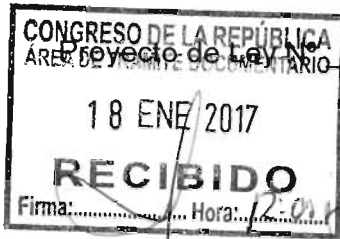


Proyecto de Ley N° 889/2016-CR



PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA
LEY N° 27986, LEY DE LOS
TRABAJADORES DEL HOGAR

El Grupo Parlamentario **FRENTE AMPLIO POR LA JUSTICIA, VIDA Y LIBERTAD**, a iniciativa del Congresista, **HERNANDO ISMAEL CEVALLOS FLORES**, en uso de sus facultades conferidas por el Artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en el inciso c) del Artículo 22°, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de Ley:

LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 27986, LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto modificar la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, a fin de establecer precisiones en la relación laboral.

Artículo 2.- Modificación

Incorporase los artículos 1-A y 3-A, y modifícase los artículos 1, 2, 3, 5, 15 y 16 de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, los que quedan redactados con el siguiente texto:

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

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

Todo trabajo del hogar realizado bajo relación de dependencia y subordinación respecto de un empleador da lugar a los siguientes derechos: pago de salarios, compensación por tiempo de servicios, indemnización en caso de despido, gratificaciones legales, vacaciones por treinta días, libertad de afiliación sindical y afiliación al Seguro Social de Salud – EsSalud, en el marco de las normas que regulan el régimen laboral de la actividad privada en vigor en el momento de la celebración del contrato de trabajo a que se refiere el artículo 3 de esta Ley.

Los derechos reconocidos en la presente Ley son irrenunciables.

Artículo 1-A.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales de los trabajadores del hogar, teniéndose entre estos:

- Libertad de asociación y sindical
- Reconocimiento del derecho de negociación colectiva;
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- Abolición del trabajo infantil; y
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;
- Otros que pudieran establecerse.

Artículo 2.- Definición

Son trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños, **cuidado de adultos mayores, jardinería, chofer 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.

(...)

Artículo 3.- Celebración del contrato de trabajo

El contrato de trabajo para la prestación de servicios en el hogar **se celebra por escrito, por duplicado, quedando un ejemplar para cada una de las partes. A falta de éste, se presume la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.**

Artículo 3-A.- Contenido del contrato de trabajo

Los contratos de trabajo contienen como mínimo:

- a) Nombres y apellidos del empleador y del trabajador, documentos de identidad y la dirección domiciliaria de los contratantes;
- b) Dirección del lugar o los lugares donde se realiza la jornada laboral;
- c) Fecha de inicio del contrato y su duración;
- d) Tipo de trabajo a realizar;
- e) Remuneración y periodicidad de los pagos;
- f) Jornada laboral;
- g) Vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- h) Suministro de alimentos y alojamiento, cuando corresponda;
- i) Período de prueba cuando corresponda;
- j) Condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, incluido el preaviso para el trabajador o el empleador.

Artículo 5.- Monto de la remuneración

El monto de la remuneración de los trabajadores del hogar no es inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV), cuando se trate de jornada laboral completa. La remuneración de los trabajadores para labores específicas, por horas de trabajo o durante algunos días de la semana, toman como factor de cálculo la Remuneración Mínima Vital (RMV), dividida por las horas efectivamente trabajadas.

Se otorga en cualquier caso siempre una Boleta de Pago dando cuenta de los pagos efectuados.

El empleador está obligado a proporcionar alojamiento y alimentación al trabajador del hogar, conforme a su nivel económico y al respeto de la dignidad del trabajador. Estos conceptos no forman parte de la remuneración.

El trabajo en sobretiempo da lugar a su pago en proporción de 50% por hora extra laborada, con arreglo a las normas establecidas en el Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

Artículo 15.- Trabajo para el hogar "cama adentro"

La Jornada ordinaria de trabajo para los trabajadores al servicio del hogar que permanezcan en el hogar bajo la modalidad de "cama adentro" no supera, en ningún caso, las ocho horas continuas de labores; y en la semana tampoco supera las cuarenta y ocho horas semanales.

