

Proyecto de Ley Nº 4096/2018-CR



PROYECTO DE LEY QUE
RECONOCE DERECHOS EN
IGUALDAD Y ACCESO A
SALUD Y PENSIONES NO
CONTRIBUTIVAS PARA
TRABAJADORAS Y
TRABAJADORES DEL HOGAR

Los congresistas de la República que suscriben, **Marisa Glave Remy**, Alberto Quintanilla Ch., Richard Arce C., Manuel Dammert, Katia Gilvonio C., Indira Huilca F., Edgar Ochoa P., Oracio Pacori M., Tania Pariona T. y Horacio Zeballos P. y. en ejercicio del derecho a iniciativa en la formulación de leyes que confiere el Art. 107 de la Constitución Política del Perú y los Art. 74° y 75° del Reglamento del Congreso, pone a consideración del Congreso de la Republica el siguiente proyecto de ley:

FORMULA LEGAL:

El Congreso de la República
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE RECONOCE DERECHOS EN IGUALDAD Y ACCESO A SALUD Y PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS PARA TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene como objeto reconocer iguales derechos a los regulados en el régimen laboral de la actividad privada para las trabajadoras y trabajadores del hogar; así como, otorgar pensión no contributiva y acceso a salud gratuita para las trabajadoras y trabajadores del hogar mayores de sesenta y cinco (65) años que hayan realizado trabajo del hogar antes de la vigencia de la presente ley.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

La presente ley regula la relación laboral entre trabajadoras y trabajadores del hogar y sus empleadores; entendiéndose por **trabajo del hogar** al trabajo realizado en un hogar u hogares a cuenta ajena, bajo subordinación y que genera el pago de una retribución; la labor realizada por el la trabajadora o trabajador del hogar no debe significar un lucro o beneficio económico para la parte empleadora o sus familiares. No invalida esta condición que la trabajadora o trabajador tenga

Las trabajadoras y trabajadores del hogar están sujetas al régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 3.- Violencia de género y acoso en el trabajo

El término «violencia de género» se entiende como la violencia y acoso que se dirige contra una persona en razón de su sexo o género o que afecta de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, siendo población más expuesta a violencia de género y acoso en el ámbito del trabajo, las trabajadoras del hogar.

La violencia de género y el acoso constituyen riesgos psicosociales dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 4.- Derechos

Todo trabajo del hogar realizado bajo relación de dependencia y subordinación respecto de un empleador o empleadora da lugar a todos los derechos que se desprenda de las normas que regulan el régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 5.- El contrato de trabajo del hogar

5.1 El contrato de trabajo del hogar se inscribe en el marco de trabajo digno que se realiza sin discriminación, con respecto de derechos fundamentales, permite una remuneración equitativa y suficiente y proporciona seguridad social.

5.2 El contrato de trabajo para la prestación de servicios de las trabajadoras y trabajadores del hogar se celebra por escrito, y contiene al menos, la siguiente información:

- a. Nombre y apellidos del empleador y del trabajador o trabajadora;
- b. Dirección del lugar o los lugares de prestación de servicios;
- c. Fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- d. Labores específicas del trabajo por realizar;
- e. Monto de la remuneración y la periodicidad de los pagos;
- f. Jornada de Trabajo;
- g. Día previsto para el goce del descanso semanal
- h. Suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- i. Las condiciones de traslado de la trabajadora o el trabajador del hogar a su localidad o país de origen, cuando corresponda y sea acordado por las partes.
- j. las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

5.2. Las relaciones de trabajo iniciadas con anterioridad deberán regularizarse a través de contratos de trabajo escritos.

5.3. Un nuevo contrato o la regularización del mismo sobre relaciones de trabajo anteriores, no inhibe ni desconoce beneficios o derechos.

5.4. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elabora publica un modelo referencia del contrato de trabajo del hogar.

Artículo 6.- Seguridad y Salud en el Trabajo

Las trabajadoras y trabajadores del hogar tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, libre de riesgos y peligros laborales y bajo una cultura de prevención, aplicándose las medidas dispuestas en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo,

Artículo 7.- Seguridad Social

7.1. Las trabajadoras y trabajadores del hogar de sesenta y cinco (65) años de edad o más que hayan realizado trabajo del hogar antes de la vigencia de la presente ley serán beneficiarias del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65".

