



COMISIÓN DE MUJER Y FAMILIA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017-CR, 3027/2017-CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

COMISIÓN DE MUJER Y FAMILIA Período Anual de Sesiones 2018 - 2019

Señor Presidente:

Ha ingresado para estudio y dictamen de la Comisión de Mujer y Familia el **Proyecto de Ley N° 325/2016-CR**, de autoría de Yohny Lescano Ancieta y otros, del Grupo Parlamentario Acción Popular; el **Proyecto de Ley N° 666/2016-CR**, de autoría del Congresista Vicente Antonio Zevallos Salinas y otros, del Grupo Parlamentario Peruanos por el Kambio, **Proyecto de Ley N° 889/2016-CR**, de autoría de la Congresista Hernando Ismael Cevallos Flores y otros, del Frente Amplio, **Proyecto de Ley N° 2884/2017-CR**, de autoría de la congresista Janet Emilia Sánchez Alva del Grupo Parlamentario Peruanos por el Kambio, el **Proyecto de Ley 3027/2017-CR**, iniciativa de la congresista Leyla Felícita Chihuán Ramos del Grupo Parlamentario Fuerza Popular y el **Proyecto de Ley N° 4096/2018-CR**, de la congresista Marisa Glave Remy, del grupo parlamentario Nuevo Perú, sobre regulación de las trabajadoras y trabajadores del Hogar.

I. SINTESIS DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

1. **Proyecto de Ley 325/2016-CR**, iniciativa del congresista Yohny Lescano Ancieta y suscrito por los congresistas Víctor Andrés García Belaúnde, Edmundo Del Águila Herrera, Miguel Román Valdivia y Armando Villanueva Mercado del Grupo Parlamentario Acción Popular, que propone el Proyecto de Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.

2. **Proyecto de Ley 666/2016-CR**, iniciativa del congresista Vicente Antonio Zevallos Salinas y suscrito por los congresistas Carlos Ricardo Bruce Montes de Oca, Alberto De Belaúnde De Cárdenas, Moisés Bartolomé Guía Pianto, Saleh Carlos Salvador Heresi Chicoma, Jorge Enrique Meléndez Celis, Janet Emilia Sánchez Alva y Gilbert Félix Violeta López del Grupo Parlamentario Peruanos por el Kambio, que propone el Proyecto de Ley que modifica los artículo 2, 5, 9, 12 y 13 de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar.

3. **Proyecto de Ley 889/2016-CR**, iniciativa del congresista Hernando Ismael Cevallos Flores y suscrito por los congresistas Marco Antonio Arana Zegarra, Jorge Andrés Castro Bravo, Edilberto Curro López, María Elena Foronda Farro, Indira Isabel Huilca Flores, Zacarias Reymundo Lapa Inga, Edyson Humberto Morales Ramírez, Tania Edith Pariona Tarqui, Rogelio Robert Tucto Castillo y Horacio Zeballos Patrón del Grupo Parlamentario Frente Amplio por la Justicia, Vida y Libertad, que propone el proyecto de Ley que modifica la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar.

4. **Proyecto de Ley 2884/2017-CR**, iniciativa de la congresista Janet Emilia Sánchez Alva y suscrito por los congresistas Ana María Choquehuanca de Villanueva, Sergio Francisco Dávila Vizcarra, Patricia Elizabeth Donayre Pasquel, Moisés Bartolomé Guía Pianto y Alberto Eugenio



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los
Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR,
2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto
sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

Oliva Corrales del Grupo Parlamentario Peruanos por el Cambio, que propone el Proyecto de Ley que modifica la Ley N° 27986 de los Trabajadores del Hogar.

5. **Proyecto de Ley 3027/2017-CR**, iniciativa de la congresista Leyla Felícita Chihuán Ramos y suscrito por los congresistas Karina Juliza Beteta Rubín, Karla Melissa Schaefer Cuculiza, María Úrsula Ingrid Letona Pereyra, Luis Humberto López Vilela, Milagros Emperatriz Salazar De la Torre y Miguel Ángel Torres Morales del Grupo Parlamentario Fuerza Popular.

6. **Proyecto de Ley N° 4096/2018-CR**, iniciativa de la congresista Marisa Glave Remy, del grupo parlamentario Nuevo Perú, que proponen se modifique la Ley N° 27986 de los Trabajadores del Hogar.

II. OPINIONES

a. Opiniones solicitadas y recibidas sobre el Proyecto de Ley 3027/2017-CR

2.1.1 **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.** Mediante oficio N° 194-2017-2018-CMF-CCHDV-CR (06.07.18) se solicitó opinión al MTPE. Mediante Oficio N° 3515 – 2018 – MTPE/4 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de fecha 25 de octubre de 2018, remite opinión considerándola inviable ya que no se encuentra alineada a las disposiciones del Convenio Internacional de la OIT.

2.1.2 **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.** Mediante oficio N° 056-2018-2019/CMF-P (05.11.18) se solicitó opinión al SUNAFIL.

2.1.3 **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.** Mediante oficio N° 055-2018-2019/CMF-P (31.10.18) se solicitó opinión al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Mediante Oficio N° 2218 – 2018 – MIMP-SG de fecha 30 de octubre de 2018, remite opinión con comentarios y observaciones.

b. Opiniones solicitadas y recibidas sobre el Proyecto de Ley N° 666/2016-CR

2.2.1 **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.** Mediante Oficio N° 236-2016-2017 – CMF – CR – 6, se solicitó opinión al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Se remite respuesta mediante Oficio N° 478 – 2017 – MIMP/DM de fecha 14 de junio de 2017 en donde se recomienda se impulse la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

2.2.2 **Defensoría del Pueblo.** Mediante Oficio N° 237-2016-2017 – CMF – CR – 6, 20 de abril de 2017, se solicita opinión a la DP. Mediante Oficio N° 193 – 2017 –



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

DP/PAD de fecha 15 de mayo de 2017, se remite informe en el cual se recomienda la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

2.2.3 Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo. Mediante Oficio N° 238- 2016-2017- CMF- CR- 6, de fecha 21 de abril de 2018, se solicita opinión al MTPE. Mediante Oficio N° 2053 – 2017 – MTPE/4 de fecha 23 de mayo 2017, opinión favorable con comentarios.

c. Opiniones solicitadas y recibidas sobre el Proyecto de Ley 325/2016-CR

2.3.1 Defensoría del Pueblo. Mediante oficio N° 227-2016-2017-CMF-CR – 6 se solicitó opinión al Defensor del Pueblo. Mediante Oficio N° 566 – 2017 – DP/PAD de fecha 09 de octubre se remite opinión del sector, brinda opinión favorable.

2.3.2 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Mediante oficio N° 266-2016-2017/CMF-CR- 6 (20.04.17) se solicitó opinión al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Se remite respuesta mediante Oficio N° 478 – 2017 – MIMP/DM de fecha 14 de junio de 2017 en donde se recomienda se impulse la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

d. Opiniones solicitadas y recibidas sobre el Proyecto de Ley 889/2016-CR

2.4.1. Defensoría del Pueblo. Mediante oficio N° 265-2016-2017-CMF-CR – 6 se solicitó opinión al Defensor del Pueblo. Mediante Oficio N° 194 – 2017 – DP/PAD de fecha 15 de mayo de 2017. Mediante Oficio N° 194 – 2017 – DP/PAD de fecha 15 de mayo de 2017, pronunciándose sobre la viabilidad del proyecto.

2.4.2. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Mediante oficio N° 264-2016-2017/CMF-CR- 6 (18.04.17) se solicitó opinión al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Mediante Oficio N° 432 – 2017 – MIMP/DM de fecha 26 de mayo de 2017, se recomienda la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

e. Opiniones solicitadas y recibidas sobre el Proyecto de Ley 2884/2017-CR

2.5.1. Defensoría del Pueblo. Mediante oficio N° 175-2017-2018-CMF-CCHDV – CR, de fecha 25 de mayo de 2018, se solicitó opinión al Defensor del Pueblo. Mediante Oficio N° 279 – 2018 –DP/PAD, de fecha 27 de junio la DP remite opinión favorable y señala ser viable.

2.5.2. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Mediante oficio N° 173-2017-2018/CMF-CCHDV- CR, de fecha 25 de mayo de 2018, se solicitó opinión al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Remite Oficio N° 3039 – 2018 – MTPE/4 de fecha 11 de setiembre de 2018, se propone revisar la



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

propuesta de cara al Convenio 189 de la OIT recientemente ratificado por el estado peruano.

- 2.5.3. Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo.** Mediante Oficio N° 174- 2017-2018- CMF- CCHDV- CR, de fecha 25 de mayo de 2018, se solicita opinión al MTPE.

f. **Opiniones solicitadas y recibidas sobre el Proyecto de Ley 4096/2018-CR**

- 2.6.1 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.** Mediante oficio N° 146-2018-2019/CMF-CR- P (10.04.19) se solicitó opinión al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- 2.6.2. Defensoría del Pueblo.** Mediante oficio N° 141-2018-2019-CMF-CR – P se solicitó opinión al Defensor del Pueblo.
- 2.6.3 Ministerio de Inclusión y Desarrollo Social.** Mediante Oficio N° 145- 2018-2019-CMF-CR – P, se solicitó opinión al MIDIS.
- 2.6.4. Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo.** Mediante Oficio N° 144- 2018-2019- CMF- CCHDV- CR, de fecha 10 de abril de 2019, se solicita opinión al MTPE.
- 2.6.5. Ministerio de Economía y Finanzas.** Mediante Oficio N° 142- 2018-2019-CMF- CCHDV- CR, de fecha 10 de abril de 2019, se solicita opinión al MEF.
- 2.6.6. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.** Mediante Oficio N° 143- 2018-2019- CMF- CCHDV- CR, de fecha 10 de abril de 2019, se solicita opinión al MEF.

e. **Aportes recibidos**

El 15 de marzo del presente año, la Federación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar del Perú, remitió a la oficina técnica de la Comisión de Mujer y Familia, aportes al pre dictamen, documento que brinda insumos que han contribuyen con la elaboración del presente pre dictamen.