Las labores realizadas luego de la jornada ordinaria de trabajo se remuneraran extraordinariamente de acuerdo con las normas que rigen la materia.
El tiempo destinado a la alimentación, no se computa como parte de la jornada laboral.
La jornada laboral de los menores de edad se regula por lo establecido en el Código de los Niños y Adolescentes."

Artículo 16.- Obligaciones del empleador

Cuando el trabajador permanezca en el hogar todo el tiempo, bajo la modalidad "cama adentro", el empleador debe proporcionarle un hospedaje adecuado al nivel económico del centro de trabajo en el cual presta servicios, alimentación y respeto a la dignidad del trabajador.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Adecuación

El Poder Ejecutivo, dentro de los treinta días de su entrada en vigor, mediante Decreto Supremo adecúa el reglamento a lo establecido en la presente Ley.

Segunda.- Vigencia

La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial "El Peruano".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única.- Derogatoria

Derogase las normas legales que se opongan a lo dispuesto en la presente ley.

Lima, enero de 2017



.....
HERNANDO CEVALLOS FLORES
Congresista de la República

.....
HORACIO ZEBALLOS PATRÓN
Congresista de la República

.....
JORGE ANDRÉS CASTRO BRAVO
Congresista de la República

.....
TANIA EDITH PARIONA TARQUI
Congresista de la República

.....
MARCO ARANA ZEGARRA
Congresista de la República

.....
MARIA ELENA FORONDA FARRO
Congresista de la República

.....
MARCO ANTONIO ARANA ZEGARRA
Directivo del Grupo Parlamentario
El Frente Amplio por Justicia, Vida
Libertad

.....
INDIRA ISABEL HUILCA FLORES
Congresista de la República

.....
EDILBERTO CURRO LOPEZ
Congresista de la República

.....
HUMBERTO MORALES RAMÍREZ
Congresista de la República

CONGRESO DE LA REPUBLICA

Lima, 19 de ENERO del 2017

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 889 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

BOGOTÁ, COLOMBIA

BOGOTÁ, COLOMBIA

BOGOTÁ, COLOMBIA

BOGOTÁ, COLOMBIA

BOGOTÁ, COLOMBIA

I. EXPOSICION DE MOTIVOS

La presente propuesta legislativa ha sido trabajada coordinadamente con los sindicatos de trabajadoras del hogar:

- Federación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar del Perú- FENTRAHOGARP;
- Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar- SINTRAHOGARP;
- Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar- CCTH;
- Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras del Hogar- IPROFOTH.

Quienes se han constituido en una importante fuente para la elaboración de esta iniciativa.

La categoría **trabajo decente** abarca, simultáneamente, el cumplimiento y aplicación de normas, la promoción del empleo, la extensión de la protección social y el impulso del dialogo social. Por ello, constituye un objetivo global de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que ha sido definido por ésta como la promoción de oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

El trabajo decente es el eje en donde convergen los cuatro objetivos estratégicos, es decir los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. Para la OIT el trabajo decente es un concepto organizador que sirve para proporcionar un marco general para las acciones de desarrollo económico y social¹.

El trabajo decente es fundamental para el progreso social. En efecto, tal como lo ha señalado Juan Somavía, Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),

"El objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana".

En el mismo sentido, la OIT, de la que el Perú es Estado Parte, ha señalado que "el trabajo decente resume pues las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres".²

Sacrificar los estándares mínimos laborales consagrados por los acuerdos globales entre gobiernos, empleadores y trabajadores en el marco de la OIT no pueden constituir una opción económica ni social en ningún país. Solo es posible comenzar a hablar de una efectiva ciudadanía y democracia en el Perú si los **Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo**, definidos por la OIT en 1998, están realmente garantizados con mecanismos efectivos para hacerlos cumplir:

¹ <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/integration/decent/index.htm>

² <http://www.ilo.org/public/spanish/decent.htm>

- Libertad sindical y derecho de negociación colectiva (Convenios de la OIT números 87 y 98);
- Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio (Convenios de la OIT números 29 y 105);
- Abolición del trabajo infantil (Convenios de la OIT números 138 y 182) y;
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios de la OIT números 100 y 111).