7.2 Las trabajadoras y trabajadores del hogar de sesenta y cinco (65) años de edad o más que hayan realizado trabajo del hogar antes de la vigencia de la presente ley son afiliadas al seguro gratuito del Sistema Integral de Salud (SIS Gratuito).

7.3 Las trabajadoras y trabajadores del hogar de sesenta y cinco (65) años de edad a más tendrán derecho a "Pensión 65" y "Seguro Gratuito del Sistema Integral de Salud (SIS Gratuito)", si cumplen con los siguientes requisitos:

1. No ser beneficiaria de pensión de jubilación, viudez, solidaria o similar, de carácter contributivo o no contributivo, ni tener ningún tipo de seguro de salud privado o público directa o indirectamente.
2. No tener aportes al Sistema Privado de Pensiones (SPP) ni más de 4 años y 11 meses de aportes al Sistema Nacional de Pensiones (SNP).
3. No encontrarse desempeñando cualquier actividad económica en relación de dependencia.
4. Acreditar haber realizado trabajo del hogar por cuenta ajena.

Artículo 8.- Tutela Urgente

En situaciones de urgencia en las que está en peligro derechos fundamentales o en donde la demora pone en riesgo la salud y seguridad de la trabajadora y trabajador del hogar, así como, sus derechos a la libertad sindical, a la igualdad y no discriminación, al trabajo y a vivir una vida libre de violencia, la inspección de trabajo puede ingresar sin autorización previa al centro de trabajo.

Artículo 9.- Lineamientos de políticas

El Estado peruano reconoce al trabajo, en sus diversas modalidades, como objetivo de atención prioritaria y un medio de realización de la persona en igualdad de oportunidades sin discriminación; y garantiza la integridad personal y la proscripción de toda forma de violencia física, psíquica y moral, de acuerdo a la Constitución Política del Perú. Para efectos de la presente ley el Estado es responsable de:

de oportunidades sin discriminación; y garantiza la integridad personal y la proscripción de toda forma de violencia física, psíquica y moral, de acuerdo a la Constitución Política del Perú. Para efectos de la presente ley el Estado es responsable de:

1. Promover políticas dirigidas a eliminar todas las formas de discriminación contra las trabajadoras y trabajadores del hogar, con especial atención en las mujeres por situación de embarazo, edad, etnia, rasgos físicos, estado civil o cualquier otro.
2. Adoptar, en consulta con las trabajadoras y trabajadores, así como, con sus representantes, una política relativa a todas las formas de violencia y acoso, identificando y evaluando los riesgos, las medidas para prevenir y controlar los mismos e informar y capacitar a los trabajadoras y trabajadores sobre los peligros y riesgos y las medidas de prevención y protección de violencia y acoso identificados.
3. Adoptar medidas para asegurar que las trabajadoras y trabajadores del hogar sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, al inicio de la prestación de servicios.
4. Generar campañas dirigidas a promover centros de trabajo de trabajadoras y trabajadores del hogar como lugares libres de violencia física, psicológica, económica o sexual; se debe tener en cuenta que los hogares se constituyen como centros de trabajo del hogar.
5. Otorgar atención prioritaria y promover programas integrales para las trabajadoras y trabajadores del hogar de sesenta y cinco (65) años de edad o más en estado de indefensión.
6. Adoptar medidas adecuadas para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del hogar, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de arribar a convenios colectivos que regulen las condiciones de empleo.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERA: Supletoriedad

En lo que no se oponga a lo dispuesto a la presente ley, le son aplicables a las relaciones laborales de las trabajadoras y trabajadores del hogar las disposiciones del régimen general de la actividad privada.

SEGUNDA: Derogación

Derógase, modifícase o déjese sin efecto, según sea el caso, toda disposición normativa que se oponga a la presente Ley

TERCERA: Día Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar

Declárese el treinta (30) de marzo como Día Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, considerándose día no laborable y remunerado para las trabajadoras y trabajadores que realicen la mencionada labor a nivel nacional.