El 29 de abril del presente año, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Hogar del Perú, SINTRAHOGARP, remitió a la oficina técnica de la Comisión de Mujer y Familia, aportes al pre dictamen, documento que brinda insumos que han contribuyen con la elaboración del presente pre dictamen.



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, remitió información estadística y temática relacionada con la persona trabajadora del hogar mediante Oficios N° 674- 2019-MTPE/1 y 681- 2019- MTPE/1.

Asimismo, se han tomado como referencia proyectos de ley que si bien no han sido derivados a la Comisión de Mujer y Familia, desarrollan aspectos que fortalece la norma sobre el trabajo del hogar. El PL 4136/2018-CR de autoría de la congresista Tania Pariona Tarqui, propone una regulación específica relacionada con la prevención, obligación y sanción en casos de discriminación por raza o etnia. El PL 4087/2018 –CR de autoría de la congresista Indira Huilca Flores, propone regular aspectos de la norma que se encuentran en armonía con el Convenio 189 de la OIT, ratificado por el Estado Peruano en 2018. Finalmente el Proyecto de Ley 02597/2017-CR, de autoría del congresista Justiniano Rómulo Apaza, propone declarar el 30 de marzo Día Nacional de los Trabajadores y las Trabajadoras del Hogar.

III MARCO NORMATIVO

Ordenamiento Constitucional

- Constitución Política del Perú de 1993, artículos 1, inciso 2 del artículo 2, 10, 11, 24, 25, 26, 27 y 28.

Instrumentos Internacionales

- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos – OIT 189
- Convenio 182 de la OIT. Convenio referente a las peores formas de trabajo infantil
- Convenio 189 de la OIT. Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.
- Convención contra la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres - CEDAW

Ordenamiento Legal

- Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LIO) N° 28983
- La Ley N° 27986, Ley de Trabajadores del Hogar y su Reglamento
- Decreto Supremo 004-2009-TR. Precisa y prohíbe los actos de discriminación contra las trabajadoras del hogar
- Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual N° 27942 y sus modificatorias
- Ley N° 27337 Nuevo Código de los Niños y Adolescentes
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

IV ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

a. Situación de la persona trabajadora del Hogar: Una población en situación de vulnerabilidad

➤ Situación de la Persona Trabajadora del hogar en cifras

El Informe de La Oficina Internacional del Trabajo denominado "Trabajadoras domésticas en todo el mundo: estadísticas globales y regionales y el alcance a la protección legal" estima que para el año 2010 en todo el mundo existen un total de al menos 52,6 millones de mujeres y hombres que se dedican al trabajo del hogar y que solo el 10% de estas personas se encuentran protegidos por la legislación laboral al mismo nivel que los demás trabajadores¹ lo que implica que un gran sector de esta población no se encuentran amparado por las leyes laborales lo que constituye una desprotección y gran vulnerabilidad a las que son expuestas estas personas. Asimismo la OIT contabilizó que 19.5 millones de trabajadores del hogar de América Latina, 18 millones son mujeres y 1.5 millones son hombres, lo que representa que el 95% del total son mujeres.

También, durante el Foro Latinoamericano sobre las Trabajadoras del Hogar, la CEPAL señaló que el trabajo doméstico tiene un nivel bajo de formalización de la relación de trabajo y cobertura de la seguridad social y que en América Latina el promedio que aporta al sistema de pensiones es en Bolivia el 0.9%, en Chile el 49.2%, Colombia el 14.0%, Ecuador el 31.6% y Perú el 13.3%; y que la proporción de ingreso promedio de las trabajadoras del hogar respecto de las mujeres ocupadas en América Latina es el 59%, y de los países miembros de la Comunidad Andina en Chile es 47.6%, Colombia el 69.3% y Ecuador el 81.8%². Asimismo, que según estudio de la OIT sobre "Experiencias de formalización en el trabajo doméstico en América Latina y el Caribe", reporta que en el año 2013, la tasa de informalidad para las trabajadoras domésticas en América Latina era de 77.5%, es decir casi 8 de cada 10 trabajadoras del hogar tenían un trabajo informal, lo que incide en la falta de protección de sus derechos laborales, no pudiendo acceder a pensiones, seguridad social y demás beneficios laborales, colocándolas en una situación de grave vulnerabilidad.

Según reporte de la Defensoría del Pueblo, el trabajo doméstico en América Latina y el Caribe es una de las ocupaciones más afectadas por la informalidad, estimándose que alrededor de 18 millones de personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado, 78% de estas se

¹ PARLAMENTO ANDINO. Recomendación N° 374. Exhortar a los países andinos al adecuado cumplimiento de los derechos laborales contenidos en el convenio N° 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores del hogar.

² PARLAMENTO ANDINO. Recomendación N° 374. Exhortar a los países andinos al adecuado cumplimiento de los derechos laborales contenidos en el convenio N° 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores del hogar.



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

encuentran en la informalidad. Las bajas tasas de afiliación a la seguridad social, los reducidos ingresos, las dificultades para la inspección o la falta de mecanismos para la negociación colectiva desprotegen a este sector de la población frente a la informalidad y lo ubican como una de las ocupaciones con mayores déficits de trabajo decente³.

De acuerdo a la información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en el año 2014 el 32.6% de trabajadoras del hogar tenían entre 30 y 44 años; el 78% percibe un salario menor de la remuneración mínima vital, el 45% supera las 48 horas de trabajo semanales de jornada laboral, el 39% no cuenta con un seguro social de salud y solo el 12% se encuentran afiliadas a un sistema de pensiones. Sobre el acceso a la educación solo el 39% tenía primaria completa y el 17% no cuenta con nivel educativo.

➤ **Trabajo del hogar es realizado en su mayoría por las mujeres**

La Defensoría del Pueblo, señala en su informe que el trabajo doméstico ha sido tradicionalmente una labor asignada a las mujeres (93%). Esta labor es una forma de trabajo fundamental para hacer frente a las necesidades de cuidado de los hogares al realizar un aporte para la sostenibilidad de las economías de los países, de los hogares y es una fuente de empleo de millones de personas. El Documento Defensorial N° 21, *Las trabajadoras del hogar en el Perú: Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección*, establece que el trabajo realizado en el hogar, al ser una actividad realizada por mujeres ha sido subvalorado, pues se considera que éste no requiere competencias especiales, sino sólo habilidades innatas en las mujeres, premisa que se alimenta de un conjunto de ideas o representaciones de lo que la sociedad considera lo "propio" de las mujeres, cuya identidad de género suele construirse en base a dicha actividad, tratándose de una labor altamente "generizada". Asimismo se señala que, el trabajo doméstico remunerado se relaciona y se nutre de otros sistemas de discriminación como son la raza, clase social, etc, lo que incrementa los niveles de vulnerabilidad en que se encuentran las mujeres trabajadoras del hogar⁴.

Situación de mujeres indígenas, rurales migrantes y adolescentes

El reporte señala, además, que el *trabajo doméstico suele asociarse a la población indígena, por ser una actividad impuesta a dicha población desde los inicios de la colonia. Los datos históricos revelan que las familias campesinas rurales, tomaban como "sirvientas" en su mayoría a mujeres indígenas, siendo a menudo esclavizadas; estaban prohibidas de casarse o dejar el trabajo y recibían como forma de pago habitación, pensión, medicinas, instrucción religiosa y ropa. Asimismo se señala que el trabajo doméstico ha sido la puerta de*

³ DEFENSORIA DEL PUEBLO. Informe de Adjuntía N° 027 2017- ADM/DP, pág. 3.

⁴ DEFENSORIA DEL PUEBLO. El Documento Defensorial N° 21, *Las trabajadoras del hogar en el Perú: Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección*. Lima 2012, págs. 9 y 10.



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

entrada al mercado de trabajo para mujeres que cuentan con poca educación, que no tienen calificaciones o experiencia laboral y que carecen de redes sociales, concentrándose así en las mujeres rurales migrantes o en situación de pobreza. Si bien, de acuerdo a cifras de la OIT, el peso de las jóvenes rurales ha disminuido en la región, el trabajo doméstico sigue siendo una ocupación con alta proporción de mujeres provenientes de familias pobres, indígenas y afrodescendientes⁵. Esta situación incrementa los niveles de vulnerabilidad en que se encuentran las mujeres que se dedican a esta labor.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, citando el Convenio 189 de la OIT, señala que el trasfondo del Convenio se encuentra el reconocimiento de que el trabajo doméstico siguen siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y niñas, muchas de las cuales 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. Resalta también que en países en donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal las personas trabajadoras del hogar constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados. Asimismo hace indica que la discriminación laboral contra la mujer es un fenómeno que aún pervive en las sociedades y que constituye una forma de violencia de género, por lo que la eliminación de todas las formas de discriminación es parte de la agenda social y una obligación internacional que ha asumido el Estado peruano al ratificar diversos instrumentos internacionales de derechos humanos⁶.

Bettina Valdez Carrasco en su libro "Revelando el secreto. Relaciones de género entre empleadores y trabajadoras del hogar cama adentro" cita a Magdalena León y señala que el trabajo doméstico remunerado hereda la subvaloración del trabajo doméstico no remunerado, ya que la patrona y la trabajadora del hogar comparten la misma subvaloración de su rol social. Sin embargo, el servicio doméstico al ser ejercido por mujeres de sectores populares y al constituirse en una relación de servidumbre, presenta una mayor desvalorización social de su trabajo y marca relaciones contradictorias entre mujeres de clases sociales diferentes⁷.

b. Marco Normativo

- **La Constitución Política del Estado**

Dispone en su artículo 1° que el fin supremo de la sociedad y el Estado es la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad. En este sentido, el artículo 2° enumera los derechos fundamentales de la persona, entre los cuales se incluye el derecho a la igualdad y

⁵ DEFENSORIA DEL PUEBLO. El Documento Defensorial N° 21, Las trabajadoras del hogar en el Perú: Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección. Lima 2012, págs. 11 y 12.

⁶ DEFENSORIA DEL PUEBLO. El Documento Defensorial N° 21, Las trabajadoras del hogar en el Perú: Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección. Lima 2012, págs. 11 y 12.

⁷ VALDEZ CARRASCO, Bettina. Revelando el secreto. Relaciones de género entre empleadoras y trabajadoras del hogar cama adentro. Ediciones Ensayos. Lima, marzo de 2018, págs. 99 y 100.



