



El Grupo Parlamentario Nuevo Perú, a iniciativa de la congresista **Tania Pariona Tarqui**, las congresistas Marisa Glave Remy, Indira Huilca Flores, Katia Gilvonio Condezo, y los congresistas Alberto Quintanilla Chacón, Oracio Pacori Mamani, Richard Arce Cáceres, Horacio Zeballos Patrón, Manuel Dammert Ego Aguirre y Edgard Ochoa Pezo, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo establecido en los artículos 22-C, 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente:



PROYECTO DE LEY

LEY QUE INCORPORA EL ENFOQUE INTERCULTURAL A LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR

Artículo 1. Finalidad

La presente ley tiene la finalidad de contribuir a fortalecer la protección y promoción de los derechos de los pueblos indígenas u originarios y afrodescendientes en el ámbito de las relaciones laborales entre los trabajadores y trabajadoras del hogar y sus empleadores/as.

Artículo 2. Alcances

La presente ley es de aplicación al ámbito de las relaciones laborales entre los trabajadores y trabajadoras del hogar y sus empleadores/as.

Artículo 3. Prohibición de la discriminación

La presente ley prohíbe todo acto de discriminación racial y étnica contra los trabajadores y las trabajadoras del hogar, tales como:

1. Obligarles a realizar actos contrarios a los valores y prácticas sociales, culturales, religiosos y espirituales de sus pueblos y comunidad.
2. Obligarles a realizar actos que vayan en contra de sus tradiciones y su identidad.
3. La prohibición de usos y costumbres ancestrales, como condición de la relación de trabajo.



4. Establecer a los trabajadores o trabajadoras del hogar el uso de uniformes, mandiles, delantales o cualquier otra vestimenta o distintivo identificatorio, en espacios públicos o privados, fuera de la residencia o casa-habitación.
5. La prohibición del uso de cualquier calificativo, designación discriminatoria o racista, en el desenvolvimiento de la relación laboral, pudiendo ser objeto de denuncia ante la autoridad laboral o policial respectiva.
6. Otros que se establezca mediante norma reglamentaria o que estén recogidas en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Artículo 4. Obligaciones de los empleadores y las empleadoras

Son obligaciones de los empleadores y las empleadoras, las siguientes:

1. Respetar la identidad cultural de los trabajadores y las trabajadoras del hogar, en el ámbito de la relación laboral.
2. Brindar a los trabajadores y las trabajadoras del hogar indígenas u originarios/as y afrodescendientes, un trato respetuoso acorde a la dignidad humana, absteniéndose de cualquier tipo de maltratos físicos y psicológicos.
3. Suministrar a los trabajadores y trabajadoras del hogar que viven en el hogar una habitación adecuada e higiénica, que tenga acceso a baño y ducha para el aseo personal, así como la misma alimentación que consume el/la empleador/a.
4. Garantizar que la jornada de trabajo no interfiera con la educación básica del trabajador y la trabajadora del hogar.
5. Brindar facilidades necesarias para permitir el acceso a la educación superior, formación técnica o profesional del trabajador y la trabajadora del hogar.

Artículo 5. Campañas informativas

5.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de Cultura, desarrollan campañas informativas destinadas a difundir los derechos de los trabajadores y las trabajadoras del hogar indígenas u originarios/as y afrodescendientes, así como los mecanismos institucionales para su adecuada defensa y el pleno ejercicio de los mismos.

5.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de Cultura, realizan campañas informativas para eliminar prejuicios y estereotipos sobre los pueblos indígenas u originarios y afrodescendientes trabajadores y trabajadoras del hogar.

5.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio del Interior, desarrollan campañas informativas destinadas a prevenir el



delito de trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes indígenas u originarios y afrodescendientes.

5.4 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, desarrollan campañas informativas destinadas a 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.

Artículo 6. Competencia

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de Cultura, el Ministerio del Interior, y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables tienen competencia en la presente ley.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA.- Reglamentación de la Ley

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



TANIA EDITH PARIONA TARQUI
Congresista de la República

Indira Huéscar
J.J.C.F.
Marcos
Oracio Pasco
MARISA GUARIS
Katia Lucia Gilombi C.
Walter Ballón



EDGAR OCHOA PEZO
Directivo Portavoz Alterno
Grupo Parlamentario Nuevo Perú

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, ... 08 de Abril del 2019

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 4136 para su estudio y dictamen, a la(s) Comisión (es) de

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL;
PUEBLOS ANDINOS, AMAZÓNICOS Y
AFROPERUANOS, AMBIENTE Y
Ecológica.

