



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO**

TESIS

**“LA VULNERACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LAS
TRABAJADORAS DEL HOGAR, RESPECTO DE LA LEY
27986. LIMA CENTRO 2018”**

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTORES:

Bach. WILFREDO ISIDORO ANICAMA MORÁN

Bach. CRISPINA LORÍN FERNÁNDEZ ANTONIO

LIMA - PERÚ

2018

ASESOR DE TESIS

.....
Dr. JUAN HUMBERTO QUIROZ ROSAS

JURADO EXAMINADOR

.....
Dr. PERALES SANCHEZ ANAXIMANDRO ODILIO

Presidente

.....
Dra. VIZCARDO ROZAS NOEMI

Secretario

.....
Dr. FERNANDEZ MEDINA JUBENAL

Vocal

DEDICATORIA

A NUESTROS PADRES, que retaron a la vida por nosotros.

A NUESTROS HIJOS, que hicieron de nuestras vidas, un reto.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada Telesup por habernos dado la oportunidad de realizar el presente informe.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Por el presente documento Wilfredo Isidoro Anicama Morán, Identificado con D.N.I. 06976593 y Crispina Lorín Fernández Antonio Identificada con D.N.I. 41580068, bachilleres de la carrera de Derecho Corporativo, informamos que hemos elaborado la Tesis / Trabajo de Suficiencia Profesional denominada: **“LA VULNERACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR, RESPECTO DE LA LEY 27986. LIMA CENTRO. 2018.”** Para optar el Título Profesional de abogado, declaramos que este trabajo ha sido desarrollado íntegramente por los autores que lo suscriben y afirmamos que no existe plagio de ninguna naturaleza. Así mismo, dejamos constancia de que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo conforme a las normas APA, por lo que no se ha asumido como propias las ideas vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos como en Internet.

Así mismo, afirmamos que somos responsables de todo su contenido y asumimos, como autores, las consecuencias ante cualquier falta, error u omisión de referencias en el documento. Sabemos que este compromiso de autenticidad y no plagio puede tener connotaciones éticas y legales.

Por ello, en caso de incumplimiento de esta declaración, nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas que dictamine la UNIVERSIDAD TELESUP.

Lima, 31 de octubre del 2018.

Wilfredo Isidoro Anicama Morán
D.N.I. 06976593

Crispina Lorín Fernández Antonio
D.N.I. 41580068

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está orientado a estudiar la Ley 27986 que regula específicamente todos los derechos laborales con los que cuenta un trabajador del hogar, así como las obligaciones que tiene todo empleador con respecto a aquel para asegurarle el goce de sus derechos.

Los trabajadores del hogar tienen el derecho de recibir puntualmente la remuneración acordada con el empleador y derecho a una jornada laboral de 8 horas diarias o 48 horas semanales, así como al descanso semanal obligatorio de 24 horas continuas y por días feriados no laborables.

Todo trabajador del hogar debe gozar de vacaciones anuales o vacaciones truncas, además de recibir dos gratificaciones en julio por fiestas patrias y en diciembre por navidad. Asimismo, tiene derecho a percibir CTS.

El empleador tiene la obligación de proporcionar alimentación y alojamiento al trabajador del hogar, lo que no constituye parte de su remuneración. Además, se debe cumplir con afiliar al trabajador y sus derechohabientes al Seguro Social de Salud, siempre que laboren un mínimo de 4 horas diarias.

Existen dos modalidades del trabajo en el hogar: la de “cama afuera”, donde no existe la obligación de vivir en el hogar donde laboran; y la de “cama adentro”, donde el trabajador permanece en el hogar, existiendo la obligación del empleador de proporcionarle hospedaje, alimentación, y brindarle las facilidades para garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

La Ley 27986 señala que, supletoriamente, a los trabajadores del hogar les son aplicables las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada; y a falta de pago de sus remuneraciones o beneficios sociales los trabajadores del hogar pueden recurrir al proceso laboral conforme al Artículo II del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del trabajo – Ley 29497.

ABSTRACT

This research work is aimed at studying Law 27986 that specifically regulates all labor rights that a domestic worker has, as well as the obligations that every employer has with respect to that to ensure the enjoyment of their rights. Domestic workers have the right to receive punctually the remuneration agreed with the employer and the right to a working day of 8 hours a day or 48 hours a week, as well as the mandatory weekly rest of 24 continuous hours and for non-working holidays.

Every domestic worker must enjoy annual vacations or vacations, in addition to receiving two bonuses in July for national holidays and in December for Christmas. Likewise, you have the right to receive CTS.

The employer is obliged to provide food and accommodation to the domestic worker, which is not part of their remuneration. In addition, you must comply with affiliate the worker and their beneficiaries to the Social Security Health, provided they work a minimum of 4 hours a day.

There are two types of work at home: the "bed outside", where there is no obligation to live in the home where they work; and the one of "bed inside", where the worker stays in the home, existing the obligation of the employer to provide him lodging, food, and to provide him the facilities to guarantee his regular attendance to his center of studies outside the working day. Law 27986 states that, additionally, the provisions of the labor regime of private activity are applicable to domestic workers; and in the absence of payment of their remuneration or social benefits, domestic workers can resort to the labor process according to Article II of the Preliminary Title of the New Labor Procedure Law - Law 29497.

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INDICE DE CONTENIDOS	ix
GENERALIDADES.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Aproximación Temática.....	13
1.1.1. Marco Teórico.....	15
1.1.1.1. Antecedentes de la Investigación.....	15
1.1.1.1.1. Antecedentes Nacionales.....	15
1.1.1.1.2. Antecedentes Internacionales	17
1.1.1.2. Bases Teóricas de las Categorías.....	21
1.1.1.2.1. Bases Legales	21
1.1.1.2.2. Bases Teóricas.....	30
1.2 Formulación del Problema de Investigación	40
1.2.1 Problema General.....	40
1.2.2 Problema Específico	40
1.3 Justificación	41
1.4 Relevancia	43
1.5. Contribución	43
1.6 Objetivos de la Investigación	43
1.6.1 Objetivo General.....	43
1.6.2 Objetivo Específicos	43
CAPÍTULO II	44
MARCO METODOLÓGICO	44
2.1. Supuesto de Investigación.....	44
2.1.1 Supuesto Principal	44

2.1.2 Supuesto Secundario.....	44
2.2. Categorías	44
2.2.1 Categoría Principal.....	44
2.2.2. Sub Categorías	44
2.4. Diseño de Investigación	45
2.5. Escenario de Estudio	47
2.6. Caracterización de los sujetos	47
2.7. Trayectoria de investigación.....	48
2.8. Población y Muestra.....	49
2.8.1. Población	49
2.8.2. Muestra.....	50
2.9. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	50
2.9.1. Técnicas para la obtención de información documental:	50
2.9.2. Técnicas para la investigación de campo.	51
2.9.3. Métodos de análisis de datos.	51
2.9.3.1 Técnicas métricas.	51
2.10. Rigor Científico.....	51
CAPÍTULO III	52
RESULTADOS	52
3.1 Analisis de Resultados.....	52
CAPÍTULO IV	56
DISCUSIÓN	56
4.1 Análisis de Discusión de Resultados	56
CAPÍTULO V	59
CONCLUSIÓN	59
CAPÍTULO VI.....	60
RECOMENDACIONES	60
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
VIII. ANEXOS.....	64
ANEXO 1: Matriz de Consistencia	65
ANEXO 2: Validación de Entrevistas/ Encuestas Experto 1	66
ANEXO 3: Validación de Entrevistas/ Encuestas Experto 2	67

GENERALIDADES

Título: La Vulneración El Régimen Laboral de las Trabajadoras del Hogar, respecto de la Ley 27986. Lima Centro. 2018.

Autores: Wilfredo Isidoro Anicama Morán

Crispina Lorín Fernández Antonio

Asesor: Dr. Juan Quiroz Rosas

Tipo de Investigación: Cualitativa, Básica, No experimental.

Línea de Investigación: Derecho Laboral

Localidad: Lima – Perú

Duración de la Investigación: 6 – 9 meses.

INTRODUCCIÓN

La Ley de los Trabajadores del Hogar, Ley 27986, es la norma que regula las relaciones laborales de los trabajadores del hogar con sus empleadores. Está dirigida a los trabajadores que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás, propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares; excluyéndose a las actividades indicadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera.

En su segundo capítulo desarrollamos el enfoque metodológico a fin de señalar las herramientas e instrumentos de investigación de naturaleza jurídica y general que nos permitieron arribar a conclusiones y recomendaciones que consideramos satisfactorias.

En un tercer y cuarto capítulo mostramos las discusiones y resultados respectivamente que arribamos luego del análisis de las respuestas obtenidas por los expertos investigados que lo que hicieron fue reforzar y dar mayor convicción a nuestros supuestos.

Finalmente, y como es usual en esto caso, desarrollamos la consabida bibliografía sin dejar de lado los anexos donde mostramos nuestra matriz de consistencia entre otros documentos

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Aproximación Temática

Como cualquier trabajador, los empleados del hogar tienen el derecho de recibir puntualmente la remuneración acordada con el empleador. Igualmente tienen derecho a una jornada laboral de 48 horas (8 horas diarias o 48 horas semanales), así como al descanso semanal obligatorio (de 24 horas continuas, de preferencia el domingo) y por días feriados no laborables.

Asimismo, todo trabajador del hogar debe gozar de 15 días de vacaciones, transcurrido un año de labores continuas. En caso no haya completado dicho año continuo de servicios (generándose lo que se conoce como récord trunco), será compensado a razón de los meses o días efectivamente laborados.

Cuenta además con dos gratificaciones anuales, una en julio (Fiestas Patrias) y otra en diciembre (Navidad). El monto de cada una es igual al 50% de la remuneración mensual que percibe el trabajador.

De igual manera, tiene derecho a percibir CTS. Esta será igual a 15 días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por el tiempo efectivamente laborado. La CTS deberá pagarse directamente por el empleador al trabajador al finalizarse cada año de servicios o al terminar la relación laboral dentro del plazo de 48 horas. Para ello el Ministerio de Trabajo proporciona formatos de liquidación que están al alcance de todos con un solo clic.

Los empleadores tienen la obligación de proporcionar alimentación y alojamiento al trabajador del hogar, los cuales no constituyen parte de su remuneración. Pero, además, deben cumplir con afiliar a su trabajador y sus derechohabientes (cónyuge, convivientes, hijos) al Seguro Social de Salud siempre que laboren una jornada mínima de 4 horas diarias.

Para ello, el empleador deberá inscribir al trabajador en el Registro de Empleadores/Trabajadores del Hogar. De esta forma podrá realizar los aportes a

EsSalud para que su trabajador acceda al servicio de salud. Dicho aporte equivale al 9% de la remuneración mínima vital y está a cargo del empleador.

El registro, así como otros trámites (actualizaciones, bajas u otras circunstancias) deberán realizarse en las intendencias, oficinas zonales o en los centros de servicios al contribuyente de la SUNAT en donde se encuentre el centro laboral que declara el empleador por cada trabajador del hogar.

El plazo para la inscripción del empleador a sus trabajadores es de 30 días calendarios siguientes al inicio del vínculo laboral. En caso de que el trabajador no cuente con DNI, se entenderá extendido el plazo en 15 días calendario, con la finalidad que proceda a la tramitación de su documento de identidad ante RENIEC (Res. N° 191-2005-SUNAT).

Como puede apreciarse, nuestra legislación regula muy específicamente todos los derechos laborales con los que cuenta un trabajador del hogar así como las obligaciones que tiene todo empleador con respecto a aquél para asegurarle el goce de sus derechos.

A TENER EN CUENTA:

¿Cuál es la sanción por el incumplimiento de estas obligaciones? Pues se prevén multas que van desde los S/. 172 (cuando sea considerada falta leve) hasta los S/. 6,900 (cuando se trate de una falta grave).