Contra lo que estas legítimas aspiraciones pretenden, subsisten en nuestro país un gran número de prácticas discriminatorias y poco o ningún poder de negociación por parte de los trabajadores, lo que se traduce en un amplio y generalizado escenario de precariedades laborales de todo orden.

Una de estas prácticas es la que afecta a los trabajadores del hogar. En efecto, y como es de amplio dominio público, aunque estas personas debieran tener los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que las demás personas que laboran, incluyendo el derecho de no verse sometidas a ninguna forma de discriminación, en la medida en que tales derechos dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano, en el Perú rige una legislación que notoriamente las discrimina en el goce de sus derechos laborales.

Gracias a una lucha que tomó más de **45 años**, los trabajadores lograron que el Poder Legislativo promulgara el año 2003 la Ley N° 27986 que, aunque representó un avance para las más de 700 mil trabajadoras del hogar que existen en nuestro país, en la medida en que se integró en la normativa referida al trabajo del hogar el reconocimiento de un conjunto de derechos que habían sido excluidos del Decreto Supremo N° 002-TR-70 promulgado durante el gobierno militar del General Juan Velasco Alvarado - como es el caso de la regulación de la jornada de trabajo, los feriados, las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, el derecho a la educación fuera del horario de trabajo y la constancia de pago – lo hizo desde un enfoque inequitativo y discriminatorio que, sin causa justificada, impide a estos trabajadores regirse por las mismas normas que en materia laboral son de aplicación para el resto de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

Cuando se habla de **discriminación** se alude a la acción real y simbólica de separar, diferenciar y distinguir entre dos o más cosas, sujetos, grupos, etc. Esta separación puede o no tener efectos sobre las personas. Sin embargo, cuando la discriminación es apreciada desde una perspectiva social, se vincula siempre con la imposición de un tratamiento de **inferioridad** a personas, grupos o colectivos sociales, que tiene como motivos - entre otros – la **ocupación laboral** de dichas personas.

Jurídicamente hablando, la discriminación puede ser definida como **toda forma de menosprecio, distinción o exclusión, restricción o preferencia hecha -con o sin intención- por persona, grupo o institución, basada en la raza, color, religión, descendencia, origen étnico, orientación sexual o cualquiera otra característica análoga que anule o menoscabe el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales**

tanto en las esferas políticas, sociales, económicas, culturales, como en cualquier otra³.

El Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su artículo 1, define la discriminación como:

“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional *u origen social* que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”

Así pues, la discriminación está casi siempre asociada a la ausencia de un derecho, a la falta de acceso a los derechos en igualdad de condiciones que los demás, o a la negación de los mismos.

Fenómenos que pueden designarse genéricamente como “**exclusiones**”. De acuerdo con los estándares expresados por la OIT, ha de entenderse por discriminación todo trato **diferenciado** y menos favorable de determinadas personas en razón de cualquiera de las características antes mencionadas, sin perjuicio de su capacidad para cumplir los requisitos correspondientes al puesto de trabajo⁴.

De acuerdo con la OIT,

“La discriminación en el trabajo puede ser directa o indirecta. Es directa cuando las normas, prácticas y políticas excluyen o dan preferencia a ciertas personas por el mero hecho de pertenecer a un colectivo específico. La discriminación es indirecta cuando ciertas normas o prácticas aparentemente neutras tienen efectos desproporcionados en uno o más colectivos determinables, y ello sin justificación alguna. [...] También puede considerarse como una forma de discriminación indirecta el trato diferenciado de algunas categorías específicas de trabajadores traducida en menores prestaciones sociales o remuneraciones. **La protección jurídica inferior que en todo el mundo tiene el personal doméstico, integrado principalmente por mujeres mal retribuidas, pertenecientes a minorías étnicas o raciales y a menudo extranjeras, se ha reconocido como una forma de discriminación indirecta por motivos de clase, género, raza o condición de migrante.**”⁵

Las formas graves y persistentes de discriminación en el trabajo, dice la OIT, contribuyen a agudizar la pobreza y la exclusión social. Por este motivo, la lucha contra la discriminación se vincula intrínsecamente con la búsqueda de **la igualdad de derechos** entre los seres humanos y, en particular, entre los trabajadores. Y por ello, el modelo universal de los derechos humanos se erige como un modelo de superación de las discriminaciones; es decir, como un modelo que tiende a la igualdad de las personas.