64
GIANMARCO PAZ MENDOZA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



COMITÉ NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y ASesorÍA TÉCNICA
CONGRESO DE LA REPUBLICA



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Política del Perú reconoce en el artículo primero, que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado y en el artículo segundo se garantiza que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie puede ser discriminado en razón del sexo, al derecho a la vida, a la integridad moral, psíquica y física, al libre desarrollo y bienestar, así como a la igualdad ante la ley, proscribiendo la discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

En el Perú cerca de 8 millones de peruanos y peruanas se identifican como miembros de los pueblos indígenas (Censo INEI, 2017). Asimismo, de acuerdo a la base de datos del Ministerio de Cultura se tiene reconocidos 55 pueblos indígenas, así como 48 lenguas originarias reconocidas.

Del mismo modo, de acuerdo a las cifras oficiales en nuestro país tenemos 3.57 % de afrodescendientes (Censo INEI, 2017) lo cual significaría 828,841 personas.

No obstante, estas cifras realmente serían mayores debido a que la autoidentificación sería inferior como consecuencia de prejuicios derivados del racismo y la discriminación muy arraigados en nuestra sociedad.

En los últimos años ha habido un leve avance en instrumentos y mecanismos que buscan reconocer y proteger los derechos de los pueblos indígenas u originarios a nivel del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, pero es sabido que ni nuestras Constituciones ni nuestro ordenamiento jurídico han considerado adecuadamente nuestra diversidad cultural y lingüística.

Lo mismo ha sucedido en la Ley N° 27986, Ley de los trabajadores del hogar, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 03 de junio de 2003, cuyo Reglamento fue aprobado mediante el Decreto Supremo N° 015-2003-TR.

Como se puede apreciar, esta ley va a cumplir 16 años de vigencia, por lo que resulta importante revisar su alcance, efectividad y resultados, máxime si se tiene en consideración el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado el 16 de junio del año 2011 en la ciudad de Ginebra, durante la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo.

Nuestro país aprueba, a través de la Resolución Legislativa N° 30811, del 07 de julio de 2018, el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los



Trabajadores Domésticos, ratificado mediante el DS N° 030-2018-RE, de fecha 17 de julio de 2018, por lo que tiene carácter vinculante en nuestro ordenamiento jurídico.

El Convenio 189 establece que deben otorgarse condiciones de vida digna que respeten la privacidad de las trabajadoras y los trabajadores del hogar.

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), alrededor de 357,141 personas se dedican al trabajo del hogar remunerado (2,3% de la PEA), siendo el 95,8% del total mujeres (Defensoría del Pueblo, 2016).¹

Las personas trabajadoras del hogar realizan labores como aseo, cocina, lavado, asistencia, así como el cuidado de niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores, entre otras propias del mantenimiento de un hogar.²

La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), EsSalud y la Oficina de Normalización Previsional (ONP) han implementado acciones para facilitar el acceso de las trabajadoras del hogar a la seguridad social en salud y pensiones, no obstante, persisten brechas de género.³

De este modo, la Defensoría del Pueblo indica que, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza del INEI, el 38,7% no cuenta con un seguro de salud y sólo el 12,6% está afiliado a un sistema de pensiones.⁴

Entonces, los resultados oficiales, establecen que el 25% de la población peruana se considera parte de pueblos originarios y el 3.57% sería afrodescendientes. Es decir, estas poblaciones de ninguna manera constituyen un sector minoritario o en proceso de desaparición. Esto demanda la incorporación del enfoque intercultural en las políticas públicas, lo que implica revisar, por ejemplo, el marco normativo referido a los trabajadores y las trabajadoras del hogar más aún con la ratificación por parte del Estado peruano del Convenio 189 de la OIT.