Nuestro país es el único que no ha ratificado el Convenio N° 189 de la OIT, sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos. Por ello, la remuneración de un empleador del hogar puede ser menor al sueldo mínimo).

El Ministerio de Trabajo proporciona diversos formatos para que los empleadores puedan acreditar los pagos de remuneraciones o liquidaciones efectuadas al trabajador del hogar. Por ejemplo: modelos de contrato de trabajo, constancia de pago, constancia de liquidación de CTS anual y constancia de liquidación de beneficios sociales.

1.1.1.Marco Teórico

En esta etapa de la investigación pretenderemos revisar los antecedentes normativos, jurisprudencia e investigaciones referidas a los trabajadores del hogar, en este sentido planteamos el siguiente desarrollo:

1.1.1.1. Antecedentes de la Investigación

1.1.1.1.1. Antecedentes Nacionales

Alanya Hilario, Luz Mónica (2016) La investigación titulada "Condiciones Laborales de las Trabajadoras del Hogar en la Ciudad de Huancayo, es de tipo Básica de diseño no experimental-Descriptivo, método de investigación análisis-síntesis de enfoque cualitativo; el objetivo general es conocer las condiciones laborales en las que se desempeñan las trabajadoras del hogar en la ciudad de Huancayo, para ello la unidad de análisis fueron las trabajadoras del hogar que laboran en hogares de la ciudad de Huancayo, en las modalidades de cama adentro y/o cama afuera, la muestra es no probabilística debido al difícil acceso a la población de estudio. Los datos fueron recolectados mediante la técnica de la entrevista y como instrumento la guía de entrevista a profundidad, el cual fue diseñado con la finalidad de conocer las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar.

Ochoa Herrera, Daniela Jennyfer (2018) La investigación trata sobre la violación de los derechos de las trabajadoras del hogar y la repercusión en su conducta. Este problema social en relación a los maltratos físicos y psicológicos se explicará en un rango de edad entre 30 a 50 años residentes en Lima Metropolitana con respecto al desconocimiento de sus derechos. El fin primordial de este trabajo es desaparecer las transgresiones a las trabajadoras del hogar. En primer lugar, formalizando a la empleada mediante la actual legislación que regula de forma específica los derechos laborales con los que cuenta un trabajador del hogar, así como las obligaciones que tiene todo empleador con respecto al trabajador del hogar para asegurarse el goce de sus derechos. En segundo lugar, unir a las trabajadoras para

que formen sindicatos y así tengan connotación nacional e internacional. Con la investigación se concluye que existe vacíos legales en el Estado peruano y como consecuencia tenemos que las trabajadoras del hogar tienen abusos y esto se manifiesta tanto en lo legal, social y cultural de la sociedad limeña.

Ccapatinta Quispe, Nestor, (2017) En la última década en el Perú se desarrollaron un conjunto de medidas e instrumentos de gestión pública que establecen el principio de no discriminación y el de igualdad de oportunidades como parte de las políticas de Estado, en especial para atender mejoras en la condición de los grupos sociales y laborales que se encuentran en situación de alta vulnerabilidad y exclusión. El Acuerdo Nacional (2005), la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres – LIO (2007) y el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades – PIO (2007), como instrumentos de igualdad, son parte de este desarrollo institucional y normativo para tender hacia el desarrollo de una sociedad peruana sin desigualdades. El Perú ha suscrito además convenios internacionales a favor de trato igualitario y Trabajo Decente como parte de la realización de los derechos sociales.

Legua Bordon, Sheyla Evita (2018) El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo describir cómo se da el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro -2017 basándose en la recolección de datos mediante un análisis de tesis, libros, reportes y cuestionarios realizados a las trabajadoras del hogar, así como la obtención de datos estadísticos de las organizaciones sindicales a las cuales pertenecen consiguiendo la información necesaria para lograr resultados eficaces. Siendo el alcance del estudio descriptivo, con un diseño no experimental de corte transversal y de tipo básica. Se agrega que se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, mismo que fue validado por el juicio de 5 expertos conformado por dos metodólogos y tres teóricos que estructurado en 20 ítems fueron procesados por el programa de estadística SPSS - 22 para el cual se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach a nuestro cuestionario para medir la fiabilidad, obteniéndose como resultado “0.850” lo que significa que hay una alta confiabilidad del instrumento. En tanto que, los resultados nos indican que aproximadamente el 80% de las encuestadas manifiestan que, si existe un aumento de la vulneración de sus derechos laborales

afectando su calidad de vida, en consecuencia, se reafirma la idea planteada en la investigación, en donde se da el aumento progresivo de la discriminación, los contratos informales y la afectación a la calidad de vida de las empleadas domésticas.

Terrones (2012) en su tesis “Análisis jurídico de las prestaciones laborales del trabajo doméstico en Trujillo” para obtener el grado de licenciada en ciencias jurídicas en la Universidad Privada Antenor Orrego, siendo de enfoque cuantitativo, la autora fijó como objetivos analizar la temática laboral en relación al vínculo jurídico empleador- empleado en base a derechos y obligaciones de cada una de las partes en Trujillo. Concluyendo que aquella relación es muy heterogénea, pero a la vez injusta, pues al establecerse el contrato hay un desequilibrio, por lo tanto, no se tiene la seguridad jurídica que les permita desenvolverse en un mercado de nuevas oportunidades laborales para tener una mejor calidad de vida para poder incrementar la producción económica en la sociedad se ven afectadas y excluidas de un grupo donde sólo hay explotación y sólo anhelan una estabilidad plena para el ejercicio de su trabajo

1.1.1.1.2. Antecedentes Internacionales

Otxoa (2012) en su tesis titulada “La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas” para obtener el título profesional de abogada en la Universidad EuskalHerriko del País Vasco Unibertsitatea, estudio de enfoque cualitativo. Se tuvo como objetivos generales describir los cambios que ha habido a lo largo de los años en Leioa sobre las empleadas del hogar, respecto a sus derechos y la seguridad al cumplimiento que se le brinda por parte de las autoridades. La autora llegó a las conclusiones sobre los cambios que se han revisado de instaurar medidas de seguridad para cualquier problema que se pueda presentar dentro del ambiente laboral, debe de asegurarse a las trabajadoras del hogar, y que no se ve regulado aquel problema dentro de los sectores de menor ingreso, incluso hay desniveles en cuanto a la protección de sus derechos, se agrega que debe iniciarse un plan de orientación para poder lograr concientización entre las personas que contratan a estas trabajadoras .

De Dios (2010) en su tesis “Sirvienta, empleada, trabajadora de hogar. Género, clase e identidad a través del servicio doméstico en el Gran Bilbao” para obtener el grado de magíster en Derecho en la Universidad de Diesto, siendo de enfoque cualitativo, el autor fijó como sus objetivos diagnosticar aquellos impedimentos que dificultan a la mujer empleada de casa el poder desempeñar su papel con libertad en su centro de labores en torno a ejercer sus derechos de manera segura sin afectar su vida privada o involucrando a sus familias. Llegando como conclusiones que tales obstáculos son la indiferencia con la que se les trata a cada una de ellas es por su nivel de educación, también se les discrimina por factores económicos, más allá se confirma que el ignorar sus derechos fundamentales las hace más vulnerables ante prototipos establecidos por la misma sociedad, que incluso hasta ellas mismas lo creen así.

Infante Toro, Sonia Juanita (2015), En su tesis titulada “Capacitación acerca de los Derechos y Obligaciones Jurídicas de trabajadoras domésticas, remuneradas y su impacto en el entorno familiar, del barrio La Propicia del Cantón la Libertad” Ecuador, para obtener el título de Abogado, Señala que su trabajo de investigación se fundamenta en un estudio efectuado a las empleadas domésticas en el sector La Propicia, Cantón La libertad, Provincia de Santa Elena, me permitió establecer el desconocimiento que ellas tienen acerca de sus derechos jurídicos; la afiliación al IESS, remuneración, jornada y descansos que les corresponden, teniendo como antecedente un alto índice de explotación y maltrato que reciben por parte de sus empleadores. En la actualidad con las campañas y capacitaciones que realiza el gobierno en relación a los derechos que tienen, legalmente, las empleadas domésticas, se han incrementado las afiliaciones y ellas se sienten más protegidas.

Existen asociaciones como “Aurora de la libertad” en Guayaquil, que velan por el derecho de sus socias, pero acá en el Cantón La Libertad, no existe ninguna organización o asociación para defender los derechos de quienes laboran en esta actividad. Por lo tanto es necesaria una asociación en la Provincia de Santa Elena, que tenga autonomía y no quede atada al sindicalismo tradicional.

El proyecto del trabajo de investigación busca concienciar tanto a trabajadoras como empleadoras/es, sobre la importancia de establecer las relaciones laborales cumpliendo con los derechos y obligaciones que establece la ley, contratos en que ambas partes se beneficien, dando bienestar no sólo también, a la familia del empleador sino también el tiempo necesario para atender el núcleo familiar de la trabajadora.

Debe crearse talleres de capacitación que ayuden a mejorar las destrezas de las trabajadoras para que el empleador no dude en brindarle todos los beneficios que le corresponden según la ley. Estos se basan en los libros de Derecho laboral, cultural, de revistas relacionadas al desempeño en el hogar, pues es necesario que las empleadas domésticas, no sólo conozcan sus derechos jurídicos sino destrezas para desempeñar mejor su trabajo, por lo que deberían incrementarse cursos en las áreas de capacitación de organización en el hogar, enfermería, montaje de mesas, hospitalidad, operaciones de limpieza y mantenimiento en el hogar, entre otros. Estas capacitaciones para las trabajadoras domésticas casi nunca se han impartido en el país, pues actualmente está enfocado a la capacitación empresarial.

El servicio doméstico es imprescindible en la marcha de sociedades y gran parte del esfuerzo que se invierte en realizarlo es de las mujeres quienes, deben enfrentar el gran desequilibrio que significa para las sociedades modernas que el peso de las tareas del hogar recaiga sólo o principalmente sobre las mujeres, cuando el cónyuge o compañero sentimental debe también ayudar en las tareas del hogar para disminuir la carga del trabajo doble de la mujer.

Allemandi, Cecilia, (2015) En su tesis Doctoral en Historia titulada, “Sirvientes, criados y nodrizas, una aproximación a las condiciones de vida y de trabajo en la Ciudad de Buenos Aires a partir del servicio doméstico (Fines del Siglo XIX – Principios del Siglo XX), Argentina, estudia el servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires a fines del Siglo XIX y principios del Siglo XX. Vincula el análisis del sector a fenómenos tales como: la inmigración, el mercado laboral, las condiciones de vida y de trabajo de los pobres urbanos, sus estrategias de supervivencia, sus dinámicas familiares, sus prácticas de crianza y al Estado mismo.

Ofrece una perspectiva que integra la historia del trabajo a la historia de las mujeres, los niños y la familia. Entre otros aspectos, indaga sobre el lugar que ocupó el servicio doméstico en el universo laboral, Describe quienes formaban parte del sector y como eran sus condiciones de vida y de trabajo. Analiza las complejas relaciones que entabló el Estado con ese segmento laboral. Estudia sus vinculaciones con el fenómeno de la circulación de niños. Indaga en el mercado creado en torno a las amas de leche y las circunstancias que vincularon a estas mujeres con las que trabajaban en el servicio doméstico.

Se propone contribuir a la historia de los trabajadores del sector y profundizar en el conocimiento del mercado de trabajo urbano, las alternativas laborales para las mujeres y niños pobres, las formas mediante las cuales resolvieron su subsistencia. A su vez, a partir del estudio de este espacio de trabajo, procura reflexionar sobre problemas más amplios de la sociedad porteña en aquel tiempo y lugar.