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

el mandato de no discriminación (numeral 2), así como el derecho a la libertad de trabajo (numeral 15). Este reconocimiento constitucional es relevante para el caso de las personas trabajadoras del hogar debido a que deben de ser reconocidos sus derechos en igualdad de condiciones.

El artículo 10 de la Constitución Política reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, a fin de garantizar su protección social ante las contingencias sociales y, con ello, elevar su calidad de vida; de otro lado, el artículo 23 establece que el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado. En este sentido, el derecho a la seguridad social en salud y pensiones, así como frente a riesgos de trabajo deberá ser garantizado en igualdad de condiciones. El artículo 26 señala que en la relación de trabajo se respetan, entre otros, los principios de igualdad de oportunidad sin discriminación y el carácter irrenunciable de los derechos. El artículo 23 expresa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. En concordancia con ello, el artículo 28 reconoce los derechos de carácter colectivo, tales como la sindicación, negociación colectiva y huelga.

- **Ley 27986, Ley de Trabajadores del Hogar**

El 03 de junio de 2003 se aprobó la primera norma que regula específicamente el trabajo doméstico remunerado, la Ley 27986, Ley de Trabajadores del Hogar, es el primer instrumento, que constituyó un avance en la lucha por el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores del hogar. Posteriormente el 20 de noviembre, se aprobó mediante Decreto Supremo N° 015 – 2003 – TR el Reglamento de la Ley N° 27986. A la fecha resulta necesario revisar integralmente el contenido de la Ley 27986, ya que esta norma no garantiza la igualdad de los derechos a las trabajadoras y los trabajadores del hogar que si se encuentra contemplada para las y los trabajadores de la actividad privada. Entre los aspectos que urgen modificar, se encuentra la no regulación de un contrato por escrito, el monto del pago no debe estar por debajo de la remuneración mínimo vital y los beneficios de CTS, Vacaciones y gratificaciones se encuentra por la mitad del sueldo base, la falta de regulación frente a actos de violencia y hostigamiento sexual así como aspectos como la maternidad y las inspecciones. Se hace necesario revisar la legislación vigente a fin de reformularla para garantizar condiciones dignas de trabajo para las trabajadoras y los trabajadores del hogar.

En cuanto al tema, es pertinente mencionar, que el Tribunal Constitucional Peruano, ha señalado que la igualdad de derechos de las personas es un principio universal, así como también lo es la obligación de no discriminar. Así entonces, para el Tribunal⁸.

⁸ Tribunal Constitucional Peruano. Sentencia recaída en el Expediente N° 05652-2007-PA/TC. Fundamentos jurídicos 15- 18.



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

- La obligación de no discriminación no debe confundirse con el derecho de toda persona a ser tratada igual ante la ley.
- La discriminación es aquella distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política, entre otros, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en todas las personas.
- El derecho a ser tratado en igualdad ante la ley, consiste en evitar que a una persona se le limite cualquier otro de sus derechos, por los motivos antes mencionados o por otros, de manera injustificada.

En el mismo contexto, el Tribunal Constitucional⁹ prescribe:

"34. En cuanto al Principio-Derecho de Igualdad, es necesario precisar que el derecho de igualdad ante la ley, reconocido en el inciso 2) del artículo 2º de la Constitución Política del Estado, no garantiza que siempre y en todos los casos el legislador se encuentre obligado a dispensar un tratamiento igualitario, con abstracción de cualquier elemento de diferenciación jurídica, pues en el principio rige la regla de "tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales". Es decir, esta cláusula asegura que no se introduzcan diferenciaciones de trato que no tengan base objetiva ni sean razonables, esto es, tratamientos arbitrarios y discriminatorios basados en la subjetividad, el capricho o al amparo de criterios artificiosos, como ocurre con cualquiera de las hipótesis de discriminación negativa".

En ese sentido, el principio de igualdad debe entenderse como aquel que prohíbe las diferencias que no se puedan justificar con criterios razonables y objetivos, de forma tal que resulta legítimo proteger, mediante acciones especiales, a cierto grupo de la población, siempre que estén dirigidas a lograr una igualdad real.

Por lo antes señalado, teniendo en consideración el reconocimiento del principio – derecho de igualdad y no discriminación corresponde reconocer los derechos laborales y de seguridad social a las personas trabajadoras del hogar en igualdad de condiciones que los demás trabajadores y trabajadoras. Entre otros, el reconocimiento del derecho a una remuneración mínima vital o una remuneración mayor, permanencia en el puesto de trabajo, descansos remunerados como las vacaciones de 30 días al año, compensación por tiempo de servicios, derechos colectivos del trabajo, seguridad social en igualdad de condiciones que las y los trabajadores de la actividad privada, entre otros.

- **Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores domésticos**

⁹ Fundamento 34 de la Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente 03769-2010-PA/TC- AREQUIPA



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

El Convenio No 189 de la OIT, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos se adoptó en la Conferencia Internacional N° 100, celebrada en junio de 2011. A la actualidad, ha sido ratificado por 26 países, incluido el Perú. La mayoría de los países que han ratificado este convenio pertenecen a Latinoamérica, debiendo destacar que países como Ecuador, Brasil, Bolivia y Chile lo han ratificado.

En el Perú, el 07 de julio de 2018 se publicó la Resolución Legislativa N° 30811 que aprobó el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. El 26 de noviembre de 2018 el Perú depositó ante la OIT el instrumento de ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. La entrada en vigor del Convenio 189 OIT implica la obligación del estado peruano de adecuar la normativa interna a las disposiciones internacionales que son el mínimo para la protección de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores del hogar. Este instrumento internacional del trabajo busca asegurar los derechos humanos y laborales de todas las trabajadoras y trabajadores del hogar, considerando además medidas especiales para proteger aquellas personas que puedan estar expuestas a riesgos adicionales debido a su corta edad, a su nacionalidad, su origen racial, a su condición de alojamiento o a su sexo, entre otros factores.

En ese sentido, dispone la adopción de medidas por parte de los Estados miembros para garantizar el reconocimiento y goce efectivo de los derechos fundamentales en el trabajo, acceso en igualdad de condiciones a la seguridad social, y condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo. El Convenio 189 insta a los Estados a fijar una edad mínima para el trabajo (cautelando el desarrollo de los menores de edad) y no privar la oportunidad de acceso a la enseñanza superior o formación profesional de los adolescentes. Asimismo, se prevé la posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras sean informados de las condiciones de empleo de forma adecuada (de ser posible, a través de un contrato escrito), así como medidas especiales para quienes migren a otros países, y acciones contra los posibles abusos de las agencias de empleo. En cuanto a las condiciones de trabajo, el Convenio No 189 dispone la fijación de un salario mínimo, un descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, entorno de trabajo seguro y saludable, protección de la seguridad social, acceso efectivo a los tribunales y medidas relativas a la inspección del trabajo, entre otras.

Por ello, el presente dictamen propone además de recoger los criterios establecidos por los proyectos de ley señalados inicialmente, los criterios dispuestos por el Convenio No 189 de la OIT, los cuáles por tratarse de un convenio internacional en materia de derechos humanos, deben de ser desarrollados mediante una reforma de la norma aplicable a las personas trabajadoras del hogar.

c. Revisión integral de la norma sobre trabajo del hogar

Desde el Equipo Técnico de la Comisión de Mujer y Familia, se ha realizado un análisis profundo a la norma vigente y se ha revisado el Convenio 189 de la OIT, los informes técnicos que se han



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

elaborado a los proyectos de ley sobre la temática, se han sostenido varias reuniones técnicas con organizaciones de trabajadoras y trabajadores del hogar, con especialistas de sectores, con asesores/as de congresistas proponentes de los proyectos de ley y con los asesores/as de congresistas miembros de la Comisión y producto de ello se ha realizado una propuesta de reforma a la legislación vigente. A continuación, desarrollamos los aspectos más relevantes de la propuesta de Texto sustitutorio sobre una nueva legislación en materia de trabajadoras y trabajadores del hogar¹⁰.

1. Definición de trabajo del hogar

De conformidad con la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, una trabajadora o trabajador del hogar es aquella persona que realiza labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y niñas, entre otras tareas propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar. Las normas establecen con precisión que esta labor no debe significar un lucro o beneficio económico para la parte empleadora o sus familiares. La norma regula que no se consideran labores de cuidado, aquellas labores desarrolladas por otras personas que requieren habilidades profesiones específicas en cuyo caso se aplicaran la norma que le sea más favorable, como en el caso de una enfermera o un chofer.

El Convenio 189 de la OIT en su artículo 1º define el trabajo doméstico como el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos. Este organismo internacional ha señalado que el trabajo del hogar abarca la limpieza de la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar y atender a personas dependientes como niñas, niños, personas adultas mayores y personas con alguna discapacidad entre otros. En tal sentido, la propuesta formulada propone incorporar otras categorías que deberían ser consideradas como trabajo doméstico remunerado tales como el cuidado de cuidado de niñas y niños, personas enfermas, personas adultas mayores y cuidado de animales entre otros, en el marco de lo señalado por la OIT. Al respecto la Defensoría del Pueblo, El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo han señalado encontrarse de acuerdo con esta propuesta.

2. Del contrato de trabajo del hogar

¹⁰ Desde el Equipo Técnico de la Comisión de Mujer y Familia, se realizaron cuatro (4) reuniones técnicas con gremios y organizaciones de trabajadoras y trabajadores del hogar, sectores, asesores de los congresistas proponentes de los proyectos y asesores de la Comisión. El viernes 22 de marzo se realizó una primera reunión con organizaciones y sindicatos de trabajadoras del hogar entre ellas, representantes de las Federación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar del Perú reunión a la cual asistió asesores de la congresista Leila Chihuan y Marisa Glave; el lunes 25 de marzo se sostuvo una reunión con sectores en la que asistieron representantes del MTPE, MIMP, DP, SUNAFIL, también acudió la asesora de la congresista Indira Huilca; el viernes 5 de abril se tuvo una reunión con asesores de la CMF a la que asistieron asesores/as del despacho de la congresista Milagros Takayama, Alberto de Belaunde, Gladys Andrade e Indira Huilca; el viernes 12 de abril se llevó a cabo una reunión con sectores a la cual acudieron representantes del MPTE, MIMP, DP, MEF a la que también asistieron asesores/as de la congresista Indira Huilca y Vicente Zevallos. Es importante mencionar que todos los asesores de los despachos proponentes fueron invitados a estas reuniones.