CUARTA: Reglamentación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá reglamentar la presente ley en un plazo no mayor a sesenta (60) días hábiles.

DISPOSICIONES FINALES MODIFICATORIAS

PRIMERA: Modificación del artículo 5 de la Ley N° 29783

Artículo 5. Esferas de acción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

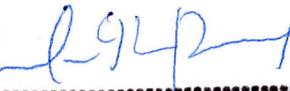
La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores:

- a) Medidas para combatir los riesgos profesionales en el origen, diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (como los lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos, operaciones y procesos).
- b) Medidas para controlar y evaluar los riesgos y peligros de trabajo en las relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y en la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.
- c) **Medidas para prevenir, controlar y sancionar riesgos psicosociales vinculados con violencia de género incluido acoso o hostigamiento sexual en el trabajo, para favorecer un ambiente de trabajo saludable, respetuoso, que fomente la igualdad entre mujeres y hombres y libre de violencia; poniendo especial énfasis en colectivos más afectados o vulnerabilizados.**
- d) Medidas para la formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene.
- e) Medidas de comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y en todos los niveles apropiados, hasta el nivel nacional inclusive.

- f) Medidas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador en casos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, y establecer los procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral por discapacidad temporal o permanente.


RICHARD ARCE CECERES
Directivo Portavoz
Grupo Parlamentario Nuevo Perú




MARISA GLAVE REMY
Congresista de la República


ALBERTO QUINTANILLA CHACON
Congresista de la República


Graciela Patrón


Meryll R. Arce


Richard Arce


ORACIO PACORI




Katia Lucia Gilhaus.C.


Paula

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente proyecto propone una ley de trabajadoras y trabajadores del hogar basada en los parámetros y tratados internacionales sobre derechos humanos laborales.

Ha sido elaborado con la participación activa de la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú – FENTTRAHOP, Federación de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar Remunerador del Perú - FENTRAHOGARP, Sindicato de trabajadoras y trabajadores del hogar Región Lima –SINTTRAHOL, Sindicato Nacional De Trabajadoras Del Hogar del Perú – SINTRAHOGAR.

I. SITUACIÓN Y REGULACIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR

En el Perú, en el año 2017, el número de trabajadoras y trabajadores del hogar representó el 2,9% del total de la población económicamente activa (PEA) ocupada en el Perú¹. El 96% son mujeres, considerado el trabajo del hogar remunerado como una de las ocupaciones con más baja calidad de empleo; preocupando –particularmente- la baja tasa de registro a cargo de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria que a junio de 2015 ascendió a 105,970² constituyendo casi el 30% del total de trabajadoras del hogar, encontramos que hay una persistente tasa de informalidad que afecta significativamente a las mujeres.

Esta situación reproduce inequidades, tales como que el 78% de las trabajadoras del hogar percibe un sueldo por debajo de la remuneración mínima vital. Agravándose la situación en la tercera edad, pues de acuerdo a cifras con relación al acceso al sistema de pensiones, sólo el 12.6% de personas que se dedica al trabajo doméstico remunerado está afiliada a un sistema de pensiones³.

Un aspecto preocupante es en relación a las jornadas laborales y que las mismas -en el caso de las trabajadoras y trabajadores del hogar- tienen uno de los porcentajes más altos y muy superiores al máximo reconocido legal y constitucional (48 horas a la semana); siendo que -de acuerdo a la información de la Defensoría del Pueblo- entre los años 2010 y 2014 las

¹ INEI. Informe Técnico sobre condiciones de vida en el Perú, 2018

² Defensoría del Pueblo. Informe de Adjuntía N° 001-2016-DP/ADM, "Las trabajadoras del hogar en el Perú". Balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales. Abril 2016, Lima

³ Ibid, pp. 16

trabajadoras del hogar realizaban jornadas laborales entre 45% y 50% mayores a la jornada máxima legal, es decir, casi 24 horas más de labor a la semana.