Toledo Gonzáles, Mónica (2014) En su tesis Doctoral de Antropología, titulada “Entre muchachas y señoras, arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México”, señala que el trabajo doméstico remunerado (TDR) en México se ha mantenido como una actividad laboral recurrente, pese al descenso en los porcentajes de la Población Económicamente Activa (PEA) dedicada a este empleo. Esta actividad económica constituye una opción de empleo para mujeres de sectores pobres, ante la demanda originada por mujeres de los sectores más privilegiado (medios y altos), quienes recurren a la contratación como una solución privada a un problema social: el de la reproducción (Cox, 2006).

En esta investigación el TDR fue definido como la actividad laboral mediada por la compra y venta de mano de obra para labores de reproducción cotidiana de un hogar, es decir, un trabajo en el que el hogar se convierte en el ámbito de relación laboral, cuyas tareas están destinadas a “favoreces el mantenimiento y la subsistencia de los miembros de una familia” (Jelín, 1998:46), familia ajena a la trabajadora. Dado que es una relación laboral asalariada, implica una relación en la que hay un patrón y un trabajador dependiente, subordinado. Contrario a la noción de que el trabajo doméstico implica solo la realización de actividades

manuales, se sostiene, que el trabajo doméstico integra trabajo mental y emocional. El TDR condensa dos elementos en primera instancia, a saber la intimidad y una actividad económica, es un empleo con dimensiones emocionales, que implica toda una situación donde del grupo familiar.

1.1.1.2. Bases Teóricas de las Categorías

1.1.1.2.1. Bases Legales

LEY N° 27986 DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación

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

Artículo 2º.- Definición: Son trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.

Están excluidas de los alcances de la presente Ley las actividades indicadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera.

Artículo 3º.- Celebración del contrato de trabajo

El contrato de trabajo para la prestación de servicios en el hogar será celebrado en forma verbal o escrita.

Artículo 4º.- Reserva sobre la vida en el hogar

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

Artículo 5º.- Monto de la remuneración

El monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en cualquiera de sus modalidades será la señalada por acuerdo libre de las partes. El empleador se encuentra en la obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento al trabajador del hogar, adecuados al nivel económico del empleador. Tales conceptos no serán considerados como parte integrante de la remuneración.

Artículo 6º.- Pago de remuneración

La remuneración será pagada por períodos mensuales, quincenales o semanales.

Los trabajadores del hogar deberán extender constancia de los pagos que recibe, la cual servirá como prueba del otorgamiento de la remuneración. Las características mínimas del mismo serán fijadas por el Ministerio de Trabajo de Trabajo y Promoción de Empleo.

Artículo 7º.- Terminación del contrato de trabajo

Los trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo dando un preaviso de quince días. El empleador podrá exonerarlo de ese plazo. Asimismo, por la naturaleza de confianza del trabajo, el empleador podrá separar del empleo al trabajador sin expresión de causa dándole un preaviso de quince (15) días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de quince (15) días si prescindiera de este preaviso.

Artículo 8º.- Otras formas de terminación del contrato de trabajo.

Son otras causas de la terminación del contrato de trabajo:

Por muerte de una las partes.

Por mutuo acuerdo.

Por jubilación del trabajador.

Por falta grave.

Artículo 9º.- Compensación por tiempo de servicios.

La compensación por tiempo de servicios equivale a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha

cantidad por la fracción de un año, y será pagada directamente por el empleador al trabajador al terminar la relación laboral dentro del plazo de cuarenta y ocho horas. También podrá pagarse al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio.

Artículo 10º.- Descanso semanal.

Los trabajadores del hogar tienen derecho a veinticuatro (24) horas continuas de descanso semanal.

Artículo 11º.- Trabajo en días feriados

Los trabajadores al servicio del hogar gozan de descanso remunerado los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al 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 50% de remuneración, adicional a la remuneración de un día.

Artículo 12º.- Vacaciones

Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince días luego de un año continuo de servicios. El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

Artículo 13ª.- Gratificaciones

Los trabajadores al servicio del hogar tienen derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y a otra por Navidad. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre. El monto de las mismas es equivalente al 50% de la remuneración mensual.

CAPITULO II

TRABAJO PARA EL HOGAR BAJO LA MODALIDAD CAMA AFUERA

Artículo 14ª.- Trabajo para el hogar cama afuera

Las relaciones laborales de los trabajadores del hogar que presten servicios bajo la modalidad “cama afuera” o sin obligación de vivir en el hogar en el cual trabajan se rigen por la presente Ley.

CAPITULO III

TRABAJO PARA EL HOGAR BAJO LA MODALIDAD CAMA ADETRRO

Artículo 15º.- Trabajo para el hogar cama adentro

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

Artículo 16º.- Obligaciones del empleador

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

Artículo 17º.- Derecho a la educación

El trabajador al servicio del hogar tiene derecho a la educación. El empleador deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

CAPITULO IV

SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 18º.- Riesgos cubiertos

Los trabajadores al servicio del hogar bajo relación de dependencia están comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegurados obligatorios, en cuanto concierne a todo tipo de prestaciones de salud.

En cuanto a sus pensiones pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones.

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

Primera.- Trabajadores del hogar adolescentes

El trabajo de los adolescentes al servicio de hogar se rige por las normas pertinentes del Código de los Niños y Adolescentes y complementariamente les será de aplicación la presente ley en lo que les beneficia.

Segunda.- Derechos adquiridos

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

Tercera.- Aplicación supletoria

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

Cuarta.- Normas derogatorias

Déjense sin efecto los Decretos Supremos Núms. 23 D.T. del 30 de abril de 1957 y 002-TR del 10 de marzo de 1970, la Resolución Suprema N° 018 del 14 de diciembre de 1957 y demás disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Quinta.- Norma modificatoria

Los trabajadores del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho a acogerse a las acciones establecidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Sexta.- Competencia del MTPE

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

Sétima.- Reglamentación

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

Octava.- Vigencia de la Ley

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

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.
En Lima, a los doce días del mes de mayo de dos mil tres.

TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO Aprueban Reglamento de la Ley de los Trabajadores del Hogar DECRETO SUPREMO N° 015-2003-T R EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA CONSIDERANDO: Que, mediante Ley N° 27986 se ha promulgado la Ley de los Trabajadores del Hogar, mediante la cual se regula las relaciones laborales de este grupo de trabajadores; Que, la Séptima Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27986 establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reglamentará la referida Ley;

Que en ese sentido, es necesario dictar las normas reglamentarias destinadas a la correcta aplicación de la Ley, propiciando relaciones laborales armoniosas entre el empleador y el trabajador del hogar; De conformidad con el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, el artículo 37 del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo y la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

Artículo 1.- Objeto de la Norma Apruébese el Reglamento de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar que tiene Diez (10) artículos y Tres (3) Disposiciones Complementarias, el cual forma parte del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Del Refrendo El presente Decreto Supremo, será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en Lima, en la Casa de Gobierno a los diecinueve días del mes de noviembre del año dos mil tres.

REGLAMENTO DE LA LEY Nº 27986 LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

Artículo 1.- Definición Se consideran trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares. Están excluidas de los alcances de la Ley y del presente Reglamento las actividades indicadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera.

Artículo 2.- Pago de la remuneración. La periodicidad del pago de la remuneración, que podrá ser mensual, quincenal o semanal, será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador del hogar. A falta de acuerdo, se entenderá que la remuneración ha sido pactada con una periodicidad mensual. Se considerará remuneración todo monto dinerario y de libre disposición que se encuentre consignado en las Constancias de Pago emitidas conforme al artículo 3 del presente Reglamento, salvo prueba en contrario. El incumplimiento del pago con la periodicidad pactada, origina el pago de los intereses legales establecidos por el Decreto Ley Nº 25920 o norma que la sustituya.

Dichos intereses, se generarán a partir del día siguiente previsto para el pago, hasta el día en el cual éste se haga efectivo.

Artículo 3.- Características de las Constancias de Pago

Las Constancias de Pago que emita el trabajador del hogar se harán por escrito y tendrán como mínimo la siguiente información:

- a) Nombre del trabajador del hogar;
- b) Documento de identidad, de ser el caso;
- c) Nombre del empleador;
- d) Monto de la remuneración expresado en números y letras;

e) Período al que corresponde el pago;

f) Firma de ambas partes;

En defecto de la firma a que se refiere el inciso f), se colocará la huella digital.

Artículo 4.- De la terminación del contrato de trabajo.

El plazo de preaviso de renuncia que debe cursar el trabajador del hogar a su empleador, se computa en días laborables para éste, debiendo abonarse la remuneración correspondiente en caso que no se le exonere de dicho plazo. Igual criterio se aplicará para el plazo de preaviso que deberá cursar el empleador al trabajador para separarlo del empleo.

Artículo 5.- Cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios

Para efectos del cálculo de la compensación por tiempo de servicios que corresponda al trabajador del hogar, deberá tomarse en consideración la remuneración mensual percibida en el mes calendario anterior al del cese. En el supuesto que el beneficio sea pagado anualmente, éste será calculado sobre la base de un año calendario. En este supuesto se tomará en consideración la remuneración del mes de diciembre del año correspondiente. Las fracciones de año se calculan por dozavos o treintavos, según corresponda.

Artículo 6.- Récord para el goce del derecho de vacaciones

Para el goce del derecho de vacaciones, el trabajador del hogar debe acreditar haber cumplido el récord vacacional previsto por el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713 o norma que lo sustituya.

Artículo 7.- Pago de las gratificaciones

El monto de las gratificaciones previstas en el artículo 13 de la Ley, se paga teniendo en cuenta los requisitos, la proporcionalidad, el tiempo de servicios, la oportunidad de pago y los aspectos sobre gratificación trunca señalados en la Ley N° 27735 o norma que la sustituya y sus normas reglamentarias.

Artículo 8.- Modalidad del trabajo para el hogar Las modalidades de trabajo para el hogar, señaladas en el Capítulo II y Capítulo III de la Ley, así como sus modificaciones, serán pactadas de común acuerdo entre el empleador y el

trabajador, no pudiendo ser determinadas unilateralmente por ninguna de las partes.

Artículo 9.- De la jornada de trabajo en el caso de los trabajadores del hogar bajo la modalidad de cama adentro Para la determinación de la jornada máxima de los trabajadores del hogar bajo la modalidad de cama adentro, se entiende por período de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre desempeñando efectivamente las órdenes impartidas por el empleador.

Artículo 10.- Riesgos cubiertos Los trabajadores del hogar son considerados afiliados regulares del Seguro Social de Salud siempre que laboren una jornada mínima de cuatro horas diarias. El aporte mínimo se calculará en base a la remuneración mínima vital. La condición de empleador corresponde a la persona natural a cuyo servicio labora el trabajador del hogar.

Para los efectos de las aportaciones al Sistema Nacional o al Sistema Privado de Pensiones, la condición de empleador corresponde a la persona natural a cuyo servicio labora el trabajador del hogar. El aporte correspondiente se calculará en base a la remuneración mínima vital.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- Incompatibilidad de percepción simultánea de beneficios similares

La percepción de los derechos establecidos en la presente Ley, resulta incompatible con la percepción de cualquier otro derecho igual o similar, sea de origen legal o convencional. En todo caso, se aplicará el más beneficioso para el trabajador del hogar

Segunda.- Competencia del Ministerio

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, velará por el cumplimiento de los derechos y beneficios que le corresponde al trabajador del hogar, prioritariamente a través de sus servicios de defensa y asesoría gratuita del trabajador, promoviendo la solución concertada de los conflictos sobre la materia.

Tercera.- Aprobación de formato de constancia de pago.