³ Ver, por ejemplo, art. 2 de la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y Art. 2.1.a de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

⁴ OIT, Ob. Cit. pág. 9.

⁵ *Ibidem*.



La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y los Pactos Internacionales sobre la materia ratificados por el Perú consagran el derecho de todos los seres humanos a la igualdad ante la ley y la igual protección de los derechos⁶. De hecho, no solo la igualdad ante la ley y el rechazo de todas las formas de discriminación se encuentran a la cabeza de todos los textos declarativos, preceptivos y garantizadores de los derechos humanos de los que el Perú es parte, sino que, de acuerdo con la Cuarta Disposición Final de la Constitución Política del Perú⁷ y el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional⁸, este principio, y la interpretación que de él han hecho los órganos internacionales encargados de la supervisión del cumplimiento de estos tratados, debe presidir los *criterios de interpretación* que vinculan a todos los poderes del Estado, incluyendo el Poder Legislativo.

El principio de no discriminación se aplica a todos los derechos y libertades, al amparo de nuestro derecho interno y del derecho internacional de los derechos humanos; en particular, conforme a lo estipulado en el artículo II de la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre, los artículos 1.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el numeral 2.2 de la Constitución Política del Perú, señala:

Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho:

(...)

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica **o de cualquiera otra índole.**

(...)

Este postulado es consecuencia de la *igual dignidad* de las personas que preside el mandato constitucional (Art. 1° de la Constitución⁹), conforme al cual, por tener todas las personas igual dignidad y derechos, todas ellas tienen derecho a una porción de bienes sociales básicos relativamente pareja u homogénea¹⁰.

⁶ Al hacer referencia a los principios de los que son tributarios los derechos humanos, y en particular al principio de igualdad, el magistrado constitucional César Landa ha referido, siguiendo a Carlos Ayala Corao, que "Los derechos humanos protegen a todos los seres humanos por igual, ya sea garantizando la igualdad en la norma jurídica como en el trato; de donde se deriva que está prohibida toda discriminación por motivo de origen, sexo, raza, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole". Landa Arroyo, César. La aplicación de los Tratados Internacionales en el Derecho Interno y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En Revista Peruana de Derecho Internacional, Tomo LV, Septiembre – Diciembre 2005, N° 129, Lima, pág. 44.

⁷ Constitución Política del Perú

Cuarta Disposición Final: "Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú".

⁸ Código Procesal Constitucional, Ley N° 28237, Título Preliminar, artículo V: "El contenido y alcances de los derechos constitucionales protegidos por los procesos regulados en el presente Código deben interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados sobre derechos humanos, así como de las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú es parte".

⁹ Constitución Política del Perú

Artículo 1: "La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado".

¹⁰ El Principio de Dignidad de la Persona Humana ha sido definido por el Tribunal Constitucional como "(...) el valor superior dentro del ordenamiento y, como tal, el presupuesto ontológico de todos los derechos fundamentales, incluyendo, desde luego, aquellos de contenido económico" (Sentencia del 12 de mayo de



Si se interpreta este tópico desde la perspectiva de los deberes que el Estado peruano tiene respecto de sus ciudadanos, los mismos que son señalados en el art. 44° de la Constitución Política del Perú¹¹, advertiremos que éste tiene la obligación constitucional de **contribuir a crear las condiciones sociales que permitan la mayor realización posible de las personas**. Pero, como es obvio, no se trata de cualquier "condición social", sino **una en la que la realización perseguida signifique el ejercicio de todos los derechos, por todas las personas que habitan en nuestro territorio, sin discriminación de ninguna clase**.

Con arreglo a esta obligación, el Estado peruano tiene el deber de asegurar el acceso igualitario de todas las personas sometidas a su jurisdicción a ciertos *bienes primarios*, entendidos como **satisfactores de necesidades materiales**, (en especial, los derechos de contenido económico y social reconocidos en la Constitución), y a bienes ideales o intangibles que nacen de la interacción social, como por ejemplo una adecuada autoimagen o la honra.