Entre las recomendaciones de la Defensoría del Pueblo, a través de su Informe de Adjuntía N° 001-2016-DP/ADM del año 2016, están:

1. Reconocer a favor de las trabajadoras del hogar el derecho a la remuneración mínima vital
2. Establecer que el contrato de trabajo se celebre en forma escrita, a fin de facilitar su probanza.
3. Reconocer a favor de las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado derechos no menores a los que se reconocen para los demás trabajadores/as, en especial lo relativo a vacaciones, gratificaciones, feriados y CTS.
4. Aprobar y ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos,
5. Modificar normativa para trabajadoras y los trabajadores del hogar, a fin de:
 - a. Reconocer remuneración mínima vital (RMV).
 - b. Establecer que el contrato de trabajo del hogar se celebre en forma escrita, a fin de facilitar su probanza.
 - c. Reconocer a favor de las personas que realizan trabajo del hogar remunerado derechos no menores a los que se reconocen a favor de los demás trabajadores y trabajadoras; en especial en lo relativo a vacaciones, gratificaciones, sobretasa por laborar en días feriados y compensación por tiempo de servicios (CTS).
 - d. Aprobar e implementar planes para promover cumplimiento de derechos y fortalecer mesas de trabajo para seguimiento de compromisos tendientes al cumplimiento de derechos laborales y de coordinación intersectorial.
 - e. Adoptar medidas necesarias para fortalecer servicios de asistencia y defensa legal gratuita de las trabajadoras y los trabajadores del hogar.
 - f. Fortalecer la inscripción de trabajadores/as del hogar en el registro a cargo de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Tributación (SUNAT)
 - g. Fortalecer la labor inspectiva y de fiscalización, a través de SUNAFIL, en materia de trabajadoras del hogar, así como su trabajo de difusión y promoción de los derechos laborales de este sector; así como, fortalecer el Sistema Informático de Inspección de Trabajo (SIT) que permita informar sobre la forma en la que concluyen las denuncias presentadas ante la SUNAFIL, **poniendo**

especial énfasis en contar con información desagregada por sexo, edad, así como con información de las agencias de empleo que atienden a trabajadores/as del hogar.

Finalmente, la Defensoría del Pueblo subraya la necesidad de brindar espacios de capacitación a los funcionarios/as de la SUNAFIL en temas de género, derechos humanos e interseccionalidad a fin de mejorar la atención a favor de los y las trabajadores/as del hogar.

1. Ratificación del Convenio 189 de la OIT, Convenio sobre el Trabajo Decente para las trabajadoras y trabajadores del hogar

Con respecto a las recomendaciones de la Defensoría del Pueblo, relacionada a la aprobación y ratificación del Convenio 189, el 29 de abril de 2018 -a través del DS N° 083-2018-RE- fue remitido el expediente al Congreso de la República del Perú -para su aprobación- del Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo sobre Trabajo Decente para trabajadoras y trabajadores domésticos, iniciándose el trámite para su aprobación y posterior ratificación.

El 14 de junio de 2018 el Pleno del Congreso de la República del Perú aprobó por mayoría la ratificación del Convenio 189 de la OIT. Finalmente, el 05 de julio de 2018 fue promulgada la Resolución Legislativa N° 30811 que da cuenta de la aprobación del Convenio 189 y el 07 de julio publicado en el diario oficial El Peruano.

Como uno de los penúltimos pasos, el 17 de julio de 2018 fue publicado el Decreto Supremo N° 030-2018-RE que ratifica el "**Convenio sobre el Trabajo Decente para las trabajadoras y trabajadores del hogar**", meses después, el 26 de noviembre de 2018, fue depositado el instrumento de ratificación del Convenio 189 por la República del Perú quedando ratificado - formalmente- para su entrada en vigor para el Perú el 26 de noviembre de 2019, de acuerdo al artículo 21, párrafo 3 del Convenio 189. Frente a lo cual, el Convenio 189 de la OIT ingresará a nuestro ordenamiento con rango constitucional desde noviembre de 2019.

Hasta el momento, son 27 países los que han ratificado el Convenio 189 de la OIT, Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, que entro en vigor en setiembre de 2013 y que dispone el reconocimiento de un piso mínimo de derechos laborales para las trabajadoras y trabajadores del hogar y que constituye un marco de mayor igualdad laboral.