Apruébese el formato de constancia de pago que el trabajador del hogar deberá emitir de conformidad con los artículos 6 de la Ley y 3 del presente Reglamento, el mismo que forma parte integrante de la presente norma.

1.1.1.2.2. Bases Teóricas

Trabajadoras del hogar

La Ley de los Trabajadores del Hogar, Ley 27986, es la norma que regula las relaciones laborales de los trabajadores del hogar con sus empleadores. Está dirigida a los trabajadores que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás, propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares; excluyéndose a las actividades indicadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera.

El contrato de trabajo para la prestación de servicios en el hogar podrá ser celebrado en forma verbal o escrita; sin embargo, en el presente ensayo se analizarán los beneficios sociales que le corresponde al grupo de trabajadores en mención y que deben ser reconocidos y pagados por los empleadores.

Se considera trabajadores del hogar a quienes efectúan labores propias de la conservación de una residencia o casa. Durante el desarrollo de la relación laboral, los trabajadores del hogar están obligados a prestar sus servicios con diligencia y

a guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar, salvo exigencia de la ley. En cuanto al salario la ley no establece un pago mínimo por tareas domésticas, por cuanto el monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en cualquiera de sus modalidades será la señalada por acuerdo libre de las partes que será pagada por períodos mensuales, quincenales o semanales, pudiendo extender el trabajador o empleador una constancia de pago.

Asimismo, cabe señalar que el empleador se encuentra en la obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento al trabajador del hogar, adecuados al nivel económico del empleador, y estos conceptos no serán considerados como parte integrante de la remuneración; con respecto la culminación del contrato de trabajo, los trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo dando un preaviso de 15 días, pudiendo el empleador exonerarlo de este plazo. Por otro lado, el empleador podrá separar del empleo al trabajador sin expresión de causa con un preaviso de 15 días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de 15 días, si prescinde de este preaviso.

Según un informe del año 2015, la Defensoría del Pueblo concluyó que la gran mayoría de empleadores en el Perú no cumplen con formalizar a sus trabajadores del hogar, como la inscripción a un seguro médico. A toda persona debe respetársele sus derechos laborales y gozar de ellos. Lamentablemente, ese sector es muy ignorado. Existen derechos, así como obligaciones que tiene que cumplir todo empleador con respecto a su trabajador, los que están previstos en la Ley de los Trabajadores del Hogar, Ley 27986 su Reglamento, D.S. N° 015-2003-TR, y normas complementarias.

Por tanto, respecto a los derechos laborales del trabajador del hogar, como cualquier otro trabajador, los empleados del hogar tienen el derecho de recibir puntualmente la remuneración acordada con el empleador: de la misma manera tienen derecho a una jornada laboral de 8 horas diarias o 48 horas semanales, así como al descanso semanal obligatorio de 24 horas continuas, el cual es de preferencia el domingo y por días feriados no laborables.

Asimismo, todo trabajador del hogar debe gozar de 15 días de vacaciones transcurrido un año de labores continuas, caso contrario no haya completado el año

continuo de servicios se genera lo que se conoce como récord trunco o vacaciones truncas, el cual será compensado a razón de los meses o días efectivamente laborados. Cuenta además con dos gratificaciones anuales, una en julio por fiestas patrias y otra en diciembre por navidad.

El monto de cada una es igual al 50% de la remuneración mensual que percibe el trabajador, del mismo modo, tiene derecho a percibir CTS, el cual será igual a 15 días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por el tiempo efectivamente laborado en caso de dejar de laborar, este concepto deberá pagarse directamente por el empleador al trabajador, al finalizarse cada año de servicios o al terminar la relación laboral dentro del plazo de 48 horas.

Los empleadores deben cumplir con afiliar a su trabajador y sus derechohabientes como son su cónyuge o conviviente e hijos al Seguro Social de Salud, siempre que laboren una jornada mínima de 4 horas diarias, para lo cual el empleador deberá inscribir al trabajador en el Registro de Empleadores/Trabajadores del Hogar. De esta forma, podrá realizar los aportes al seguro social, con el fin que el trabajador acceda al servicio de salud. Dicho aporte equivale al 9% de la remuneración mínima vital y está a cargo del empleador; este registro, así como otros trámites como son actualizaciones, bajas u otras circunstancias deberán realizarse en las intendencias, oficinas zonales o en los centros de servicios al contribuyente de la SUNAT, donde se encuentre el centro laboral que declara el empleador por cada trabajador del hogar.

El plazo para la inscripción del empleador a sus trabajadores es de 30 días calendarios siguientes al inicio del vínculo laboral. En caso de que el trabajador no cuente con DNI, se entenderá extendido el plazo en 15 días calendario, con la finalidad que proceda a la tramitación de su documento de identidad ante RENIEC (Res. N° 191-2005-SUNAT). Respecto a sus pensiones, los trabajadores del hogar pueden afiliarse a un sistema pensionario, ya sea al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o al Sistema Privado de Pensiones (AFP). La determinación del aporte se hará en base a la remuneración mínima vital y le corresponderá el pago y descuento al trabajador.

Respecto al trabajo desarrollado en el hogar, tenemos dos modalidades: la de “cama afuera”, por la que no existe la obligación de vivir en el hogar en el que trabajan, se rigen por la presente Ley; y la otra de “cama adentro”, para trabajadores al servicio del hogar que permanezcan en el hogar, donde la suma de los períodos de trabajo efectivo durante el día y la semana no podrá exceder de 08 horas diarias y 48 horas semanales. En esta modalidad existe la obligación del empleador de proporcionarle un hospedaje adecuado al nivel económico del centro de trabajo en el que se prestan servicios; así como alimentación. Agregado a ello, el trabajador tiene derecho a la educación, por lo que el empleador debe brindarle las facilidades que garanticen su asistencia regular a un centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

Finalmente, cabe señalar que la Ley 27986, señala de aplicación supletoria, que en lo que no se oponga a lo dispuesto en la mencionada ley, le son aplicables a las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del hogar las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada – Decreto Legislativo 728; en ese sentido, si existiera controversia o dicotomía respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales de los trabajadores del hogar, los mismos pueden recurrir al proceso laboral conforme al artículo II del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del trabajo – Ley 29497. Corresponde al ámbito de la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, incluso previo o posterior a la prestación efectiva de los servicios.

Según el Marco Legal Peruano: Ley de los trabajadores del hogar -Ley N° 27986 se define como aquellos trabajadores que realizan labores de limpieza, cocina, ayuda, cuidado de los menores y en general cualquiera que pudiera ser útil para la preservación del hogar, bajo un contrato donde las partes establecen la remuneración de manera voluntaria pudiendo haber dos modalidades de cama adentro y cama afuera.

Una de las razones por la que se ven vulnerados muchos de los derechos de las trabajadoras del hogar, es que se mantiene la idea que es deber de la mujer el cuidado del hogar, por lo tanto, no se le presta importancia a que sea reconocido

como productivo, más aún remunerado. Se manifiesta que lo que aportan las trabajadoras del hogar deberían ser valoradas por su trabajo en la sociedad, ya que, gracias a esta actividad hay mejor fluidez en el mercado laboral y también a que las personas de edad mayor puedan acceder a su independencia y no ser vistos como una carga familiar, ya que, muchas de las trabajadoras son de recursos bajos, incluso de educación sólo básica, siendo esto también una debilidad para que no se le respete sus derechos. (Rodgers, 2003, p.p.54-56).

La economía clásica en la teoría sobre la producción doméstica, por una parte, y las interpretaciones que se sobresalen acorde a una insatisfactoria desigualdad salarial ponen de manifiesto una misma concepción sobre la división sexual del trabajo y que sigue habiendo el pensamiento en razón a la discriminación de género, puesto que, de esta manera, tan sólo se estudia a las mujeres y a su trabajo dentro del contexto del matrimonio que tiene que ser una base primordial, sintiéndose obligada además de encontrarse en una situación de dependencia económica ante el hombre permitiendo así aprovecharse de las necesidades de superación.(Loarte, 1993, p. 66).

La teoría neoclásica y la fusión del trabajo doméstico y del trabajo profesional de las mujeres en la economía de la familia son derivadas y referentes a partir de dos demostraciones , primero que para las mujeres casadas, todo el tiempo que resta al horario de trabajo no es tiempo de inactividad o vacación y por otro lado que la producción resultante del trabajo doméstico, denominada producción de no mercado, puede ser reemplazada por sus equivalentes producciones que están disponibles en un concreto mercado y a partir de ahí instaurar un arbitraje entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico.(Atencio,1991, p. 211).

La intervención de la ley en la regulación de un sistema de trabajo doméstico es bajo un régimen de contratación en donde el empleador dispone de sus reglas internas, desde la cual de desemboca mucha veces irregularidades con respecto al trato que se les da a las empleadas del hogar, si bien es cierto el empleador puede establecer un contrato con la empleada , en donde se rigen por medidas acorde a ley, Pero dentro del centro de labores hay reglamentos que se interpone

de alguna u otra forma con la parte contratada y que ésta no puede negociar, pues al no aceptarlas corre el riesgo de ser rechazada para el puesto de trabajo. Incluso estamos ante un desequilibrio de derechos de la parte contratante. En todas las medidas posibles de busca criterios justos para ambas partes, aun así sigue habiendo menoscabos que no permiten seguridad jurídica a las trabajadoras. (Montes, 2003, p.p.89-90).

El trabajo de hogar tiene una naturaleza heterogénea en sentido que se pueden realizar varios tipos de labores tales como limpieza, cocina, atención y hasta el cuidado de los niños, Para esto no se necesita ser un gran especialista en el tema, o de conocer mucha teoría, sino es cuestión de relaciones a base de aprendizajes empíricos que permiten poder desenvolverse en una variedad de opciones para ofrecer en su centro de labores. El Derecho Laboral lo reconoce como una fuente de trabajo muy productiva, pues influye bastante en el sistema socioeconómico, ya que facilita el trabajo de sus empleadores e influye en la educación de los valores en los niños. Sabemos que la formación viene de casa, muchas de las trabajadoras cumplen también roles de los padres tan importante que influyen en la personalidad de los menores. (Galiana, 2004, p.p.106-107).

Para la validez del acto jurídico, se tiene que tener en cuenta los valores ad solemnitaten en donde se tiene que establecer reglas básicas para que las productoras puedan saber qué es lo que van a realizar, puesto que, en muchas ocasiones de dan casos en donde realizan más quehaceres de los que han pactado en un inicio perjudicando sus horarios de trabajo, su salud tanto física como mental, en tanto que, puedan desenvolverse de una manera armoniosa y justa; se busca por ende que también se indique el plazo, forma de pago, el sueldo y la duración del contrato establecido acorde a ley. (Herrera, 2005, p.42).

El vínculo jurídico que hay en el trabajo del hogar debe ser regulado de una manera especial, con un tratamiento muy delimitado para poder establecer mecanismos de control, que no permitan que se vulneren los derechos de las empleadas del hogar cuando están dentro de la casa, ya que sólo deben cumplir labores estrictas y no

deber ser visto como obligación de servir a todos para distintas ocasiones que no hayan sido negociadas respectivamente con la trabajadora , además de no exceder de sus horarios, o el tiempo que merece la persona para su recreación, alimentación , salud entre otros. Se especifica que en Latinoamérica se denota que se es más común ver remuneraciones por debajo de lo que uno merece acorde a lo que realiza, pues en los países desarrollados el trabajo doméstico que realiza el muy bien valorado tanto así que hay centros de preparación exclusivamente para ejercer tal empleo con mayor amplitud. (Cabanellas, 2008, p.p.382-383).