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

2.1 Contrato de trabajo escrito: La Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, dispone que el contrato de trabajo puede ser celebrado en forma escrita o verbal, esta situación coloca a la trabajadora o el trabajador en una situación de vulnerabilidad ya que en la práctica los contratos suelen ser verbales dificultando la probanza de la relación de trabajo. El Convenio 189 de la OIT en su artículo 7° establece que los contratos deben realizarse por escrito. En este sentido, la propuesta formulada propone que los contratos sean celebrados en forma escrita. Al respecto la Defensoría del Pueblo, El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo han señalado encontrarse de acuerdo con esta propuesta. Asimismo, se considera que ante la ausencia de un contrato escrito se presume la existencia de una relación laboral, ya que se debe considerar que detrás de la relación laboral se encuentra la manifestación de ambas partes en mantener el servicio brindado.

Al no contar con la obligatoriedad de tener contratos escritos, no se conoce un mínimo de acuerdos que debe tener la relación empleadora y trabajadora del hogar, colocando a una mayor vulnerabilidad a la trabajadora o al trabajador del hogar. Es importante que la nueva propuesta avance hacia una mayor protección, en tal sentido consideramos que el contrato por escrito debe contener datos mínimos que garanticen una relación laboral más proteccionista. Se consideran los nombres completos y apellidos de los que contratan, dirección del lugar de realización del servicio, fecha de inicio y finalización del contrato, remuneración y periodicidad de pagos, jornada laboral, vacaciones anuales correspondientes y pagadas, alojamiento, labores específicas que ejecutará la trabajadora y la modalidad de la contratación, beneficios otorgados por la seguridad social como prestaciones económicas y asistenciales, suministro de alimentación, las condiciones en las que termina la relación laboral entre los principales.

Es importante mencionar que la fórmula del pre dictamen propone que dentro del contenido del contrato se encuentre regulado como antecedentes del contrato el tiempo de servicios previos o montos adeudados para así no dejar en desprotección a aquellas trabajadoras y trabajadores que no cuentan con contrato y que vienen trabajando varios años como empleada del hogar, la intención es se les garantice el pago de beneficios por el tiempo trabajado.

2.2 Remuneración Mínima Vital

De acuerdo a lo reportado por la Defensoría del Pueblo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, reportó que en el año 2014 el 75% de la persona trabajadora del hogar percibía un sueldo inferior a la remuneración mínima vital, siendo el ingreso laboral nominal s/. 517 (quinientos diecisiete nuevos soles), lo que implica que este sector de la población no cuenta con un sueldo digno que permita cubrir sus necesidades básicas y de bienestar sino que las mantiene en el círculo vicioso de la pobreza y la vulnerabilidad a este sector de la poblaciones lo que además va a tener repercusiones en el acceso a la seguridad social en salud y en el sistema de pensiones.

La actual norma, la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, no reconoce a las trabajadoras y a los trabajadores el derecho a una remuneración mínima vital, sino que establece



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

que el monto de la remuneración será pactado por acuerdo libre de las partes. Esta norma sin duda coloca a la persona trabajadora del hogar, que no se encuentra en igualdad de condición que la persona empleadora, de proponer un sueldo justo sino en aceptar lo que esta última le quiera pagar.

El Convenio 189 de la OIT en su artículo 11º establece que las trabajadoras y los trabajadores del hogar se deben beneficiar de un régimen de salario mínimo vital. En este sentido, la propuesta formulada propone establecer un mínimo por debajo del cual no se pueda negociar, ante ello la fórmula legal propone que el monto de la remuneración será señalado por acuerdo libre de las partes, pero no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV) por jornada completa de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Al respecto la Defensoría del Pueblo, El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo han señalado encontrarse de acuerdo con esta propuesta.

2.3 Trabajo doméstico adolescente

Sobre el trabajo infantil, el Código Civil establece la edad de 14 años, como la edad límite para trabajar. El Informe Defensorial N° 166, denominado "Trabajo Infantil y derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes en el Perú" hace mención al Decreto Supremo N° 003 – 2010 – MINDES – que aprueba la relación de trabajos peligrosos y actividades peligrosas o nocivas para la salud integral y la moral de las y los adolescentes, califica el trabajo doméstico como trabajo peligroso por sus condiciones, en los siguientes términos:

B.6. El trabajo doméstico que se realiza en casa de terceros, familiares o no, los que se realizan por debajo de la edad mínima de admisión al empleo y donde se pernocte bajo la modalidad "cama adentro", que impidan la supervisión o inspección de trabajo.

De acuerdo al análisis de la Defensoría del Pueblo, del párrafo anterior el trabajo del hogar para una adolescente configura un trabajo peligroso y prohibido, sin embargo, concluye que no se puede soslayar que el trabajo del hogar, debido a su naturaleza y a las condiciones en las que se realiza dicha actividad, puede vulnerar gravemente los derechos de las personas menores de edad, sin que se pueda contar con evidencias de dicha vulneración.

Estadísticas remitidas por el MTPE, reportan que 21,968.48 adolescentes se encuentran como trabajadoras y trabajadores del hogar, lo que representa el 6% del total de las personas trabajadoras del hogar¹¹.

Desde la CMF se propone que la ley contemple que la edad mínima sea 16 años al amparo del Convenio 138 de la OIT, Convenio sobre la edad mínima de 1973, ratificado por el Estado

¹¹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, remitida vía electrónica el 24 de abril de 2019.



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

peruano, cuyo artículo 3 establece que la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, no deberá ser inferior a dieciocho (18) años, sin embargo y previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis (16) años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes y que estos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada. En tal sentido de la CMF, propone que la edad mínima para el trabajo del hogar adolescente sea desde los 16 años, teniendo la autorización de unos de los progenitores o de quién ejerza la tutela del adolescente.

Asimismo, al amparo del Código de los Niños y Adolescentes (artículo 56), así como la legislación argentina se considera que el trabajo adolescente no puede superar las 6 horas de trabajo al día y las 36 horas a la semana, así como la obligatoriedad de culminar con los estudios básicos para ello la persona empleadora y el Estado deben garantizar se tomen medidas para que este derecho se garantice de forma efectiva.

El trabajo adolescente deberá ser de conocimiento de las autoridades competentes como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como el Municipio de la Localidad donde se encuentre laborando, al amparo del artículo 52 del Código de los Niños y de los Adolescentes.

2.4 Beneficios Laborales

En relación a los beneficios laborales, la actual legislación de las personas trabajadoras del hogar, ubica a la persona trabajadora del hogar en una posición de desventaja frente al resto de trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, sin que exista una causa objetiva y razonable que justifique esta diferencia de trato¹². La Ley 27986, regula que la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS equivale a quince días de remuneración por cada año de servicios en tanto en el régimen laboral de la actividad privadas establece el 100% de la remuneración mensual (30 días); reconoce 15 días de vacaciones pagadas por cada año de servicios, mientras que en el régimen laboral privado cuentan con 30 días de vacaciones pagadas por el mismo periodo. Sobre las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad de las y los trabajadores del hogar se reconoce el pago del 50% de la remuneración mensual, en tanto que a los trabajadores de la actividad privada perciben gratificaciones correspondientes al 100% de su remuneración mensual.

La Comisión de Mujer y Familia, propone que las vacaciones, gratificaciones, sobretasa por laborar en días feriados y la compensación por tiempo de servicios se encuentre en igualdad de condiciones que los trabajadores de la actividad privada. Al respecto la Defensoría del Pueblo, El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo han opinado a favor de este cambio.

¹² DEFENSORIA DEL PUEBLO. Informe de Adjuntía N° 027 – 2017 – AD/DP. Lima, 09 de mayo de 2017, pág. 6.



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

2.5 Protección de Derechos Fundamentales

➤ Derecho a la Educación

El derecho a la educación es un derecho fundamental para las personas que superar brechas que limitan derechos fundamentales. Desde la CMF se propone un artículo relacionado con que se garantice el derecho a la educación, considerándose que la persona empleadora debe brindar las facilidades para la asistencia regular al centro de estudios, y una protección especial para el caso de adolescentes, tal como se ha desarrollado líneas arriba. Al respecto el MIMP señala que esta posibilidad va permitir, ofrecer una mejora en los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores del hogar.

➤ Protección frente a la discriminación en el trabajo del hogar

Las y los trabajadores del hogar, a la ser una población que vive en situación de vulnerabilidad, son objeto de graves vulneraciones a sus derechos fundamentales. Entre los motivos de discriminación se encuentran las razones de sexo, raza, origen étnico, nivel socio cultural entre otros. La actual norma no regula ninguna regulación respecto de casos de discriminación en contra, por lo que la propuesta elaborada por la Secretaria Técnica de la CMF, establece la prohibición de todo acto de discriminación en contra de las y los trabajadores del hogar.

En tal sentido la nueva regulación, protege a la persona empleadora del hogar prohibiendo todo acto de discriminación en particular los que tengan por motivo directa o indirectamente el sexo, la raza, etnia, vestimenta, nivel socioeconómico, idioma, condición laboral, edad, origen u otra índole.

En el año 28 de enero del 2007, un grupo de personas impulsados por la Mesa contra el Racismo de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos, organizó la intervención urbana denominado "La empleada audaz" el que buscó visibilizar la segregación de la que eran víctimas las trabajadoras del hogar de un balneario exclusivo en Lima, entre las prácticas fomentadas se encontraban el no poder bañarse en el mar hasta las siete (7) de la noche, en un horario donde la mayoría de la gente se encuentra descansando. El operativo fue diseñado como una protesta lúdica y pacífica que sirvió para llamar la atención pública y promover la reflexión sobre la discriminación en el Perú¹³.