En concordancia con estos preceptos, el principio de **igualdad de trato**, que es empleado en la redacción de las fórmulas de no discriminación que se encuentran presentes en varios de los tratados internacionales de derechos humanos que han sido ratificados por el Perú, alude a la exigencia básica que impone a favor de todos los seres humanos la titularidad de todos esos derechos humanos, y en particular a **ser tratados "con igual consideración y respeto"**.

La **igualdad en la ley** está referida a los **contenidos de la ley**, en el sentido de que tales contenidos deben satisfacer un determinado **estándar de igualdad**; pues, de no ser así, la ley será contraria al principio de igualdad, y deberá declararse su inconstitucionalidad.

Al ocuparse de las diferencias de trato contenidas en la legislación laboral, la Organización Internacional del Trabajo ha advertido que

"En realidad, no todas las diferencias de trato son ilícitas; **no lo son, por ejemplo, las que se justifican por las exigencias reales del empleo**. El ser hombre o mujer puede considerarse un requisito legítimo para ocupar empleos que implican una proximidad física a otras personas o para trabajar en el ámbito de las artes escénicas. **Las distinciones basadas en las destrezas o en los esfuerzos exigidos por el trabajo son justas y**

2003, Exp. Nro. 2209-2002-AA/TC). En sentido concurrente, la Corte Constitucional de Colombia, "La Constitución establece un marco de valores y principios materiales, que se estructura como fundamento de un verdadero sistema axiológico. Este sistema se basa en la dignidad humana, como principio que indica que el hombre es un ser que tiende hacia su perfeccionamiento, al desarrollar plenamente lo que por naturaleza se le ha dado como bienes esenciales: la vida, la salud, el bienestar, la personalidad, entre otros. (...) La dignidad es un atributo de la persona y, en cuanto tal, todos tienen derecho a que sean tratados conforme a esa dimensión específicamente humana. Como bien lo ha afirmado la Corte "Más que derecho en sí mismo, la dignidad es el presupuesto esencial de la consagración y efectividad del entero sistema de derechos y garantías consagrados por la Constitución". Sentencia T-011 (1993).

¹¹ Constitución, Política del Perú

Artículo 44°: "Son deberes primordiales del Estado: defender la soberanía nacional; garantizar la plena vigencia de los derechos humanos; proteger a la población de las amenazas contra su seguridad; y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación.



legítimas, como también lo son las disparidades en la remuneración en función del número de años de formación o de horas trabajadas.

Tampoco son discriminatorias las medidas especiales que conllevan un trato diferenciado para quienes tienen necesidades particulares por razones de género, de discapacidad mental, sensorial o física, o de extracción social. Poner en práctica el principio de la igualdad de oportunidades y de trato supone mucho más que portarse de la misma manera con todo el mundo: requiere además adoptar medidas especiales y adaptar el entorno a sus diferencias. La instalación de rampas de acceso en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidades físicas es un ejemplo de esas medidas, como también lo es el garantizar protección a las trabajadoras durante el embarazo y el puerperio, que es esencial para asegurar una verdadera igualdad con respecto a los hombres en el mundo del trabajo.

Las medidas especiales de carácter temporal, también conocidas como políticas de acción positiva o afirmativa, pueden servir además para acelerar la mejora de la situación de los colectivos que tienen desventajas importantes debido a la discriminación de que han sido o son objeto. [...] Esas intervenciones abarcan diferentes etapas y aspectos de la relación de empleo, y pueden vincularse al cumplimiento de metas relativas a la contratación, la formación, la promoción o los contingentes, mecanismo este que consiste en asignar cierta cuota de los puestos de trabajo a miembros de los colectivos insuficientemente representados¹². [Énfasis agregado]

Pero en el caso que nos ocupa, ¿puede decirse razonablemente que existen exigencias reales en el trabajo del hogar, o en las destrezas o esfuerzos exigidos por dichos empleos que justifique que las personas que los desempeñen deban ganar y tener menos vacaciones menos que sus pares en el régimen laboral común? ¿Cuál es la razón que justifica que resulte tres veces más barato despedir a un trabajador del hogar que a uno que no lo es? ¿Será que su destreza, o la especificidad e intensidad de su trabajo, justifican que se les imponga una menor protección que a los demás trabajadores que tienen la suerte de trabajar en otra ocupación? Evidentemente no.