El tratamiento jurídico que se adecua al trabajo doméstico se basa en la necesidad de la conservación del hogar, que si bien es cierto es un trabajo remunerado, no tiene una valorización en base a la producción, pues hay desprotección de los derechos laborales. No se valida un reconocimiento social, legal y económico de esta importante labor. También destaca cómo influye la seguridad social en los diferentes instrumentos ya sea nacional o internacional, aunque esto se haya postergado pues más que un tema legal, también es un tema social en especial porque es difícil cambiar un prototipo establecido por la sociedad y del cual desenfrena la discriminación afectando a la población que realiza esta labor. (Ulises, 2015, p.p.50-51).

El vínculo jurídico que hay entre empleador y empleado es desequilibrado cuando lo acogemos a la labor doméstica, puesto que, los contratos que se establecen pueden ser tan simples, o en su mayoría contratos por adhesión en donde no hay lugar a la negociación y la trabajadora se adhiere a las clausulas ya establecidas aceptándolas aun siendo arbitrario, pues sus necesidades la obligan a tal. En tanto, el autor sostiene que la base para entablar esa relación no es estable ni ponderada. (Peredo, 2015, p.p.17-18).

En el empleo doméstico hay muchas particularidades, una de ellas es que se cumplen con actividades que muchas veces no se considera como una labor en el hogar, y es que la atención y cuidado de las personas se vuelve algo tan común y

se advierte que hay una suposición en donde ya no sólo se contrata para el cuidado de un hogar propiamente sino las personas que lo conforman, aun así a otras que no lo son. Esto implica que no hay una valorización adecuada a lo que merece la empleada e incluso se tiene que ampliar muchas veces a valores que no son remunerados. (Casanova, 2001, p.198).

Esta clase de trabajo es muy básica e importante, incluso se requiere muchas veces no de una especialización en una determinada materia de estudios como lo es una carrera técnica o profesional, pero nadie nace sabiendo cocinar, planchar o lavar; pero si de aprender a elaborar cada uno de los requerimientos de atención , entonces se considera un arduo esfuerzo el poder cumplir con una serie de requisitos para poder laborar en un hogar, es más a veces la misma trabajadora suele cumplir un rol educador en los niños, actividad que no es considerada en su remuneración pero que interviene en una calidad de vida, se establece entonces la gran importancia que cumplen las empleadas. (Veldeño, 2004, p.p.13-14).

El trabajo doméstico incluye distintas variables, siendo de reproducción, ejecución, gestión, socialización y atención afectiva, cada uno de ellos cumple un determinado trabajo, pero también están ligados a un solo objetivo que es cumplir con el cuidado del hogar. Se pretende también el poder gestionar las actividades que realiza la empleada acorde a sólo lo establecido en el acuerdo de las partes.

Aunque muchas veces, sólo parece un contrato por adhesión, puesto que, el empleador es quien redacta todo estipulando las actividades que se cumplirán, pero también no se respeta a la otra parte en donde la empleada sólo acepta por temor, ignorancia o necesidad. (Erástegui, 2004, p.188).

Para una labor productiva se deriva al empeño de explotar las capacidades de una persona en cuanto a las habilidades que pueda desarrollar, para esto se estima que pueda desenvolverse en un panorama donde pueda tener las herramientas necesarias, si bien es cierto, hay personas que ahorran muchos recursos

materiales, es necesario brindar un espacio cómodo para el correcto manejo de estándares de calidad, donde no se obligue sólo cumplir las funciones que se les indica a primera, pero si se pretende que la persona se sienta con los materiales básicos para llevar a cabo su labor. (Cabassa, 2007, p.15). Como reconocimiento a una determinado servicio, se desprende una buena manifestación de agradecimiento, en tanto a la virtud de ser de que además del cumplimiento de las funciones se realice más de lo que se esperaba, y desde ya, el trabajo doméstico no es la excepción, en cuanto a lo que es como un parte de estimulación para cualquier persona que labora, como una ayuda para seguir realizando lo que tiene que hacer, pero de manera eficiente y eficaz que es lo que finalmente se busca en cualquier centro de labores en general y así poder llegar a un buen resultado. (Labarca, 2012, p.102).

En tanto a la teoría del valor- trabajo, se puede apreciar que es más importante prestarle atención al esfuerzo que se hace para alcanzar un propósito en un determinado empleado y no necesariamente lo que le pueda valer al propietario, puesto que, no siempre es bien valorado o más aun remunerado, en este caso muchos de los empleadores no ven o no quieren ver lo que realizan las amas de casa en el hogar más allá de cumplir con lo que se les ha derivado como función , ellas realizan más de lo debido por necesidad. (Ricardo, 1821, p.93).

Cuando se refiere al cualquier servicio a un hogar de carácter básico y fundamental para establecer una economía activa, esto en calidad de que cuando se brinda las facilidades del cuidado a un hogar, los empleadores pueden establecer mejor contacto con las relaciones exteriores y satisfacer necesidades en la sociedad , en tanto que , se pretende poder amortiguar aquellos vacíos que se derivan producto de la falta de tiempo, aunque esto no ha se significar dejar de lado a los hijos si es que estuviesen dentro del seno familiar buscándose la armonía y el equilibrio en un grupo humano. (Porrúa, 2003, p.93). Se considera que el trabajo doméstico es de carácter múltiple en sentido que, cuando una ama de casa realiza sus determinadas funciones es indispensable valorar que no sólo está llevando a cabo lo que se le indica, esto va más allá de un

simple mandato, es un tema de cuidado y responsabilidad muy grande, pues se estamos ante el cuidado de los integrantes del hogar, más aún cuando se trata de niños o personas con cuidados especiales, ante esto se considera que este tipo de empleo no debe ser subestimado de ninguna manera, es más es una labor muy rigurosa y que consta de tener mucha experiencia para llevarlo a cabo.(Trueba, 1998, p.22).

El trabajo doméstico ha sufrido varios cambios y a los cuales las empleadas se van visto obligada adaptarse, para esto, muchas de ellas no tienen el suficiente reconocimiento. Se considera que tal actividad no es productiva, porque favorece a los integrantes del hogar, mas no al mercado. Sin embrago, es la familia o demás integrantes del hogar quienes se benefician al recibir esta atención y no por ello debe ser considerada inferior, por el contrario, es donde se concentra la clave para establecer al exterior todo lo que se aprende desde el hogar y así poder manejar mejor una sociedad pacífica y activa para la competitividad. (Palermo, 2006, p.p.196-197).

Cuando se manifiesta que el trabajo doméstico es pieza clave para la organización social, pues cada vez más mujeres se van incorporando el mercado laboral, dando el alcance económico-social de un círculo participativo en cumplimiento del beneficio a toda la sociedad, pues se fomenta facilidad de equilibrio en la repartición de tareas del hogar, se entabla entonces el rendimiento es cuestión de aprendizaje continuo como consecuencia del esfuerzo físico para satisfacer las necesidades en un hogar. (Anchante, 2000, p.p.203-204).

La teoría de la política sindical permite que se forme una organización de trabajadoras domésticas en sindicatos como una gran herramienta esencial para garantizar y satisfacer el avance y el respecto de los derechos laborales por las particularidades que ameritan su labor, en tanto a las largas jornadas a las que son sometidas, el aislamiento en los lugares de trabajo que forma parte de la discriminación o la falta de acceso a información que afectan e impiden sus posibilidades de organizarse como tienen derecho. (Lescano, 2001, p.100).

Con la teoría de la medición del valor económico, se pretende que el trabajo doméstico sea mejor valorado y valorizado en sentido que se aprecie el esfuerzo que se realiza para satisfacer necesidades básicas como la alimentación, salud, educación, cuidado personal entre otros, que junto al resto de políticas sociales a la política familiar que se manifiesta en el día a día , se pretende destinar un mayor volumen de recursos para lograr una correcta forma de trabajo y con repartición de funciones acorde a las habilidades y destrezas de la trabajadora teniendo en cuenta valores como la edad, salud entre otros para que no se perjudique, pues el ritmo de vida es distinto y se busca valorar los derechos constitucionales por sobre todo aspecto jurídico- laboral.(Zarumilla, 1997,p.233).

1.2 Formulación del Problema de Investigación

En base a lo anteriormente establecido, se denotan los siguientes problemas de investigación.

1.2.1 Problema General

La pregunta general ante esta problemática es la siguiente:

¿Cómo se da el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro 2018?

1.2.2 Problema Específico

- ¿Cómo se da la discriminación en el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2018?
- ¿Cómo se da los contratos informales en el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2018?

- ¿Cómo se da la afectación a la calidad de vida en el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2018?

1.3 Justificación

La presente tesis se justifica en distintos aspectos: justificación teórica, justificación práctica, justificación metodológica y justificación social. Se justifica teóricamente en optar algunas de las teorías de Cabanellas y Montes, puesto que, se considera a los derechos de las trabajadoras como un régimen especial, en tal sentido de que el manejo es variable habiendo un trato más directo o interno, en donde se establece la heterogeneidad de las labor que realiza la empleada, en tanto que el presente trabajo servirá como antecedente para posteriores investigaciones que inciten a la reflexión y a encontrar más información sobre tal problemática o interrogante .

La justificación práctica es que el presente trabajo se justifica en ser un aporte a la comunidad de empleadas del hogar que ven afectados en su mayoría derechos fundamentales que no permiten desenvolverse en un ambiente cómodo para realizar su trabajo, también se busca crear conciencia sobre el respeto a la persona, su dignidad y la igualdad de todos. Siendo como un objeto de estudio el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (SINTTRAHOL) en donde identificaremos factores que conllevan a la afectación de las personas que han pasado por situaciones difíciles en su centro de trabajo teniendo un contacto directo mediante manifestaciones o testimonios que darán una respuesta a nuestra interrogante.

La justificación social se basa en los recientes problemas acontecidos en nuestro país, respecto a la vulneración de los derechos laborales en torno a las trabajadoras del hogar, se plantea buscar respuestas sobre lo que conlleva a que muchas trabajadoras del hogar en Lima Centro se vean afectadas con la vulneración de sus derechos laborales , tales como la discriminación por razones

sociales, repercutiendo en que los derechos laborales impidan establecer un contrato formal y justo para poder realizar sus labores bajo una calidad de vida digna y una relación jurídica acorde a ley.

Las personas que realizan estas labores muchas veces vienen de zonas muy alejadas de nuestro país con el fin de encontrar mejores oportunidades de trabajo para poder tener un futuro diferente, siendo el tema en cuestión que se encuentran con personas que los contrata bajo modalidades no acorde a ley, mostrándose así una necesidad de alzar la voz por estas personas, ya que en su mayoría no tienen suficientes conocimientos jurídicos para reclamar lo que desconocen o lo que ven como algo normal por su condición. En tanto, se observa el menoscabo ante estas ciudadanas que sólo anhelan una condición de vida digna.

Gracias a esto podremos informar a los ciudadanos en general sobre las injusticias que se detectan en los derechos del sector laboral para las trabajadoras del hogar y que no permiten que accedan a unas condiciones de trabajo igualitarias.

Si bien es cierto, a lo largo de los años se adoptaron medidas que buscan el respeto ante tales derechos, aún no se ve reflejado en la realidad en su totalidad por lo que sigue siendo una problemática actual y en la que no se debe dejar de lado, más aún que muchas de ellas no tienen conocimiento sobre sus derechos, viéndose afectadas, pero aun así con miedo a reclamar sus derechos por temor al despido.

Se justifica metodológicamente esta investigación porque se implementa un nuevo instrumento. Por lo que, tiende a recolectar datos que serán de gran ayuda para obtener conocimientos o futuros aportes para resolver una interrogante.

1.4 Relevancia

Como observamos en el acápite anterior referido a la justificación del presente trabajo de investigación, este obtendrá relevancia en la medida que se demuestre que realmente existe un grado de vulneración a los derechos de las trabajadoras del hogar en el marco de la ley vigente.