Frente a ello, se propone regular obligaciones y prohibiciones en casos de discriminación racial y étnica proponiéndose en tal sentido que las personas empleadoras deben respetar la identidad cultural de las personas trabajadoras así como brindarles un trato respetuoso, prohibiéndoles se le obligue a realizar actos contrarios a los valores y prácticas sociales, culturales, religiosos y espirituales de sus pueblos y comunidad, el que realicen actos que vayan en contra de sus tradiciones e identidad o el prohibirles usos y costumbres ancestrales. Para ello, el Estado debe

¹³ MESA CONTRA EL RACISMO. Operativo "La Empleada Audaz". Para más información acceder al siguiente enlace: <http://www.elmorsa.pe/2007/01/08/intervencion-urbana-operativo-empleada-audaz/>



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

desarrollar campañas informativas que combatan prejuicios y estereotipos, difundir sus derechos y los mecanismos que existen para denunciar cualquier acto de discriminación.

➤ **Protección frente a la maternidad**

La maternidad es sin duda un estado por el que solo pasan las mujeres que trabajan y que el Estado debe garantizar que en caso de las mujeres trabajadoras embarazadas estas no sean objeto de discriminación. Desde la CMF se desarrolla un artículo destinado a su protección al amparo de la legislación vigente y con las disposiciones del Convenio 189 de la OIT. Al respecto el MIMP señala que esta medida es adecuada por cuanto refuerza aspectos de la prohibición de no discriminación por razones de sexo.

➤ **Prevención, protección y sanción frente a la violencia**

A ello se suman las diversas manifestaciones de violencia a las que están expuestas las trabajadoras del hogar, en el caso particular de ellas el riesgo es mayor, puesto que se produce en el lugar donde trabajan, pudiendo ser víctimas de hostigamiento sexual, violencia psicológica, violencia física y violencia sexual. Según el MIMP en el año 2015, los Centros de Emergencia Mujer, a nivel nacional brindaron atención integral a 982 trabajadoras del hogar víctimas de violencia familiar y sexual. Desde la CMF se incorpora una especial protección frente a situaciones de hostigamiento de la que pueden ser víctimas las trabajadoras del hogar al amparo de lo señalado por la legislación vigente.

2.6 Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo

La propuesta contempla se garantice el acceso a la seguridad social y la salud en el trabajo, ante ello propone que las trabajadoras y los trabajadores del hogar, se encuentran comprendidos en el Seguro Social como afiliados obligatorios ESSALUD y la regularidad de ser asegurado al Sistema de Pensiones pudiendo afiliarse al sistema nacional o al sistema privado siendo obligación del empleador el pago de este beneficio.

2.7 Mecanismos de inspección

La propuesta contempla fortalecer la labor inspectora en caso de trabajo forzoso y/o infantil así como la regulación de la tutela urgente cuando se producen casos de urgencia en donde se pone en riesgo la integridad, salud y seguridad de la trabajadora y trabajador del hogar, se debe garantizar la protección a una vida libre de violencia.

Información remitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, reporta desde el año 2016 a abril de 2019, se han recibido un total de 475 denuncias en materia de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar. De estas denuncias, se han presentado 32 situaciones de obstrucción a la labor inspectiva¹⁴.

¹⁴ SUNAFIL. Oficio N° 315-2019-SUNAFIL-GG del 23 de abril de 2019.



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

V. CONCLUSIONES

Por las consideraciones expuestas, la Comisión de Mujer y Familia, recomienda por MAYORÍA la *Aprobación* de los Proyectos de Ley que reforman la normatividad sobre Trabajo del Hogar, conformidad con el artículo 70 inciso b) del Reglamento del Congreso de la República, con el siguiente:

TEXTO SUSTITUTORIO

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

La presente Ley regula las relaciones laborales de la persona trabajadora del hogar.

Artículo 2.- Definición

Son personas trabajadoras del hogar quienes realicen labores propias del desenvolvimiento de la vida de un hogar y conservación de una casa – habitación, siempre que no importen negocio o lucro económico directo para la persona empleadora o sus familiares. Dichas labores incluyen tareas domésticas, tales como la limpieza, cocina, lavado, planchado, asistencia, mantenimiento, cuidado de niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas enfermas, personas con discapacidad u otras personas dependientes del hogar, cuidado de mascotas domésticas, cuidado del hogar, entre otras.

La presente norma no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a las labores de cuidado y asistencia de personas que requieran de habilitaciones profesionales específicas.



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

CAPÍTULO II

CONTRATO DE TRABAJO, REMUNERACION Y OTROS BENEFICIOS

Artículo 3.- Celebración del contrato de trabajo

El contrato de trabajo para la prestación de servicios de la persona trabajadora del hogar, en cualquiera de sus modalidades, será celebrado en forma escrita, en duplicado. Se entregará un ejemplar a cada una de las partes en los formatos que para tal efecto dispone el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Cuando, pese a no haberse celebrado un contrato escrito, se acredita la prestación personal de servicios, se presumirá la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado regido por la presente ley.

Las relaciones de trabajo iniciadas con anterioridad deberán regularse en los contratos escritos debiendo señalarse desde cuándo y en que modalidad se viene recibiendo el servicio.

Los contratos de trabajo registran como mínimo:

- a) Los nombres y apellidos de la persona empleadora y de la persona trabajadora del hogar, documentos de identidad y la dirección domiciliaria de los contratantes;
- b) La dirección del lugar o los lugares donde se realiza la jornada laboral;
- c) Los antecedentes del contrato, como tiempo de servicios previos o montos adeudados; de acuerdo a lo establecido en el párrafo 3 del presente artículo.
- d) La fecha de inicio del contrato y su duración;
- e) las labores específicas que ejecutará la persona trabajadora del hogar y la modalidad de la contratación del trabajo;
- f) el monto, la periodicidad, el medio de pago de la remuneración y las tasas de compensación por horas extras;



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

- g) La jornada y el horario de trabajo;
- h) Las vacaciones anuales pagadas y los periodos de descansos diarios y semanales;
- i) El suministro de alimentos y alojamiento cuando corresponda;
- j) Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, incluido el preaviso para la persona trabajadora o la persona empleadora;
- k) Los descuentos autorizados de la remuneración; y
- l) Los beneficios otorgados por la seguridad social tales como prestaciones económicas y asistenciales.
- m) Establecer reglas de convivencia que buscan mantener un buen clima laboral.

Artículo 4.- Trabajo adolescente

La edad mínima para realizar el trabajo del hogar es de dieciocho (18) años. Excepcionalmente, se admite el trabajo adolescente a partir de los dieciséis (16) años, bajo las condiciones y garantías establecidas por el Código del Niño y del Adolescente; la Ley General de Inspección del Trabajo, su reglamento y normas complementarias y modificatorias; la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783; el Reglamento de la presente Ley y las normas laborales vigentes, así como el Código Civil, en lo que fuere aplicable. En especial, deben garantizar las condiciones y garantías para las y los adolescentes antes indicadas dirigidas a permitir el acceso efectivo a la educación y preservar la seguridad y salud en el trabajo.

La jornada de trabajo de los adolescentes entre 16 y 18 años no podrá exceder, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de trabajo y treinta y seis (36) horas semanales.

El Estado garantiza el acceso efectivo a la educación obligatoria del adolescente trabajador del hogar. La persona empleadora verificará que la trabajadora o trabajador adolescente haya culminado su educación básica obligatoria o haya sido matriculado, en caso de no haberla culminado al momento de brindar el servicio.

La persona trabajadora adolescente deberá contar con autorización de por lo menos uno de sus padres o de quienes ejerzan su tutela legalmente; salvo que no se requiera conforme a lo regulado en el Código Civil. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos locales realizarán las acciones pertinentes que garanticen el bienestar, seguridad y salud del adolescente en el trabajo, en coordinación con los Ministerios de Educación y de Salud.



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

Cuando se contrate a una o un adolescente, se deberá exigir un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, así como también la acreditación de los reconocimientos médicos periódicos.

Las y los adolescentes deben estar excluidos de realizar trabajos peligrosos y actividades peligrosas o nocivas para su salud y desarrollo integral como trabajos en horarios nocturnos, conforme a la normativa interna sobre la materia.

En cuanto no se oponga a la presente ley, es de aplicación lo establecido en el Código de Niños y Adolescentes.

Artículo 5.- Reserva de la vida del hogar

La persona trabajadora del hogar está obligada a prestar servicios con diligencia y a guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar, salvo de actos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar u otra exigencia de la ley.

Artículo 6.- Monto de la remuneración

El monto de la remuneración de la persona trabajadora del hogar, será establecido por acuerdo libre de las partes, pero no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV) por jornada completa de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

La persona trabajadora del hogar que labore por horas recibirá una remuneración proporcional. El pago por estas labores tendrá como unidad dineraria mínima la Remuneración Mínima Vital.

El sobretiempo en el trabajo es voluntario y se remunera de acuerdo a las reglas establecidas para el régimen laboral general de la actividad privada.

La parte empleadora se encuentra obligada a proporcionar alimentación básica y alojamiento adecuado a su nivel socioeconómico, de modo tal que asegure la dignidad de la persona trabajadora del hogar. Tales conceptos no serán considerados como parte integrante de la remuneración. Las condiciones de trabajo como uniformes, equipos de protección, herramientas para la ejecución del servicio no forman parte de la remuneración.



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

Artículo 7.- Pago de la remuneración

La remuneración será pagada mensual, quincenal o semanalmente, de acuerdo a lo establecido por mutuo acuerdo.

El pago de la remuneración podrá efectuarse en efectivo o por transferencia bancaria, siempre que exista consentimiento de la persona trabajadora del hogar.

La persona empleadora del hogar tiene la obligación de extender una boleta de los pagos que efectúe, la cual deberá estar firmada por las partes en dos ejemplares; un ejemplar para cada una, el cual servirá como prueba del otorgamiento de la remuneración y debe contener los aportes y descuentos que se apliquen.

El formato de boleta se establece y difunde por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 8.- Terminación del contrato de trabajo

La persona trabajadora del hogar podrá renunciar al empleo con un preaviso de treinta (30) días calendarios de anticipación. La empleadora o el empleador podrá exonerarlos de este plazo.