Es preciso subrayar, dentro del proceso de ratificación del Convenio 189 que el mismo busca ampliar el reconocimiento de estándares laborales de trabajo

decente para el sector de las trabajadoras y trabajadores del hogar poniendo énfasis en puntos claves como el salario mínimo, la limitación de la jornada de trabajo, las vacaciones y descansos remunerados, la protección de la maternidad, el acceso a la protección social y la protección de las trabajadoras domésticas migrantes⁴.

RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 189 DE LA OIT Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos <i>entrada en vigor: 05 septiembre 2013</i>		
PAIS	FECHA	SITUACIÓN
Alemania	20 septiembre 2013	En vigor
Argentina	24 marzo 2014	En vigor
Bélgica	10 junio 2015	En vigor
Bolivia,	15 abril 2013	En vigor
Brasil	31 enero 2018	En vigor
Chile	10 junio 2015	En vigor
Colombia	09 mayo 2014	En vigor
Costa Rica	20 enero 2014	En vigor
Dominicana, República	15 mayo 2015	En vigor
Ecuador	18 diciembre 2013	En vigor
Filipinas	05 septiembre 2012	En vigor
Finlandia	08 enero 2015	En vigor
Granada	12 noviembre 2018	No está en vigor entrará en vigor el 12.11.19
Guinea	25 abril 2017	En vigor
Guyana	09 agosto 2013	En vigor
Irlanda	28 agosto 2014	En vigor
Italia	22 enero 2013	En vigor
Jamaica	11 octubre 2016	En vigor
Mauricio	13 septiembre 2012	En vigor
Nicaragua	10 enero 2013	En vigor
Panamá	11 junio 2015	En vigor
Paraguay	07 mayo 2013	En vigor
Perú	26 noviembre 2018	No está en vigor entrará en vigor el 26.11.19
Portugal	17 julio 2015	En vigor
Sudáfrica	20 junio 2013	En vigor
Suiza	12 noviembre 2014	En vigor
Uruguay	14 junio 2012	En vigor

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460

En el mismo sentido, es preciso incluir el espíritu del Informe V de la 107^a reunión tripartita de la Conferencia Internacional de Trabajo acontecido en el

⁴ Centro de Documentación y Estudios (CDE), ONU Mujeres y Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina

2018, que recoge orientaciones destinadas a la erradicación de la violencia y acoso laboral, siendo consenso que el instrumento para confrontar la violencia y acoso en el mundo del trabajo sea un Convenio acompañado por una Recomendación.

2. Regulación comparada para trabajadoras y trabajadores del hogar

Las regulaciones nacionales de los países que han ratificado el Convenio 189 de la OIT expresan transformaciones que permiten el reconocimiento de derechos laborales en igualdad; en ese sentido, la Ley N° 27986 –Ley de Trabajadoras del Hogar- y su reglamento regulan el régimen laboral para trabajadoras del hogar en Perú y reconoce derechos en forma diferenciada al régimen laboral general en la actividad privada, tales como:

- Remuneración fijada por las partes
- Descansos remunerados en días feriados, con obligación de pago en caso sea laborado más un 50%.
- Descanso vacacional remunerado de 15 días
- Pago de gratificaciones en Fiestas Patrias y Navidad equivalente al 50% de la remuneración mensual en cada oportunidad.
- Derechos a cobertura de seguridad social en salud y pensiones
- Facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con un preaviso de quince (15) días o el pago de una indemnización equivalente a quince (15) días, en caso prescindir del preaviso.
- Jornada máxima legal de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

Regulación comparada sobre trabajo del hogar (*)		
País	Leyes	Derechos
Bolivia	Ley N° 2.450 De la Trabajadora del Hogar, del 9 de abril de 2003.	<ul style="list-style-type: none"> - Salario Mínimo Legal - Reconocimiento y pago de horas extras - Jornada máxima de trabajo - Contrato en forma escrita o verbal, será verbal cuando se pacte una duración mayor a un año. Si no se especifica será de duración indefinida. - Descanso semanal remunerado y descanso vacacional regulado por Ley General de Trabajo. - Protección frente al despido arbitrario - Protección a la maternidad - Inclusión en seguro social obligatorio - Deber de brindar alimentos y habitación adecuada. - Protección contra el acoso sexual en el trabajo.