1.5. Contribución

Nuestro trabajo pretende mostrar la realidad del régimen laboral respecto a las trabajadoras del hogar a fin de buscar tomar medidas al respecto.

1.6 Objetivos de la Investigación

1.6.1 Objetivo General

Describir cómo se da el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima centro -2018.

1.6.2 Objetivo Específicos

- Identificar cómo se da la discriminación en el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2018.
- Identificar cómo se da los contratos informales en el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2018.
- Identificar cómo se da la afectación de la calidad de vida en el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2018.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1. Supuesto de Investigación

2.1.1 Supuesto Principal

Vulneración de los Derechos Laborales

2.1.2 Supuesto Secundario

La Vulneración de los derechos laborales se entienden que son lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

2.2. Categorías

2.2.1 Categoría Principal

Contratos informales

2.2.2. Sub Categorías

Arbitrariedad

Falta de Beneficios Laborales

No Inscripción

2.3 Tipos de Estudio.

El presente estudio es de tipo básica pues lo que abunda es la teoría, además que se relaciona con nuevos conocimientos que adquirimos acorde a lo avanzado en la investigación, por lo que no se ocupa aplicaciones prácticas. (Hernández, 2014, p.45)

2.4. Diseño de Investigación

Así mismo en relación al diseño propiamente dicho de la investigación esta será, de tipo seccional Briones (1990) toda vez que lo se busca es la observación y análisis de los componentes jurídicos que han generado el hecho estudiado en un momento del tiempo, para finalmente plantear una propuesta normativa.

Ahora bien, Hernández Sampieri (2014), plantea diversos diseños básicos para la investigación cualitativa, tales como el de la teoría fundamentada, la narrativa, la de investigación – acción, la etnográfica y la fenomenológica; aunque señala que diversos autores, como el precitado Dr. Briones, que plantean otras, señala de manera acertada que diversos diseños pueden aplicarse a un mismo problema de investigación en todo o en parte, por ello consideramos que nuestro diseño de investigación tomará pares de la teoría fundamentada pero a la vez consideramos elementos tomados del diseño narrativo, ya que consideramos las opiniones de diversos usuarios de dicha norma para corroborar nuestros supuestos lo que a la vez nos obligará a utilizar elementos del diseño de investigación – acción.

Este tipo de diseño metodológico es congruente con nuestra investigación ya que no se orienta a la experimentación de manera alguna con respecto a los hechos, a los sujetos, o a pretender ejercer el control o no de los aspectos o variables que corresponden al estudio, sino que evaluará lo ya existente y sobre ello se plantearán conclusiones y recomendaciones.

Debemos detenernos en este punto, a fin de sustentar la omisión del uso de variables dependientes o independientes relacionadas a una determinada

hipótesis, así como establecer la pertinencia del uso de las mismas en el campo de la investigación jurídica, el cual entendemos se da cuando se trata de realizar trabajos de campo, como la medición del número de divorcios a raíz de la violencia familiar, la presentación de recursos de habeas corpus en la población reclusa de determinada zona, etc.

En efecto, tal como lo plantea el Ramos Nuñez (2011), el uso de variables en investigaciones de índole dogmático, filosófico o histórico es un despropósito, indicando que las señala en su libro por requerimiento de estudiantes y maestros que sus respectivas facultades o escuelas de postgrado les exigen, marcados por un positivismo inmaduro, en el sentido que se les exige tomar su hipótesis que no necesariamente es causal y señalar en base a ella las variables independientes e dependientes.

En nuestro caso no planteamos una medición de elementos o aspectos relacionados a las personas que usan o aplican la norma investigada, sino proponemos un análisis de dicha norma amparándonos en las técnicas que nos da la investigación jurídica es decir, si está se encuentra correctamente redactada, si los antecedentes históricos, doctrinarios y jurisprudenciales de la misma han sido tomados, y si a la luz de todo lo anterior dicha mencionada redacción le es útil al usuario legal, y en caso de no serlo, proponer una redacción coherente y mejorada basándonos en justamente las técnicas que el derecho proporciona, esto es un ejercicio de redacción normativa que se pretende mostrar y que por su sola redacción se sustente.

El letrado debe ser capaz de, mediante el uso del lenguaje y de las técnicas que la ciencia del Derecho le proporciona, redactar normas claras y precisas, accesibles al usuario legal sin duda alguno, siendo en el caso nuestro, imprescindible su detalle a fin de evitar confusiones en su aplicación.

Para mayor abundamiento podemos citar a Aranzamendi Ninacondor (2015), señala que el método jurídico como conjunto de procedimientos teorías y prácticas, es el encadenamiento lógico y/o racional, sistematizado, contextualmente ordenado y correlacionado de actividades y acciones, orientados a conseguir un fin, para acrecentar y perfeccionar el pensamiento y ordenamiento jurídico.

Plantea así mismo que en el Derecho, para la obtención de un conocimiento y adquirir la categoría de ciencia, se requiere de un procedimiento deductivo riguroso, respetando el orden y el ordenamiento lógico, En ambos casos, se recurre a la interpretación y la argumentación para demostrar la convicción y el valor de la veracidad de ciertos enunciados, en procura de entender, explicar, predecir y controlar fenómenos jurídicos.

La presente investigación es no experimental porque implica la observación de un hecho o situación que se presente en su cualidad natural, sin que interfiera quien investiga afectando su condición propia. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.156)

Se agregó que es transversal o transeccional porque se recolecta datos en un momento determinado, en donde se describe a la variable también se verifica su alcance y se relaciona en un periodo de tiempo estimado pertinente. (Hernández, 2010, p.157)

2.5. Escenario de Estudio

En el enfoque cualitativo no se habla necesariamente del universo de sujetos o elementos materia de estudio, sino más bien del escenario o escenarios donde los sujetos investigados o cuestionados interactúan, esto con el fin de evaluar in situ aquellos supuestos que se han planteado.

2.6. Caracterización de los sujetos

En el enfoque cualitativo que utilizaremos para desarrollar nuestra investigación, definiremos a los sujetos materia de análisis como aquellos trabajadores del hogar que son sujeto a la vulneración de sus derechos como tales.

Si bien no es característica del enfoque cualitativo el determinar una población o universo de estudio y de allí seleccionar una muestra, en este caso consideramos pertinente realizar ese procedimiento toda vez que la supuesta población empresarial a estudiar es muy amplia por lo que se espera reducir y precisar a través de una muestra representativa, un número razonable de empresas a ser consultadas.

Como se dijo anteriormente, lo que se busca con este tipo de encuesta no es validar una hipótesis o confirmar un modelo planteado, sino lo que se pretende con la misma es validar nuestros supuestos y que a la vez nos permitan reforzar y precisar nuestras conclusiones y recomendaciones.

2.7. Trayectoria de investigación

Conforme a lo anteriormente desarrollado, señalamos el hecho que en nuestro caso, nuestra tesis, desarrollará una tipo de metodología básica ya que tiene como propósito el recoger información de la realidad y proponer, recomendaciones respecto del régimen laboral de las trabajadoras del hogar.

Para ello se hará uso de la interpretación y la argumentación, sumado al análisis de los antecedentes históricos, doctrinarios y jurisprudenciales de la norma estudiada, para lograr explicar y mejorar el enunciado jurídico materia de investigación (entiéndase en este caso la norma estudiada) con el fin de proponer una redacción mejorada de ser el caso y lograr un control más preciso del fenómeno jurídico que se encuentra normado.

Este tipo de investigación representativa del Derecho viene siendo utilizada en la elaboración de diversas tesis de carácter jurídico, lo que refuerza la naturaleza eminentemente analítico-doctrinaria que posee el Derecho. Ejemplos de estas tesis las podemos ver en las presentadas por los abogados (JUGO OBLITAS, 2011), (QUISPE FARFAN, 2002), y (JIMENEZ FLORES, 2006), entre otros tantos.

En este caso tal como lo señala (JUGO OBLITAS, 2011), en este trabajo también se realizará una investigación de un trabajo teórico-doctrinario e igualmente es propositivo; es decir, hemos desarrollado las instituciones jurídicas y hemos revisado las normas que involucran a nuestra investigación, proponiendo así una modificación en la LIR, que genere un sistema jurídico actualizado y coherente con sus principios que regulan nuestro sistema jurídico.

Así mismo, para el desarrollo de esta tesis se usará el método inductivo pues se pretende a través de la técnica del Análisis Documental, realizar una revisión y análisis de la legislación nacional en materia laboral y en específico del Régimen Laboral de los trabajadores. Entendemos que para este caso la legislación tiene cobertura nacional. Se consultarán los fondos bibliográficos y hemerográficos de las universidades de la ciudad de Lima, páginas y bibliotecas jurídicas de distintas universidades del mundo desde el acceso a internet, además se consultará jurisprudencia relacionada a la materia.

Posteriormente, se procederá a sistematizar toda la información obtenida a través del Marco Teórico, esto con el fin de tener el marco normativo, doctrinario, jurídico y de las leyes vigentes sobre la materia, tanto en el ámbito civil como en el laboral, correctamente ordenado.

En seguida se procederá al análisis en cada parte del marco teórico que lo requiera, procediendo a para ello a realizar una lectura de la documentación obtenida, evaluar su pertinencia y de serlo proceder a plasmarlo en dicho marco teórico, para luego comparar dicha información con otras similares a fin de ir formando ideas que nos permitan sustentar nuestras hipótesis, todo lo anterior a la luz de la lógica y el razonamiento jurídico como herramientas ad hoc para este tipo de investigación.

2.8. Población y Muestra

2.8.1. Población

La totalidad del fenómeno que se va a estudiar en donde cada unidad que la compone tiene su característica en común, y por ende nos otorga datos para llevar a cabo la investigación. Por lo tanto, se puede decir que la población es el

conjunto de todos los elementos que conforman una serie determinada En la presente búsqueda se ha tenido en cuenta que está compuesto por todas las trabajadoras del hogar de Lima Centro, siendo la cantidad de estas seiscientas trabajadoras. (Lepkowskila, 2008, p.120).

2.8.2. Muestra

Siendo un subgrupo de la población, es decir de todos los elementos que componen esa población se escoge una pequeña muestra que tiene que ser representativa, esta será nuestra materia de análisis y con lo que buscamos lograr los objetivos de la investigación. Por lo tanto, como se sabe puede haber dos tipos de muestra tales como probabilísticas y no probabilísticas. En esencia, para nuestra investigación se ha escogido el tipo de muestra no probabilística, puesto que, nuestra tarea es describir y se consideró que la más adecuada era elegir este tipo. (Hernández, 2014, p.173)

2.9. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para el presente trabajo de investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos de campo la entrevista, utilizando preguntas que detallaremos en el capítulo de resultados.

2.9.1. Técnicas para la obtención de información documental:

Se utilizaran las fichas bibliográficas con el fin de analizar el material doctrinario, normas laborales; así como legislación comparada y análisis jurisprudencial.

2.9.2. Técnicas para la investigación de campo.

Se realizarán entrevistas a un número de 72 trabajadores del hogar ubicados en la ciudad de Lima, con la finalidad de tomar conocimiento sobre sus condiciones laborales.

2.9.3. Métodos de análisis de datos.

2.9.3.1 Técnicas métricas.

A través de esta técnica se tabulará la información obtenida mediante las entrevistas, para luego procesarlas y analizar los resultados obtenidos

2.10. Rigor Científico

En la investigación cualitativa el uso de herramientas de mayor espectro y aparente subjetividad para el análisis e investigación de los hechos o el uso de diseños metodológicos mixtos para el mismo fin, hace suponer cierta relajación en el rigor científico que debe caracterizar a toda investigación que se jacte de su alejamiento de técnicas empíricas o no científicas.

Así mismo esperamos contar con el tamiz de los especialistas y asesor de tesis de la Universidad Privada Telesup como es usual en esto casos.

