERAL PARLAMENTARIA		<input type="checkbox"/> URGENTE <input type="checkbox"/> IMPORTANTE
<input type="checkbox"/> Biblioteca	<input type="checkbox"/> Grabaciones	<input type="checkbox"/> Agregar a su expediente
<input type="checkbox"/> Comisiones	<input type="checkbox"/> Gestión de Información	<input checked="" type="checkbox"/> Atender
<input type="checkbox"/> CCEP	<input type="checkbox"/> Oficialía Mayor	<input type="checkbox"/> Ayuda memoria
<input type="checkbox"/> Comunicaciones	<input type="checkbox"/> Otro	<input type="checkbox"/> Conformidad / VFB*
<input type="checkbox"/> Despacho Parlam.	<input type="checkbox"/> Relatoria, Agenda	<input type="checkbox"/> Consejo Directivo
<input type="checkbox"/> Diario de los Debates	<input type="checkbox"/> Reproducción de documentos	<input type="checkbox"/> Conocimiento y Fines
<input type="checkbox"/> DIDP	<input type="checkbox"/> Prev. y Seguridad	<input type="checkbox"/> Coordinar su atención
<input type="checkbox"/> DGA	<input type="checkbox"/> Serv. Auxiliares	<input type="checkbox"/> Elaborar Informe
<input type="checkbox"/> Enlace Gob. Reg.	<input checked="" type="checkbox"/> Trámite Documentario	<input type="checkbox"/> Junta de Portavoces
	<input type="checkbox"/> Transcripciones	<input type="checkbox"/> Publicar en el Portal
		<input type="checkbox"/> Trámite Correspondiente

ACUERDO 686-2002/2003/CONSEJO-CR

JOSÉ ABANTO VALDIVIESO
Director General Parlamentario
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

REVISADO POR: *DGP M E B C*
FECHA: *31.10.2017*
HORA: *16:55*

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
02 NOV 2017
RECIBIDO
Firma:..... Hora: *18:43*

2

- 01541/2016-CR LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 7 DE LA LEY 28950, LEY CONTRA LA TRATA DE PERSONAS Y EL TRÁFICO ILÍCITO DE MIGRANTES QUE REGULA LA ASISTENCIA Y PROTECCIÓN A VÍCTIMAS, COLABORADORES, TESTIGOS Y PERITOS DE TRATA DE PERSONAS
- 01536/2016-CR LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO PENAL PARA SANCIONAR EL DELITO DE EXPLOTACIÓN SEXUAL EN SUS DIVERSAS MODALIDADES, PARA LA ESPECIAL PROTECCIÓN DE LAS NIÑAS, NIÑOS, ADOLESCENTES Y MUJERES
- 01412/2016-CR LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA
- 01405/2016-CR LEY DE FORTALECIMIENTO DE LA NORMATIVA SOBRE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES E INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR
- 01343/2016-CR LEY QUE PROMUEVE UNA MAYOR PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS PROCESOS ELECTORALES GENERALES, REGIONALES Y LOCALES
- 01092/2016-CR LEY QUE DECLARA DE PREFERENTE INTERÉS NACIONAL LA INCORPORACIÓN DE CURSOS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR EN LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR
- 01069/2016-CR CÓDIGO PROPONE MODIFICAR EL ARTÍCULO 80 DEL CODIGO PENAL, PARA QUE LA ACCIÓN PENAL ESTABLECIDA PARA LOS DELITOS CONTRA LA LIBERTAD E INDEMNIDAD SEXUAL COMETIDOS EN AGRAVIO DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES SEA IMPRESCRIPTIBLE.
- 01037/2016-CR LEY QUE DECLARA LA IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LOS DELITOS DE VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SEXUAL E INCREMENTA SUS PENAS
- 01026/2016-CR CÓDIGO: PENAL. MODF. ARTS. 108-B, 121, 121-B, 122 Y 122-B/DELITOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER
- 01024/2016-CR LEY QUE QUE REGULA LA CUOTA OBLIGATORIA MÍNIMA DE MUJERES EN LOS DIRECTORIOS DE LAS EMPRESAS QUE COTIZAN EN LA BOLSA

- X 01022/2016-CR LEY QUE REFORMA EL CÓDIGO PENAL PARA SANCIONAR LA VIOLACIÓN SEXUAL SISTEMÁTICA DE MENORES COMO CRIMEN DE LESA HUMANIDAD Y ESTABLECER SU IMPRESCRIPTIBILIDAD
- V 01013/2016-CR LEY QUE CREA EL SERVICIO DE FACILITACIÓN ADMINISTRATIVA PREFERENTE EN BENEFICIO DE PERSONAS QUE VIVEN EN SITUACIÓN ESPECIAL DE VULNERABILIDAD
- X 00972/2016-CR LEY QUE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES
- V 00953/2016-CR LEY QUE DECLARA DE INTERÉS PÚBLICO EL CUMPLIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INTEGRACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA FAMILIA COMO ESPACIO FUNDAMENTAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA PERSONA
- V 00944/2016-CR LEY DE CREACIÓN DE LAS BRIGADAS DE PAZ FAMILIAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, CENTROS DE TRABAJO Y MUNICIPALIDADES PARA CONTRIBUIR A REDUCIR LOS ACTOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR
- V 00889/2016-CR PROPONE INCORPORAR LOS ARTÍCULOS 1-A Y 3-A Y MODIFICA LOS ARTÍCULOS 1, 2, 3, 5, 15 Y 16 DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR, PERMITIENDO MEJORAR EL EJERCICIO DE SUS DERECHOS SIN NINGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN.
- V 00877/2016-CR CÓDIGO: NIÑOS ADOLESCENTES L.27337/CAUSALES DE PERDIDA DE LA PATRIA POTESTAD PARA QUIENES COMETAN EL DELITO DE LESIONES GRAVES EN AGRAVIO DE MENORES DE EDAD, PERSONAS DE LA TERCERA EDAD O CON DISPACIDAD Y POR VIOLENCIA FAMILIAR
- V 00834/2016-CR LEY QUE FORTALECE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LA MUJER
- V 00825/2016-CR LEY QUE PROHIBE LA DIFUSIÓN DE PORNOGRAFÍA EN INTERNET
- V 00793/2016-CR LEY QUE CREA EL REGISTRO DE ACRESORES SEXUALES

- ✓ 00778/2016-CR CÓDIGO PENAL 128/LA PÉRDIDA DE LA PATRIA POTESTAD, TUTELA Y CURATELA AL AGENTE QUE INDUZCA A LA MENDICIDAD A PERSONAS VULNERABLES COLOCADAS BAJO SU CONTROL Y AUTORIDAD
- ✓ 00775/2016-CR LEY QUE ESTABLECE DERECHO A CUIDADO DE MENORES EN SALAS CUNAS Y GUARDERIAS EN EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO
- ✓ 00742/2016-CR CÓDIGO PENAL 168 B/DELITO DE TRABAJO FORZOSO
- ✓ 00687/2016-CR LEY DE PROMOCIÓN DEL APORTE SOLIDARIO EN FAVOR DEL NIÑO, ADOLESCENTE Y ADULTO MAYOR EN SITUACIÓN DE ABANDONO Y SALVAGUARDA DE LA VIDA FRENTE A INCENDIOS O DESASTRES NATURALES
- ✓ 00666/2016-CR LEY QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 2, 5, 9, 12, 13 DE LA LEY 27986 LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR
- ✓ 00663/2016-CR LEY QUE PROPONE EL NUEVO CÓDIGO DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES
- ✓ 00636/2016-CR LEY QUE GARANTIZA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO
- ✓ 00619/2016-CR LEY QUE AMPLÍA LA LEY 30162, LEY DE ACOGIMIENTO FAMILIAR
- ✓ 00529/2016-CR OBSERVADO. LEY DE PROMOCIÓN DEL APORTE SOLIDARIO EN FAVOR DEL NIÑO, EL ADOLESCENTE Y EL ADULTO MAYOR EN SITUACIÓN DE ABANDONO
- ✓ 00500/2016-CR CÓDIGO DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES
- ✓ 00488/2016-CR LEY QUE RECONOCE EL DERECHO A LA PENSIÓN DE SOBREVIVENCIA A FAVOR DE LAS UNIONES DE HECHO PROPIAS
- ✓ 00474/2016-CR LEY QUE SANCIONA EL RECLUTAMIENTO Y LA UTILIZACIÓN DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES POR EL TERRORISMO, NARCOTRÁFICO Y CRIMEN ORGANIZADO
- ✓ 00473/2016-CR LEY QUE ESTABLECE QUE EL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES INFORME A LA COMISIÓN DE LA MUJER Y FAMILIA DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA, SOBRE LOS AVANCES EN LA APLICACIÓN DE LA LEY 30364, LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR

- \ 00471/2016-CR LEY QUE INCORPORA AL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y AL MINISTERIO DE SALUD EN EL SISTEMA INTERSECTORIAL DE REGISTRO DE CASOS DE VIOLENCIA, CONTENIDO EN LA LEY 30364, LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR
- \ 00352/2016-CR LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1098 Y CREA EL VICEMINISTERIO DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES
- \ 00348/2016-CR CÓDIGO: PENAL 108-B, 121, 121-B, 122, /PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER
- \ 00325/2016-CR LEY DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DEL HOGAR
- \ 00290/2016-CR LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DE LOS NIÑOS Y ADOLESCENTES PARA LA PROTECCIÓN DEL CONCEBIDO, NIÑA O NIÑO PRODUCTO DE EMBARAZO POR VIOLACIÓN SEXUAL
- \ 00258/2016-CR LEY QUE CREA EL REGISTRO PÚBLICO DE CONDENADOS POR DELITOS DE VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SEXUAL CONTRA NIÑOS
- \ 00223/2016-CR LEY QUE PROMUEVE LA INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA FAMILIAR
- X 00211/2016-CR LEY QUE REGULA EL NACIMIENTO CONFIDENCIAL Y AMPARA AL EXPÓSITO
- \ 00178/2016-CR CÓDIGO: PENAL 121, 121-B, 122, /PRECISAR LOS ALCANCES DEL DELITO DE LESIONES LEVES Y LESIONES GRAVES A EFECTO DE BRINDAR PROTECCIÓN A LA MUJER, MENORES DE EDAD Y ADULTOS MAYORES
- \ 00176/2016-CR LEY QUE MODIFICA LA SANCIÓN PENAL FRENTE A LOS ACTOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES E INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR

- ↓ 00074/2016-CR LEY QUE FACULTA A LOS NOTARIOS A CELEBRAR MATRIMONIO CIVIL
- ↓ 00072/2016-CR LEY QUE INCORPORA LA PENA EFECTIVA POR LESIONES LEVES CAUSADAS POR VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, MODIFICANDO EL ARTÍCULO 57 DEL CÓDIGO PENAL-DECRETO LEGISLATIVO 635.
- 00062/2016-CR LEY QUE GARANTIZA LA ATENCIÓN DE LA MUJER EN CASOS DE VIOLENCIA POR PERSONAL POLICIAL FEMENINO ESPECIALIZADO

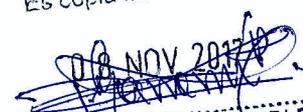
Sin otro particular, permítame extenderle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




SERGIO DÁVILA VIZCARRA
Congresista de la República

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Es copia fiel del original


POLIDORO CHANAME ROBLES
Hedatario

↓