La persona empleadora deberá comunicar con treinta (30) días de anticipación el término del contrato y no renovación, así como las causales del mismo. En caso de que la persona empleadora terminará la relación laboral sin expresión de causa, se considerará despido arbitrario sujeto a la indemnización señalada en las normas del régimen de la actividad privada. Por la naturaleza del trabajo del hogar no corresponde la reposición.

Es obligación de la parte empleadora, otorgar un certificado de trabajo en el que se deberá incluir la fecha de inicio y fin del periodo en el que brindó el servicio.

El término del contrato puede darse, entre otras causas que rigen el régimen de la actividad privada:



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

- a. Por muerte de una de las partes;
- b. Por renuncia o retiro voluntario de la persona trabajadora
- c. Por mutuo acuerdo;
- d. Por jubilación de la persona trabajadora;
- e. Por falta grave debidamente acreditada conforme a las causales previstas en el Régimen General de la Actividad Privada.

Artículo 9.- Compensación por tiempo de servicios - CTS

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. Será pagada conforme al Régimen General de la Actividad Privada.



Artículo 10.- Descanso semanal

La persona trabajadora, tiene derecho a mínimo veinticuatro (24) horas continuas de descanso semanal.

Los periodos durante los cuales no dispone libremente de su tiempo y permanece a disposición del hogar son considerados como horas de trabajo.

Artículo 11.- Trabajo en días feriados

La persona trabajadora del hogar goza de descanso remunerado los días feriados señalados para el régimen laboral de la actividad privada.

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



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

Artículo 12.- Vacaciones

La persona trabajadora del hogar tiene derecho a un descanso anual remunerado de treinta (30) días luego de un año continuo de servicios, de acuerdo a lo establecido en el régimen de la actividad privada.

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

Artículo 13.- Gratificaciones

La persona trabajadora del hogar, tiene derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y otra por Navidad. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre de cada año. El monto de las mismas es equivalente al 100% de la remuneración mensual.

El récord trunco de las gratificaciones será compensado en razón de tanto dozavo y treintavos de la remuneración como meses y días computables se hubiere laborado, respectivamente.

Artículo 14.- Trabajo en el hogar con residencia

Para la persona trabajadora del hogar que presten servicios con residencia en el domicilio de la persona empleadora, los periodos durante los cuales no dispone libremente de su tiempo y permanece a disposición del hogar son considerados como horas de trabajo.

La persona trabajadora tiene derecho a periodos de descanso adecuados durante la jornada de trabajo, conforme a la legislación general del Régimen de la Actividad Privada.

Asimismo, se garantizará que la persona trabajadora del hogar goce como mínimo de doce (12) horas de descanso entre jornada y jornada; de estas, al menos 8 serán continuas.



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

La persona empleadora tiene la obligación de brindar una residencia adecuada, segura, saludable y libre de toda forma de violencia y discriminación.

CAPÍTULO III

PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Artículo 15.- Derecho a la educación

La persona trabajadora del hogar tiene derecho a la educación. El caso de la persona trabajadora adolescente se regula conforme el artículo 4.

La persona empleadora debe garantizar que las jornadas de trabajo no interfieran con la educación básica obligatoria de la persona trabajadora del hogar.

En cualquier nivel educativo, la persona empleadora deberá brindar las facilidades para la asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 16.- Protección frente a la discriminación

Prohíbese todo acto de discriminación contra la persona trabajadora del hogar; en particular, los que se realicen por motivo, directa o indirectamente, de sexo, raza, etnia, vestimenta, nivel socioeconómico, idioma, condición laboral, edad, origen u otra índole.

Incorre en un acto de discriminación aquella persona empleadora que obligue o establezca como condición, a quien se desempeña como persona trabajadora del hogar, usar uniformes, mandiles, delantales o cualquier otra vestimenta o distintivo identificatorio en espacios o establecimientos públicos.

Cuando la persona trabajadora del hogar desempeñe sus labores en área distinta al hogar deberá gozar de idénticas condiciones de trato que otras personas.



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

Queda proscrito segregar a espacios exclusivos a quienes trabajan en el marco de la presente ley.

En cuanto no se oponga a la presente ley, es de aplicación lo establecido en las normas que precisen actos de discriminación en contra de las trabajadoras del hogar.

16.1 De las prohibiciones en caso de discriminación racial y étnica

Se prohíbe todo acto de discriminación racial y étnica contra la trabajadora del hogar, tales como obligarles a realizar actos contrarios a los valores y prácticas sociales, culturales, religiosas y espirituales de sus pueblos y comunidades; actos que vayan en contra de sus tradiciones y su identidad; así como sus usos y costumbres ancestrales, como condición de la relación de trabajo entre otros.

16.2. De las obligaciones de la persona empleadora:

1. Respetar la identidad cultural de la persona trabajadora del hogar, en el ámbito de la relación laboral.
2. Brindar a la persona trabajadora del hogar indígena u originaria, afrodescendiente, o de otro origen un trato respetuoso acorde a la dignidad humana, absteniéndose de cualquier tipo de maltratos físicos y psicológicos.

16.3. Responsabilidades

Los Ministerios de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, de Desarrollo e Inclusión Social, de Trabajo y Promoción del Empleo, de Interior y de Cultura desarrollan campañas informativas destinadas a difundir los derechos de la persona trabajadora del hogar y los mecanismos institucionales con la finalidad de:

1. Difundir los derechos de la persona trabajadora del hogar, indígena u originaria, afrodescendiente o de otro origen, así como los mecanismos institucionales para su adecuada defensa y pleno ejercicio.
2. Eliminar prejuicios y estereotipos sobre los pueblos indígenas u originarios y afrodescendientes en el trabajo del hogar.
3. Prevenir el delito de trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes indígenas u originarios, afrodescendientes o de otro origen, en el ámbito del trabajo del hogar.
4. Difundir los derechos de las personas desplazadas y migrantes internos, así como los mecanismos institucionales para su adecuada defensa y el ejercicio pleno de los mismos en el ámbito del trabajo del hogar



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

Artículo 17.- Protección de la maternidad

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

Artículo 18.- Prevención, protección y sanción frente a la violencia

La persona trabajadora del hogar no debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten su integridad física, psicológica y/o sexual.

La persona trabajadora del hogar que es víctima de violencia puede dar por terminado el contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de una indemnización; sin perjuicio de la multa, beneficios sociales y la acción penal que corresponda.

La persona trabajadora del hogar que sea víctima de hostigamiento sexual y otras formas de violencia tiene derecho a acogerse a las acciones establecidas en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual y su reglamento, Ley N° 30403, Ley que prohíbe el uso del castigo físico y humillante contra los niños, niñas y adolescentes; Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, entre otras normas que resulten aplicables, así como a las acciones penales que correspondan de acuerdo al Código Penal.

CAPÍTULO IV

SEGURIDAD SOCIAL, SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 19.- Derecho a la seguridad social

La persona trabajadora del hogar está comprendida en el Seguro Social de Salud como afiliada obligatoria.

Asimismo, tiene calidad de asegurado regular al Sistema de Pensiones y puede optar por ser afiliado obligatorio del Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones. La responsabilidad de la retención y el pago de la prestación serán de la persona empleadora del hogar.



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

Artículo 20.- Derecho a la seguridad y salud en el trabajo

A efectos de prevenir los riesgos laborales de la persona trabajadora 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

DE LAS AGENCIAS DE EMPLEO

Artículo 21.- Regulación de las agencias de empleo

Las agencias de empleo tienen como objetivo, únicamente, la contratación de personas trabajadoras del hogar a cambio de una retribución pagada por la persona empleadora del hogar. Las agencias de empleo están prohibidas de cobrar o afectar patrimonialmente a la persona trabajadora del hogar.

Asimismo, prohíbase que las agencias de empleo o cualquier otro tipo de empresa realice intermediación laboral o tercerización de servicios respecto del trabajo del hogar remunerado. Excepcionalmente, pueden brindarse servicios del hogar mediante empresas de intermediación, únicamente para servicios de carácter temporal.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene la obligación de controlar y hacer seguimiento a las Agencias de Empleo, debiendo exigir su registro obligatorio de acuerdo a lo establecido por normas de la materia, así como emitir las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento y prevenir supuestos de explotación o trata laboral.

Las agencias de empleo están obligadas a difundir la presente ley y participar activamente en su implementación; siendo un requisito obligatorio para su existencia y funcionamiento.

El reglamento establece las disposiciones aplicables que deben cumplir las agencias de empleo para la persona trabajadora, así como sus obligaciones y sanciones.

CAPÍTULO VI

RELACIONES COLECTIVAS

Artículo 22.- Relaciones Colectivas

La persona trabajadora del hogar tendrá expedito el derecho a la libertad sindical en el presente ámbito, conforme a la Constitución Política vigente y las leyes sobre la materia.



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá implementar medidas de promoción y fomento de la libertad sindical para la persona trabajadora y la persona empleadora del hogar.

CAPÍTULO VII

MIGRACION LABORAL PROTEGIDA

Artículo 23.- Migración laboral protegida

La persona trabajadora del hogar, en condiciones de migración interna o externa, tiene derecho a la protección legal para prevenir la explotación o trata laboral, debiendo garantizarse el cumplimiento de la presente ley para este efecto y la cooperación entre gobiernos nacionales y/o locales para una efectiva protección de la migración interna o externa de la persona trabajadora del hogar.

CAPÍTULO VIII

LABOR INSPECTIVA

Artículo 24.-Labor inspectiva

De conformidad con el artículo 5° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el inspector está facultado a ingresar, en el día y hora que disponga, al domicilio donde se desarrolla el trabajo del hogar, siempre que cuente con el consentimiento de la persona empleadora o con la autorización judicial oportuna. Dicha autorización judicial se tramita ante el juzgado de paz letrado del ámbito territorial de actuación, el cual debe resolverse, bajo responsabilidad, en el término de veinticuatro (24) horas, de conformidad con el artículo 67° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Artículo 25.- Fortalecimiento de la Autoridad Inspectora

Como parte de las medidas para la eliminación del trabajo forzoso o infantil, la autoridad inspectora de trabajo puede disponer, en el marco del procedimiento sancionador y mediante decisión debidamente motivada, la adopción de medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final del procedimiento y coadyuven con la tutela efectiva de las personas en situaciones de trabajo forzoso o infantil que se desarrollen en el marco de las relaciones de trabajo del hogar.