CAPÍTULO III

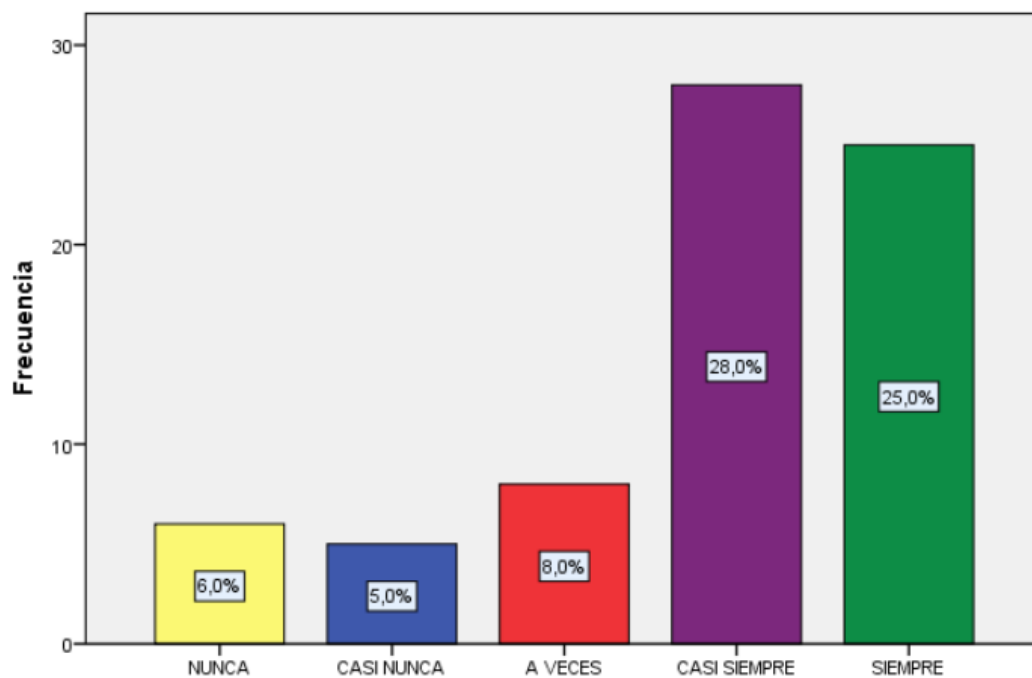
RESULTADOS

3.1 Analisis de Resultados

GRÁFICO N°1 - AUMENTO DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	8,2	8,3	8,3
	CASI NUNCA	5	6,8	6,9	15,3
	A VECES	8	11,0	11,1	26,4
	CASI SIEMPRE	28	38,4	38,9	65,3
	SIEMPRE	25	34,2	34,7	100,0
	Total		72	98,6	100,0
Perdidos	Sistema	1	1,4		
Total		73	100,0		

Elaboración de los investigadores.



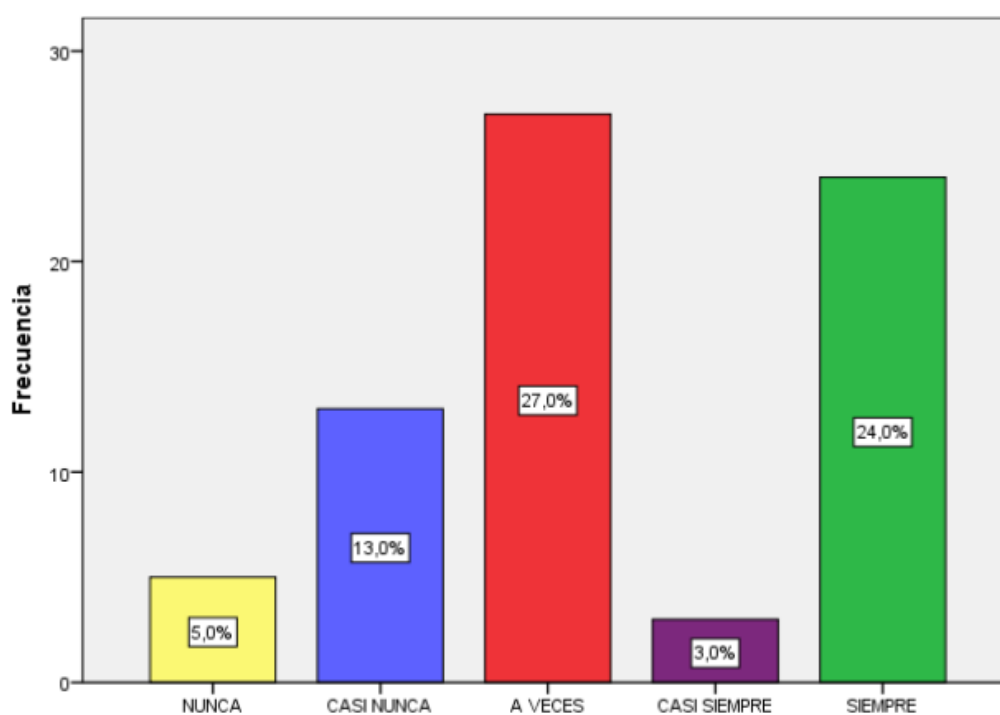
Interpretación:

Tomando en cuenta lo expresado en el presente gráfico, se aprecia que las encuestadas consideraron en su mayor proporción, con un **28,0 %** que **CASI SIEMPRE** se vulnera o afecta sus derechos en relación a su trabajo en Lima Centro – 2018.

GRÁFICO N°2 – DISCRIMINACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	6,8	6,9	6,9
	CASI NUNCA	13	17,8	18,1	25,0
	A VECES	27	37,0	37,5	62,5
	CASI SIEMPRE	3	4,1	4,2	66,7
	SIEMPRE	24	32,9	33,3	100,0
	Total		72	98,6	100,0
Perdidos	Sistema	1	1,4		
Total		73	100,0		

Elaboración de los investigadores.



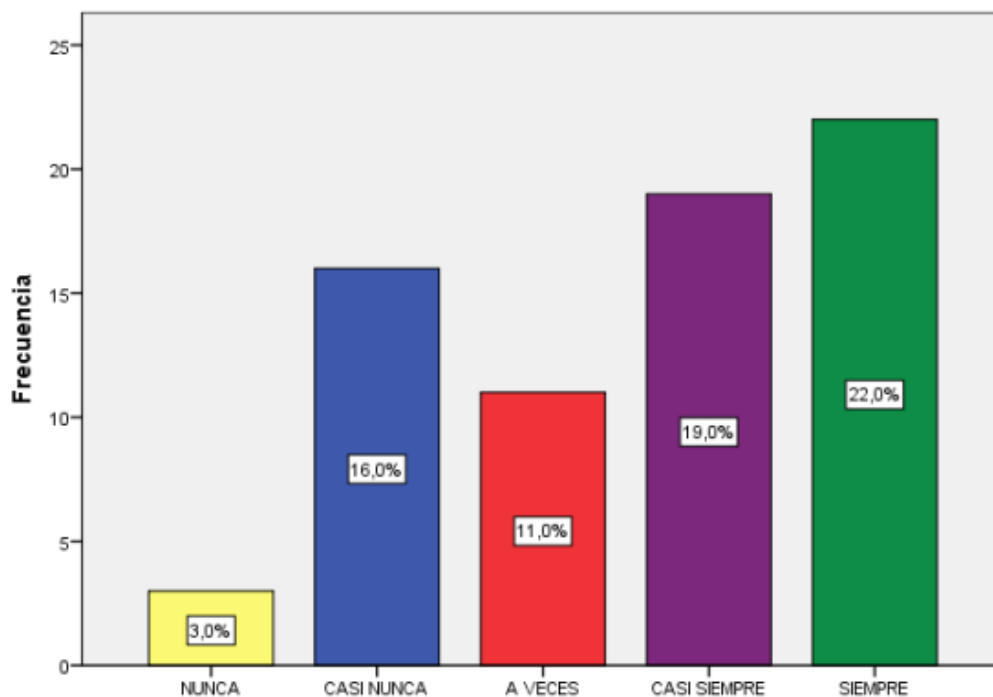
Interpretación:

En el presente gráfico se aprecia que, de la población encuestada, una fuerte proporción de las trabajadoras, con un **27,0%** manifiestan que **A VECES** se han sentido **DISCRIMINADAS** por sus empleadores por distintos factores, por lo tanto, se vulnera o afecta sus derechos en relación a su trabajo en Lima Centro – 2018.

GRÁFICO N°3 - CONTRATOS INFORMALES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	4,1	4,2	4,2
	CASI NUNCA	16	21,9	22,5	26,8
	A VECES	11	15,1	15,5	42,3
	CASI SIEMPRE	19	26,0	26,8	69,0
	SIEMPRE	22	30,1	31,0	100,0
	Total	71	97,3	100,0	
Perdidos	Sistema	2	2,7		
Total		73	100,0		

Elaboración de los investigadores.



Interpretación:

En el presente gráfico se observa que en su mayor grupo las encuestadas manifiestan, con un **22,0% SIEMPRE** se establecen **CONTRATOS INFORMALES** en su relación laboral, en cualquier función o modalidad a desenvolverse, por lo tanto, se desprende la idea que si se da en aumento la vulneración de sus derechos laborales en relación a su trabajo en Lima Centro – 2018.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

4.1 Análisis de Discusión de Resultados

En el presente trabajo de investigación se puede buscar describir cómo se da el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar en Lima Centro, 2017, siendo así que, un 28,0% de encuestadas que responde que si se afecta o vulnera su como una referencia exclusiva de un conflicto jurídico que se desarrolla entre empleador y trabajador, por un lado, y la ponderación o proporcionalidad que se busca como un apacible instrumento para poder resolver tal interrogante del mismo, por otro lado, pueden ser axiomas muy atractivos para la resolución de estas interrogantes jurídicas, pero muy contingentes.

Aunque desde una perspectiva general, el derecho tiene herramientas más difíciles que pueden ayudar a solucionar estos problemas de mejor forma, protegiendo efectivamente a la parte más débil para que no haya arbitrariedad.

También se observó con un 27.0% que éstas mujeres son discriminadas por parte de sus empleadores ya sea por motivo de cultura, sexo, o raza, por ende, se demuestra que la vulneración de sus derechos de libertad, igualdad y equidad. Agregando que, se observó con un 22.0% que no se establecen contratos acordes a ley que les permita acceder a sus beneficios como la salud, jubilación entre otros siendo que afirman la informalidad en la que laboran en el hogar ya sea cama adentro o cama afuera, puesto que, no tienen contrato laboral, o no están registradas por ley para hacer uso y disfrute de sus beneficios.

Por último, se percibió que un 21.0% de éstas mujeres no tienen sustento de cómo reclamar, por lo tanto, se afirma que se afecta sus derechos al trabajo y su seguridad jurídica. y que su condición de vida es transgredido, cuando no se le brinda los servicios básicos para la satisfacción de sus necesidades en donde se sienta ecuanimidad en razón a la relación jurídica laboral se verifica que en su colectividad hay trabajadoras del hogar que se

sienten afectadas en torno a su alimentación, educación y seguridad, confirmando así que se afecta su bienestar como persona, en tanto que, no se cumple con respetar sus beneficios establecidos por ley afectando su crecimiento económico y su desarrollo social.

Para Terrones (2012) se estimó que la relación jurídica laboral en el campo doméstico es desequilibrado y heterogéneo en sentido que, se describe que la valorización del trabajo doméstico no debe ser considerado como una recompensa sino es un esfuerzo contante de una persona para merecer una remuneración justa y acorde a lo que realiza, sin ser exigida a trabajar más de lo convenido entre las partes, concordando con la conclusión del presente trabajo de investigación en donde se verifica la ausencia de compromiso para establecer un contrato con las formalidades acorde a ley, en donde tanto empleador como empleada puedan satisfacer sus necesidades sin verse afectada la otra parte injustamente.