En aspectos como la jornada de trabajo, remuneración, vacaciones, gratificaciones, indemnización por despido, compensación por tiempo de servicios, etc., las y los trabajadores del hogar se encuentran actualmente impedidos de gozar en igualdad de condiciones de los mismos derechos que la ley reconoce a las y los trabajadores sujetos al régimen laboral común. Las diferencias de trato establecidas por la Ley N° 27986, no obstante, no se basan en las exigencias reales del trabajo de las y los trabajadores del hogar, ni en las destrezas o intensidad del esfuerzo exigido por éste, sino que se sustentan en el único y exclusivo hecho de que sus destinatarios se encuentran ocupados en un conjunto determinado de actividades que se llevan a cabo en el ámbito doméstico.

¿La intervención diferenciadora establecida por la Ley N° 27986 está vinculada al cumplimiento de metas relativas a la contratación, la formación, la promoción o los contingentes de trabajo en el sector, como sería, por ejemplo, asignar una determinada

¹² OIT, Ob. Cit. Pág. 10.

cuota de puestos de trabajo a las y/o los miembros de algún colectivo social que se estimara insuficientemente representado? Evidentemente no.

La Ley N° 27986 no prevé nada al respecto: no instituye distinciones de trato que los estándares de la OIT califiquen como lícitas; y las que contempla no encuadran dentro del espectro de medidas de acción positiva o afirmativa que la agencia de las Naciones Unidas especializada en el Trabajo estima que *"pueden servir (...) para acelerar la mejora de la situación de los colectivos que tienen desventajas importantes debido a la discriminación de que han sido o son objeto"*.

Cabe agregar, en adición a lo todo lo anterior, que al interpretar los alcances del derecho al Trabajo consagrado en el Art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), ratificado por el Perú en 1978; y, en particular, lo que éste implica respecto del trabajo del Hogar, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha señalado explícitamente que

"el trabajo doméstico [...] debe ser debidamente regulado mediante legislación nacional, de forma que los trabajadores domésticos [...] disfruten del mismo nivel de protección que otros trabajadores"¹³.

Al reflexionar sobre lo que esto significa, el Poder Legislativo debe tener en consideración que, tal como ha sido señalado por la Defensoría del Pueblo¹⁴,

"La discriminación es uno de los problemas más graves que afecta a la sociedad pues perpetúa un contexto de desintegración de parte de ciertos sectores e instituciones contra aquellos que son considerados como diferentes y hasta inferiores".

Erradicar la discriminación que afecta hoy a los Trabajadores del Hogar constituye, por ello, no solo un imperativo ético y moral, sino el cumplimiento de los compromisos fundamentales que el Perú ha asumido internacionalmente al ratificar un conjunto importante de normas de derechos humanos que se ha comprometido a respetar y garantizar. Entre estas normas, cabe citar a la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) o la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH). Instrumentos generales que, además, han sido complementados por otros tratados específicos que igualmente prohíben la discriminación, tales como la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad o la Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

¹³ *Ibid.*, párr. 10.

¹⁴ Defensoría del Pueblo, Informe sobre "La discriminación en el Perú: Problemática, normatividad y tareas pendientes", Serie Documentos Defensoriales, Documento N° 2, Lima, Perú, septiembre del 2007, pág. 7

La obligación de no discriminar surge del texto mismo del Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (Convenio 189) de la Organización Internacional del Trabajo que, aunque aún no ratificado por nuestro país, debe ser tenido en cuenta a la hora de legislar sobre esta materia.

La obligación de no discriminar no solo es recogida en el artículo 2.2 de nuestra Constitución Política, cuando señala que todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o *de cualquiera otra índole*; sino que forma parte explícita, tanto de la Décimo Primera Política de Estado del Acuerdo Nacional, cuanto del Plan Nacional de Derechos Humanos, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-2005-JUS¹⁵. Sin embargo esta obligación es violada por el contenido discriminatorio de la Ley N° 27986 y, por ello, dicha ley debe ser modificada, en tanto no sea aprobada una Ley General del Trabajo que así lo reconozca y los Trabajadores del Hogar puedan ejercer sus derechos laborales sin discriminación y acceder al trabajo decente que el Estado está obligado a garantizar.