Por ello consideramos necesario contribuir a fortalecer la protección y promoción de los derechos de los pueblos indígenas u originarios y afrodescendientes en el

¹ Ver en: <http://www.defensoria.gob.pe/blog/cuales-son-los-retos-pendientes-frente-a-la-situacion-de-las-trabajadoras-y-los-trabajadores-del-hogar-en-el-peru/>

² Ver en: <http://www.defensoria.gob.pe/blog/cuales-son-los-retos-pendientes-frente-a-la-situacion-de-las-trabajadoras-y-los-trabajadores-del-hogar-en-el-peru/>

³ Ver en: <http://www.defensoria.gob.pe/blog/cuales-son-los-retos-pendientes-frente-a-la-situacion-de-las-trabajadoras-y-los-trabajadores-del-hogar-en-el-peru/>

⁴ Ver en: <http://www.defensoria.gob.pe/blog/cuales-son-los-retos-pendientes-frente-a-la-situacion-de-las-trabajadoras-y-los-trabajadores-del-hogar-en-el-peru/>



ámbito de las relaciones laborales entre los trabajadores y trabajadoras del hogar y sus empleadores/as, teniendo en consideración los preocupantes niveles de racismo y discriminación que afectan de manera multidireccional a una parte importante de nuestra población.

Otro instrumento internacional es el Convenio 169 de la OIT, el cual data del año 1989, que:

garantiza el derecho de los pueblos indígenas y tribales a decidir sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar, en la medida de lo Convenio No 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes posible, su propio desarrollo económico, social y cultural.⁵

Al respecto, el numeral 1 del artículo 3 del Convenio 169 señala que: "Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos."⁶

En el mismo sentido, el numeral 2 del artículo 20 del referido Convenio establece que:

Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:

- a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;
- b) remuneración igual por trabajo de igual valor;
- c) asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;
- d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.⁷

⁵ Convenio 169 de la OIT, págs. 8 y 9. Ver en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf

⁶ Convenio 169 de la OIT, pág. 23. Ver en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf

⁷ Convenio 169 de la OIT, págs. 45 y 46. Ver en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf



Es importante mencionar que con fecha 13 de setiembre de 2007, el Convenio 169 fue reforzado mediante la Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, adoptada con una amplísima mayoría, por la Asamblea General de las Naciones Unidas.⁸

En uno de los considerandos del referido instrumento se señala que "todas las doctrinas, políticas y prácticas basadas en la superioridad de determinados pueblos o personas o que la propugnan aduciendo razones de origen nacional o diferencias raciales, religiosas, étnicas o culturales son racistas, científicamente falsas, jurídicamente inválidas, moralmente condenables y socialmente injustas".⁹

También es menester precisar que el numeral 3 del artículo 17 de la Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas establece que: "Las personas indígenas tienen derecho a no ser sometidas a condiciones discriminatorias de trabajo, entre otras cosas, empleo o salario."¹⁰

En el mismo sentido, el numeral 1 del artículo 21 de la Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas establece que: "Los pueblos indígenas tienen derecho, sin discriminación alguna, al mejoramiento de sus condiciones económicas y sociales, entre otras esferas, en la educación, el empleo, la capacitación y el readiestramiento profesionales, la vivienda, el saneamiento, la salud y la seguridad social."¹¹

En relación a la igualdad debemos señalar que hace referencia al reconocimiento de que todas las personas naturales gozan de la titularidad y ejercicio de los mismos derechos fundamentales. Como sabemos todas las personas humanas son iguales en dignidad.¹² En tal sentido, la discriminación es una desigualdad que se produce por la violación del principio de igualdad.

Acá conviene recordar el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que establece lo siguiente:

Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación

⁸ Convenio 169 de la OIT, pág. 10. Ver en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf

⁹ Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, pág. 84. Ver en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf

¹⁰ Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, pág. 105. Ver en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf

¹¹ Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, pág. 107. Ver en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf

¹² Art. I de la Declaración Universal de Derechos Humanos.



alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.¹³

De la misma manera, el artículo 24 de la referida Convención señala que "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley."¹⁴

Otro instrumento de relevancia es la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, cuyo numeral 1 del artículo 2 señala que "Los Estados partes condenan la discriminación racial y se comprometen a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas [...]"

En relación a la igualdad, el Tribunal Constitucional ha señalado:

que la igualdad [...] [en] cuanto principio, constituye el enunciado de un contenido material *objetivo* que, en tanto componente axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional, vincula de modo general y se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico. En cuanto derecho fundamental, constituye el reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional, la igualdad, oponible a un destinatario. Se trata del reconocimiento de un *derecho a no ser discriminado* por razones proscritas por la propia Constitución (origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras ("motivo" "de cualquier otra índole") que, jurídicamente, resulten relevantes. En cuanto constituye un derecho fundamental, el mandato correlativo derivado de aquél, respecto a los sujetos destinatarios de este derecho (Estado y particulares), será la *prohibición de discriminación*. Se trata, entonces, de la configuración de una prohibición de *intervención* en el mandato de igualdad¹⁵.

¹³ Convención Americana sobre Derechos Humanos. Ver en:
<http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/america/CADH/1969-CADH.htm>

¹⁴ *Idem*.

¹⁵ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, EXP. N° 0045- 2004-PI/TC, Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el Colegio de Abogados del Cono Norte de Lima, contra el artículo 3° de la Ley N.° 27466, modificatoria de la Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura, Fj. 20. <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00045-2004-AI.html>, (Visitado por última vez 9 de mayo de 2017). Recogido de la pág. 11 del dictamen recaído en el Proyecto de Ley 3693/2018-CR dela Comisión de Justicia y Derechos Humanos y Mujer y Familia.



Por lo tanto el Estado tiene la obligación de proteger el principio-derecho fundamental a la igualdad y no discriminación.

En tal sentido, con la presente iniciativa legislativa se propone contribuir a fortalecer la protección y promoción de los derechos de los pueblos indígenas u originarios y afrodescendientes en el ámbito de las relaciones laborales entre los trabajadores y trabajadoras del hogar y sus empleadores/as.

Además, la propuesta de ley prohíbe todo acto de discriminación racial y étnica contra los trabajadores y las trabajadoras del hogar, como por ejemplo obligarles a realizar actos contrarios a los valores y prácticas sociales, culturales, religiosos y espirituales de sus pueblos y comunidad; obligarles a realizar actos que vayan en contra de sus tradiciones y su identidad; la prohibición de usos y costumbres ancestrales, como condición de la relación de trabajo; establecer a los trabajadores o trabajadoras del hogar el uso de uniformes, mandiles, delantales o cualquier otra vestimenta o distintivo identificatorio, en espacios públicos o privados, fuera de la residencia o casa-habitación, entre otros.

Del mismo modo, la presente iniciativa de ley establece como obligaciones de los empleadores y las empleadoras, respetar la identidad cultural de los trabajadores y las trabajadoras del hogar, en el ámbito de la relación laboral; brindar a los trabajadores y las trabajadoras del hogar indígenas u originarios/as y afrodescendientes, un trato respetuoso acorde a la dignidad humana, absteniéndose de cualquier tipo de maltratos físicos y psicológicos; suministrar a los trabajadores y trabajadoras del hogar que viven en el hogar una habitación adecuada e higiénica, que tenga acceso a baño y ducha para el aseo personal, así como la misma alimentación que consume el/la empleador/a; garantizar que la jornada de trabajo no interfiera con la educación básica del trabajador y la trabajadora del hogar; brindar facilidades necesarias para permitir el acceso a la educación superior, formación técnica o profesional del trabajador y la trabajadora del hogar.

Finalmente, es importante recordar que está pendiente por parte del Congreso de la República aprobar la Convención Interamericana contra el Racismo, la discriminación Racial y formas conexas de Intolerancia, así como la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia.

REQUISITOS ESPECIALES

En mérito al inciso e) del artículo 76° del Reglamento del Congreso de la República, y como se evidencia en las páginas que componen el presente proyecto de ley, se debe señalar que la presente iniciativa legislativa tiene relación con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional: la Décima Primera Política de Estado "Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación", señala



que se promoverá y protegerá los derechos de los integrantes de las comunidades étnicas discriminadas.

EFFECTOS DE LA NORMA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

El proyecto de ley se ajusta al marco constitucional y legal nacional, así como a Convenios y Tratados Internacionales que el Estado peruano es Parte, al mismo tiempo fortalece el marco jurídico en materia de trabajadores y trabajadoras del hogar.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Con la aprobación de esta propuesta de ley se estaría asumiendo y cumpliendo una obligación pendiente del Estado conforme a la Constitución Política y el Convenio 169 y el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).