Para La Cruz (2015) describió que el trabajo doméstico tiene un tratamiento especial por ser de carácter objetivo y con leyes distintas a lo general entre las partes, viéndose reflejado en sus beneficios como en sus límites, de los cuales acorde al presente trabajo de investigación se demuestra que no se respetan tal régimen, ahora bien, se destaca que hay falta de información que facilita la vulneración de los derechos de las empleadas domésticas, siendo esto correlativo a los resultados de la presente investigación , puesto que, se identifica la ausencia de conocimientos antes de entablar un contrato, permitiendo así el aprovechamiento por parte del empleador.

Para Galiana (2004) refirió que el trabajo doméstico es múltiple y complejo, en base a que se realizan varias actividades y se ha de tener capacidades o habilidades no sólo en la experiencia sino también forma parte del conocimiento y los valores que tiene cada trabajadora, por lo tanto, es correspondencia con el presente estudio, se reafirma y se concuerda con lo referido por el autor, ya que, las empleadas realizan funciones que necesitan un esfuerzo físico y mental

además que conlleva una gran responsabilidad, en cuanto al cuidado de niños o personas que ameritan un cuidado especial.

Para Ulises (2015) estimó que la valorización del trabajo doméstico no se da en relación a la productividad, de manera que, hay una vulneración a la capacidad de trabajo y al bienestar laboral en contraste al resultado de la investigación realizada se demuestra lo remitido por el autor en el presente trabajo de investigación porque se identificó que hay sobrecarga de roles que no son remunerados, como las horas extras , doble jornada laboral, ya sea dentro o fuera del hogar, lo que supone innumerables riesgos para su salud traducidos en problemas de estrés, ansiedad, depresión, etc.

CAPÍTULO V

CONCLUSIÓN

1. Se describió según la tabla n°1, que un 28,0% de encuestadas manifiesta que va en aumento de la vulneración de sus derechos laborales en trabajadoras del hogar en Lima Centro-2017 es progresivo, puesto que, se obtuvo resultados donde la mayoría de encuestadas indican que no se respetan sus derechos laborales y se ven insatisfechas con lo que el trato que reciben por parte de sus empleadores.

2. Se identificó en la tabla n°2 con un 27,0%, que la discriminación a las trabajadoras del hogar Lima Centro- 2017 va en aumento, ya que, perciben un trato desfavorable e inferior ya sea por su condición étnica, cultural, socioeconómica entre otros por parte de sus empleadores, haciendo que se afecten sus derechos laborales y se sientan excluida de un grupo.

3. Se identificó en la tabla n°3 con un 22,0% que los contratos informales que se establecen entre las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2017 y sus empleadores influyen en el aumento de su vulneración de sus derechos, puesto que, al no disponer de un contrato con las formalidades de ley, las trabajadoras no gozan de sus beneficios laborales, no tienen seguridad jurídica ni pueden tener estabilidad laboral que las protejan y no tienen un sustento viable para mantener su trabajo.

4. Se identificó en la tabla n°4 con un 21,0% que la afectación de la calidad de vida de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2017 se ve perjudicada en sentido que, no se cubre las necesidades básicas de las empleadas como una alimentación sana, velar por su seguridad, tener bienestar individual, gozar de buena salud entre otros parámetros para mantener una vida estable y tranquila y por lo tanto se demostró que no se atiende la condiciones de éstas mujeres que laboran con mucho esfuerzo para obtener un mejor proyecto de vida.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que se busque nuevas formas de capacitación a las trabajadoras del hogar, incentivando la promoción de la Ley de los Trabajadores del Hogar- Ley nº 27986 en relación a brindarles toda clase de información para que puedan defenderse por sí mismas y desde un inicio puedan saber qué es lo que deben o no aceptar para entablar una relación laboral justa y equilibrada con sus empleadores sin ver afectados sus beneficios como tal.

2. Se recomienda incorporar la supervisión en el centro de labores de las trabajadoras del hogar, sin afectar la privacidad del hogar, puesto que, se deja de lado que también pueden haber casos de abuso contra ellas en relación a la discriminación que es un punto muy controversial en las labores domésticas, siendo que se afecta moralmente a la trabajadora y ésta lo pasa desapercibido a falta de protección por la ley, pues muchas veces no se puede comprobar tal hecho o se ven en la necesidad de permitirlo.

3. Se recomienda promover y facilitar a las trabajadoras del hogar el acceso a establecer contratos conforme a ley, pero basados en un lenguaje que sea comprensible y equitativo entre las partes, y que no sólo tengan la opción de aceptar o no poder negociar antes de confirmar la relación jurídica que se dará a futuro, pues la idea es que se establezca con voluntad propia y no sólo por necesidad permitiendo cláusulas arbitrarias, o más aun trabajar sin un contrato que les dé seguridad jurídica.

4. Se recomienda fomentar la actuación de los directores y encargados de revisar los casos de las trabajadoras del hogar, en cuanto a la afectación de su calidad de vida, pues las amas de casa en su mayoría no reciben lo

que necesitan para tener una calidad de vida aceptable, muchas veces subestimando su trabajo y extendiendo sus horarios; situación que no les permite acceder a la educación, tener un estado de salud física y mentalmente adecuados para desarrollarse en su centro de labores, pero más aún para el bienestar personal.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anchante, L. (2000). El Derecho doméstico: perspectivas y realidades. (5ta ed.). Lima: Editora y Librería Jurídica Ganius E.I.R.L.

Arriola, S. (1999). El Sistema Interamericano de Derechos Humanos y la protección de los derechos humanos laborales. (4ta ed.). Cali: Editora Rebus.

Cabassa, P. (2007). El interior de un hogar. (1ra ed.). Arequipa: Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.

Cabanelas, E. (2008). Análisis crítico y jurídico de nuestro ordenamiento laboral en el caso de las empleadas del hogar. Trujillo.

Castillo, H. (2007). El derecho laboral globalizado: cambios en la impartición de la justicia laboral. (4da ed.). Lima. Editora Juristas.

Cronie, D. (2000). Relaciones individuales en la actividad privada. (2da ed.). Lima: Editora y Librería Palestra Editores.

Erástegui, L. (2004). Situaciones alegóricas y análisis jurídico a la situación laboral en Quito. (4ta ed.). Quito: Editora Analius Paez.

Galiana, F. (2004). Naturaleza del trabajo colectivo. Derecho laboral, (1ra ed.). Lima. Editorial ADEM.

Hernández, R., Fernández Collado y Pilar Baptista L. (2006). Metodología de la Investigación. Editorial McGrawHill. México, D.F.

Lescano, E. (2001). Comparaciones al Derecho Laboral y económico. (1ra ed.). Cali. Editora Editores Juris E.I.R.L.

Ley de las trabajadoras del hogar. MINTRA Recuperado de: <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab>.

Montes, L. (2003). Derechos de las Trabajadoras del Hogar en Latinoamérica. Quito. Editorial Esencia jurídica.

Murabell, P. (1996). Sindicatos y conflicto individual: una visión constitucional (9na ed.). California: Editora Pouleti.

Ricardo, D. (1821). Derecho laboral: Reconocimiento a las madres trabajadoras del hogar. (2ta ed.). Lima: Editora Palermo S.R.L.

Rodgers, A. (2003) ¿Cuántas injusticias más con los derechos laborales? Derecho Laboral. Editora Juristasbas.

Peredo, B. (2015). Inicio de la reforma laboral en América Latina. Teoría General del Derecho Laboral. Montevideo. Editorial UNINJUS.

Porrúa, P. (2007). El aumento de casos de afectación laboral en las amas de casa. (2ra ed.). Ayacucho: Editora Jampis Ius S.R.L.

Trueba, L. (1998). El Derecho doméstico: perspectivas y realidades. (2da ed.). Lima: Editora y Librería Jurídica Ganius E.I.R.L.

Ulises, A. (2015). Como una segunda madre. Lucha laboral en Argentina. (1ra ed.). Santiago. Editorial CAREM S.R.L.

Urtecho, J. (2002). Revisiones a la explotación laboral: Una voz más. (3ta ed.). Caracas. Editora EVIFAS E.I.R.L

Veldeño, C. (2004). Aprobación de la satisfacción laboral de las empleadas del hogar. Colombia. Editora Calembus F.

Vélez, C. (2001). Apuntes de Metodología de la Investigación. EAFIT. Colombia. Editora SABER.

Zarumilla, A. (1997). Las travesías del Derecho neoclásico: reformas a la arbitrariedad a la afectación de un derecho moral. (5ta ed.). Lima. Fondo Editorial.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TEMA	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	SUPUESTO	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<p>“La vulneración al Régimen Laboral de las Trabajadoras del Hogar, respecto de la Ley 27986. Lima Centro. 2018.”.</p>	<p>La pregunta general ante esta problemática es la siguiente: ¿Cómo se da el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro 2018?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO 1 ¿Cómo se da la discriminación en el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2018?</p> <p>2 ¿Cómo se da los contratos informales en el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2018?</p> <p>3 ¿Cómo se da la afectación a la calidad de vida en el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2018?</p>	<p>Describir cómo se da el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima centro -2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS 1 Identificar cómo se da la discriminación en el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2018. 2 Identificar cómo se da los contratos informales en el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2018. 3 Identificar cómo se da la afectación de la calidad de vida en el aumento de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, Lima Centro-2018.</p>	<p>Vulneración de los Derechos Laborales</p> <p>SUPUESTO SECUNDARIO</p> <p>La Vulneración de los derechos laborales se entienden que son lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.</p>	<p>Contratos informales</p> <p>SUB CATEGORIAS</p> <p>Arbitrariedad</p> <p>Falta de Beneficios Laborales</p> <p>No Inscripción</p>	<p><u>Tipo:</u> Básica <u>Nivel:</u> Descriptivo <u>Método:</u> Inductivo. <u>Enfoque:</u> Cualitativo.</p>


ANEXO 2: Validación de Entrevistas/ Encuestas Experto 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

ITEM	CONTENIDO	PERTINENCIA			RELEVANCIA			CLARIDAD			SUFICIENCIA		
		Si	No	Corregir	Si	No	Corregir	Si	No	Corregir	Si	No	Corregir
	Preguntas de las entrevistas / encuestas a aplicarse												
1	Observaciones generales: No se utilizaron encuestas o entrevistas.												
	Observaciones generales:												
		Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable									
	Opinión de aplicabilidad												

Elementos considerativos para la evaluación

Pertinencia. El ítem corresponde al contexto de la investigación

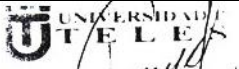
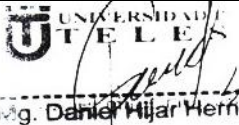
Apellidos y Nombres del Validador experto 2
Dra. LUISA ESCOBAR DELGADO
DNI 10587264
Especialidad DERECHO
Firma 

ANEXO 3: Validación de Entrevistas/ Encuestas Experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

ITEM	CONTENIDO	PERTINENCIA			RELEVANCIA			CLARIDAD			SUFICIENCIA		
		Si	No	Corregir	Si	No	Corregir	Si	No	Corregir	Si	No	Corregir
	Preguntas de las entrevistas / encuestas a aplicarse												
1	Observaciones generales: No se utilizaron encuestas o entrevistas.												
	Observaciones generales:												
		Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable									
	Opinión de aplicabilidad												

Elementos considerativos para la evaluación
Pertinencia. El ítem corresponde al contexto de la investigación

Apellidos y Nombres del Validador experto 1
HIJAR HERNANDEZ VICTOR DANIEL
DNI 09461497
Especialidad METODOLOGIA
Firma   Mg. Daniel Hajar Hernández