Uruguay	Ley N° 18.065/2006 De Trabajo Doméstico, de 27 de noviembre de 2006	- Igualdad ante la ley laboral
Chile	Ley N° 20.255 de 17 de marzo de 2008. Ley N° 20.279 de 26 de junio de 2008. Ley N° 20.336 de 23 de marzo de 2009. Ley N° 20.786 de 19 de octubre de 2014.	- Ingreso mínimo legal. - Reconocimiento y pago de horas extras - Jornada máxima de trabajo - Descanso semanal remunerado. - Inclusión plena en el seguro social
Costa Rica	Ley N° 8726 de 02 de julio de 2009, Reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo, Ley N° 2. Ley del trabajo doméstico remunerado.	- Igualdad ante la ley laboral
Venezuela	Decreto con fuerza de ley N° 8.938, de 30 de abril de 2012, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras	- Igualdad ante la ley laboral
Ecuador	Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, de 31 de julio de 2012.	- Igualdad ante la ley laboral
Argentina	Ley N° 26.844 Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, de 3 de abril 2013.	- Igualdad ante la ley laboral
Paraguay	Ley N° 5.407 Del Trabajo Doméstico, de 12 de octubre de 2015.	- Reconocimiento y pago de horas extras - Jornada máxima de trabajo - Descansos legales diarios y semanales. - Estabilidad en el empleo. - Inclusión plena en el seguro social obligatorio.
(*) Centro de Documentación y Estudios (CDE), ONU Mujeres y Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina		

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de ley propone una regulación para trabajadoras y trabajadores del hogar que se adecue al Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos, ratificado por la República del Perú el 26 de noviembre de 2018, así como, la modificación de la regulación actual en materia de seguridad y salud en el trabajo, a fin de incluir medidas de prevención para los riesgos psicosociales generados por la violencia de género y acoso u hostigamiento sexual en el trabajo.

LEY N° 29783	TEXTO PROPUESTO
Artículo 5. Esferas de acción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe tener en cuenta las grandes esferas	Artículo 5. Esferas de acción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe tener en cuenta las grandes esferas

de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores:

- a) Medidas para combatir los riesgos profesionales en el origen, diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (como los lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos, operaciones y procesos).
- b) Medidas para controlar y evaluar los riesgos y peligros de trabajo en las relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y en la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.
- c) Medidas para la formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene.
- d) Medidas de comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y en todos los niveles apropiados, hasta el nivel nacional inclusive.
- e) Medidas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador en casos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, y establecer los procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral por discapacidad temporal o permanente.

de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores:

- a) Medidas para combatir los riesgos profesionales en el origen, diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (como los lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos, operaciones y procesos).
- b) Medidas para controlar y evaluar los riesgos y peligros de trabajo en las relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y en la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.
- c) **Medidas para prevenir, controlar y sancionar riesgos psicosociales vinculados con violencia de género incluido acoso o hostigamiento sexual en el trabajo, para favorecer un ambiente de trabajo saludable, respetuoso, que fomente la igualdad entre mujeres y hombres y libre de violencia; poniendo especial énfasis en colectivos más afectados o vulnerabilizados.**
- d) Medidas para la formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene.
- e) Medidas de comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y en todos los niveles apropiados, hasta el nivel nacional inclusive.
- f) Medidas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador en casos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, y establecer los procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral por discapacidad temporal o permanente.

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

El presente proyecto no genera ningún gasto al erario nacional ni costo negativo cumpliendo con lo señalado en el artículo 76° del Reglamento del Congreso de la República, en concordancia con el artículo 79° de la Constitución Política del Perú que indica que las iniciativas legislativas no pueden contener propuestas de creación ni aumento del gasto público. Por el contrario, prevé el reconocimiento de derechos en igualdad de condiciones y concretiza el mandato constitucional emanado de los tratados internacionales sobre derechos humanos, como el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, que reconocen al derecho laborales en igualdad de condiciones para las trabajadoras y trabajadores del hogar.