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

Mediante decreto supremo se emitirán las medidas provisionales en situaciones del trabajo forzoso y/o infantil, y otras disposiciones necesarias para el cumplimiento de lo señalado en el presente artículo.

Artículo 26.- Tutela urgente

En situaciones de urgencia en las que se pone en riesgo la integridad, salud y seguridad de la persona trabajadora del hogar, con énfasis en el derecho a vivir una vida libre de violencia, la inspección de trabajo debe garantizar la protección de estos derechos, sin que sea exigible la autorización judicial, entre ellas se encuentran las siguientes:

1. Cuando la persona trabajadora del hogar tenga residencia en el domicilio de la persona empleadora, con especial énfasis en la persona trabajadora del hogar adolescente y adulta mayor;
2. Cuando se produzca un caso de flagrancia delictiva en contra de la persona trabajadora del hogar, de conformidad con la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, Ley 30364.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - Derechos adquiridos e irrenunciables

No se podrán reducir las remuneraciones y otros derechos que se paguen a la persona trabajadora del hogar, a la fecha de la aprobación de la presente ley. Los derechos reconocidos en la presente ley son irrenunciables.

SEGUNDA. - Aplicación supletoria

Son de aplicación supletoria las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada.

TERCERA. - Competencia del MTPE

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

CUARTA. - Reglamentación de la Ley



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con los sectores competentes, reglamentará la presente Ley en un plazo no mayor de noventa (90) días desde su promulgación.

QUINTA. - Registros y formatos referenciales

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementará un registro de personas empleadoras y personas trabajadoras del hogar. Dentro de los noventa (90) días de promulgado el Reglamento de la presente Ley, la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) adecua su normativa para garantizar la existencia del referido registro.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprueba, dentro de un plazo de sesenta (60) días de publicada la presente Ley, los siguientes formatos:

- a) Modelos de contratos de trabajo del hogar.
- b) Modelo de boletas de pago que emitirán la persona empleadora del hogar.

SEXTA. - Día Nacional de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar

Declárese el treinta (30) de marzo como Día Nacional de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar. El mismo que será Día No Laborable Compensable y remunerado a nivel nacional para todas las personas que desarrollan dicha labor. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es responsable de fomentar y organizar actividades conmemorativas de esta fecha.

SÉPTIMA. - Diálogo Social y Difusión

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria y las organizaciones sindicales representantes de las personas trabajadoras del hogar, conformarán la "Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar". Su carácter es permanente, en el marco del Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo. La Mesa de Trabajo sesiona por lo menos una (1) vez al mes.

La Mesa de Trabajo tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Elaborar cada dos años, antes del mes de marzo, un Plan de acción bianual con metas para el cumplimiento de las disposiciones de la presente ley y la protección en general de los derechos de la persona trabajadora del hogar. Dicho Plan será aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por Resolución Ministerial.



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

- b) Elaborar reportes de cumplimiento de los planes bianuales de acción con periodicidad anual, los cuales serán remitidos al Despacho Viceministerial de Trabajo.
- c) Desarrollar, en coordinación con los gobiernos regionales, campañas informativas de difusión de los derechos laborales, de seguridad social, y de seguridad y salud que corresponden a la persona trabajadora del hogar, así como de los mecanismos institucionales para su defensa.
- d) Programar acciones anuales de orientación y fiscalización en el trabajo del hogar.
- e) Realizar diagnósticos sobre la problemática de la persona trabajadora del hogar.
- f) Proponer medidas para mejorar las condiciones laborales de este colectivo.
- g) Realizar reuniones de coordinación con organizaciones de la sociedad civil y/o profesionales especializados en la materia, nacionales o internacionales.
- h) Otras funciones que la Mesa de Trabajo considere necesarias para el acompañamiento tripartito de la competencia del sector.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA. - Modificación del artículo 9 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo

Modifica el artículo 9 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el que queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 9.- Legitimación especial

9.1 Las pretensiones derivadas de la afectación al derecho a la no discriminación en el acceso al empleo, de los **derechos de las personas trabajadoras del hogar** o del quebrantamiento de las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil pueden ser formuladas por los afectados directos, una organización sindical, una asociación o institución sin fines de lucro dedicada a la protección de derechos fundamentales con solvencia para afrontar la defensa a criterio del juez, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público (...).



Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. - Derogación

Derogan la Ley 27986, sus normas modificatorias y todas las normas que se opongan a la presente Ley.

Salvo mejor parecer
En Sala de Comisiones
Lima, 14 de junio de 2019

TANIA EDITH PARIONA TARQUI
Presidenta

TAMAR ARIMBORGO GUERRA
Vicepresidenta

GLADYS ANDRADE SALGUERO DE ÁLVAREZ
Secretaria

BETTY GLADYS ANANCULI GÓMEZ
Miembro Titular

CECILIA ISABEL CHACÓN DE VETTORI
Miembro Titular



COMISIÓN DE MUJER Y FAMILIA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los
Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR,
2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto
sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

ANA MARÍA CHOQUEHUANCA DE VILLANUEVA
Miembro Titular

LUZ REBECA CRUZ TÉVEZ
Miembro Titular

ALBERTO DE BELAUDE DE CÁRDENAS
Miembro Titular

SONIA ECHEVARRIA HUAMÁN
Miembro Titular

MARIA ELENA FORONDA FARRO
Miembro Titular

JUAN CARLOS GONZALES ARDILES
Miembro Titular

INDIRA ISABEL HUILCA FLORES
Miembro Titular

MARÍA RAMOS ROSALES
Miembro Titular



COMISIÓN DE MUJER Y FAMILIA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR, 2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

LILIANA MILAGROS TAKAYAMA JIMÉNEZ
Miembro Titular

YENI VILCATOMA DE LA CRUZ
Miembro Titular

**Miembro Titular – Célula Parlamentaria
Aprista**

Miembro Titular – Fuerza Popular

ALEJANDRA ARAMAYO GAONA
Miembro Accesitario



MARCO ARANA ZEGARRA
Miembro Accesitario



COMISIÓN DE MUJER Y FAMILIA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Dictamen de la Comisión de Mujer y Familia recaído en los
Proyectos de Ley Nros. 325/2016-CR, 666/2016-CR, 889/2016-CR,
2884/2017- CR, 3027/2017- CR y 4096/2018-CR, que propone Texto
sustitutorio sobre la Ley de Trabajadoras y trabajadores del hogar.

MERCEDES ARÁOZ FERNÁNDEZ
Miembro Accesitario

KARINA JULIZA BETETA RUBÍN
Miembro Accesitario

NELLY CUADROS CANDIA
Miembro Accesitario

MARISA GLAVE REMY
Miembro Accesitario

LUCIANA MILAGROS LEON ROMERO
Miembro Accesitario

ALBERTO EUGENIO QUINTANILLA CHACON
Miembro Accesitario

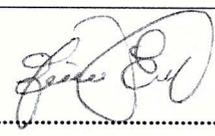
ESTHER SAAVEDRA VELA
Miembro Accesitario

KARLA MELISSA SCHAEFER CUCULIZA
Miembro Accesitario

COMISIÓN DE MUJER Y FAMILIA
Periodo Anual de Sesiones 2018-2019
Segunda Legislatura
Relación de asistencia de la 6° Sesión Extraordinaria

Lima, viernes 14 de junio de 2019
horas 13:30
Edif. Palacio Legislativo – Sala “Francisco Bolognesi”

MESA DIRECTIVA

	1. PARIONA TARQUI, TANIA EDITH Presidenta Nuevo Perú		✓
---	---	---	---

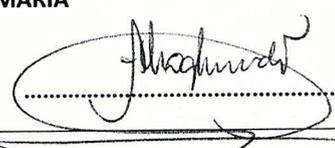
	2. ARIMBORGO GUERRA, TAMAR Vicepresidenta Fuerza Popular		
---	---	---	--

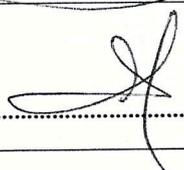
	3. ANDRADE SALGUERO DE ÁLVAREZ, GLADYS GRISELDA Secretaria Fuerza Popular		✓
---	--	---	---

MIEMBROS TITULARES

	4. ANANCULI GÓMEZ, BETTY GLADYS Fuerza Popular		
---	--	---	--

	5. CHACÓN DE VETTORI, CECILIA ISABEL Fuerza Popular		
---	---	---	--

	6. CHOQUEHUANCA DE VILLANUEVA, ANA MARÍA Peruanos Por El Kambio		✓
---	---	--	---

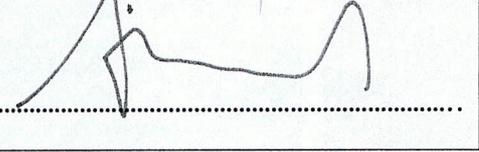
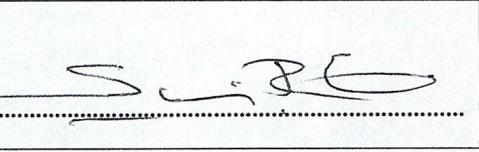
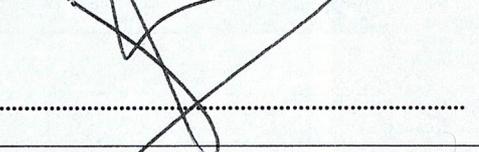
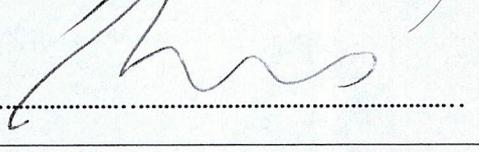
	7. CRUZ TÉVEZ, LUZ REBECA Alianza para el Progreso		✓
---	--	--	---

Hora de inicio: Hora de término:

¹ El 15 de febrero de 2019, se inició sesión informativa con el desarrollo de los puntos 1 y 2 de la Agenda

COMISIÓN DE MUJER Y FAMILIA
Periodo Anual de Sesiones 2018-2019
Segunda Legislatura
Relación de asistencia de la 6ª Sesión Extraordinaria

Lima, viernes 14 de junio de 2019
horas 13:30
Edif. Palacio Legislativo – Sala “Francisco Bolognesi”

	<p>8. DE BELAÚNDE DE CÁRDENAS, ALBERTO¹ Bancada Liberal</p>	
	<p>9. ECHEVARRIA HUAMÁN, SONIA Grupo Parlamentario Cambio 21</p>	
	<p>10. FORONDA FARRO, MARIA ELENA Frente Amplio Por Justicia, Vida y Libertad</p>	<p>Suspendida</p>
	<p>11. GONZALES ARDILES, JUAN CARLOS EUGENIO Fuerza Popular</p>	
	<p>12. HUILCA FLORES, INDIRA ISABEL Nuevo Perú²</p>	
	<p>13. RAMOS ROSALES, MARÍA Fuerza Popular</p>	<p>LICENCIA</p>
	<p>14. TAKAYAMA JIMÉNEZ, LILIANA MILAGROS Fuerza Popular</p>	<p>DISPENSA</p>
	<p>15. VILCATOMA DE LA CRUZ, YENI Fuerza Popular</p>	<p>DISPENSA</p>

¹ Espacio cedido por el Grupo Parlamentario de Acción Popular

² Espacio cedido por el Grupo Político Peruanos Por El Cambio

Hora de inicio: Hora de término:

¹ El 15 de febrero de 2019, se inició sesión informativa con el desarrollo de los puntos 1 y 2 de la Agenda

COMISIÓN DE MUJER Y FAMILIA
Periodo Anual de Sesiones 2018-2019
Segunda Legislatura
Relación de asistencia de la 6° Sesión Extraordinaria

Lima, viernes 14 de junio de 2019
horas 13:30
Edif. Palacio Legislativo – Sala “Francisco Bolognesi”

	<p>16. Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
--	--

	<p>17. Célula Parlamentaria Aprista</p> <p>.....</p>
--	--

MIEMBROS ACCESITARIOS

	<p>1. ARAMAYO GAONA, ALEJANDRA Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
---	---

	<p>2. ARANA ZEGARRA, MARCO Frente Amplio por Justicia, Vida y Libertad</p> <p style="text-align: right;">  </p>
---	--

	<p>3. ARÁOZ FERNÁNDEZ, MERCEDES ROSALBA Peruanos Por El Kambio</p> <p>.....</p>
---	--

	<p>4. BETETA RUBÍN, KARINA JULIZA Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
---	--

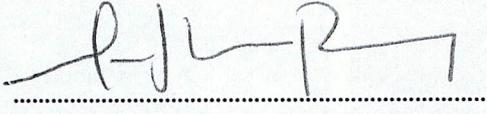
	<p>5. CUADROS CANDIA, NELLY Fuerza Popular</p> <p>.....</p>
---	--

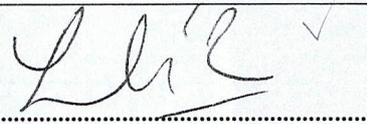
Hora de inicio: Hora de término:

¹ El 15 de febrero de 2019, se inició sesión informativa con el desarrollo de los puntos 1 y 2 de la Agenda

COMISIÓN DE MUJER Y FAMILIA
Periodo Anual de Sesiones 2018-2019
Segunda Legislatura
Relación de asistencia de la 6° Sesión Extraordinaria

Lima, viernes 14 de junio de 2019
horas 13:30
Edif. Palacio Legislativo – Sala “Francisco Bolognesi”

	6. GLAVE REMY, MARISA Nuevo Perú	
---	--	--

	7. LEÓN ROMERO, LUCIANA MILAGROS Célula Parlamentaria Aprista	
---	---	---

	8. QUINTANILLA CHACON, ALBERTO EUGENIO Nuevo Perú	
---	---	--

	9. SAAVEDRA VELA, ESTHER Fuerza Popular	
--	---	--

	10. SCHAEFER CUCULIZA, KARLA MELISSA Fuerza Popular	
---	---	--

Hora de inicio: Hora de término:

¹ El 15 de febrero de 2019, se inició sesión informativa con el desarrollo de los puntos 1 y 2 de la Agenda

Lima, 13 de junio de 2019

OFICIO No.662-2018-2019-TAG/CR

Señora
TANIA PARIONA TARQUI
Presidenta
Comisión de la Mujer y Familia
Presente.-

De mi mayor consideración:

Me es grato saludarlo muy cordialmente y por especial encargo de la Congresista Tamar Arimborgo Guerra, poner en su conocimiento que no será posible su asistencia a la Sexta Sesión Extraordinaria que se llevará a cabo el día viernes 14 de junio del presente, a las 13:45 hrs en la Sala "Francisco Bolognesi" del Palacio Legislativo, por encontrarse de viaje cumpliendo funciones de representación propias de su labor parlamentaria.

Por tal motivo, agradeceré a usted se sirva tramitar la licencia correspondiente.

Atentamente



David D. Chuquispuma Campos
Asesor Congresista Tamar Arimborgo Guerra

ddch



15:43



CONGRESO
REPÚBLICA

Lima, 05 de junio del 2019

Oficio N° 00075-2018-2019/CCHD-CR

Señor
Daniel Enrique Salaverry Villa
Presidente
Congreso de la República
Presente.-

De mi mayor consideración,

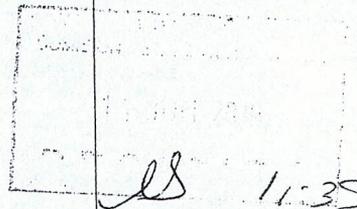
Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de saludarlo y hacer de su conocimiento que por razones personales me encontraré fuera de la ciudad de Lima, del 06 hasta el 14 de junio, motivo por el cual agradeceré se sirva tramitar la licencia correspondiente sin goce de haber.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente



Cecilia Chacón De Vettori
Cecilia Chacón De Vettori
Congreso de la República



www.congreso.gob.pe / pcherres@congreso.gob.pe Plaza Bolívar, Av. Abancay s/n – Lima Perú
Central Telefónica: 311-7777 anx 7926.

Lima, 13 de junio del 2019.

OFICIO N° 432 -2018-2019/MCRR-CR

Señor:
Congresista Tania Pariona Tarqui
Presidente de la Comisión de la Mujer y Familia
Presente. -

Asunto: SOLICITO DISPENSA A SESION

De mi especial consideración:

Me es grato de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle, que, por motivo de Salud, no podré asistir a la Sexta Sesión Extraordinaria, programada para el viernes 14 de junio de 2019 a las 13:45 horas, por tal motivo solicito la dispensa correspondiente.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad, para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Adjunto Descanso Medico

Atentamente:



MARIA CANDELARIA RAMOS ROSALES
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA



Congreso de la República

CERTIFICADO MÉDICO

El médico que suscribe, certifica que la Señora Congressista RAMOS ROSALES, MARÍA CANDELARIA , presenta un cuadro de J00.X y M54.9 (Según Código Internacional de Enfermedades CIE-10). Siendo evaluada, se le indica tratamiento y descanso médico por 48 horas a partir de las 15:20 horas del día de hoy.

Se expide el presente certificado para los trámites administrativos correspondientes.

Lima, 13 de junio de 2019.


Dr. Pavel Antezana Bendezú

CMP 37845

Dr. Pavel Antezana Bendezú

C.M.P. 37845

 Clínica Internacional

44

Lima, 14 de junio de 2019

OFICIO N° 420 - 2018-2019-LMTJ-CR

Señora Congresista
TANIA PARIONA TARQUI
Presidenta de la Comisión de la Mujer y Familia
Congreso de la República
Presente. -

De mi mayor consideración:

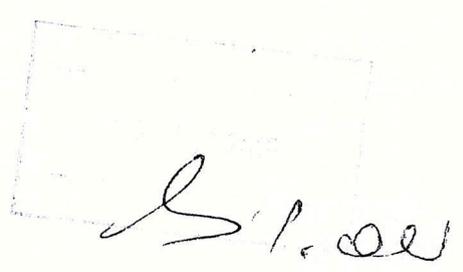
Tengo el agrado de dirigirme a usted, por especial encargo de la señora Congresista Milagros Takayama Jiménez, para expresarle mi saludo cordial, y a la vez solicitar **Licencia para la sesión de la comisión que usted preside, del día de Hoy viernes 14 de junio del presente año**, por tener que asistir a otra reunión, a la misma hora coordinada con antelación.

Sin otro en particular, aprovecho la oportunidad para expresarle a usted los sentimientos de mi mayor consideración y estima.

Atentamente,




RONALD ZUZUNAGA SILVA
Asesor del Despacho de la Congresista
Milagros Takayama Jiménez



Jr. Azángaro 468, oficina 208 - Lima
Teléfono: 3117216
Oficina Descentralizada: Calle Tacna N° 518 - Chiclayo
Teléfono: (074) 262079

45

Lima, 14 junio de 2019

CARTA N° 105-2019/YVDLC-CR

**SEÑORA CONGRESISTA:
TANIA PARIONA TARQUI
PRESIDENTA DE LA COMISION DE MUJER Y FAMILIA**

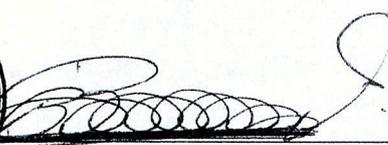
Presente.

ASUNTO : EL QUE INDICA

Sírvase la presente para saludarla, y a su vez, por especial encargo de la Congresista Yeni Vilcatoma De La Cruz, manifestarle que la misma no podrá asistir a la SEXTA SESION EXTRAORDINA; programada para el día de hoy Viernes 14 de Junio del presente a horas 01:30 pm, por encontrarse realizando acciones de labor parlamentaria, lo cual impidió presentarse en vuestra comisión, SOLICITO sírvase considerar la licencia respectiva conforme el literal b) del artículo 52 del Reglamento del Congreso.

Agradeciendo la atención brindada a la presente, hago propicia la ocasión para reiterarle mi mayor consideración y estima personal

Atentamente

Abogado Ricardo Bustinza Aguilar
Asesor Principal
Congresista Yeni Vilcatoma De La Cruz