En consecuencia la modificación propuesta incide en el régimen laboral de los trabajadores de dicho sector permitiendo mejorar el ejercicio de sus derechos sin ningún tipo de discriminación, para ello se propone incorporar los artículos 1-A y 3-A y modificar los artículos 1, 2, 3, 5, 15 y 16 de la Ley.

Por otro lado, en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social existe una propuesta legislativa N° 325/2016, en sentido similar a la presente.

Denuncias por Abusos y Acoso Sexual

De otro lado, hay un tema que es preocupante y que fue expuesto por las representantes de los sindicatos citados, el que las autoridades del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables-MIMP, la Policía Nacional del Perú (PNP), el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el Ministerio Público y las autoridades judiciales competentes, al parecer no reciben ni tramitan las quejas, denuncias y/o demandas de las trabajadoras del hogar, sobre todo cuando se trata de abusos, agresión física o acoso sexual perpetrados por sus empleadores, los hijos o parientes de estos y/o personas relacionadas con éstos.

También existirían presuntos abusos y prácticas fraudulentas en las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a las Trabajadoras del Hogar, esto último de competencia del Ministerio de Trabajo y del Ministerio Público, en lo concerniente a la prevención del delito.

Por lo que, la Comisión en cumplimiento a su función de fiscalización debería verificar no sólo el cumplimiento de las normas, sino además el respeto a la dignidad del, de la trabajador (a) del hogar.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACION VIGENTE

La presente iniciativa legislativa modifica la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, precisando el objeto de la Ley y sus derechos fundamentales, cubriendo el vacío

¹⁵ Plan Nacional de Derechos Humanos, 4to. Lineamiento Estratégico, OE 3, A.3.4: El Estado peruano se compromete a adoptar medidas para garantizar a igualdad y equidad de oportunidades, eliminando la discriminación de las personas con discapacidad y propiciando su plena integración en la sociedad.

legal y precisando que también son trabajadores del hogar las personas que están al cuidado de adultos mayores, así como quienes realizan actividades de jardinería y chofer, la primacía del contrato escrito y el contenido del mismo, la jornada laboral, sobre tiempo y su pago, que el monto de su remuneración será no menor a la remuneración mínima vital, que constituye y que no parte de la remuneración y el respeto a la dignidad del trabajador.

Así también el derecho al goce vacacional por treinta días, debido a que el actual período vacacional de 15 días resulta discriminatorio, por ello, al establecerse que el ejercicio de sus derechos se dan en el marco de las normas que regulan el régimen laboral de la actividad privada, se entiende que su período vacacional es de treinta días, con lo que se elimina la discriminación de la que vienen siendo objeto.

Se incide en el régimen laboral de los trabajadores de dicho sector permitiendo mejorar el ejercicio de sus derechos sin ningún tipo de discriminación, para ello se propone incorporar los artículos 1-A y 3-A y modificar los artículos 1, 2, 3, 5, 15 y 16 de la Ley.

III. ANALISIS DE COSTO - BENEFICIO

La presenta iniciativa no genera gastos del erario nacional.

Pretende erradicar los obstáculos que impiden el ejercicio de los derechos de los trabajadores del hogar, sin discriminarlos y establecer el respeto de sus derechos fundamentales.

Contribuirá al fortalecimiento del Estado de derecho y a la ampliación de los contenidos sustantivos de la democracia, en particular, mediante la erradicación de la condición discriminatoria que, en el plano laboral, impide a un vasto sector de peruanos y peruanas gozar de sus derechos sin discriminación como una condición necesaria para ampliar el acceso de estas a un trabajo decente en el Perú.

IV. VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en las Políticas de Estado contenidas en el Acuerdo Nacional:

II. Equidad y Justicia Social

10. Reducción de la pobreza
11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación
13. Acceso Universal a los Servicios de Salud y a la Seguridad Social
14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo