

FACULTAD DE  
DERECHO Y CIENCIAS  
POLÍTICAS



Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

**“EL DERECHO A UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y  
SUFICIENTE DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR DEL  
DISTRITO Y PROVINCIA DE TRUJILLO, LA LIBERTAD,  
PERIODO 2010-2018”**

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

Autora:

Astrid Johana Pozo Espíritu

Asesor:

Mg. Jimmy Márquez Moreno

Lima - Perú

2020

## DEDICATORIA

*Dedico esta tesis a Dios, a mis padres y en forma especial a mi abuelito Pablo. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, a mis queridos padres quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Siendo por ellos, que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida. A mi abuelito cuyo sueño fue que culmine mi carrera y sea un brillante abogada y ahora desde el cielo vela mis pasos.*

## AGRADECIMIENTO

*En Primer lugar, a Dios por haberme guiado en todo momento; En segundo lugar, a cada uno de los que son parte de mi familia A mi padre PADRES, a mis ABUELOS, a mi hermano y a todas tías, por siempre haberme dado su apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora. Por último, a mis compañeros de tesis y a mi docente del curso de tesis quién nos ayudó en todo momento; Mg. Jimmy Márquez Moreno.*

## Tabla de contenidos

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>25</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS.....</b>	<b>33</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>64</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>71</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>74</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Evolución histórica de la remuneración promedio de los trabajadores del hogar en el Perú, 2007 – 2018.	33
Tabla 2.- Países de América del Sur que han regulado dentro de su legislación una remuneración mínima para los trabajadores del hogar. LEGISLACION COMPARADA	36
Tabla 3.- Síntesis de las respuestas de los especialistas en Derecho Laboral sobre la remuneración que se abona a las trabajadoras del hogar conforme a su regulación prevista en el artículo 5 de la Ley 27986, 2010 – 2018.	42
Tabla 4.- Datos de la primera acta de denuncia laboral de la SUNAFIL	44
Tabla 5.- Datos de la segunda acta de denuncia laboral de la SUNAFIL	45
Tabla 6.- Datos de la tercera acta de denuncia laboral de la SUNAFIL	46
Tabla 7.- Datos de la cuarta acta de denuncia laboral de la SUNAFIL	47
Tabla 8.- Datos de la quinta acta de denuncia laboral de la SUNAFIL	48
Tabla 9.- Datos de la primera sentencia	50
Tabla 10.- Datos de la segunda sentencia	51
Tabla 11.- Datos de la tercera sentencia	52
Tabla 12.- Trabajadores del hogar según remuneración mensual (en soles) que perciben, Distrito de Trujillo- 2018.	54
Tabla 13.- Trabajadores del hogar según género, Distrito de Trujillo, 2018	55
Tabla 14.- Trabajadores del hogar según nivel de educación, Distrito de Trujillo, 2018	56

Tabla 15.-Trabajadoras del hogar según nivel de educación, Distrito de Trujillo- 2018	57
Tabla 16.-Trabajadoras del hogar según estado civil, Distrito de Trujillo- 2018	58
Tabla 17.-Trabajadores del hogar según carga familiar (número de hijos), Distrito de Trujillo- 2018	59
Tabla 18.-Trabajadoras del hogar según tipo de contrato, Distrito de Trujillo- 2018	60
Tabla 19.-Trabajadoras del hogar según modalidad de contrato, Distrito de Trujillo-2018	61
Tabla 20.-Trabajadoras del hogar según horas de trabajo, Distrito de Trujillo- 2018	62
Tabla 21.-Trabajadoras del hogar según si ha tenido problema referente al pago de su remuneración, Distrito de Trujillo- 2018	63

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.- Evolución histórica de la remuneración promedio de los trabajadores del hogar en el Perú, 2007 – 2018	34
Figura 2: Porcentaje de trabajadores del hogar según remuneración mensual (en soles), Distrito de Trujillo- 2018	54
Figura 3: Porcentaje de trabajadores del hogar según género, Distrito de Trujillo – 2018	55
Figura 4: Porcentaje de trabajadoras del hogar según edad en años cumplidos Distrito de Trujillo- 2018	56
Figura 5: Porcentaje de trabajadoras del hogar según nivel de educación, Distrito de Trujillo- 2018	57
Figura 6: Porcentaje de trabajadoras del hogar según estado civil, Distrito de Trujillo- 2018	58
Figura 7: Porcentaje de trabajadoras del hogar según carga familiar (número de hijos), Distrito de Trujillo- 2018.	59
Figura 8: Porcentaje de trabajadoras del hogar según tipo de contratación, Distrito de Trujillo- 2018	60
Figura 9: Porcentaje de trabajadoras del hogar según modalidad de contratación, Distrito de Trujillo- 2018	61
Figura 10: Porcentaje de trabajadoras del hogar según horas de trabajo, Distrito de Trujillo- 2018	62
Figura 11: Porcentaje de trabajadoras del hogar según si ha tenido problema referente al pago de su remuneración, Distrito de Trujillo- 2018	63

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 27986, Ley de los trabajadores del hogar, vulnera el derecho constitucional a una remuneración mínima, equitativa y suficiente de los trabajadores del hogar en el distrito y provincia de Trujillo, Región La Libertad, en el periodo 2010-2018. Por lo que recopiló información de libros, revistas, leyes y documentos sobre la materia de investigación por medio de fichas textuales realizándose un análisis documental. Asimismo, se analizó las actas de SUNAFIL de trabajadores del hogar del Distrito de Trujillo, 2010 -2018 en relación a la remuneración promedio percibida y de las sentencias de la Corte Superior de Justicia de La Libertad de los casos de trabajadores del hogar en relación con su remuneración por la actividad laboral, del periodo 2010 al 2018, se entrevistó a especialistas sobre el tema y se realizó una encuesta a los trabajadores del distrito de Trujillo. Llegando a la conclusión de que el Art. 5° de la ley 27986 vulnera el derecho constitucional a una remuneración mínima, equitativa y suficiente de los trabajadores del hogar del distrito y provincia de Trujillo, La Libertad, periodo 2010-2018.

**Palabras clave:** Trabajadores del hogar, remuneración.



## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) en la conferencia llevada a cabo el 16 de junio de 2011 adoptó el “Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos” (Convenio 189), siendo este uno de los principales instrumentos normativos a nivel internacional, que brinda protección jurídica a los trabajadores que realizan trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo. Por otro parte, la Recomendación 201 “Recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”, adoptada también por la OIT en complemento al Convenio 189, dispone en su artículo 11 que los Estados Miembros deberán adoptar medidas que permitan asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

Nuestra realidad nacional nos muestra que también se ha avanzado en la protección legal de los derechos de los trabajadores del hogar; siendo el marco normativo vigente conformado por la Ley N° 27986 - Ley de los Trabajadores del Hogar (publicado el 3 de junio de 2003) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 015-2003-TR publicado el 20 de noviembre de 2003). Estas normas buscan otorgar protección legal a este sector que pertenece a un régimen laboral especial, que según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG, 2014) sobre Condiciones de Vida y Pobreza del INEI 2014, representa el 2.3% del total de la Población Económicamente Activa Ocupada, y que en su mayoría (95.8%) es realizada por mujeres.

Asimismo, la Defensoría de Pueblo en su Informe N° 007-2013-DP/ADM de octubre 2013, concluye que en el año 2012 cerca del 85% de trabajadores del hogar recibía un sueldo por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV) de S/ 750, siendo el promedio del ingreso laboral nominal de S/ 457. Estas situaciones resultan recurrentes, no obstante que el Perú ratificó el Convenio 189 con fecha 26 de noviembre del 2018, pero aún no se ha modificado el artículo 5 de la Ley N° 27986, permitiendo que estos trabajadores perciban remuneraciones por debajo de una RMV y que en muchas ocasiones superen la jornada laboral de 8 horas diarias afectando el derecho a percibir una remuneración equitativa y suficiente.

El Tribunal Constitucional del Perú, precisa que la remuneración equitativa implica que no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios, que por ampararse en causas prohibidas se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el numeral 2.2 del artículo 2 de la Constitución Política de 1993; de otro lado, añade que la remuneración suficiente, es la que posee una estrecha relación con el concepto de remuneración mínima (RMV), porque debe procurar para el trabajador una existencia conforme a la dignidad humana.

De otro lado, conforme al documento elaborado por el INEI denominado “Compendio Estadístico La Libertad 2016”, en la región La Libertad de la población ocupada para el año 2015 un 3.0% está representado por trabajadores del hogar, quienes en algunos casos perciben una remuneración por debajo de la RMV, conforme se aprecia en las denuncias que estos trabajadores presentan contra sus empleadores ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante SUNAFIL).

Es importante mencionar, que en estos últimos años se han presentado proyectos de ley que buscan regular el reconocimiento y la protección de los derechos laborales

de los trabajadores del hogar, tal es así que el 3 de julio del 2013, se presentó el Proyecto de Ley N° 2437-2012-CR que propone la modificación de los artículos 2, 5, 9, 12 y 13 de la Ley N° 27986.a fin de garantizar al sector doméstico una remuneración mínima, compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones.

Asimismo, el 19 de noviembre del 2013, se presentó el Proyecto de Ley N° 2958/2013-CR que plantea la modificación de todos los artículos de la Ley de los trabajadores del hogar. Del mismo modo, el 25 de noviembre del 2013, se presentó el Proyecto de Ley N° 2990/2013-CR que propone modificar los artículos 3, 5, 9, 11, 13 y 17 de la Ley N° 27986. Con este último, se sugería establecer la exigencia del contrato por escrito y reconocer, entre otros beneficios laborales, el derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar. Ambos proyectos de ley se encuentran en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso.

Aunado a los proyectos de ley antes citados, con fecha 10 de enero del 2014, se presentó el Proyecto de Ley N° 3140-2013-CR por el cual se propone modificar los artículos 3, 5, 12 y 18 de la Ley de los Trabajadores del Hogar.

Seguidamente, con fecha 17 de mayo del 2018 se presentó también el Proyecto de Ley N° 2884 del año 2017, el cual tiene como objetivo modificar la Ley N° 27986, proponiendo en atención al artículo 5 referido al monto de la remuneración, que esta sea por acuerdo libre de las partes y no menor a una remuneración mínima vital fijada por ley, cuando se trate de una jornada laboral completa, y en forma proporcional cuando el trabajo sea por horas efectivamente trabajadas. El referido proyecto de ley, señala además en su exposición de motivos, que en el Perú existen condiciones de desigualdad y discriminación, siendo relevante que el Perú ratifique el Convenio 189 y la Recomendación 201 y se modifique la ley vigente.

Cabe resaltar que el 27 de diciembre de 2017 se publicó la Ley N° 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo.

En correspondencia a los datos previos, el presente trabajo de investigación se centra en analizar la problemática legal que recae en la remuneración que perciben los trabajadores del hogar, prevista en el artículo 5 de la Ley N° 27986, y determinar si la misma se encuentra de conformidad al Derecho Constitucional a una remuneración equitativa y suficiente para los trabajadores del hogar del distrito y provincia de Trujillo, Región La Libertad, en el periodo 2010-2018.

## 1.2 Antecedentes

### 1.2.1 Antecedentes internacionales

La tesis titulada *Entre muchachas y señoras. Arreglos particulares en el Trabajo doméstico remunerado en México*, de la autora Mónica Patricia Toledo González. La autora concluye en su tesis, algunas implicaciones de política pública, resultando llamativo que mientras los países de la región como Brasil y Argentina, han modificado su legislación, dotando de derechos al sector de las trabajadoras domésticas – al menos a un nivel normativo- a pesar de que el Convenio 189 de la OIT entró en vigor en setiembre del 2013, en México aún no se le ratifica, a pesar de que en la reunión en Ginebra emitió su voto a favor. Señala además que, resulta relevante que, en la reforma Laboral del 2012, pese a las movilizaciones de las organizaciones de trabajadoras del hogar, solamente se lograron modificar tres artículos de la Ley Federal del Trabajo (artículos

333, 336 y 337). Asimismo, agrega que, dado que se mantuvo el estatuto de “especial”, aun no se establece el salario mínimo para esta actividad laboral y se mantiene la voluntariedad de los empleadores en la incorporación de la trabajadora al seguro social y al INFONAVIT. (Toledo, 2014)

El presente antecedente contribuye al trabajo de investigación porque resalta la importancia de la ratificación del Convenio 189 de la OIT, así como la necesidad de modificar la legislación para que se reconozcan los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores del hogar, en especial el de establecer una remuneración mínima para este sector que realiza una actividad laboral.

La tesis titulada *Los Derechos Laborales en los Empleos Domésticos del Cantón Buena Fe*, de Roberto Gustavo Ruiz Espinoza. En la citada tesis, el autor señala entre sus conclusiones que, a través del método científico se detectó que se están violando los derechos del trabajo doméstico remunerado al no contar el aporte al seguro social y en muchos casos no se paga el salario básico unificado, lo que perjudica significativamente a este sector; asimismo, agrega que existe una falta de conocimiento en materia laboral por parte de las trabajadoras del hogar. (Ruiz, 2014)

Esta tesis contribuye a la investigación, identificando que, en la realidad ecuatoriana, el salario de las empleadas domésticas no es el del salario mínimo unificado, acorde para la actividad laboral que realizan, situación que se logra advertir de las encuestas realizadas a empleadas domésticas y de entrevistas a especialistas. Asimismo, permite resaltar la importancia que las trabajadoras del hogar conozcan sus derechos laborales, como en el caso de no percibir una

remuneración mínima, para que estos no sean vulnerados en sus centros de trabajo.

### 1.2.2 Antecedentes nacionales

La tesis titulada *Protección al régimen especial del trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro*, de Clarisa Cecilia La Cruz. Entre las conclusiones que se desprende de la citada tesis, tenemos que los trabajadores del hogar representan un grupo vulnerable dentro de la sociedad, no solo a nivel nacional, sino también a nivel internacional. Ello se debe a la invisibilidad de este sector y a la poca consideración de que los servicios que prestan conformen un trabajo productivo, desde la óptica de que dicha labor no aporta a las economías nacionales. Sin embargo, la existencia del trabajo doméstico remunerado, permite la inclusión de un mayor número de personas (principalmente de sexo femenino), con carga familiar, al mercado laboral, ya que las tareas propias del mantenimiento de la casa-habitación, así como el cuidado de niños o personas de la tercera edad, son encargadas a un tercero, el mismo que por dicha labor cuenta el derecho de percibir una remuneración que resulte suficiente para atender sus necesidades básicas y las de su familia. (La Cruz, 2014)

Este antecedente contribuye a la investigación, porque señala que el trabajo doméstico remunerado permite la inclusión de un grupo de personas especialmente del sexo femenino al mercado laboral, que por la labor que realizan tienen derecho de percibir una remuneración que debe de ser suficiente para mantener sus necesidades básicas y los de su familia, destacándose la necesidad que el monto de la remuneración sea suficiente y equitativa acorde para poder mantener a sus familiares con su remuneración que percibe.

La tesis titulada *Empleadoras y Trabajadoras del hogar cama adentro: un análisis de género al ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana*, de la autora Bettina del Carmen Valdez Carrasco. La tesis concluye que existen normas internacionales que reconocen derechos laborales para las trabajadoras del hogar; sin embargo, el Convenio 189, el más específico para la protección de sus derechos, no ha sido ratificado por el Perú. Las normas nacionales que regulan los derechos de las trabajadoras del hogar, le reconocen menores derechos que a otros trabajadores y legitiman negociaciones y acuerdos privados entre empleadora y trabajadora del hogar, sin tomar en cuenta la desigualdad de poderes. De esta manera, se avala que el cumplimiento de las normas dependa de la voluntad de la empleadora y de la exigencia. (Valdez, 2014)

Esta tesis contribuye al trabajo de investigación porque resalta la necesidad que en el Perú es necesario que se reconozcan derechos laborales para los trabajadores del hogar acorde a los establecidos en el Convenio 189, los cuales no se cumplen debido a que el Perú no ha ratificado dicho convenio ocasionando desigualdad con otros trabajadores al no establecerse de forma uniforme igualdad de derechos para todos, dando la posibilidad que existan acuerdos privados y libres respecto a la remuneración mínima o el salario que perciben siendo diferente el monto que perciben entre un trabajador y otro.

La tesis titulada *El Trabajo Doméstico en la Provincia de Cusco 2010-2015: problemáticas y perspectivas*, de la autora Gabriela Alarcón Urrutia. La tesis tiene entre sus conclusiones que el 46,7% del trabajo doméstico perciben entre

S/ 450 y S/ 700, para una jornada laboral de más de 48 horas semanales.

(Alarcón, 2016)

### 1.3 Marco teórico

#### 1.3.1 Evolución histórica de los trabajadores del hogar

“En el siglo XX, la sola presencia de sirvientes era un indicio de jerarquía entre las relaciones de hombres y mujeres, donde se podía apreciar una sumisión y obediencia por personas consideradas inferiores hacia sus amos. Con el pasar de los años, poco a poco, se han ido aboliendo ciertas características y costumbres provenientes de la época de la Colonia, toda vez que en Bogotá, en el año 1988, se creó la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (Conlactraho), fundada por las representantes de grupos de trabajadoras del hogar remuneradas de 11 países latinoamericanos, teniendo como objetivo el crear a nivel local, regional y continental, conciencia de la situación que viven las trabajadoras del hogar, denunciando las condiciones de discriminación y explotación que aún atraviesan el día de hoy en la mayoría de países”. (Flores, 2019)

Posteriormente, en el año 2006, se creó el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú (Sintrahogarp), el cual se encuentra afiliado a la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT). Conmemorando dicha lucha, se instauró el día 30 de marzo como el día Internacional de la Trabajadora del Hogar, consolidándose como una fecha en la que se lucha contra la discriminación y violación de sus derechos laborales (Flores, 2019).



Por otro lado, Bastidas (2014) concluyó, que el desempeño del trabajo doméstico remunerado en el Perú, es de pésima calidad, debido a que sus jornadas de trabajo son extensas, la paga es poca, la mayoría no cuenta con seguro social y se observa un alto incumplimiento de las normas laborales. Así el 93% tienen ingresos por debajo de la remuneración mínima vital (RMV), para el 75% es su única fuente de ingresos, por lo tanto, son proclives a tolerar todo tipo de dificultad que atenta contra su adecuado desempeño de labores. Además, el 97% no goza de vacaciones, el 92% no está en planilla y el 97% no tiene Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

En nuestro país, tuvo que pasar más de 100 años para otorgarle el rango de ley al trabajo doméstico y además otorgarles la categoría de trabajador a las personas que realizan estas funciones, quienes de ser sirvientes o locadores de servicios pasaron ser personas con derechos laborales plenos. Esto se logró en el año 2003, con la creación de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar (Flores, 2019).

### **1.3.2 Trabajo doméstico remunerado**

En América Latina hay más de 14 millones de mujeres que trabajan remuneradamente para una familia. El trabajo doméstico remunerado es una de las ocupaciones con peor calidad del empleo: extensas jornadas de trabajo, bajas remuneraciones, escasa cobertura de seguridad social y alto nivel de incumplimiento de las normas laborales. El trabajo doméstico remunerado es uno de los trabajos con mayor déficit de trabajo decente. (OIT, 2010)

El trabajo doméstico remunerado es una de las actividades profesionales menos valoradas y esto se expresa, entre otras cosas, en los bajos salarios que reciben

los trabajadores y en el escaso espacio que, en general, se confiere a este tema en las normas laborales nacionales. En la región, la mayoría de los trabajadores domésticos son pobres o se encuentran muy cercanas de esta situación. (OIT, 2011).

En varios países sus remuneraciones se sitúan en el mismo nivel de las líneas de pobreza e incluso, en algunos, están por debajo de éstas. (OIT, 2011)

Los trabajadores del hogar ocupan uno de los grados más bajos en la escala de remuneraciones de los países y están siempre por debajo del ingreso promedio del total de trabajadores. Esta brecha es mayor en los países en que la fuerza de trabajo es más educada. En los países más pobres, esta brecha es mayor en los países en que la fuerza de trabajo es más educada (por ejemplo, Argentina, Brasil y Costa Rica), donde la remuneración del trabajo doméstico alcanza a alrededor de un tercio en comparación con el promedio del total de ocupaciones. En los países más pobres, esta brecha es menor (entre un 60,9%, en Ecuador y 70,4%, en Perú), pero los salarios son también más bajos. (OIT, 2011)

Actualmente en el Perú se considera al trabajo para el hogar dos modalidades, el trabajo cama afuera y cama adentro. Cama afuera se refiere a que el trabajador del hogar no está obligado a vivir en el hogar donde trabajan y cama adentro el trabajador tiene que vivir en el hogar donde trabaja, de acuerdo al Art. 15° de la Ley N° 27986 los trabajadores en la modalidad cama adentro no deben trabajar más de 8 horas diarias ni más de 48 horas semanales. (Ley N° 27986, 2003).

La segunda disposición complementaria del Reglamento de la Ley N° 27986 estipula que 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. (Reglamento de la Ley N° 27986, 2003)

### **1.3.3 Trabajador del hogar**

Según la Ley N° 27986, se define como trabajadores del hogar 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”. La referida ley, excluye a las actividades análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera. A lo largo de la investigación se utilizará el termino de trabajador del hogar no hace diferencia de género.

Por otro lado, la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT, 2020) acota a la definición anterior, manifestando que la edad mínima para realizar trabajo del hogar es de dieciocho años, y que no pueden ser considerados trabajadores del hogar los familiares del Empleador o de su cónyuge hasta el cuarto grado de consanguinidad o hasta el segundo grado de afinidad, inclusive, conforme se detalla a continuación:

Tipo de Parentesco	Grado de Consanguinidad
Padre- Madre	1°
Hijo – Hija	1°
Hermano – Hermana	2°
Nieto – Nieta	2°
Abuelo – Abuela	2°
Tío – Tía (Hermano (a) de padres)	3°
Sobrino – Sobrina (hijo (a) de hermano)	3°
Primo – Prima (sólo primos hermanos)	4°

Fuente: SUNAT

Tipo de Parentesco	Grado de Afinidad
Padrastro - Madrastra	1°
Hijastro – Hijastra	1°
Suegro – Suegra	1°
Yerno - Nuera	1°
Hermanastro – Hermanastra	2°
Cuñado – cuñada	2°

Fuente: SUNAT

Se debe tener en cuenta que no es trabajador del hogar aquella persona que presta servicios a empresas o negocios, tampoco los que son los padres, hijos, hermanos, nietos, abuelos, tíos, sobrinos y primos, ni los padrastros, hijastros, suegros, yerno, nuera, hermanastros o cuñados, aunque realicen labores como: de aseo y cuidado de una residencia. (SUNAT, 2020)

Si bien el objetivo de la SUNAT, al excluir a los familiares del empleador o de su cónyuge como trabajadores del hogar, es evitar que se creen relaciones laborales ficticias entre el empleador y su familiar con el propósito de beneficiarlo, por ejemplo, con las prestaciones de ESSALUD; aquello de modo alguno implica que una Resolución, que constituye una norma de inferior jerarquía, pueda contradecir o primar sobre una norma de rango legal.. (SUNAT, 2020)

### 1.3.4 Remuneración

Según lo estipulado en la Constitución Política del Perú en su artículo 24° “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”

Según OIT (2003) el caso del salario mínimo o Remuneración Mínimo Vital (RMV) peruano, se debería tender a su reajuste gradual y periódico según la necesidad de compensar la pérdida de poder adquisitivo a los aumentos de productividad. El reajuste de los salarios debería vincularse a los aumentos de productividad del trabajo y la inflación, como criterios principales, y el reajuste sería mediante la negociación colectiva.

Sobre este último tema, cabe advertir que el Estado no ha dispuesto un diálogo social cuando ha determinado el monto de una RMV pese al mandato constitucional –coincidente con las recomendaciones de la OIT -, toda vez que las remuneraciones mínimas se han fijado unilateralmente por el Estado sin contar con la participación de trabajadores y empleados y más todavía, sin que existan estudios que fundamenten y respalden objetivamente los alcances de los montos aprobados. (Toyama, 2009)

**a) Remuneración Equitativa:**

Referido a que nadie puede ser discriminado en el pago de la remuneración, todos deben recibir un trato igualitario ya que no es posible que se le retribuya mayor remuneración a un grupo de personas que a otro que han realizado el mismo trabajo, o también que se den casos en el que se establezcan salarios distintos para hombres y para mujeres, o condiciones de trabajo menores por el género de los trabajadores.

Por ello, en el caso de los trabajadores del hogar, que en su mayoría son mujeres, por las actividades laborales que realizan y tengan un mínimo de 8 horas diarias deben tener derecho a una remuneración que sea equitativa a las horas de trabajo laborados. (Cáceres,2014.)

**b) Remuneración Suficiente:**

Consistente en que la remuneración que percibe el trabajador procure que su subsistencia sea digna, es decir lo suficiente para que pueda sobrevivir dignamente asimismo para que también se lo brinde a su familia.

Por ello, la remuneración de las trabajadoras del hogar debe ser suficiente para que pueda sobrevivir ellas y cubrir sus necesidades básicas y en otros casos los de sus familiares los cuales dependen de esta retribución para poder solventar sus gastos de alimentación, vestido y educación. (Cáceres,2014.)

**c) El pago de la remuneración y beneficios sociales tienen prioridad:**

En el artículo 24 de la Constitución Política del Perú se establece que “el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador”.

Para salvaguardar y proteger al trabajador asimismo procurar el bienestar de su familia los cuales dependen de su remuneración frente a las deudas de su empleador es que se le da preferencia en el pago de su remuneración sobre cualquier otra obligación que pueda contraer el empleador.

d) **La remuneración mínima**

Referido a que el estado fija la Remuneración Mínima Vital (RMV) acorde a la situación económica del país, asimismo con participación de los representantes de todos los actores, tanto empleados como trabajadores.

La variación del monto de la RMV es acorde a la economía de cada estado. Para el caso de los trabajadores del hogar su legislación no contempla una remuneración mínima vital sino por el contrario que el monto de su remuneración sea acordado de libre acuerdo entre las partes.

## **1.4 Formulación del problema**

¿De qué manera lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 27986 vulnera el derecho constitucional a una remuneración mínima, equitativa y suficiente de los trabajadores del hogar, en el distrito y provincia de Trujillo, Región La Libertad, en el periodo 2010-2018?

## **1.5 Objetivos**

### **1.5.1 Objetivo general**

Determinar de qué manera lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 27986 vulnera el derecho constitucional a una remuneración mínima, equitativa y suficiente de los trabajadores del hogar en el distrito y provincia de Trujillo, Región La Libertad, en el periodo 2010-2018.

### 1.5.2 Objetivos específicos

- Analizar la evolución histórica de las remuneraciones de los trabajadores del hogar en el Perú hasta el año 2018.
- Identificar qué países de América del Sur han regulado dentro de su legislación una remuneración mínima para los trabajadores del hogar.
- Definir el aporte doctrinario en materia laboral sobre la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar regulado en el artículo 5 de la Ley N° 27986.
- Evaluar el contenido de las actas de inspección emitidas por la SUNAFIL, relacionados a la remuneración equitativa y suficiente de los trabajadores del hogar, del distrito y provincia de Trujillo, Región La Libertad, en el periodo 2010 - 2018.
- Analizar las sentencias emitidas por la Corte Superior de Justicia de La Libertad, relacionados al derecho constitucional a una remuneración equitativa y suficiente de los trabajadores del hogar de la Provincia de Trujillo, periodo 2010 - 2018.
- Determinar la remuneración promedio de los trabajadores en función a los ingresos que perciben actualmente en la Provincia de Trujillo, 2018.

### 1.6 Hipótesis

La regulación legal del artículo 5° de la Ley N° 27986 vulnera el derecho constitucional a una remuneración mínima, equitativa y suficiente de los trabajadores del hogar debido a que el monto de la remuneración será por acuerdo libre de las partes, en el distrito y provincia de Trujillo, Región La Libertad, periodo 2010-2018.



## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

- El presente trabajo de investigación es de enfoque cualitativo porque se ha comenzado investigando los hechos en sí basándonos en la lógica y proceso inductivo.

Según Hernández Sampieri, en su libro Metodología de la investigación considera que un estudio es cualitativo se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general. Por ejemplo, en un estudio cualitativo típico, el investigador entrevista a una persona, analiza los datos que obtuvo y saca conclusiones; posteriormente, entrevista a otra persona, analiza esta nueva información y revisa sus resultados y conclusiones; del mismo modo, efectúa y analiza más entrevistas para comprender el fenómeno que se estudia.

- Según el objetivo de la presente investigación es aplicada porque se ha abordado la investigación sobre la remuneración de los trabajadores del hogar específicamente del distrito y provincia de Trujillo, Región La Libertad.
- Según el nivel de profundización del objeto de estudio, es descriptiva porque se describe un hecho, el estado situacional real de las remuneraciones de los trabajadores del hogar en el distrito y provincia de Trujillo, Región La Libertad.
- Según el periodo temporal, es transversal porque el estudio se realiza en el periodo 2010 - 2018.

## 2.2. Población y muestra

### Población

Se identificó a la población objetivo teniendo en cuenta las variables consideradas en el estudio y por lo tanto se determinó a las siguientes:

- Población conformada por especialistas en materia de Derecho Laboral
- Denuncias ante la SUNAFIL donde consta el monto de la remuneración percibida por los trabajadores del hogar 2010 - 2018.
- Sentencias de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Sede Natasha 2010 - 2018.
- Población de trabajadores del hogar del distrito y provincia de Trujillo, 2018.

### Muestra

Para determinar la muestra para las poblaciones consideradas en el estudio se tuvo en cuenta lo siguiente:

- Para la población de especialistas en el tema de derecho laboral se han considerado diez (10) criterios de especialistas sobre la materia (abogados y jueces expertos en Derecho Laboral), seleccionados teniendo en consideración su trayectoria profesional en el tema, asimismo son reconocidos por otros como expertos calificados y pueden dar juicios y criterios confiables. El número de especialistas adecuado es variable conforme a lo recomendado por Hyrkas *et al.* (2003) quienes manifiestan que diez brindarían una estimación confiable (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkas et al. (2003).

### **Jueces de La Corte Superior de Justicia de La Libertad**

1. Abogada. Edith del Pilar Fernández Rosas, Juez del Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad.
2. Mg. José Miguel Saldarriaga Medina, Juez del Primer Juzgado de Trabajo Transitorio del Módulo Corporativo NLPT- Oral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad.
3. Dra. Karla Paola Castillo Castro, Juez Especializada en Derecho Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad.
4. Mg. Olenka Carpio Navarro, Juez del décimo Juzgado de Paz Letrado Laboral de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de la Libertad.

### **Docentes Universitarios de Derecho Laboral**

5. Dr. Robinson Gustavo Vicuña Gonzales, Docente Universitario especializado en Derecho Laboral.
6. Abogado Javier Reyes Guerra, Docente universitario de Derecho Laboral en la Universidad Privada del Norte.
7. Abogada Rosa Bertha Altuna Gonzales, docente universitaria de Derecho en el Trabajo en la Universidad Nacional del Santa.
8. Mg. Mario Augusto Merchán Gordillo, docente universitario de Derecho en el Trabajo en la Universidad Nacional del Santa.

### **Auxiliares y asistentes legales de la SUNAFIL de la Región La Libertad**

9. Abogado Jimmy Lucio Vargas Quiroz, Inspector Auxiliar de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
10. Srta. Carolina Rolledo Loayza, Asistente Legal de Atención al ciudadano de la SUNAFIL.

- Para la población de denuncias interpuestas ante la SUNAFIL se identificaron cinco (5) de ellas, donde constan el monto de la remuneración percibida por las trabajadoras del hogar en el periodo 2015 a mayo 2018, considerándose todos los casos encontrados en los archivos de la SUNAFIL.
  1. Denuncia ante la SUNAFIL de fecha 21 de noviembre 2016, denunciante Mónica Vanessa Robles Flores, DNI 47760078.
  2. Denuncia ante la SUNAFIL con fecha 06-11-2017, denunciante Dolores Salas Tolentino, DNI 18164346.
  3. Denuncia ante la SUNAFIL con fecha 27-06-2017, denunciante Fany Vásquez Barrionuevo, DNI 70777955.
  4. Denuncia ante la SUNAFIL con fecha 16-02-2010, denunciante Verónica Vásquez Tomba, DNI 1800250.
  5. Denuncia ante la SUNAFIL con fecha 04-04-2018, denunciante Ana Peña Chanta, DNI 44072649.
  
- Para la población de sentencias de la Corte Superior de Justicia de La Libertad (Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Trujillo y Décimo Juzgado de Paz Letrado Permanente de Trujillo), donde constan los montos de remuneración de las trabajadoras del hogar entre los años 2010 a 2015. Se consideró sólo tres (3) casos por que no se encontraron más sentencias relacionadas a este tema en la base de datos de los Juzgados de Paz Letrado Laboral de Trujillo.
  1. Expediente N° 627-2011-0-1601-JP-LA-10- Primer Juzgado de Paz Letrado de Trujillo.
  2. Expediente N° 3104-2014-0-1601-JP-LA-10- Décimo Juzgado de Paz Letrado Permanente de Trujillo.

3. Expediente N° 04176-2017-0-1601-JP-LA-01 Décimo Juzgado de Paz Letrado  
Permanente de Trujillo.

- Para la población de trabajadores del hogar del distrito y provincia de Trujillo, se determinó el tamaño de la muestra utilizando el muestreo aleatorio simple para la proporción para población infinita, considerando un margen de error del 15% sobre el total de la muestra y con un 95% de confianza sobre las estimaciones.

$$n = \frac{Z^2 PQ}{e^2}$$

e = 0.15 (15% Error máximo)

P = 0.5 (Variabilidad positiva)

Q = 0.5 (Variabilidad negativa)

Z = 1.96 (Punto crítico de la Distribución Normal Estándar del 95% de confianza)

n = Muestra

$$n = \frac{1,96^2 * 0.5 * 0.5}{0.15^2} = 42 \text{ trabajadores del hogar}$$

## 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

### a. Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizaron los siguientes sistemas y técnicas:

- Revisión de documentos (Ley N° 27986 Ley de Trabajadores del Hogar y su reglamento que fue aprobado por Decreto Supremo N° 015-2003-TR, libros, compendios estadísticos, artículos e investigaciones relacionados con el tema).
- Entrevistas como técnica de recolección de información consistió en entrevistar a 10 especialistas en el tema de derecho laboral.

- Registros, es un sistema de recolección de información en donde se anotan de manera obligatoria y permanente los hechos ocurridos, para el estudio se recolecto información de los registros de la SUNAFIL y Corte Superior de Justicia de La Libertad (Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Trujillo y Décimo Juzgado de Paz Letrado Permanente de Trujillo).
- Encuesta sistema de recolección de información que se aplicó a los trabajadores del hogar del distrito y provincia de Trujillo.

#### **b. Instrumentos de recolección de datos**

- Fichas textuales con información de la revisión de documento.
- Guía de denuncias que se emplearon para recoger información de los registros de la SUNAFIL.
- Guía de sentencias que se emplearon para la recolección de información de la Corte Superior de Justicia de La Libertad (Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Trujillo y Décimo Juzgado de Paz Letrado Permanente de Trujillo),
- Cuestionario como técnica de recolección de datos que se aplicó para las entrevistas y la encuesta.

#### **c. Análisis de datos**

El análisis de los datos se realizó a través de:

- Análisis de los documentos utilizando las fichas textuales
- Análisis y síntesis de las denuncias consignadas en las guías de recolección de información de los registros de la SUNAFIL
- Análisis y síntesis de las sentencias consignadas en las guías de recolección de información de la Corte Superior de Justicia de La Libertad (Primer Juzgado de Paz

Letrado Laboral de Trujillo y Décimo Juzgado de Paz Letrado Permanente de Trujillo),

- Análisis de las entrevistas y de la encuesta cuya información fue recopilada por medio de cuestionarios.

## 2.4 Procedimiento

Para lograr los objetivos en el presente estudio se realizó el siguiente procedimiento:

- Se recopiló información de libros, revistas, leyes y otros documentos sobre la materia de investigación por medio de fichas textuales y se realizó un análisis documental.
- Se solicitó permiso al jefe de la SUNAFIL de la provincia de Trujillo, La Libertad, para la recopilación de información referente a las denuncias laborales, y tener acceso a la Guía de análisis de denuncias en la SUNAFIL, encontrándose cinco (5) denuncias las cuales fueron analizadas a efectos de determinar el pago de su remuneración promedio por la actividad laboral que realizan.
- Se recopiló la opinión de especialistas en el tema de derecho laboral a los cuales se les entregó un cuestionario con seis (6) preguntas debidamente validadas, cuyas respuestas fueron consolidadas y analizadas.
- Para determinar el promedio de la remuneración mensual de los trabajadores del hogar del distrito de Trujillo se encuestó a cuarenta y dos (42) trabajadores del hogar, quienes fueron elegidos de forma aleatoria, en base a una distribución demográfica. **Error permitido:**  $\pm 15,0\%$ . **Nivel de confianza:** 95%. **Cobertura:** Distrito de Trujillo. **Procedimiento de muestreo:** Polietápico, con selección de las unidades primarias (zonas) y de las unidades secundarias (viviendas) de manera aleatoria, y de las unidades finales (individuos). (Boza, et al., 2016).

## 2.5 Matriz de consistencia

Título: El derecho a una remuneración equitativa y suficiente de los trabajadores del hogar del distrito y provincia de Trujillo, la libertad, periodo 2010-2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿De qué manera el Art. 5° de la Ley 27986 vulnera el derecho constitucional a una remuneración mínima, equitativa y suficiente de los trabajadores del hogar en el distrito y provincia de Trujillo, La Libertad, periodo 2010-2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar de qué manera lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 27986 vulnera el derecho constitucional a una remuneración mínima, equitativa y suficiente de los trabajadores del hogar en el distrito y provincia de Trujillo, Región La Libertad, en el periodo 2010-2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar la evolución histórica de las remuneraciones de los trabajadores del hogar en el Perú hasta el año 2018.</li> <li>Identificar qué países de América del Sur han regulado dentro de su legislación una remuneración mínima para los trabajadores del hogar.</li> <li>Definir el aporte doctrinario en materia laboral sobre la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar regulado en el artículo 5 de la Ley N° 27986.</li> <li>Evaluar el contenido de las actas de inspección emitidas por la SUNAFIL, relacionados a la remuneración equitativa y suficiente de los trabajadores del hogar, del distrito y provincia de Trujillo, Región La Libertad, en el periodo 2010 - 2018.</li> <li>Analizar las sentencias emitidas por la Corte Superior de Justicia de La Libertad, relacionados al derecho constitucional a una remuneración equitativa y suficiente de los trabajadores del hogar de la Provincia de Trujillo, periodo 2010 - 2018.</li> <li>Determinar la remuneración promedio de los trabajadores en función a los ingresos que perciben actualmente en la Provincia de Trujillo, 2018.</li> </ul>	<p>La regulación legal del artículo 5° de la Ley N° 27986 vulnera el derecho constitucional a una remuneración mínima, equitativa y suficiente de los trabajadores del hogar en el distrito y provincia de Trujillo, Región La Libertad, periodo 2010-2018.</p>	<p>Art. 5° de la Ley 27986</p> <p>Derecho constitucional a una remuneración mínima, equitativa y suficiente</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Según el enfoque la investigación es cualitativa porque se ha comenzado investigando los hechos en sí basándonos en la lógica y proceso inductivo.</li> <li>Según el objetivo de esta es aplicada porque se ha abordado la investigación sobre la remuneración de los trabajadores del hogar específicamente del Distrito de Trujillo.</li> <li>Según el nivel de profundización del objeto de estudio, es descriptiva porque se describe un hecho, el estado situacional real de las remuneraciones de los trabajadores del hogar en el Distrito de Trujillo.</li> <li>Según el periodo temporal, es transversal porque el estudio se realiza en el periodo 2010 - 2018.</li> </ul> <p><b>Técnicas de recolección de datos</b></p> <p>Para la recolección de datos se utilizaron las siguientes técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Revisión de documentos (leyes, decretos, libros, compendios estadísticos, artículos e investigaciones relacionados con el tema).</li> <li>-Entrevistas</li> <li>-Registros</li> <li>-Encuesta</li> </ul>



## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### 3.1 Análisis Documental

#### 3.1.1 Análisis de la evolución histórica de las remuneraciones de los trabajadores del hogar en el Perú hasta el año 2018.

En el análisis documental se empezó analizando la evolución histórica de las remuneraciones de los trabajadores del hogar en el Perú, el cual se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1

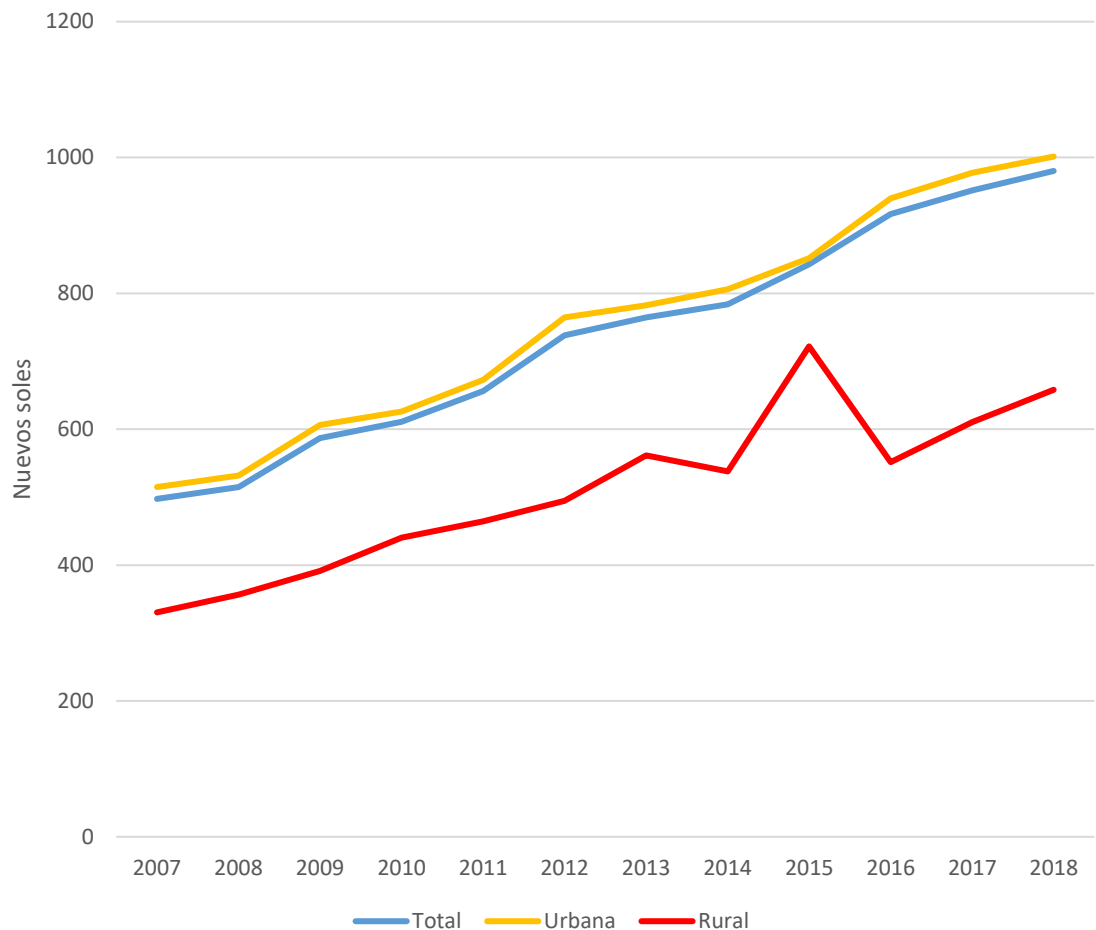
*Evolución histórica de la remuneración promedio de los trabajadores del hogar en el Perú, 2007 – 2018.*

*(soles corrientes)*

AÑOS	Total	ÁREA DE RESIDENCIA	
		Urbana	Rural
2007	497.5	514.9	330.4
2008	514.9	531.6	356.6
2009	586.8	606.2	391.3
2010	611	626	440.5
2011	656.1	672.5	464.2
2012	738.3	764.6	494.5
2013	764.4	782.3	561.6
2014	784	805.8	537.7
2015	843	851.7	721.9
2016	916.9	939.9	551.8
2017	951.5	977.4	610.5
2018	980.2	1001.4	658.0

Fuente: INEI: Perú: Evolución de los indicadores del empleo e ingreso por departamento, 2007 – 2018.

Figura 1.- *Evolución histórica de la remuneración promedio de los trabajadores del hogar en el Perú, 2007 – 2018*



Fuente: Tabla 1

Del análisis de la evolución histórica de las remuneraciones de los trabajadores del hogar en el Perú, se evidencia que en el año 2007 era de S/ 497.5, inferior a la remuneración mínima vital que para ese año fue de S/ 530 establecida por D.S N° 022-2007-TR en el gobierno de Alan García. Sin embargo, cabe mencionar que ya se encontraba en vigencia la Ley N° 27986 Ley de Trabajadores del Hogar y su reglamento que fue aprobado por Decreto Supremo N° 015-2003-TR, el cual en

su momento fue un importante avance en el reconocimiento de los derechos laborales y sociales como: CTS, vacaciones, vacaciones trucas, seguridad social, gratificaciones, indemnización por despido intempestivo, pero presenta ausencia legislativa en cuanto a una regulación de la remuneración mínima.

El incremento de la remuneración promedio de los trabajadores del hogar a lo largo de doce años fue de S/ 482.7, tal es así que para el año 2018 este llegó a ser de S/ 918.2 a nivel nacional.

Analizando por área de residencia existe una gran brecha entre la remuneración del área urbana con el área rural tal como se puede observar en la tabla y gráfico 1 analizando para el año 2018, en el área urbana la remuneración promedio para este año fue de S/ 1001.4 y en el área rural fue de S/ 658.

Finalmente, a la fecha que, si bien se reconoce ciertos beneficios, la legislación actual presenta un aspecto problemático, que es la ausencia del reconocimiento del derecho a una remuneración mínima vital. En este aspecto la Ley de los Trabajadores del Hogar se limita a señalar que el monto de la remuneración se fija por el acuerdo libre entre las partes.

### **3.1.2 Países de América del Sur que han regulado dentro de su legislación una remuneración mínima para los trabajadores del hogar**

En América Latina algunos países consideran dentro de su legislación la remuneración mínima de los trabajadores del hogar cumpliendo lo acordado en el convenio 189 de la OIT. Los países que han regulado se muestran en la tabla 2.

Tabla 2

*Países de América del Sur que han regulado dentro de su legislación una remuneración mínima para los trabajadores del hogar.*

*LEGISLACION COMPARADA*

PAÍS	PERFIL DE SIGNIFICACIÓN	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	TIPOL OGÍA	ESPACIO Y TIEMPO
<b>Argentina (Ratificación del Convenio 189 de la OIT)</b>	<p>LEY 26.844</p> <p>“Art. 18.- El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo.</p> <p>Hasta tanto se constituya la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) el salario mínimo será fijado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.”</p>	<p>En el Perú el Código de los trabajadores domésticos establece respecto a las formas de extinción de terminación del contrato de trabajo, por mutuo acuerdo, por jubilación del trabajador y por falta grave asimismo en argentina también se aplica la extinción por estos supuestos.</p>	<p>En Argentina el salario mínimo a nivel nacional se establece en el artículo 18 de la ley del servicio doméstico en concordancia con el Convenio 189 de OIT.</p>	Ley	Argentina 2013

...///

*LEGISLACION COMPARADA*

PAÍS	PERFIL DE SIGNIFICACIÓN	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	TIPOL OGÍA	ESPACIO Y TIEMPO
<b>CHILE</b> (Ratificación del Convenio 189 de la OIT).	<p><b>Ley sobre Trabajadores se Casa Particular:</b></p> <p><b>Remuneración:</b></p> <p>“Esta se fijará de común acuerdo entre las partes y el monto debe estar determinado en pesos y no puede ser inferior al ingreso mínimo legal. El monto mínimo se calcula y proporciona de acuerdo a la jornada de trabajo del trabajador. La remuneración se debe pagar en dinero efectivo, a solicitud del trabajador, el pago podrá realizarse por medio de cheque nominativo a nombre del trabajador, o depósito en cuenta vista del trabajador, o depósito en cuenta corriente del trabajador”.</p>	<p>En el Perú y en Chile, el monto de la remuneración de los trabajadores del hogar se puede fijar de común acuerdo entre las partes.</p>	<p>Pero en Chile este monto acordado no puede ser menor a la remuneración, no puede ser inferior al ingreso mínimo legal.</p>	LEY	Chile 2014

...///

*LEGISLACION COMPARADA*

PAÍS	PERFIL DE SIGNIFICACIÓN	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	TIPOL OGÍA	ESPACIO Y TIEMPO
<b>BOLIVIA</b> <b>(Ratificación del Convenio 189 de la OIT)</b>	<p><b>LEY DE REGULACION DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR (LEY 2450):</b></p> <p>“Art. 14: El trabajo asalariado del hogar, será remunerado mensualmente en moneda de curso legal, quedando prohibido el pago fraccionado y en especie, con un salario no inferior al mínimo nacional, cuando se trate de jornada laboral completa. El trabajo por medio tiempo, será cubierto con la mitad del salario mínimo nacional. Los trabajos por labor específica, ciertas horas de trabajo o algunos días de la semana, deben tomar como referencia de factor de cálculo, el salario mínimo nacional, dividido por las horas trabajadas.</p> <p>-Podrá pactarse legalmente, salarios superiores al salario mínimo nacional.</p> <p>Las horas extraordinarias, serán remuneradas de acuerdo a la Ley General del Trabajo”.</p>	<p>Con respecto a poder establecer montos superiores a la remuneración mínima nacional en ambos países se puede establecer, ya que en el Perú y Bolivia no hay base legal que lo prohíba..</p>	<p>En Bolivia el monto de la remuneración de los trabajadores domésticos no es un salario inferior al mínimo nacional</p>	LEY	BOLIVIA 2013

...///

*LEGISLACION COMPARADA*

PAÍS	PERFIL DE SIGNIFICACIÓN	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	TIPOL OGÍA	ESPACIO Y TIEMPO
COLOMBIA (ratificación del Convenio 189)	<p><b>LEY 1595 DE 2012</b></p> <p>Por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre el Trabajo Decente para las trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (número 189)”,</p> <p>Art. 11: Todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.</p>	<p>En Colombia por el decreto 721 del 15 de abril de 2013, del Ministerio de Trabajo, "por medio del cual se reglamenta el numeral 4 del artículo 7° de la Ley 21 de 1982 y se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar al igual que en el Perú donde en el art. 09 de la ley 27986 ley de las trabajadoras del hogar se regula la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores el hogar.</p>	<p>En Colombia la remuneración de los trabajadores del hogar es el de la remuneración mínima acorde a la regulación del convenio 189</p>	LEY	Colombia 2012

...///

*LEGISLACION COMPARADA*

PAÍS	PERFIL DE SIGNIFICACIÓN	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	TIPOL OGÍA	ESPACIO Y TIEMPO
<b>Código del Trabajo</b>					
<b>ECUADOR</b> <b>(Ratificación del convenio 189)</b>	<b>Ley del salario Mínimo</b> Salario básico unificado para el trabajador en general. Derecho a la décimo tercera remuneración o bono navideño Derecho a la décimo cuarta remuneración por escolaridad.	En Ecuador el salario de las trabajadoras del hogar es el de la remuneración mínima vigente en este país.	Asimismo, se encuentra regulado las horas extraordinarias, trabajo en horario nocturno y en días de descanso obligatorio, tal como en nuestra legislación que se regula en el art. 10 de la ley 27986 en donde las trabajadoras del hogar tienen derecho a veinticuatro (24) horas continuas de descanso semanal.	Ley	Ecuador 2010

Del análisis realizado a la legislación internacional sobre la remuneración mínima para los trabajadores del hogar, se observa que los países de Argentina, Chile, Bolivia, Colombia y Ecuador la regulan, toda vez que han ratificado el Convenio 189 de la OIT, la tipología es mediante Ley y el contexto cultural es Romano Germánico. De los países de América Latina, sólo cinco (5) de ellos, es decir el 25%, han regulado dentro de su ordenamiento jurídico una remuneración mínima para los trabajadores del hogar; no obstante, los otros quince (15) países, que representan el 75% aún no han incorporado dicha regulación legal.



### **3.2 Aporte doctrinario en materia laboral sobre la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar contenida en el artículo 5 de la ley especial 27986**

Se ha considerado las entrevistas como medio de recolección de datos que son absueltas por los especialistas en materia laboral.

En este contexto la investigadora ha buscado seleccionar a expertos que tienen amplio conocimiento en esta materia encontrándose entre los entrevistados dos jueces de paz letrado laboral de la corte superior de justicia de La Libertad, los cuales son los juzgados competentes y encargados de ver los casos de empleadas del hogar en el la corte superior de justicia de La libertad. Además, otros especialistas en la materia son docentes universitarios especializados en Derecho Laboral, que por su amplia experiencia en casos laborales su opinión es de mucha transcendencia. Y por último al personal de la SUNAFIL, por encontrarse inmersos en el tema. La síntesis de sus opiniones para cada pregunta se muestra en la tabla 3.

Tabla 3

*Síntesis de las respuestas de los especialistas en Derecho Laboral sobre la remuneración que se abona a las trabajadoras del hogar conforme a su regulación prevista en el artículo 5 de la Ley 27986, 2010 – 2018.*

<b>SÍNTESIS DE LAS ENTREVISTAS A LOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL</b>	
<b>PREGUNTAS</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<p><b>Pregunta N° 1:</b> ¿Cómo define la actividad laboral que realizan los trabajadores del hogar?</p>	<p>El 100% de los especialistas entrevistados considera que es un servicio de apoyo en el quehacer del hogar o tareas domésticas que está establecido en la Ley de la materia.</p>
<p><b>Pregunta N° 2:</b> ¿Qué opina usted sobre la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar contenida en el artículo 5 de la ley especial 27986?</p>	<p>Los especialistas manifestaron que al ser abierta y no existir un límite mínimo, esto puede generar en abuso, una desvalorización social al no otorgarles a las trabajadoras del hogar el respeto de sus derechos y garantías. Sin embargo uno de ellos indicó que se puede regular una modificatoria y poder determinar una remuneración justa teniendo en cuenta la naturaleza especial de las labores.</p>
<p><b>Pregunta N° 3:</b> ¿Cree usted que la remuneración promedio en el Perú que perciben los trabajadores del hogar es una remuneración equitativa y suficiente?</p>	<p>El 90% de los especialistas entrevistados opinó que la remuneración promedio en el Perú que perciben los trabajadores del hogar no es equitativa y suficiente porque no cubre la canasta familiar. Sólo el 10% indicó estar de acuerdo porque es una actividad sin fines de lucro.</p>
<p><b>Pregunta N° 4:</b> ¿Qué le parece a usted que se establezca una base mínima para la remuneración del régimen especial de los trabajadores del hogar?</p>	<p>El 90% de los especialistas manifestaron que debe establecerse una remuneración básica mínima vital para resguardar el derecho constitucional contenido en el Art. 24 de la Carta Magna, estos derechos deben regularse.</p>

.....////

---

## SÍNTESIS DE LAS ENTREVISTAS A LOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

---

### PREGUNTAS

### RESPUESTAS

---

**Pregunta N° 5:** ¿Cuáles son los criterios que se deben tener en cuenta para establecer una remuneración equitativa y suficiente para los trabajadores domésticos acorde a nuestra realidad actual?

- Jornada laboral  
- Labores a realizar  
- Modalidad de contrato (cama adentro o fuera)  
- La remuneración no económica (vivienda, alimentación, otros).  
- La canasta básica familiar  
- La complejidad del servicio (N° de personas a atender)  
- Horarios  
Establecer un promedio tomando en cuenta las remuneraciones que actualmente perciben.

---

**Pregunta N. 6:** ¿Cuál es su postura, respecto a la ratificación del convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos por parte del Perú?

Los especialistas están de acuerdo que debería ser ratificado el Convenio 189 de la OIT en el que se reconoce los derechos internacionales de los trabajadores del hogar., sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos por parte del Perú.

---

Fuente: Ficha de entrevistas

### 3.3 Análisis de las actas de inspección de la SUNAFIL de los trabajadores del hogar relacionado a una remuneración equitativa y suficiente en el distrito y provincia de Trujillo en el periodo del año 2010 - 2018.

La SUNAFIL es el ente rector que en primera instancia tiene el trabajador del hogar para realizar una denuncia ante un conflicto laboral. En este sentido se ha considera analizar las actas de inspección que están relacionas con denuncias sobre las remuneraciones, lo cual se muestran en las tablas siguientes.

Tabla 4

*Datos de la primera acta de denuncia laboral de la SUNAFIL*

#### **DATOS DE LA PRIMERA ACTA DE DENUNCIA LABORAL DE LA SUNAFIL**

- **N.S.L- TRABAJADORAS DEL HOGAR**
- **DENUNCIANTE:** MONICA VANESSA ROBLES FLORES
- **DENUNCIADO:** NALDY SOLEDAD FLORES GALVEZ
- **MATERIA:** PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

#### **ANÁLISIS**

Doña Mónica Vanessa Robles Flores solicita verificación a efectos de solicitar sus beneficios laborales por todo el periodo laborado. La denunciante empezó a laborar para Naldy Soledad Flores Gálvez desde el 12 de abril del 2009 como trabajadora del hogar terminando su relación laboral el 02 de noviembre del 2016.

#### **SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE**

La denunciante solicita el pago de sus beneficios sociales correspondiente de acuerdo a ley por todo el periodo laborado como trabajadora del hogar realizando las labores de limpieza, cocina y planchado: 1° piso, 2° piso, escaleras hasta el 5° piso y la azotea.

Por las actividades laborales que realiza percibía una remuneración de S/. 450 soles mensuales más pasajes teniendo como Horacio de trabajo de 2.00 pm a 5.00pm de lunes a viernes.

Presentando como documentos para acreditar la relación laboral el croquis de la casa y la copia de la constancia de trabajo.

#### **CONCLUSIONES:**

Asimismo, con respecto al monto de la remuneración que percibía la denunciante durante el periodo que laboro como trabajadora del hogar era de S/. 450 soles mensuales; más pasaje monto que era la mitad de la RMV, ya que trabaja como mínimo 4 horas diarias.

Se analizó la denuncia de SUNAFIL, en donde constata que la denunciante laboro como trabajadora del hogar desde el 12 de abril del 2009 hasta el 02 de noviembre del 2016 percibiendo una remuneración de S/. 450 nuevos soles mensuales por los servicios que prestaba. La denuncia fue porque no le pagaron sus beneficios sociales correspondientes de acuerdo a ley, siendo la remuneración mínima vital para el año 2016 de 850 soles mensuales; siendo la mitad del monto de la RMV, pero por cuatro horas de trabajo diarios que laboraba.

Tabla 5

*Datos de la segunda acta de denuncia laboral de la SUNAFIL*

**DATOS DE LA SEGUNDA ACTA DE DENUNCIA LABORAL DE SUNAFIL**

- **N.S.L- TRABAJADORAS DEL HOGAR**
- **DENUNCIANTE:** DOLORES ERMELINDA SALAS TOLENTINO
- **DENUNCIADO:** JUANA MARIA DEL CARMEN AGUILAR PLASENCIA
- **MATERIA:** PAGO DE REMUNERACION Y BENEFICIOS SOCIALES

**ANÁLISIS**

Doña Dolores Hermelinda Salas Tolentino denuncia ante la superintendencia de fiscalización laboral (SUNAFIL), solicitando el pago de Beneficios Sociales que le corresponde de acuerdo a ley y el pago de su remuneración de las actividades laborales que realizaba como trabajadora del hogar; teniendo como horario de 4.30 pm – 8 pm de lunes a viernes.

**SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE**

La denunciante solicita el pago de su última remuneración, así como el pago de sus beneficios sociales correspondientes al periodo que laboro para la denunciada, teniendo como fecha de ingreso el 11 de julio del año 2011 hasta el 28 de enero del 2017.

Teniendo como última remuneración la de S/: 1200 soles mensuales, a fin de acreditar la relación laboral existente con la denunciada presenta la guía de trabajadora del hogar de SUNAT; un croquis de la vivienda de la denunciada y una constancia de trabajo.

**CONCLUSION:**

La recurrente por las labores de trabajadora del hogar que realiza en la casa de la denunciada percibía como ultima remuneración la suma de S/. 1200 soles mensuales; monto que es superior a la RMV, vigente en el año 2017 periodo en el cual se encontraba laborando siendo la RMV, en ese entonces de S/. 850 soles mensuales.

Se analizó la denuncia de SUNAFIL, en donde constata que la denunciante laboro como trabajadora del hogar desde el 11 de julio del 2011 hasta el 28 de enero del 2017 percibiendo una remuneración de S/. 1200 nuevos soles mensuales por los servicios que prestaba. La denuncia fue porque no le pagaron sus beneficios sociales correspondientes de acuerdo a ley, siendo la remuneración mínima vital para el año 2017 de 850 soles mensuales; encontrándose entonces por encima de la remuneración mínima vital vigente en este periodo.

Tabla 6

*Datos de la tercera acta de denuncia laboral de la SUNAFIL*

#### **DATOS DE LA TERCERA ACTA DE DENUNCIA LABORAL DE LA SUNAFIL**

- **N.S.L- TRABAJADORAS DEL HOGAR**
- **ORDEN DE INSPECCION:** 962-2017
- **DENUNCIANTE:** FANY VASQUEZ BARRIONUEVO
- **DENUNCIADO:** VANESSA GOIN ARANA
- **MATERIA:** PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y PAGO DE REMUNERACION

#### **ANÁLISIS**

Doña Fany Danis Vásquez Barrionuevo solicita verificación a efectos de solicitar sus beneficios laborales y pago de remuneración del mes de marzo del 2017 y asimismo el pago del reintegro de la remuneración del mes de febrero del 2017. La denunciante empezó a laborar para la inspeccionada desde el 11 de enero del 2017 como trabajadora del hogar terminando su relación laboral el 25 de marzo del 2017.

#### **SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE**

La denunciante solicita el pago de su última remuneración del mes de marzo del 2017 la cual consiste en la suma de S/. 850 soles mensuales asimismo el pago de sus beneficios sociales correspondiente de acuerdo a ley.

Se realiza dos visitas de investigación, una comprobación de datos y revisión de documentos se ha podido corroborar que ha existido prestación personal, remunerada y subordinada pero no se ha podido determinar el tiempo.

En la segunda visita inspectiva de fecha 31 julio del 2017 se toca la reja de la vivienda alrededor de 20 minutos sin obtener respuesta alguna pasándose a retirarse.

No se pudo determinar el tiempo de la relación laboral, se deja salgo el derecho de la recurrente para que lo haga valer en la vía legal correspondiente; sin afectación de sus derechos y beneficios laborales que le pudiera corresponder.

#### **CONCLUSIONES:**

De acuerdo a lo expuesto se concluye que no se pudo determinar el record laboral, en el que la recurrente presto los servicios para la persona natural de **GOIN ARANA DIANA VANESSA**, por los fundamentos expuestos en los hechos constatados; dejando a salvo el derecho de la recurrente para que lo haga valer en la vía legal correspondiente.

Asimismo, con respecto al monto de la remuneración que percibía la denunciante durante el periodo que laboro como trabajadora del hogar era de S/. 850 soles mensuales; monto que se encontraba acorde a la RMV, vigente para el periodo en que laboro para la denunciada.

Se analizó la denuncia de SUNAFIL con orden de inspección N° LIB-01-13-000962, en donde constata que la denunciante laboro como trabajadora del hogar desde el 11 de enero del 2017 hasta el 25 de marzo del 2017 percibiendo una remuneración de S/. 850 nuevos soles mensuales por los servicios que prestaba. La denuncia fue porque no le pagaron su remuneración del mes de marzo, ni el reintegro del mes de febrero de 2017.

Tabla 7

*Datos de la cuarta acta de denuncia laboral de la SUNAFIL*

#### **DATOS DE LA CUARTA ACTA DE DENUNCIA LABORAL DE SUNAFIL**

- **N.S.L- TRABAJADORAS DEL HOGAR**
- **DENUNCIANTE:** VERONICA MANON VARGAS TUMBA
- **DENUNCIADO:** JAVIER ANTONIO RODRIGUEZ VARGAS
- **MATERIA:** PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

#### **ANÁLISIS**

Doña Verónica Manon Vargas tumba denuncia ante la superintendencia de fiscalización laboral (SUNAFIL), solicitando el pago de Beneficios Sociales que le corresponde de acuerdo a ley de las actividades laborales que realizaba como trabajadora del hogar.

#### **SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE**

La denunciante solicita el pago de sus beneficios sociales correspondientes al periodo que laboro para la denunciada, teniendo como fecha de ingreso el 15 de marzo del año 2012 hasta el 30 de diciembre del 2017.

Teniendo como última remuneración la de S/: 720 soles mensuales, a fin de acreditar la relación laboral existente con la denunciada presenta fotos; un croquis de la vivienda de la denunciada

#### **CONCLUSION:**

La recurrente por las labores de trabajadora del hogar que realiza en la casa de la denunciada percibía como ultima remuneración la suma de S/. 720 soles mensuales; monto que es inferior a la RMV, vigente en el año 2017 periodo en el cual se encontraba laborando siendo la RMV, en ese entonces de S/. 850 soles mensuales.

Se analizó la denuncia de SUNAFIL, en donde constata que la denunciante laboro como trabajadora del hogar desde el 15 de marzo del 2012 hasta el 30 de diciembre del 2017 percibiendo una remuneración de S/. 720 nuevos soles mensuales por los servicios que prestaba. La denuncia fue porque no le pagaron sus beneficios sociales correspondientes de acuerdo a ley, siendo la remuneración mínima vital para el año 2017 de 850 soles mensuales; encontrándose por debajo de la RMV vigente para este periodo.

## Tabla 8

### *Datos de la quinta acta de denuncia laboral de la SUNAFIL*

#### **DATOS DE LA QUINTA ACTA DE DENUNCIA LABORAL DE SUNAFIL**

- . **N.S.L- TRABAJADORAS DEL HOGAR**
- . **ORDEN DE INSPECCION: 610-2018**
- . **DENUNCIANTE: ANA GRACIA PEÑA CHANTA**
- . **DENUNCIADO: MONICA SOCORRO KEMPER VASQUEZ**
- . **MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**

#### **ANÁLISIS**

Doña Ana Gracia Peña Chanta

Denuncia ante la superintendencia de fiscalización laboral (SUNAFIL), solicitando el pago de Beneficios Sociales que le corresponde de acuerdo a ley manifestando que el día 16 de noviembre del 2017 fue contratada por Mónica Socorro Kemper Vásquez como enfermera técnica para el cuidado de su mama Bertha Vásquez Bertoli de Kemper, enterándose del empleo a través de un anuncio en el periódico la industria, siendo despedida el 28 de marzo del 2018; percibiendo como ultima remuneración la cantidad de S/. 750.00 soles mensuales; siendo su horario de 3.00 pm a 7 pm los días lunes a viernes.

#### **SITUACIÓN JURÍDICA RELEVANTE**

La denunciante solicita el pago de sus beneficios sociales correspondientes de acuerdo a ley.

En la actuación inspectiva de visita de inspección de fecha 04 de mayo del año 2018 el inspector fue atendido por la propia inspeccionada Mónica Socorro Kemper Vásquez, la entrevistada reconoció el periodo laborado señalado por la trabajadora recurrente del 16 de noviembre de 2017 hasta el 28 de marzo del 2018 y como enfermera de su señora madre.

En comparecencia de fecha 22 de mayo de 2018 el sujeto inspeccionado aclara y expone que la trabajadora recurrente laboro como acompañante de su señora madre y que la enfermera es ella (se dejó constancia que la entrevistada de encontraba con uniforme de enfermera), pagándole la suma de S/. 750 mensuales.

De las inspecciones realizadas se ha comprobado que la denunciante laboro desde el 16 de noviembre de 2017 hasta el 28 de marzo de 2018 en el cargo de empleada del hogar dada las características de su labor y el lugar donde se prestaba el servicio- hogar del sujeto inspeccionado.



---

La inspeccionada ha cumplido con acreditar el pago de los beneficios sociales: vacaciones trucas, gratificaciones y CTS, en comparecencia de fecha 29 de mayo de 2018 con la entrega de la suma total de S/. 531.26 pagada directamente a la trabajadora recurrente que participo de dicha diligencia, de lo cual se ha dejado constancia en la respectiva constancia de actuaciones inspectivas de dicha fecha.

#### CONCLUSIONES:

De acuerdo a lo expuesto se concluye lo siguiente:

- \* Por los hechos y fundamentos expuestos precedentemente no se advierte incumplimiento de la normatividad laboral de las materias consignadas en la orden de inspección que dio origen a las actuaciones inspectiva
- \* En consecuencia se solicita el cierre de la presente orden de inspección.
- \* Asimismo la remuneración que percibía la recurrente era de S/. 750 soles mensuales, la cual era inferior a la RMV, vigente en dicho periodo que era de 850 soles.

---

Se analizó la denuncia interpuesta ante SUNAFIL, en donde constata que la denunciante laboro como trabajadora del hogar desde el 16 de noviembre del 2017 hasta el 28 de marzo del 2018 percibiendo una remuneración de S/. 750 nuevos soles mensuales por los servicios que prestaba. La denuncia fue porque no le pagaron sus beneficios sociales correspondientes de acuerdo a ley, siendo la remuneración mínima vital para el año 2017 de 850 soles mensuales, estando en este caso percibiendo la trabajadora del hogar por debajo de la remuneración mínima vital vigente para el año 2017.

### **3.4 Análisis de las sentencias de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, de los casos de los trabajadores del hogar en relación al derecho constitucional a una remuneración equitativa y suficiente en la Provincia de Trujillo, en el periodo del 2010-2018.**

Los trabajadores del hogar con conflictos laborales que no logran conciliar con su empleador llegan a interponer la denuncia judicial. Por tal razón se ha considera

analizar las sentencias relacionadas a la remuneración de la Corte Superior de Justicia las que se presentan en las tablas siguientes.

Tabla 9

*Datos de la primera sentencia*

**DATOS DE LA PRIMERA SENTENCIA**

- N° EXPEDIENTE : 00627- 2011 – Trujillo

**ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL**

Doña Jacoba Basilia Marquina Sandoval, interpone demanda de pago de beneficios sociales, contra Doña Luz Elena Vela Guzmán en el año 2010, con la pretensión de pago de beneficios sociales correspondientes y señalados por ley por el periodo 2007 a 2010 que laboro para la parte demandada.

**SITUACIÓN JURÍDICA**

Se puede constatar en el presente caso que la demandante laboro por el periodo 04 de julio del 2007 a 27 de agosto del 2010 y se desempeñó como empleada del hogar percibiendo una remuneración de S/ 150.00 semanales, lo que hace un total de S/. 600 soles mensuales. Asimismo, solicita el pago de sus beneficios sociales correspondientes por los servicios laborales por el periodo prestados. Tales como CTS, gratificaciones trucas y vacaciones.

**FALLO:**

- FUNDADA EN PARTE**, la demanda interpuesta por **Doña Jacoba Basilia Marquina Sandoval contra Elena Vela Guzmán sobre** pago de beneficios sociales. En consecuencia
- ORDENA** que a la demandada pague a favor del demandante una suma ascendente a S/. 3,740.00 (**TRES MIL SETESCIENTOS CUARENTA NUEVOS SOLES**).
- CONSENTIDA Y/O EJECUTORIADA** que sea la presente resolución.

**CONCLUSIONES:**

1. En el caso propuesto nos encontramos con que la remuneración mensual que percibe la demandante es la de S/. 150 nuevos soles semanales por las labores que realiza a la trabajadora del hogar que hacen un total de 600 soles mensuales, los cuales para el periodo 2007 a 2010 en que se encontraba laborando era equivalente a la RMV en ese entonces era de 580 nuevos soles.
2. Que la magistrada y en aplicación de la ley correspondiente para este caso procede a resolver el monto correspondiente en base a la remuneración mensual que percibe la trabajadora del hogar para sacar los beneficios sociales correspondientes por el tiempo que se encontró laborando para su empleadora.

**El primer caso analizado**, corresponde al Expediente N°627-2011- Trujillo en el cual se puede constatar que por los servicios laborados de trabajadora del hogar que la demandante realizaba percibía una remuneración semanal ascendente de S/. 150 nuevos soles, en el cual exige el pago de sus beneficios sociales correspondientes, los cuales son calculados en base a la remuneración promedio que percibía siendo esta remuneración ascendente a S/. 600.00 soles mensuales en el periodo desde el 04 de julio de 2007 hasta 27 de agosto de 2010.

Tabla 10

*Datos de la segunda sentencia*

#### **DATOS DE LA SEGUNDA SENTENCIA**

Nº EXPEDIENTE : 03104- 2014 – Trujillo

#### **ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL**

#### **SITUACIÓN JURÍDICA**

Doña Mercedes Tabita Gamboa Hurtado, interpone demanda de pago de beneficios sociales, contra Doña Rosa María Quispe De Carcher, con la pretensión de pago de beneficios sociales correspondientes y señalados por ley, asimismo pago de remuneración del mes de octubre del año 2013 y costos procesales.	Se puede constatar en el presente caso que la demandante laboro por el periodo de fecha 15 de agosto del 2011 hasta 28 de octubre del 2013 y se desempeñó como empleada del hogar percibiendo una remuneración de S/ 750.00 mensuales, laborando 9 horas diarias desde 8:00 am hasta 5:00 pm en forma permanente con un record 2 años, 2 meses y 13 días. Asimismo, solicita el pago de sus beneficios sociales correspondientes por los servicios laborales por el periodo prestados. Tales como CTS, gratificaciones truncas, vacaciones e indemnizaciones del 2012 a 2013, asignación familiar de 24 meses remuneración de octubre del 2013, entrega de constancia de aportaciones al sistema Nacional de pensiones (ONP), certificado de trabajo, intereses legales y costos procesales.
--	--

#### **FALLO:**

- d) **FUNDADO** en parte, la demanda interpuesta por Doña Mercedes Tabita Gamboa Hurtado **contra Quispe de Carcher Rosa María** sobre pago de beneficios sociales. En consecuencia, **ORDENA** que el demandado pague a favor del demandante una suma ascendente a S/. 6,170.82 (**SEIS MIL CIENTO SETENTA NUEVOS SOLES CON OCHENTA Y DOS SENTIMOS**)
- e) **ORDENA** que la demandada entregue a favor de la actora el certificado de trabajo correspondiente, sin multas.
- f) **CONSENTIDA Y/O EJECUTORIADA** que sea la presente resolución.

**El segundo caso analizado**, en el expediente N° 3104-2014, Trujillo en donde se evidencia que la demandante desde el periodo 15 de agosto del 2011 hasta 28 de octubre del 2013 se desempeñó como empleada del hogar percibiendo una remuneración de S/ 750.00

mensuales, laborando 9 horas diarias desde 8:00 am hasta 5:00 pm en forma permanente con un record 2 años, 2 meses y 13 días.

Tabla 11

*Datos de la tercera sentencia*

#### **DATOS DE LA TERCERA SENTENCIA**

- **N° EXPEDIENTE:** 04176- 2017 – Trujillo
- **JUEZ:** SUSAN LIZ RODRIGUEZ RODRÍGUEZ
- **DEMANDANTE:** SANTOS AYDE ROMERO BRICEÑO
- **MATERIA:** PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

#### **ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL**

##### **SITUACIÓN JURÍDICA**

Doña Santos Ayde Romero Briceño, interpone demanda de pago de beneficios sociales, contra Katherine Yolanda Lozano Peralta y Javier Ernesto Vásquez Alvarado, con la pretensión de pago de beneficios sociales correspondientes y señalados por ley.

Se puede constatar en el presente caso que la demandante laboro por el periodo de fecha 02 de enero del 2011 hasta 30 de marzo del 2016 y se desempeñó como empleada del hogar percibiendo una remuneración de S/ 850.00 mensuales, laborando 10 horas diarias desde 7:00 am hasta 5:00 pm en forma permanente con un record 5 años, 2 meses y 28 días. Asimismo, solicita el pago de sus beneficios sociales correspondientes por los servicios laborales por el periodo prestados. Tales como CTS, gratificaciones trucas, vacaciones, asignación familiar, pago de intereses legales y costos procesales.

#### **FALLO:**

1. **FUNDADA** en parte, la demanda interpuesta por **Doña Santos Ayde Romero Briceño** contra **Katherine Yolanda Lozano Peralta y Javier Ernesto Vásquez Alvarado** sobre pago de beneficios sociales. En consecuencia:
2. **RECONOCE** que la parte demandante desde **03 de agosto de 2015 hasta 20 de enero 2016**, estuvo sometida a un contrato de trabajo a plazo indeterminado. **IMPROCEDENTE** la pretensión de pago de asignación familiar
3. **ORDENA** que el demandado pague a favor del demandante una suma ascendente a S/. 753.70 (**SETECIENTOS CINCUENTA Y TRES SOLES Y SETENTA CENTIMOS**)
4. **CONSENTIDA Y/O EJECUTORIADA** que sea la presente resolución.

#### **CONCLUSIONES:**

5. En el caso propuesto nos encontramos con que la remuneración mensual que percibe la demandante es la de S/. 850 nuevos soles mensuales por las labores que realiza a pesar de laborar más de 8 horas diarias ya que su horario de labor es la de 7:00 am a 5:00 pm, siendo 10 horas diarias las que labora la demandante. asimismo, se corrobora que la demandante

---

percibía la remuneración mínima vital establecida para el año 2016 que es de 850 nuevos soles.

6. Que la magistrada y en aplicación de la ley correspondiente para este caso procede a resolver el monto correspondiente en base a la remuneración mensual que percibe la trabajadora del hogar para sacar los beneficios sociales correspondientes por el tiempo que se encontró laborando para su empleadora.
- 

**El tercer caso** es el expediente N° 4176-2017 Trujillo, en donde se aprecia que la demandante fue contratada para realizar labores de trabajadora del hogar, en una jornada de 7:00 am a 5:00 pm de lunes a sábado, con una remuneración mensual de S/. 850.00 soles, que incluye 2 soles diarios por concepto de pasajes, asimismo que se prestó los servicios desde el 03 de agosto de 2015 hasta el 20 de enero del 2016 la cual estuvo sometida a un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

### **Síntesis**

En este sentido, después de analizar las tres (3) sentencias judiciales antes referidas se determinó que la remuneración mensual por la prestación de servicios que realizaron las trabajadoras del hogar por el periodo 2007 a 2017 como se ha podido apreciar es variante que oscilan entre los S/ 600 Soles hasta los S/ 850; asimismo, se aprecia que las horas de labor son más de las 8 horas lo cual la ley para la modalidad cama afuera no contempla el pago de horas extras, como se puede apreciar del segundo caso donde las horas que la demandante trabajaba era de 9 horas diarias; en el tercer caso donde la demandante laboraba diariamente 10 horas percibiendo por dicha labor la suma de S/ 850. La remuneración promedio que percibieron las trabajadoras de los casos analizados estuvieron acorde con el sueldo mínimo vital para el periodo 2007 a 2017.

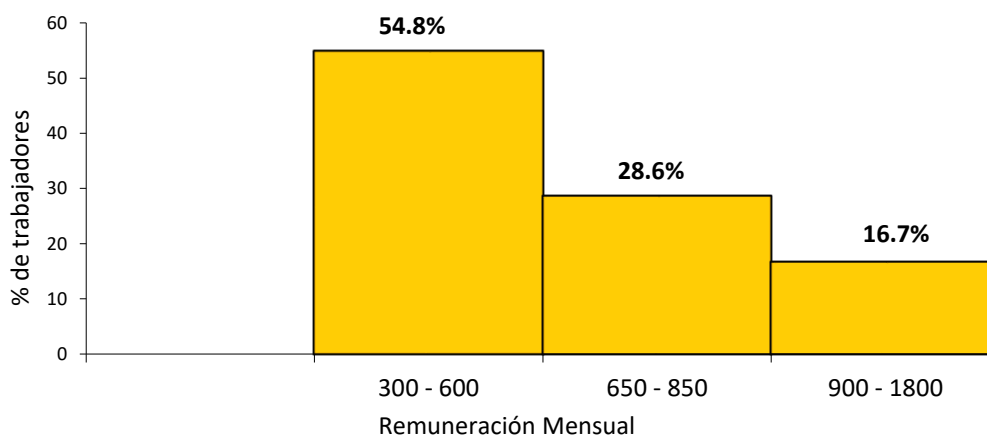
### 3.5 Remuneración promedio de los trabajadores del hogar en función a su labor que perciben actualmente en la Provincia de Trujillo, 2018

Tabla 12

*Trabajadores del hogar según remuneración mensual (en soles) que perciben, Distrito de Trujillo- 2018.*

Remuneración mensual	N°	%
Total	42	100,0
300 -600	23	54,8
650 -850	12	28,6
900 - 1800	7	16,7

Fuente: Encuesta realizada 2018 – Distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 12

*Figura 2: Porcentaje de trabajadores del hogar según remuneración mensual (en soles), Distrito de Trujillo- 2018*

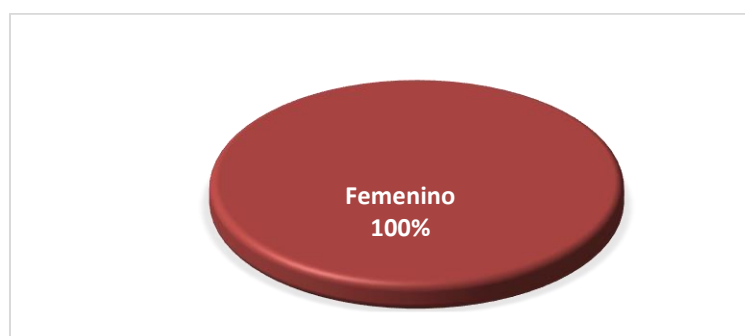
#### **Interpretación y análisis**

En el Distrito de Trujillo en mayo 2018, sólo el 16,7% de las trabajadoras del hogar percibe un ingreso laboral mensual igual o superior a la remuneración mínima vital (RMV) vigente, que asciende a S/. 930, pero el mayor porcentaje (83,3%) gana un salario por debajo de la RMV. Y la remuneración promedio es de S/. 677,38 soles.

Tabla 13  
Trabajadores *del hogar según género, Distrito de Trujillo- 2018*

Género	N°	%
Total	42	100,0
Masculino	0	0,0
Femenino	42	100,0

Fuente: Encuesta realizada en 2018 – Distrito de Trujillo



Fuente; Tabla 13

Figura 3: Porcentaje de trabajadores del hogar según género, Distrito de Trujillo – 2018

### **Interpretación y análisis**

En la figura 3 observamos que el 100% de los trabajadores del hogar del distrito de Trujillo son del sexo femenino.

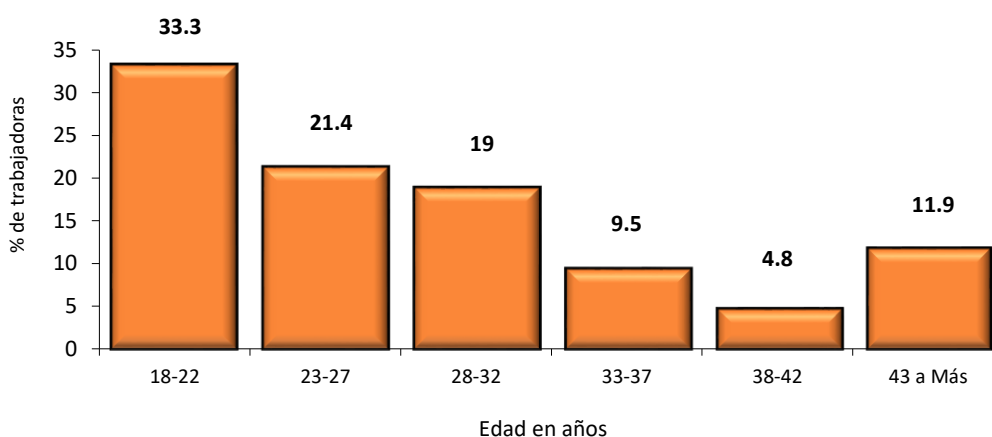
Esto indica que el trabajo doméstico, sigue siendo una ocupación predominantemente femenina, esto se da porque se considera al trabajo doméstico un lugar seguro para que la mujer trabaje. Además, que en estas áreas no se requiere de una formación o calidad específica, ya que esta clase de trabajo es una fuente de empleo en especial para las mujeres pobres que han tenido escasos accesos a la educación o con pocas posibilidades de encontrar un empleo.

Tabla 14

*Trabajado el hogar según nivel de educación, Distrito de Trujillo – 2018*

Edad	Nº	%
Total	42	100,0
18 a 22	14	33,3
23 a 27	9	21,4
28 a 32	8	19,0
33 a 37	4	9,5
38 a 42	2	4,8
43 a Más	5	11,9

Fuente: Encuesta realizada en 2018 – Distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 14

*Figura 4: Porcentaje de trabajadoras del hogar según edad en años cumplidos  
Distrito de Trujillo- 2018*

### **Interpretación y análisis**

El mayor porcentaje (33,3%) de las trabajadoras del hogar del Distrito de Trujillo a mayo del 2018, tienen de 18 a 22 años. Este es el rango de edad más solicitado por los empleadores pues no tienen hijos, esposo y aprenden más rápido. En segundo lugar, con el 21,4% de las trabajadoras, tienen de 23 a 27 años, como se puede apreciar en la figura 2.

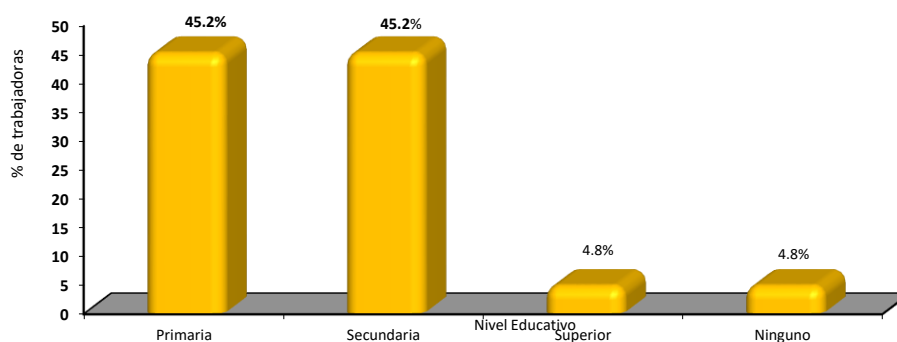


Tabla 15

*Trabajadoras del hogar según nivel de educación, Distrito de Trujillo- 2018*

Nivel de Educación	Nº	%
Total	42	100,0
Primaria	19	45,2
Secundaria	19	45,2
Superior	2	4,8
Ninguno	2	4,8

Fuente: Encuesta realizada en mayo 2018 – Distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 15

Figura 5: Porcentaje de trabajadoras del hogar según nivel de educación, Distrito de Trujillo- 2018

### **Interpretación y análisis**

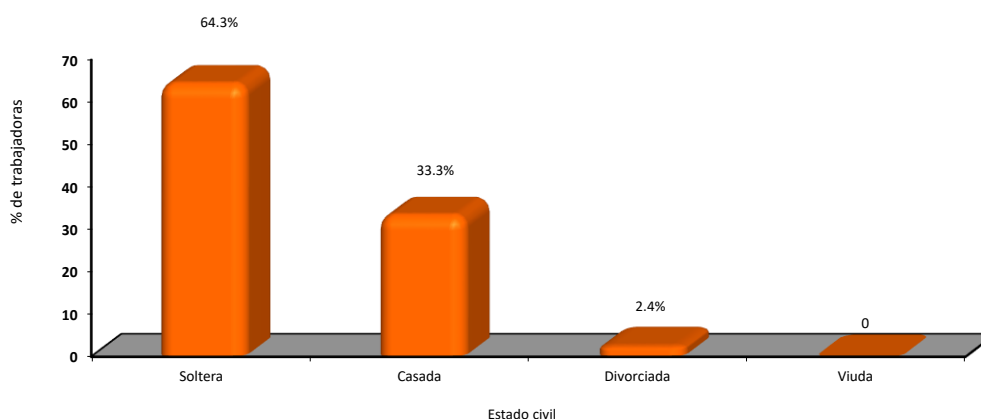
En la figura 5, observamos que el mayor porcentaje de trabajadoras del hogar del Distrito de Trujillo su nivel de educación es entre primaria (45,2%) y secundaria (45,2%), sólo el 4,8% alcanzó un nivel superior. Como observamos el 45,2% han completado la primaria. Esto nos indica que muchas personas se incorporan a este servicio doméstico con el ánimo de sobrevivir, pero muchas veces por el bajo nivel de instrucción que tienen y la falta de otras alternativas de trabajo, y permanecen por mucho tiempo atrapadas en el círculo de empleo doméstico.

Tabla 16

*Trabajadoras del hogar según estado civil, Distrito de Trujillo- 2018*

Estado Civil	N°	%
Total	42	100,0
Soltero	27	64,3
Casado	14	33,3
Divorciada	1	2,4
Viuda	0	0,0

Fuente: Encuesta realizada en 2018 – Distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 16

Figura 6: Porcentaje de trabajadoras del hogar según estado civil, Distrito de Trujillo- 2018

### **Interpretación y análisis**

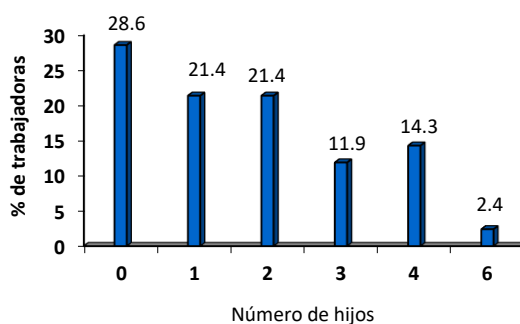
La figura 6, nos muestra que el mayor porcentaje (64,3%) de trabajadoras del hogar son solteras y el 33,3% son casadas. Los empleadores prefieren contratar para la tarea doméstica a personas solteras para no tener problemas de compatibilidad familiar y esto conlleva a abandonar momentáneamente el trabajo para atender asuntos relacionados con sus hijos o esposos.

Tabla 17

*Trabajadores del hogar según carga familiar (número de hijos), Distrito de Trujillo- 2018*

Carga Familiar	N°	%
Total	42	100,0
0	12	28,6
1	9	21,4
2	9	21,4
3	5	11,9
4 a más	7	16,7

Fuente: Encuesta realizada en 2018 – Distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 17

Figura 7: Porcentaje de trabajadoras del hogar según carga familiar (número de hijos), Distrito de Trujillo- 2018.

### **Interpretación y análisis**

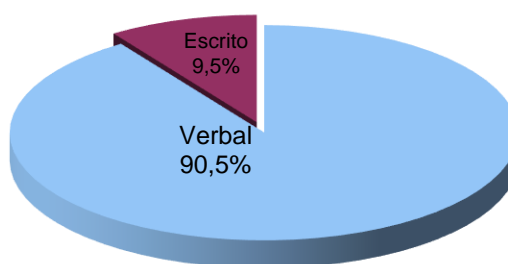
En la figura 7, observamos que el mayor porcentaje (28,6%) de trabajadoras del hogar no tienen hijos, el 21,4% tienen uno y dos hijos y el 14,3% tiene 4 hijos.

Tabla 18

*Trabajadoras del hogar según tipo de contrato, Distrito de Trujillo- 2018*

Tipo de contrato	N°	%
Total	42	100,0
Verbal	38	90,5
Escrito	4	9,5

Fuente: Encuesta realizada 2018 – Distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 18

*Figura 8: Porcentaje de trabajadoras del hogar según tipo de contratación, Distrito de Trujillo- 2018*

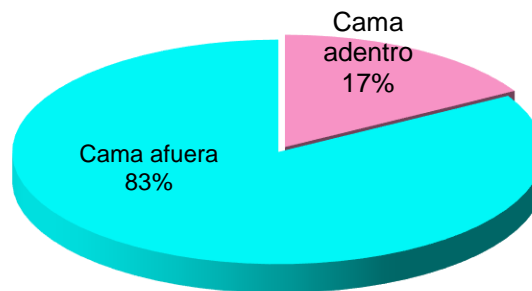
En la figura 8, se observa que el mayor porcentaje (90,5%) de trabajadoras del hogar tienen un contrato verbal con sus empleadores y sólo el 9,5% escrito. Esto nos demuestra la informalidad en que se encuentran este tipo de trabajadores. Y la informalidad también afecta a esta actividad económica. Son pocas trabajadoras las que saben que hay una ley que les da derecho a vacaciones, a seguro de salud y compensación por tiempo de servicios (CTS).

Tabla 19

*Trabajadoras del hogar según modalidad de contrato, Distrito de Trujillo-2018*

Modalidad de contrato	N°	%
Total	42	100,0
Cama adentro	7	17,0
Cama afuera	35	83,0

Fuente: Encuesta realizada en 2018 – Distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 19

*Figura 9: Porcentaje de trabajadoras del hogar según modalidad de contratación, Distrito de Trujillo- 2018*

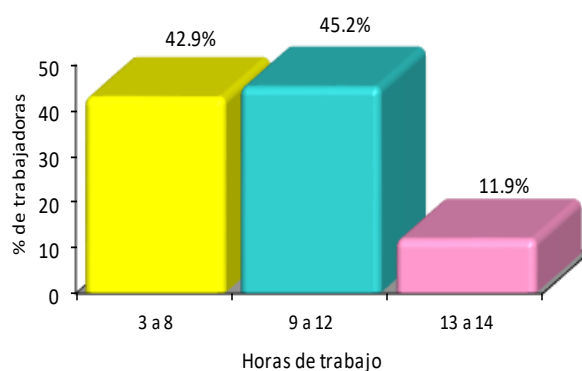
La figura 9, nos muestra que el 83% de las trabajadoras del hogar la modalidad de contratación es cama afuera y sólo el 17% es cama adentro.

Tabla 20

*Trabajadoras del hogar según horas de trabajo, Distrito de Trujillo- 2018*

Horas de Trabajo	N°	%
Total	42	100,0
3 – 8	18	42,9
9 – 12	19	45,2
13 - 14	5	11,9

Fuente: Encuesta realizada en mayo 2018 – Distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 20

*Figura 10: Porcentaje de trabajadoras del hogar según horas de trabajo, Distrito de Trujillo- 2018*

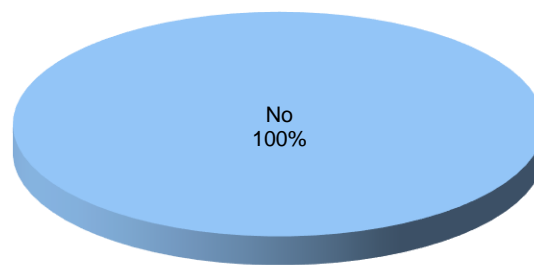
En la figura 10, observamos que el mayor porcentaje (45,2%) de trabajadoras tiene de 9 a 12 horas de trabajo diario, el 42,9% de 3 a 8 horas y el 11,9% de 13 a 14 horas. El promedio diario de trabajo es de 9.24 horas.

Tabla 21

*Trabajadoras del hogar según si ha tenido problema referente al pago de su remuneración, Distrito de Trujillo- 2018*

Problemas de pago referente a su remuneración mensual con su empleador	N°	%
Total	42	100,0
Sí	0	0,0
No	42	100,0

Fuente: Encuesta realizada en 2018 – Distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 21

*Figura 11: Porcentaje de trabajadoras del hogar según si ha tenido problema referente al pago de su remuneración, Distrito de Trujillo- 2018*

En la figura N° 11, observamos que el 100% de las trabajadoras entrevistadas no han tenido problemas referentes al pago de su remuneración.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

- Según el análisis de la evolución histórica de las remuneraciones de los trabajadores del hogar en el Perú, se evidencia que en el año 2007 era de S/ 497.5, monto inferior a la remuneración mínima vital que para ese año fue de S/ 530 establecida por D.S N° 022-2007-TR en el gobierno de Alan García. A pesar que ya se encontraba en vigencia la Ley N° 27986 Ley de Trabajadores del Hogar y su reglamento que fue aprobado por Decreto Supremo N° 015-2003-TR, el cual en su momento fue un importante avance en el reconocimiento de los derechos laborales y sociales como: CTS, vacaciones, vacaciones trucas, seguridad social, gratificaciones, indemnización por despido intempestivo, pero presentaba ausencia legislativa en cuanto a una regulación de la remuneración mínima.
- Asimismo, existe una gran brecha entre la remuneración del área urbana con el área rural tal como se puede observar en la tabla y gráfico 1, tal es así que para el año 2018, en el área urbana la remuneración promedio para este año fue de S/ 1001.4 y en el área rural fue de S/ 658.
- Finalmente, a la fecha que, si bien se reconoce ciertos beneficios, la legislación actual presenta un aspecto problemático, que es la ausencia del reconocimiento del derecho a una remuneración mínima vital. En este aspecto la Ley de los Trabajadores del Hogar se limita a señalar que el monto de la remuneración se fija por el acuerdo libre entre las partes.
- Estos resultados aportan al estudio de (Alarcón,2016) en cuya tesis concluye que el 46,7% del trabajo doméstico perciben entre S/ 450,00 y S/ 700,00, para una jornada laboral de más de 48 horas semanales. Y al de (Ruiz, 2014) en cuya tesis, el autor señala entre sus conclusiones que, a través del método científico se detectó que se



están violando los derechos del trabajo doméstico remunerado al no contar el aporte al seguro social y en muchos casos no se paga el salario básico unificado, lo que perjudica significativamente a este sector; asimismo, agrega que existe una falta de conocimiento en materia laboral por parte de las trabajadoras del hogar

- Según el análisis documental presentado, solo cinco países (Argentina, Chile, Bolivia, Colombia y Ecuador) han ratificado el convenio 189 de la OIT regulando en su legislación una remuneración mínima vital para las trabajadoras y trabajadores del hogar a través de una Ley. El Perú, a la fecha no ha ratificado el convenio 189 de la OIT, por lo que la regulación del monto de la remuneración de los trabajadoras y trabajadores del hogar en el Art. 5° de la Ley N° 27986 incide negativamente dado que este es por libre acuerdo sin establecer una remuneración mínima.
- Esta situación corrobora la presente tesis, así como también la tesis (Toledo, 2014) en donde se concluye que de la investigación realizada derivan algunas implicaciones de política pública. Resultando llamativo, que mientras los países de la región como Brasil y Argentina, han modificado su legislación dotando de derechos al sector de las trabajadoras domésticas – al menos a un nivel normativo- a pesar de que el Convenio 189 de la OIT entro en vigor en setiembre del 2013, en México aún no se le ratifica, a pesar de que en la reunión en Ginebra emitió su voto a favor.
- Los especialistas en el tema, opinaron que la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar contenida en el artículo 5 de la Ley N° 27986, al ser abierta y no existir un límite mínimo, puede generar en abuso y una desvalorización social al no otorgarle a las trabajadoras del hogar el respeto de sus derechos y garantías. Asimismo, el 90% de los especialistas opinó que la

remuneración promedio en el Perú que perciben los trabajadores del hogar no es equitativa y suficiente porque no cubre la canasta familiar. Respecto a la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos por parte del Perú, los especialistas están de acuerdo que debería ser ratificado ya que en él se le reconoce los derechos internacionales de los trabajadores del hogar sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, como sucede en los países de Argentina, Chile, Bolivia, Colombia y Ecuador que han ratificado el Convenio 189 de la OIT, regulando en su legislación una remuneración mínima vital para las trabajadoras y trabajadores del hogar.

- En las actas de inspección de la SUNAFIL de los trabajadores del Hogar del Distrito de Trujillo, en el periodo 2010 al 2018, en relación al pago de su remuneración promedio por la actividad laboral que realizan, el 40% tuvieron un salario laboral inferior a la remuneración mínima vital (RMV). Este resultado es corroborado por (Ruiz, 2014), quien en su tesis concluyó que se están violando los derechos del trabajo doméstico remunerado al no contar con el aporte al seguro social y en muchos casos no se paga el salario básico unificado, lo que perjudica significativamente a este sector, asimismo la falta de conocimiento en materia laboral por parte de las trabajadoras del hogar.
- Del análisis de las tres sentencias de la Corte Superior de Justicia de La Libertad de los casos de las trabajadoras del hogar en relación con su remuneración promedio que se les paga por la actividad laboral en el Distrito de Trujillo, que realizaron las trabajadoras del hogar por el periodo 2007 a 2017, se ha podido apreciar que es variante pues oscila entre los S/. 600 Soles hasta los 850 soles. Estas

remuneraciones promedio que percibieron las trabajadoras de los casos analizados estuvieron acorde con el sueldo mínimo vital para el periodo 2007 a 2017. Por lo expuesto, el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (Art. 24 de la Constitución Política del Perú). Los trabajadores del hogar, a pesar de ser un régimen especial, tienen derecho a percibir una remuneración que sea equitativa y suficiente por la prestación de servicios que brindan ya que este es un derecho laboral fundamental. Esto además se corrobora con (La Cruz,2014) en cuya tesis señala que el trabajo doméstico remunerado permite la inclusión de un grupo de personas especialmente del sexo femenino al mercado laboral, que por la labor que realizan tienen derecho de percibir una remuneración que debe de ser suficiente para mantener sus necesidades básicas y los de su familia, destacándose la necesidad que el monto de la remuneración sea suficiente y equitativa acorde para poder mantener a sus familiares con su remuneración que percibe.

- En el Distrito de Trujillo en el año 2018, sólo el 16,7% de las trabajadoras del hogar percibe un ingreso laboral mensual igual o superior a la remuneración mínima vital (RMV) vigente, que asciende a S/. 930, pero el mayor porcentaje (83,3%) gana una remuneración por debajo de la RMV. La remuneración promedio que perciben los trabajadores del hogar en el Distrito de Trujillo es de 677.38 soles y el promedio diario de trabajo es de 9.24 horas. Por otro lado, el 100% son de sexo femenino. Esto indica que el trabajo doméstico, sigue siendo una ocupación predominantemente femenina, El rango de edad más solicitado por los empleadores es de 18 a 23 años. pues en esta edad no tienen hijos, esposo y aprenden más rápido. El 45,2% de las trabajadoras han completado la primaria, el bajo nivel de instrucción que tienen y la falta de otras alternativas de trabajo hacen que

permanezcan por mucho tiempo atrapadas en el círculo de empleo doméstico. El mayor porcentaje (64,3%) de trabajadoras del hogar son solteras, los empleadores prefieren contratar para la tarea doméstica a personas solteras para no tener problemas de compatibilidad familiar y esto conlleva a abandonar momentáneamente el trabajo para atender asuntos relacionados con sus hijos o esposos. El 90,5% de trabajadoras del hogar su situación laboral es informal pues sólo tienen un contrato verbal. Estos resultados son similares a lo encontrado por (Alarcón, 2016) en cuyo trabajo de investigación concluyó que el nivel de ingresos es bajo ya que el 46,7% perciben entre S/. 450.00 y S/. 700.00, para una jornada laboral de más de 48 horas semanales. Y también corroborado por (Bastidas, 2014) quien concluyó, que el desempeño del trabajo doméstico remunerado en el Perú, es de pésima calidad, debido a que sus jornadas de trabajo son extensas, la paga es poca, la mayoría no cuenta con seguro social y se observa un alto incumplimiento de las normas laborales. Así el 93% tienen ingresos por debajo de la remuneración mínima vital (RMV) de S/ 930.00, para el 75% es su única fuente de ingresos, por lo tanto, son proclives a tolerar todo tipo de dificultad que atenta contra su adecuado desempeño de labores. Además, el 97% no goza de vacaciones, el 92% no está en planilla y el 97% no tiene Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

## 4.2 Conclusiones

- La regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en el artículo 5 de la Ley N° 27986 vulnera el derecho constitucional a una remuneración mínima, equitativa y suficiente con motivo de las actividades laborales de esta naturaleza en el Distrito de Trujillo en el período del 2010 - 2018, dado que este es por libre acuerdo sin establecerse una remuneración mínima.
- La evolución histórica (2007-2018) de las remuneraciones de los trabajadores del hogar en el Perú, demostró que siempre fue inferior a la remuneración mínima vital. Asimismo, existe una gran brecha entre la remuneración del área urbana con el área rural y a la fecha que, si bien se reconoce ciertos beneficios, la legislación actual presenta un aspecto problemático, que es la ausencia del reconocimiento del derecho a una remuneración mínima vital. En este aspecto la Ley de los Trabajadores del Hogar se limita a señalar que el monto de la remuneración se fija por el acuerdo libre entre las partes.
- Los derechos laborales de los trabajadores del hogar en el Perú, en la actualidad están normados por la Ley N° 27986 y la regulación de la remuneración de los trabajadores del hogar por el Art. 5. En América del sur sólo cinco países (Argentina, Chile, Bolivia, Colombia y Ecuador) han regulado dentro de su legislación una remuneración mínima para los trabajadores del hogar.
- Los aportes doctrinarios en materia laboral concluyeron que la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar, contenida en el

artículo 5 de la Ley N° 27986, por ser abierta y no existir un límite mínimo, genera un abuso, una desvalorización social, vulnerando el respeto de sus derechos y garantías, y debería ser ratificado el Convenio 189 de la OIT.

- De los casos atendidos en la SUNAFIL, el 40% de los mismo arroja una remuneración laboral de los trabajadores del hogar inferior a la remuneración mínima vital (RMV).
- De las sentencias de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, las trabajadoras del hogar percibieron una remuneración mínima vital establecida en dicho periodo en el Perú, concluyéndose que si se puede establecer una remuneración equitativa y suficiente para los trabajadores y trabajadoras del hogar.
- En el año 2018 la remuneración promedio que perciben los trabajadores del hogar en el Distrito de Trujillo es de 677.38 soles y el promedio diario de trabajo es de 9.24 horas.

## REFERENCIAS

- Alarcón, G. (2016). *El trabajo doméstico en la provincia de cusco 2010-2015* (tesis de pregrado). Universidad Andina de Cusco, Cusco, Perú.
- Bastidas, M. (2014). *Trabajo doméstico remunerado: Un largo camino hacia la formalización: Exploración comparativa 2011-2014 en Lima Metropolitana*. Lima, Perú: Editorial Asociación de desarrollo comercial.
- Boza, J., Pérez, J., De León, J. (2016). *Introducción a las Técnicas del Muestreo*. Las Palmas Gran Canaria, España: Ediciones Pirámide.
- Cáceres, J. (junio 2014). La remuneración como derecho fundamental: A propósito de la delimitación de su contenido esencial. *Boletín*. (41), p.9.
- Congreso de la Republica. (12 mayo de 2003). Ley de los trabajadores del hogar 27986 Normas Legales actualiizadas. *Diario Oficial El Peruano*. Recuperado de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0032/ley-27986.pdf>
- Congreso de la Republica. (12 de mayo de 2003). Reglamento de la Ley 27986 Ley de los Trabajadores del Hogar. *Diario Oficial El Peruano*. Recuperado de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0032/ley-27986.pdf>
- Constitución política del Perú. (2015). *Diario Oficial El Peruano*. Lima, Perú: Editores: Congreso de la Republica.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014). *Encuesta Nacional de Hogares*. Recuperado de <https://www.inei.gov.pe/buscador/?tbusqueda=ENAHQ>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento*. Recuperado de

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf)

Kajatt, C. (16 de mayo 2019). Las trabajadoras del hogar en el Perú: Contexto actual, evolución normativa y posibles cambios. *THĒMIS-Revista de Derecho. Semana*, (75), p.34.

La Cruz, C. (2014). *Protección al régimen especial del Trabajo del hogar, en la modalidad cama adentro* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Ley de los trabajadores del hogar 27986. (12 mayo de 2003). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Editores: Congreso de la Republica.

Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Perú: Propuesta de Programa Nacional de Trabajo Decente, 2004-2006*. Recuperado de <https://n9.cl/mby>

Organización Internacional de Trabajo. (2010). *Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente*. Recuperado de [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/notas-trabajo-dom%C3%A9stico-remunerado/WCMS\\_178173/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/notas-trabajo-dom%C3%A9stico-remunerado/WCMS_178173/lang--es/index.htm)

Organización Internacional de Trabajo. (2011). *Salarios dignos para las trabajadoras del hogar*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_178178.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_178178.pdf)

Reglamento de la Ley 27986 Ley de los Trabajadores del Hogar. (12 mayo de 2003). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú: Editores: Congreso de la Republica.

Ruiz, R. (2014). *Los Derechos Laborales en los Empleos Domésticos del Cantón Buena Fe*. (Tesis de pregrado). Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador.



Superintendencia Nacional de Administración Tributaria. (2020). *Régimen laboral del*

*trabajador del hogar*. Recuperado de

<https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/trabajadores-del-hogar/informacion-general-trabajadores-del-hogar/6575-02-regimen-laboral-del-trabajador-del-hogar>

Superintendencia Nacional de Administración Tributaria. (2020). *Trabajadores del*

*hogar: Definición*. Recuperado de

<https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/personas-menu/trabajadores-del-hogar/informacion-general-trabajadores-del-hogar/6574-01-definicion>

Toledo, M. (2014). *Entre muchachas y señoras: Arreglos en el trabajo doméstico remunerado en México* (tesis doctoral). Centro de Investigaciones y estudios superiores en antropología social, México, D.F.

Toyama, J. (2013). *Derechos laborales ante empleadores ideológicos. derechos fundamentales e ideario empresariales*. Lima Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Valdez, B. (2014). *Empleadoras y trabajadoras del Hogar Cama Adentro: Un análisis de Género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores de lima metropolitana* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO N° 01: ACTAS DE LA SUNAFIL

051  
Pan

Q. SUN-FIL		FORMULARIO ÚNICO DE DENUNCIA LABORAL (FUD)		FECHA
TIPO DE DENUNCIA:		¿Otros? ESPECIFICAR:		21-11-16
BB-SS		Trabajadora del hogar		NÚMERO CORRELATIVO
I. DATOS DEL DENUNCIANTE				
ESTRUCTURANTE				
APellidos y Nombres / Denominación de la Organización Sindical (De ser el caso)				
Mónica Vanesa Robles Flores		TIPO DOCUMENTO IDENTIDAD		NÚM. DOCUMENTO IDENTIDAD
DNI <input checked="" type="checkbox"/> Pasaporte <input type="checkbox"/>		RUC <input type="checkbox"/> Carnet de Extranjería <input type="checkbox"/>		47760078
NOMBRE DEL REPRESENTANTE SINDICAL (De ser el caso)		CARGO DEL REPRESENTANTE SINDICAL (De ser el caso)		TIPO DE RELACIÓN LABORAL (Del afectado)
				Trabajador <input type="checkbox"/> Ex-trabajador <input checked="" type="checkbox"/>
FECHA INGRESO	FECHA CESE (De ser el caso)	ÚLTIMO CARGO (Del afectado)	ÚLTIMA REMUNERACIÓN APROX. (S/.)	
12-04-2009	02/11/2016	Trabajadora del hogar	S/450 + pasajes.	
DIRECCIÓN (Av. / Calle/ Urb. / Coop. / N° / Mz. / Lt./.)				
Felix Aldao 312			Distrito / Provincia	
			La Esperanza	
TELÉFONO Fijo	CELULAR	E-MAIL		E-MAIL (Optional)
Nov 966156686		Kiara stefany 2013@outlook.com		
II. DATOS DEL EMPLEADOR (DE SER EL CASO)				
RAZÓN SOCIAL - NOMBRE COMERCIAL / APELLIDOS Y NOMBRES				
Flores Galvez Naldy Soledad		TIPO DOCUMENTO DE IDENTIDAD		NÚM. DOCUMENTO IDENTIDAD
DNI <input checked="" type="checkbox"/> Pasaporte <input type="checkbox"/>		RUC <input checked="" type="checkbox"/> Carnet de Extranjería <input type="checkbox"/>		16594844
ACTIVIDAD	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	DÍAS Y HORARIOS SUGERIDOS PARA INSPECCIONAR		
	04	L-V 2pm - 5pm.		
DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO				
Calle Uranio 456, Dpto 101, Urb. San Isidro			DISTRITO	
			Trujillo	
TELEFONO (S)				
REFERENCIA				
III. DETALLE DE LA DENUNCIA LABORAL				
Solicita pago de BB-SS. por todo el periodo laborado, acorde a ley.				
- Indica que laboró para la dueña limpiando, cocinando y planchando: 1º piso, 2º piso, escaleras hasta el 5º piso y la azotea. No agrega más.				
IV. SOLICITUD DE IDENTIDAD (*)				
¿Solicita su reserva de identidad?				
SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>				
V. SOLICITUD DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA				
¿Acepta que todas las notificaciones enviadas por la Sunafil hasta su persona, respecto al procedimiento administrativo que se inicie, sea al e-mail (s) que usted nos ha proporcionado en el presente formulario? (Art. 20 Ley N° 27668)				
SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>				
VI. DOCUMENTOS ADJUNTOS				
1. Copia del documento de identidad.				
2. Croquis de la casa.				
3. Copia constancia de trabajo.				
4. _____				
5. _____				
6. _____				
Firma del denunciante (**)				
Nombre: Mónica Vanesa Robles				
DNI: _____				
Nota:				
(*) No corresponde solicitar la reserva de identidad cuando: 1) Las denuncias provengan de trabajadores que no mantienen vínculo laboral con el empleador denunciado; 2) Accidentes de trabajo; 3) Actos de hostilidad y 4) Cualquier otro motivo que por su naturaleza sea necesario revelar la identidad del denunciante (si el denunciante solicita su reserva de identidad, y no correspondiera según lo establecido en las líneas anteriores, se le notificará para que en el plazo de 48 horas exprese su consentimiento de llevar a cabo las actuaciones inspectivas sin la reserva del caso, de no hacerlo, se procederá a archivar la denuncia).				
(**) El denunciante formula la presente declaración respecto a la solicitud presentada en virtud del Principio de Veracidad previsto en los Artículos IV (numeral 1.7) y 42 de la Ley N° 27484 - Ley del Procedimiento Administrativo General, sujetándose a las sanciones que a la ley correspondan.				

PERIQUITO SINDICAL SUCIAL DE  
FISCALÍA NACIONAL LABORAL  
INTENDENCIA DE TRUJILLO

49534  
21 NOV 2016 04.

RECIBIDO  
Hora 16:43

13/11  
8m

Q SUNAFIL		AUTORIDAD NACIONAL DE PROMOCIÓN LABORAL		MODELO DE DENUNCIA LABORAL - MATERIA: <i>N.S.I. - Trab. del hogar</i>	
(Seleccionar de la TABLA 1 - MATERIAS) (1)					
La SUNAFIL garantiza la confidencialidad de su denuncia, sin embargo le recomendamos que esta debe ser verdadera. Denunciar hechos falsos con el propósito de perjudicar a terceros está penado por ley.					
I. DATOS DEL DENUNCIANTE (2)					
APELLIDOS Y NOMBRES / DENOMINACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL (de ser el caso)*				TIPO DOCUMENTO DE IDENTIDAD Y NÚMERO* (DNI u otro)	
<i>Salas Tobentino Dolores Ermalenda</i>				<i>18164346</i>	
NOMBRE DEL REPRESENTANTE SINDICAL* (de ser el caso)				CARGO DEL REPRESENTANTE SINDICAL* (de ser el caso)	
<i>X</i>					
ESTADO DE LA RELACIÓN LABORAL*	FECHA DE INGRESO*	FECHA DE CESE* (d/m/a, de ser el caso)	CARGO* (precisar si es actual o último)	ÚLTIMA REMUNERACIÓN PERCIBIDA*	
<i>Cesada</i>	<i>11-07-11</i>	<i>28-01-17</i>	<i>Trabajadora del hogar</i>	<i>S/. 1200.</i>	
DIRECCIÓN*				DISTRITO/PROVINCIA*	
<i>Calle 26 de Julio N° 1350</i>				<i>Florencia de Mora</i>	
TELÉFONO FIJO	TELÉFONO CELULAR	CORREO ELECTRÓNICO 1		CORREO ELECTRÓNICO 2	
<i>-</i>	<i>974265509</i>	<i>-</i>		<i>-</i>	
II. DATOS DEL EMPLEADOR DENUNCIADO (3)					
RAZÓN SOCIAL-NOMBRE COMERCIAL/APELLIDOS Y NOMBRES			DOCUMENTO DE IDENTIDAD (RUC u otro, de ser el caso)	NRO. DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	
<i>Juana María del Carmen Aguilar Plasencia</i>			<i>DNI o RUC</i>	<i>10178184143</i>	
ACTIVIDAD			DÍAS Y HORARIOS SUGERIDOS PARA IR A INSPECCIONAR		
			<i>L-V 4:30pm - 8pm.</i>		
DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO					
DIRECCIÓN (Av./Calle/Ub./Coop./N°/Mz./LL...)*			DISTRITO*	PROVINCIA*	
<i>Alfonso Ugarte 561-563</i>			<i>Trujillo</i>	<i>Trujillo</i>	
TELÉFONO (S)	REFERENCIA (¿Qué lugares se encuentran cercanos al centro de trabajo? Se sugiere adjuntar un croquis)*				
III. DETALLE DE LA DENUNCIA LABORAL (4)					
<i>FUD: Pago Remuneración y B.B.SS. TRABAJADORA DEL HOGAR.</i>					
IV. RESERVA DE IDENTIDAD (5)					
1. En caso de tener vínculo laboral vigente y no es necesario que se conozca mi identidad. Declaro bajo juramento <b>que solicito la reserva de mi identidad.</b> ( )					
Declaro bajo juramento que <b>renuncio a la reserva de mi identidad</b> , pues ello no me genera perjuicio y es necesario para la mejor realización de las actuaciones inspectivas (X)					
V. DOCUMENTOS ADJUNTOS (6)					
1. <i>Cole de Trab. del Hogar SUNAFIL</i>		3. <i>Cole de Trab. del Hogar</i>			
2. <i>Croquis</i>		Otros:			

Firma

73917  
06 NOV 2017

3

**SUNAFIL** MODELO DE DENUNCIA LABORAL - MATERIA: \_\_\_\_\_  
(Seleccionar de la TABLA 1 - MATERIAS (1))

La SUNAFIL garantiza la confidencialidad de su denuncia, sin embargo le recordamos que esta debe ser verdadera. Denunciar hechos falsos con el propósito de perjudicar a terceros está penado por ley.

**I. DATOS DEL DENUNCIANTE (2)**

APELLIDOS Y NOMBRES / DENOMINACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL (de ser el caso)*		TIPO DOCUMENTO DE IDENTIDAD Y NÚMERO* (DNI u otro)	
FANY DAMS VASQUEZ BARRIONUEVO		70777955	
NOMBRE DEL REPRESENTANTE SINDICAL* (de ser el caso)		CARGO DEL REPRESENTANTE SINDICAL* (de ser el caso)	
_____		_____	
ESTADO DE LA RELACIÓN LABORAL*	FECHA DE INGRESO*	FECHA DE CESE* (d/m/a, de ser el caso)	CARGO* (precisar si es actual o último)
cesada	11-01-17	25-03-17	trabajadora del hogar
DIRECCIÓN*		ÚLTIMA REMUNERACIÓN PERCIBIDA*	
Calle los Olivos Mz-K, lote 18 El Golf.		850.00	
DISTRITO/PROVINCIA*		Victor Larco	
TELÉFONO FIJO	TELÉFONO CELULAR	CORREO ELECTRÓNICO 1	CORREO ELECTRÓNICO 2
	982388130		

**II. DATOS DEL EMPLEADOR DENUNCIADO (3)**

RAZÓN SOCIAL-NOMBRE COMERCIAL/ APELLIDOS Y NOMBRES	DOCUMENTO DE IDENTIDAD (RUC u otro, de ser el caso)	NRO. DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD
VANESSA GOIN ARANA	DNI	41510826
ACTIVIDAD	DÍAS Y HORARIOS SUGERIDOS PARA IR A INSPECCIONAR	
trabajadora libre		
DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO		
DIRECCIÓN (Av./Calle/Ub./Coop./N°/Mz/Lt./...)*	DISTRITO*	PROVINCIA*
Mz-1, lote 20 Jardines del Golf	Victor Larco	Trujillo
TELÉFONO (S)	REFERENCIA (¿Qué lugares se encuentran cercanos al centro de trabajo? Se sugiere adjuntar un croquis)	

**III. DETALLE DE LA DENUNCIA LABORAL (4)**

Recurrente solicita verificación a efectos de solicitar sus beneficios laborales y pago de remuneración del mes de marzo 2017 y asimismo pago del reintegro de la remuneración del mes de febrero 2017.


**IV. RESERVA DE IDENTIDAD (5)**

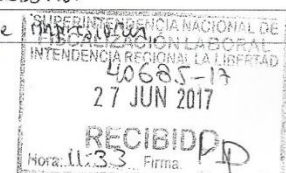
1. En caso de tener vínculo laboral vigente y no es necesario que se conozca mi identidad. Declaro bajo juramento **que solicito la reserva de mi identidad.** ( )

2. En caso de no tener vínculo laboral vigente y en otros casos específicos que lo amerite. Declaro bajo juramento que **renuncio a la reserva de mi identidad**, pues ello no me genera perjuicio y es necesario para la mejor realización de las actuaciones inspectivas. (X)

**V. DOCUMENTOS ADJUNTOS (6)**

1. copia de dni	3. convenio laboral
2. constatación de salud	Otros: fotografía e impresiones

  
 Firma

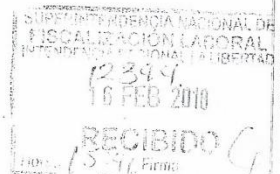
  
 RECIBIDO  
 Hora: 11:33 Firma: PP

23/02  
Jan

Q SUNAFIL		MODELO DE DENUNCIA LABORAL - MATERIA: <u>BB.SS - Trabaj. hogar</u>			
(Seleccionar de la TABLA 1 - MATERIAS) (1)					
La SUNAFIL garantiza la confidencialidad de su denuncia, sin embargo le recordamos que esta debe ser verdadera. Denunciar hechos falsos con el propósito de perjudicar a terceros está penado por ley.					
I. DATOS DEL DENUNCIANTE (2)					
APELLIDOS Y NOMBRES / DENOMINACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL (de ser el caso)*				TIPO DOCUMENTO DE IDENTIDAD Y NÚMERO* (DNI u otro)	
<u>Vargas Tumba Verónica Hanon</u>				<u>18100250</u>	
NOMBRE DEL REPRESENTANTE SINDICAL* (de ser el caso)				CARGO DEL REPRESENTANTE SINDICAL* (de ser el caso)	
<u>X</u>				<u>V</u>	
ESTADO DE LA RELACIÓN LABORAL*	FECHA DE INGRESO*	FECHA DE CESE* (d/m/a, de ser el caso)	CARGO* (precisar si es actual o último)	ÚLTIMA REMUNERACIÓN PERCIBIDA*	
<u>Cesada.</u>	<u>15-03-12</u>	<u>30-12-17</u>	<u>Trabajador del hogar</u>	<u>5,720.-</u>	
DIRECCIÓN*				DISTRITO/PROVINCIA*	
<u>Hz. B, lote 01 Urb. Miraflores</u>				<u>Trujillo</u>	
TELÉFONO FIJO	TELÉFONO CELULAR	CORREO ELECTRÓNICO 1		CORREO ELECTRÓNICO 2	
	<u>968979433</u>				
II. DATOS DEL EMPLEADOR DENUNCIADO (3)					
RAZÓN SOCIAL/NOMBRE COMERCIAL/ APELLIDOS Y NOMBRES			DOCUMENTO DE IDENTIDAD (RUC u otro, de ser el caso)	NRO. DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	
<u>Rodriguez Vargas Junior Antonio</u>			<u>DNI</u>	<u>17887167</u>	
ACTIVIDAD			RUC	DÍAS Y HORARIOS SUGERIDOS PARA IR A INSPECCIONAR	
<u>RUC 10178871671</u>					
DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO					
DIRECCIÓN (Av./Calle/Urb./Coop./N°/Mz/Lt./...)*			DISTRITO*	PROVINCIA*	
<u>Hz. S, lote 14, Urb. Miraflores</u>			<u>Trujillo</u>	<u>Trujillo</u>	
TELÉFONO (S)	REFERENCIA (¿Qué lugares se encuentran cercanos al centro de trabajo? Se sugiere adjuntar un croquis)				
III. DETALLE DE LA DENUNCIA LABORAL (4)					
<u>Solicita pago de beneficios sociales de acuerdo a ley.</u>					
IV. RESERVA DE IDENTIDAD (5)					
1. En caso de tener vínculo laboral vigente y no es necesario que se conozca mi identidad. Declaro bajo juramento <b>que solicito la reserva de mi identidad.</b> ( )					
2. En caso de no tener vínculo laboral vigente y en otros casos específicos que lo amerite. Declaro bajo juramento que <b>renuncio a la reserva de mi identidad</b> , pues ello no me genera perjuicio y es necesario para la mejor realización de las actuaciones inspectivas (X)					
V. DOCUMENTOS ADJUNTOS (6)					
1. <u>foto</u>		3. <u>Acuerdo - CD</u>			
2. <u>croquis</u>		Otros:			

*[Firma manuscrita]*

Firma  
18160250



3 11/0  
9am

**SUNAFIL** MODELO DE DENUNCIA LABORAL - MATERIA: N.S.L. Trabaj. Hogar  
(Seleccionar de la TABLA 1 - MATERIAS) (1)

La SUNAFIL garantiza la confidencialidad de su denuncia, sin embargo le recordamos que esta debe ser verdadera. Denunciar hechos falsos con el propósito de perjudicar a terceros está penado por ley.

**I. DATOS DEL DENUNCIANTE (2)**

APELLIDOS Y NOMBRES / DENOMINACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL (de ser el caso)*			TIPO DOCUMENTO DE IDENTIDAD Y NÚMERO* (DNI u otro)	
"PEÑA CHANTA ANA GRACIA"			44072649	
NOMBRE DEL REPRESENTANTE SINDICAL* (de ser el caso)			CARGO DEL REPRESENTANTE SINDICAL* (de ser el caso)	
			X	
ESTADO DE LA RELACIÓN LABORAL*	FECHA DE INGRESO*	FECHA DE CESE* (d/m/a, de ser el caso)	CARGO* (precisar si es actual o último)	ÚLTIMA REMUNERACIÓN PERCIBIDA*
CESADO	16-11-17	28-03-18	Trabajadora del hogar	9750.00
DIRECCIÓN*				
Pse. Ateuas #238 Sta Isabel				
TELÉFONO FIJO	TELÉFONO CELULAR	CORREO ELECTRÓNICO 1		DISTRITO/PROVINCIA*
	979478654			Trujillo
			CORREO ELECTRÓNICO 2	

**II. DATOS DEL EMPLEADOR DENUNCIADO (3)**

RAZÓN SOCIAL-NOMBRE COMERCIAL/ APELLIDOS Y NOMBRES	DOCUMENTO DE IDENTIDAD (RUC u otro, de ser el caso)	NRO. DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD
Kemper Vasquez Mónica Socorro	17818007	10178180075
ACTIVIDAD	DÍAS Y HORARIOS SUGERIDOS PARA IR A INSPECCIONAR:	
	L-V 3pm - 7pm.	
DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO		
DIRECCIÓN (Av., Calle/Dirb./Coop./N°/Mz./LL./...)*	DISTRITO*	PROVINCIA*
Obispo de la Calle y Heredia 261-265, Urb. San Andrés I Etapa		Trujillo
TELÉFONO (S)	REFERENCIA (¿Qué lugares se encuentran cercanos al centro de trabajo? Se sugiere adjuntar un croquis)	

**III. DETALLE DE LA DENUNCIA LABORAL (4)**

Solicita pago de Beneficios sociales de acuerdo a ley. Manifiesta que el día 16-11-17 la Sra. Mónica Socorro Kemper Vasquez es hija de la Sra. Matilde Tomás Rodríguez (empleada), fue contratada como experta técnica para el cuidado de su mamá Bertha Vasquez Bertoldi de Kemper, según anuncio del periódico la industria, siendo despedido el 28-03-18, sin previo aviso.

**IV. RESERVA DE IDENTIDAD (5)**

- En caso de tener vínculo laboral vigente y no es necesario que se conozca mi identidad. Declaro bajo juramento **que solicito la reserva de mi identidad.** ( )
- En caso de no tener vínculo laboral vigente y en otros casos específicos que lo amerite. Declaro bajo juramento que **renuncio a la reserva de mi identidad**, pues ello no me genera perjuicio y es necesario para la mejor realización de las actuaciones inspectivas. (X)

**V. DOCUMENTOS ADJUNTOS (6)**

- Copia Const. policial
- Croquis.
- Otros:

*Agustina M.*  
Firma 44072649

25503  
04 ABR 2018  
RECEBIDO  
15:32

**ANEXO N° 02: SENTENCIAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD**



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD  
PRIMER JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL  
DE TRUJILLO**

1. **SENTENCIA N° .....-2011-1JPL-NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO**
2. **EXPEDIENTE N° : 00627-2011-0-1601-JP-LA-01**
- DEMANDANTE : JACOBA BASILIA MARQUINA SANDOVAL**
- DEMANDADO : LUZ ELENA VELA GUZMAN**
- MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.**
- JUEZ : JOSÉ MIGUEL SALDARRIAGA MEDINA**
- SECRETARIO : HUGO BERLY CASTRO ALVA**

**RESOLUCION NÚMERO SEIS. -**

Trujillo, cuatro de abril del año dos mil doce. -

**VISTOS.** - El señor Juez Supernumerario del Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Trujillo, emite la siguiente sentencia, en primera instancia:

**I. PARTE EXPOSITIVA. -**

3. Mediante escrito postulatorio obrante a fojas 15-20, subsanado a fojas 46-50, la parte demandante doña **JACOBA BASILIA MARQUINA SANDOVAL**, interpone demanda en contra la persona natural de doña **LUZ ELENA VELA GUZMAN**, alegando que ingresó a prestar servicios laborales en su favor desde el 04 de Julio de 2007 hasta el 27 de agosto de 2010, habiéndose desempeñado como trabajadora del hogar percibiendo por dicha labor una remuneración semanal ascendente a S/. 150.00 nuevos soles; que, existiendo una vinculación de carácter laboral se le debe abonar por todo el récord trabajado sus beneficios sociales consistentes en: compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones. Y, ofrece los medios de prueba que estima necesarios y pertinentes para cimentar sus alegaciones.
4. A través de la resolución número dos obrante a folios 52-54, se admitió a trámite la citada demanda en la vía del proceso abreviado laboral, confiriéndose traslado de la misma a la demandada, como se verifica del asiento de notificación de folios 56 y 57, sin que haya cumplido siquiera con contestarla extemporáneamente; y, mediante resolución número cinco de folios 75-76, se reprogramó la fecha para llevar a cabo la Audiencia Única.
5. Como consta en el Acta de su propósito obrante a fojas 82-83, así como en la respectiva grabación en audio y video, la Audiencia Única se realizó en el día y hora reprogramada, efectuando, en este caso particular, luego de la acreditación de las partes, la etapa de conciliación, la cual se frustró por la inasistencia de la empresa demandada; empero, en virtud a las circunstancias fácticas y jurídicas que rodean el supuesto sub examen, el Juez de acuerdo a la facultad conferida por el último párrafo del artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, procede a ejecutar un juzgamiento anticipado y, en consecuencia, luego de oídos los alegatos esbozados por la abogada de la actora, se oralizó el fallo respectivo, el cual se desarrolla y se justifica, en su integridad, en la presente sentencia de primer grado.

## II. **PARTE CONSIDERATIVA.** -

**PRIMERO.-** Que, en cuanto al **juzgamiento anticipado**, es necesario y pertinente remarcar que tal proceder procesal resulta compatible con una debida aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, toda vez que la cuestión sometida a conocimiento jurisdiccional no amerita desarrollar toda una etapa de actuación probatoria, dado el alto nivel de convicción y certeza que ha alcanzado el Juzgador en torno a la pretensión solicitada, básicamente merced al escrito postulatorio de demanda, que aporta elementos de juicio trascendentes para la resolución de la Litis; aunado a ello tenemos la presunción relativa de verdad que se deriva de la condición de rebeldía de la parte demandada, según lo previsto en el artículo 461 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral, lo que nos permite tener por cierto los datos expuestos en la demanda; asimismo, no podemos dejar de valorar la conducta procesal asumida por la emplazada en este proceso, ya que, aun cuando ha sido válidamente citada a la Audiencia Única (**en la dirección señalada por el actor en su demanda que coincide con su domicilio fiscal según la ficha RUC de fojas 74, pero además en la dirección que aparece consignada como su último domicilio real y oficial consignado por ante el Registro Nacional de Identidad y Estado Civil de fojas 73, tal y conforme se advierte de los cargos de notificación de fojas 78-79 y 80-81**) no ha asistido a tan importante diligencia, lo que ratifica su proceder desidioso y desatendido del proceso y de los fines de éste, actitud que debe ser entendida como una conducta obstructiva de la actuación probatoria, dado que, en el marco del nuevo proceso laboral, la presencia de las partes, en tanto órganos de prueba que son, resulta de suma trascendencia, pues, eventualmente, le permite al Juez poder cruzar la información y las versiones que existen en autos de modo directo y bajo intermediación; por tanto, esta inasistencia a la Audiencia Única debe ser analizada a la luz del artículo 29 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En ese sentido, a criterio de este Juzgador, se producen todas las condiciones necesarias para la emisión de un fallo en juzgamiento anticipado, como lo faculta el último párrafo del artículo 43 de la citada norma adjetiva laboral.

**SEGUNDO.** - Que, cabe remarcar la necesidad de que la parte demandada asista a la Audiencia Única, tal como se le indicó en el admisorio de la demanda, previa y debidamente notificado a dicha parte. Ello por cuanto el diseño normativo del proceso abreviado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo apunta a la Audiencia Única como la diligencia de mayor trascendencia, tal es así que la inasistencia a ésta constituye uno de los tres supuestos sancionados con la rebeldía automática (sin necesidad de declaración judicial formal); ahora, esto tiene directa relación con los principios de intermediación y oralidad, que inspiran y sustentan el nuevo proceso laboral, y que únicamente se podrán tangibilizar con la concurrencia de la emplazada, en este caso, a la mencionada diligencia, en la cual su versión defensiva será pasible del escrutinio jurisdiccional por medio del interrogatorio formulado por el Juez y, eventualmente, por su contraparte (cuando se hubiere pedido su declaración), todo lo que aportará mayores elementos de juicio para que la resolución de un proceso determinado se ajuste lo más posible a la realidad de los hechos.

**TERCERO.-** Que, en cuanto a **la existencia de relación laboral, fecha de inicio, fecha de cese y remuneración ordinaria mensual**, éstos se encuentra debida y suficientemente acreditados con el Acta de Infracción al Ordenamiento Jurídico Socio Laboral obrante a fojas 03-10, en la cual el hijo de la demandada don Frank Salvador Vela (cuya identidad y vinculación con la persona natural demandada ha sido corroborada en la RENIEC), afirmó que la demandante prestó servicios como empleada del hogar en su domicilio (fojas 04), lo que también es ratificado por don Enrique Humberto Rivas Carranza (hijo de don Enrique Rivas Galarreta pareja de la demandada), quien manifiesta que sí conoce a la demandante pues laboró en la casa como empleada del hogar; en ese mismo sentido apuntan las conclusiones a la que arribó la Inspectora de Trabajo en la mentada Acta, en la cual determinó que, en este caso, se acreditó el vínculo laboral de la accionante Jacoba Basilia Marquina Sandoval con la persona natural demandada doña



Luz Elena Vela Guzmán, habiendo la primera de las citadas prestado sus servicios como trabajadora del hogar a favor de ésta última. De igual modo, la prestación personal de servicios está corroborada con la copia del reconocimiento de obligación y compromiso suscrito por las partes ante Notario Público, en el cual la demandada reconoce la relación laboral mantenida con la recurrente, pues afirma que ésta se desempeñó como trabajadora del hogar durante tres años a su servicio y, en virtud al cual, se compromete a cancelarle la suma de S/. 4,000.00 nuevos soles por concepto de compensación por tiempo de servicios, monto que hasta la fecha de interposición de la demanda (08 de marzo de 2011) no ha sido cancelado. Tales medios de prueba y elementos de juicio, valorados de manera conjunta, acorde a las reglas de la sana crítica y de la apreciación razonada, **crean convicción en el Juez en lo que a la existencia de la prestación de servicios se refiere y a la extensión de los mismos (fecha de inicio y cese) así como de la remuneración ordinaria mensual**; estos aspectos también han sido fehacientemente probados en el presente caso, no sólo porque han sido constatados por el Inspector de Trabajo (folios 05 y 06 del Acta Inspectiva); sino, además, porque, a tal conclusión bien se puede arribar por vía de la correcta interpretación del artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, de conformidad con la conducta asumida por la parte demandada y por su condición de rebelde, en mérito a la cual, tales afirmaciones no han sido cuestionadas en el presente proceso. Así las cosas, tenemos que **la demandante ingresó a prestar servicios laborales a favor de la demandada el 04 de Julio de 2007, habiendo cesado el 27 de agosto de 2010, lo que hace un récord laboral de 03 años, 01 mes y 24 días, percibiendo por sus labores como trabajadora del hogar una remuneración ascendente a S/. 600.00 nuevos soles.**

**CUARTO.** - Que, en cuanto a los derechos reclamados por la actora, consistentes en gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones; anótese que, la parte demandada no ha satisfecho su obligación probatoria contenida en el literal a) del artículo 23.4 de la Ley número 29497, relativa a demostrar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, entre ellas el pago de los beneficios antes precisados. Por ende, debe ordenarse su abono, conforme a lo establecido en la Ley de los Trabajadores del Hogar Ley número 27986 y en su Reglamento el Decreto Supremo número 015-2003-TR, La liquidación de los mencionados derechos tiene el siguiente detalle:

**A) GRATIFICACIONES.** - Este derecho se liquida conforme lo previsto en el artículo 13 de la Ley número 27986, así como con el artículo 7 de su Reglamento el Decreto Supremo número 015-2003-TR. Así, pues, corresponde por este rubro el pago del 50% de la remuneración ordinaria mensual (S/. 600.00), lo que en función a los meses calendario completos de labor, **arroja un adeudo ascendente a S/. 1,850.00 nuevos soles**, según el cuadro que seguidamente se inserta.

Período	Gratificación determinada
Navidad 07	300.00
FF PP 08	300.00
Navidad 08	300.00
FF PP 09	300.00
Navidad 09	300.00
FF PP 10	300.00
Navidad 10	50.00
<b>ADEUDO GRATIFICACIONES</b>	<b>S/. 1,850.00</b>

**B) COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS.** - Este derecho se liquida conforme lo previsto en el artículo 9 de la Ley número 27986, así como con el artículo 5 del Decreto Supremo número 015-2003, la cual equivale a quince (15) días de remuneración ordinaria (S/. 300.00) por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, que calculado por el tiempo de servicios (3 años, 01 mes y 24 días)

de la demandante **hace un adeudo de S/. 945.00 nuevos soles**, según el cuadro adjunto:

Récord	CTS
03 años	900.00
01 mes	25.00
24 días	20.00
<b>ADEUDO POR C.T.S</b>	<b>S/. 945.00</b>

**C) VACACIONES.** - Este derecho se liquida conforme lo previsto en el artículo 12 de la Ley número 27986, así como con el artículo 6 del Decreto Supremo número 015-2003, vale decir, a razón de quince días de descanso por cada año continuo de servicios. Así, pues, la remuneración para el cálculo de este derecho asciende a S/. 300.00 nuevos soles, que, liquidados por el tiempo de servicios acumulados por la demandante, **arroja un adeudo ascendente a S/. 945.00 nuevos soles**, desgregados en S/. 300.00 por el período vacacional 2007-2008, S/. 300.00 por el período vacacional 2008-2009 y S/. 300.00 por el período vacacional 2009-2010, más S/. 45.00 por las vacaciones trunca del período 2010-2011 (01 mes y 24 días).

**QUINTO.** - Que, en consecuencia, el monto total que deberá pagar la persona natural demandada a favor de la trabajadora demandante asciende a **S/. 3,740.00 nuevos soles**, desgregados del siguiente modo: S/. 1,850.00 por gratificaciones, S/. 945.00 por compensación por tiempo de servicios y S/. 945.00 por vacaciones. A dicho importe se adicionarán los intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, según lo previsto por el Decreto Ley número 25920. Sin multa, sin costas; **con costos** fijados a razón del 25% del monto total determinado en esta sentencia; ello por cuanto la labor de la abogada de la demandante, en este caso, satisfizo suficientemente los estándares de diligencia y preparación que reclama este nuevo proceso laboral; sin perjuicio de que el empleo de las técnicas de litigación oral mostrado (orden, claridad, concisión, discurso dinámico, conocimiento de la teoría del caso, aportación de conclusiones en su alegato final, poca recurrencia a la lectura de su postulatorio, elocuencia y fluidez en las alegaciones orales), en las etapas en las que ha intervenido ha sido regular.

**SEXTO.** - Que, asimismo, se deja expresa constancia que la presente sentencia se ha expedido de conformidad al mérito de lo actuado y al Derecho, observando las garantías que integran el debido proceso formal y material, en concordancia, además, con lo previsto en los artículos 31, 43 y 47 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DE LA NACIÓN, SE RESUELVE:**

**DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por doña **JACOBA BASILIA MARQUINA SANDOVAL** contra la persona natural de doña **LUZ ELENA VELA GUZMAN**, sobre **pago de beneficios sociales**; en consecuencia: **ORDENÓ** que la parte demandada pague a favor de la parte demandante la suma de **S/. 3,740.00 (TRES MIL SETESCIENTOS CUARENTA NUEVOS SOLES)**, por concepto de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones; más intereses legales; sin multa, sin costas; **con costos** fijados a razón de 25% del monto total sentenciado, esto es, **S/ 935.00 (NOVECIENTOS TREINTICINCO NUEVOS SOLES)**. Consentida que sea la presente sentencia, archívese en el modo y forma de ley. Notifíquese. -

EXPEDIENTE N° : 03104-2014-0-1601-JP-LA-10

DEMANDANTE : GAMBOA HURTADO MERCEDES TABITA  
DEMANDADO : QUISPE DE CARHER ROSA MARÍA  
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES  
JUEZ : DINA MIREYA PANTOJA ROBLES  
SECRETARIO : MARLON ALEXANDER ALVITRES TORRES

**SENTENCIA No.86-2015-L**

**RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS**

Trujillo, veintinueve de mayo

Del dos mil quince. -

**VISTOS:** la presente causa laboral, signada con el número tres mil cientos cuatro guiones dos mil catorce, seguido por **GAMBOA HURTADO MERCEDES TABITA**, sobre Pago de Beneficios Sociales, contra **QUISPE DE CARHER ROSA MARÍA**, tramitado en la vía del Proceso Abreviado Laboral.

**I.-ANTECEDENTES:**

**Demanda:**

1. Mediante escrito de folios 13 a 20, **GAMBOA HURTADO MERCEDES TABITA**, acude a éste órgano jurisdiccional solicitando como pretensión la siguiente:
  - a) Compensación por tiempo de servicios de 2 años y dos meses
  - b) Gratificaciones truncas de diciembre 2011, julio y diciembre del 2012, julio y diciembre del 2013
  - c) Vacaciones e indemnización del 2012 y 2013
  - d) Asignación familiar de 24 meses
  - e) Remuneración de octubre del 2013
  - f) Entrega de constancia de aportaciones al Sistema Nacional de Pensiones (ONP)
  - g) Certificado de trabajo
  - h) Intereses legales
  - i) Costos procesales

Sustentando su demanda básicamente en los siguientes fundamentos fácticos:

- Que, ingresó a laborar para la demandada desde el 15-08-2011 hasta el 28-10-2013, desempeñándose como empleada del hogar percibiendo una remuneración

de S/. 750.00 mensuales, laborando 9 horas diarias desde las 8:00 am hasta 5:00 pm en forma permanente, con un record de 2 años, 2 meses y 13 días.

- Indica que la demandada la despidió en forma arbitraria, que no le cursó carta de preaviso y que no ha cumplido con cancelarle sus beneficios sociales durante su record laboral

Fundamenta su demanda jurídicamente en los dispositivos legales precisados en el punto IV de su demanda.

#### **Actividad Procesal:**

2. Mediante resolución número uno de fecha 07 de agosto del 2014, se dispuso admitir a trámite la presente demanda y señalar fecha para la realización de audiencia única, confiriéndose traslado al demandado, quien no cumplió con su absolución.

3. A folios 29 a 32 obra el acta de registro de audiencia única, así como en la respectiva grabación en audio y video, la misma que se realizó en el día y hora programada, efectuándose las diferentes etapas que se concentran en dicha diligencia, como la conciliación (que se frustró por la incomparecencia de la parte demandada), la determinación de las pretensiones materia de juicio; la confrontación de posiciones (etapa en la que la parte demandante se desistió de la pretensión de entrega de constancia de aportaciones a la ONP, la misma que se dio por aprobada), la enunciación de las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria, se actúan las pruebas admitidas, luego de oralizado los alegatos finales de la demandante, se dispuso a dictar el fallo de la sentencia; declarándose FUNDADA en parte la demanda, informando en dicho acto para que comparezca las partes procesales al juzgado para la notificación de la sentencia, en el día y hora programado.

#### **II.-CONSIDERACIONES:**

**PRIMERA:** De conformidad con lo expresamente establecido por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497(en adelante NLPT), respecto a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, señala: “**Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley.**”; corresponde en dicho contexto normativo resolver la presente Litis.

**SEGUNDA:** Resulta necesario, destacar que en el caso sub examen la emplazada ha adquirido la **condición procesal de rebelde**, al no haber asistido a la audiencia única a la que se le citó debida y anticipadamente en la dirección proporcionada por la demandante; actitud que revela, una conducta indiferente a los fines del proceso, así

como obstructiva de la actividad probatoria, máxime si en el nuevo proceso laboral, es de mayor preponderancia el papel de las partes como auténticas piezas de prueba, cuya asistencia es ineludible para la solución de la controversia sometida a debate. Destacándose primordialmente que la referida condición procesal de *rebelde*, en virtud a lo establecido en el artículo 461 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente caso, *instituye presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda*, pero, también, su conducta falto de colaboración procesal merece una valoración escrupulosa por parte de esta Juzgadora, como es obtener conclusiones en su contra, conforme lo preceptúa el artículo 29 NLPT; y es en éste contexto en particular que corresponde analizar la presente controversia.

**TERCERA:** Previo a emitir pronunciamiento respecto de la pretensión formulada, corresponde establecer los **datos de laboralidad de la demandante**. En relación al record laboral, ha quedado establecido en el acta de audiencia única, como hechos no necesitados de actuación probatoria, que su fecha de ingreso fue el día 15 de agosto del 2011 y su fecha de cese fue el día 28 de octubre del 2013, los cuales se ven reforzados con la solicitud de visita inspectiva, obrante a folios 6, en la que se ha dejado constancia, que la demandante señala como fecha de ingreso el **15 de agosto del 2011 y fecha de cese 28 de octubre del mismo año**; con el Informe Final de Actuaciones Inspectivas, obrante a folios 02 a 06, donde se recoge la manifestaciones de Walter Bardales Aquino, quien labora en calidad de jardinero y trabaja para la asociación del condominio tres meses desde agosto del 2013, quien señaló *que antes de la fecha laboraba por su cuenta, señalando respecto a la denunciante que durante el tiempo que viene prestando servicios en ese condominio ha podido apreciar que la denunciante, ha laborado como trabajadora del hogar en casa de la persona denunciada*; Así como la manifestación del jardinero del condominio donde vive la demandada, Juan Julio Pilca Díaz, quien respecto a la accionante señala *“exactamente no puede precisar su fecha de ingreso pero en el año 2011 ya la ha visto laborando como trabajadora del hogar en la casa de la denunciada”*; y, con lo manifestado por la accionante en la audiencia única (minuto 00:08:43). En éste sentido, esta Juzgadora, concluye razonadamente, conforme así lo dejo sentado en el acta de audiencia única, que la demandante ingreso a prestar sus servicios para la demandada, desde el 15 de agosto del 2011 hasta el 28 de octubre del 2013.

En cuanto a la remuneración, teniendo en cuenta lo manifestado por la demandante en audiencia única (minuto 00:15:38), lo contenido en la solicitud de visita inspectiva, y en aplicación de las máximas de la experiencia<sup>1</sup>, se determina de manera razonada y

---

<sup>1</sup> Por el principio de primacía de la realidad y máximas de la experiencia, se conoce que, en la actualidad, este es el monto en que oscila la remuneración de una empelada del hogar.

ponderada, que ésta fue en el monto planteado, esto es en la suma de S/.750.00 Nuevos Soles mensuales, conforme ha quedado establecido en audiencia única, y es justamente en dicho monto, el que servirá para el cálculo de los derechos laborales reclamados.

**CUARTA:** Teniendo en cuenta, que el cargo desempeñado por la actora, ha sido el de **empelada del hogar**, conforme se ha determinado en audiencia única, por haber quedado debidamente acreditado con el acta de visita inspectiva, tomas fotográficas y declaración espontánea de la parte actora en audiencia, sumado a la aplicación de las presunción legal contenida en el artículo 29 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; corresponde efectuar el análisis de las pretensiones materia de juicio con la aplicación del régimen laboral especial, conforme la LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR, LEY N° 27986 y su reglamento, DECRETO SUPREMO N° 015-2003-TR<sup>2</sup>; ley que ha sido materia de una particular legislación a efectos de guiar el correcto desenvolvimiento de este sector laboral en el mercado Peruano. En relación a los beneficios sociales demandados, establece diferenciaciones en relación a la legislación del régimen común, conforme se detalla en sus artículos, 9°, 12° y 13°<sup>3</sup>.

**QUINTA: PRETENSIÓN DE PAGO DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS:** El artículo 9° de la Ley N° 27986, establece que 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. Por su parte el artículo 5° del Decreto Supremo N° 015-2003-TR,

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Artículo 9.- **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 12.-**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 13.- **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.

señala que 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 caso de autos, la emplazada no ha acreditado haber cumplido con el pago de este derecho durante todo el record laboral conforme lo exige el párrafo a) del inciso 23.4 del artículo 23° de la Ley N° 29497; en consecuencia, esta pretensión debe ser amparada. El procedimiento liquidatorio arroja un adeudo ascendente a **S/. 892.58 nuevos soles**, conforme se aprecia del cuadro siguiente:

**CTS**

<u>año</u>	ROM	15 días * año y/o fracción
<u>2011</u> ( 4 <u>m)</u>	$s/750+68.75=S/818.75/12=68.16*4m=272.00/2$	136.33
<u>2012</u> <u>(12m)</u>	$s/750+75.00=S/825.00/2=$	412.50
<u>2013</u> (10 <u>m)</u>	$s/750+75.00=S/825.00/12=68.75*10$ $=687.50/2=$	343.75
		<b>TOTAL:</b> <b>S/892.58</b>

**SEXTA: PRETENSION DE PAGO DE GRATIFICACIONES:** El artículo 13° de la Ley N° 27986 establece que constituye derecho de los trabajadores del hogar, percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad. Asimismo, el artículo referido de la Ley antes glosada prescribe que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente al 50% de la remuneración mensual. Por su parte, el artículo 7° del Decreto Supremo N° 015-2003-TR, refiere que el monto de las gratificaciones 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. Así, el artículo 1° de la Ley N° 27735 establece que constituye derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y otra con ocasión de la Navidad. Asimismo, el artículo 2° de la Ley antes glosada prescribe que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en

dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. En el caso de autos, la emplazada no ha acreditado el cumplimiento de esta obligación durante todo el record laboral, conforme lo establece el artículo 23.4 inciso a) de la Ley N° 29497; en consecuencia, esta pretensión debe ser amparada. El procedimiento liquidatorio, arroja un adeudo a favor de la demandante ascendente a **S/.1719.36 nuevos soles**, como se aprecia en el cuadro siguiente:

<b>GRATIFICACIONES</b>		
Período	al 100%	al 50%
Navidad 11	545.00	272.5
FFPP 12	818.75	409.37
Navidad 12	875.00	409.37
FFPP 13	875.00	409.37
Navidad 13	437.50	218.75
<b>TOTAL A PAGAR</b>		<b>S/.1,719.36</b>

**SEPTIMA: PRETENSÓN DE PAGO DE VACACIONES NO GOZADAS E INDEMINIZACIÓN POR DESCANSO VACACIONAL:** El descanso vacacional es el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción; por ello, el artículo 25° de la Constitución Política del Estado establece el derecho de los trabajadores a vacaciones anuales pagadas para que puedan disfrutar su descanso vacacional con la remuneración respectiva. De acuerdo a lo prescrito por el artículo 12° de la Ley N° 27986, los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince días luego de un año continuo de servicios; así como el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente. Por su parte el artículo 6° del Decreto Supremo N° 015-2003-TR, refiere que, 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. El procedimiento liquidatorio arroja un adeudo a favor de la actora ascendente a **S/. 1322.25 nuevos soles**; conforme se aprecia del cuadro siguiente:

<b>Remuneración al Cese</b>	
Básico	750.00
Asignación Familiar	75.00
Total Rem	825.00



### VACACIONES

Periodo	Al 100% (30 días)	Al 50% (15 días)
Por 1 año doble	1,650.00	825.00
Por 1 año simple	825.00	412.50
Por 2 m y 13 d	169.58	84.75
<b>TOTAL A PAGAR</b>		<b>1,322.25</b>

**OCTAVA: PRETENSIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR.** - En relación a éste beneficio la ley especial de la materia no lo ha abordado expresamente, por lo cual corresponde sea otorgado conforme a la Ley N° 25129, de fecha 06 de diciembre de 1989, que establece lo siguiente: Artículo 2.- Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad. En el presenta caso, la demandante ha acreditado con las partidas de nacimiento de folios 11, tener hijos menores de edad, por lo que le corresponde el pago de este concepto en la suma de **S/1.911.63 nuevos soles**, conforme se aprecia en el siguiente cuadro:

Mes	Asignación Familiar
ago-11	34.13
sep-11	67.50
oct-11	67.50
nov-11	67.50
dic-11	67.50
ene-12	67.50
feb-12	67.50
mar-12	67.50
abr-12	67.50
may-12	67.50
jun-12	75.00
jul-12	75.00
ago-12	75.00
sep-12	75.00
oct-12	75.00
nov-12	75.00
dic-12	75.00
ene-13	75.00
feb-13	75.00
mar-13	75.00
abr-13	75.00
may-13	75.00
jun-13	75.00
jul-13	75.00
ago-13	75.00

sep-13		75.00
oct-13		70.00
<b>TOTAL PAGAR</b>	<b>A</b>	<b>1,911.63</b>

**NOVENA: PRETENSIÓN DE PAGO DE REMUNERACIÓN OCTUBRE-2013:** En cuanto a esta pretensión la demandante ha señalado en la audiencia única que la demandada no ha cumplido con cancelarle su remuneración correspondiente al mes de octubre del 2013 (minuto 00:17:45), por su parte, la emplazada no ha acreditado el cumplimiento de esta obligación, conforme lo establece el artículo 23.4 inciso a) de la Ley N° 29497; en consecuencia esta pretensión debe ser amparada, considerando que su fecha de cese fue el 28 de octubre del 2013. El procedimiento liquidatorio, arroja un adeudo a favor de la demandante ascendente a **S/. 325.00 nuevos soles**, que corresponde a los 13 días del mes de octubre ( $13d * 25.00 = 325.00$ )

Remuneración insoluta		
periodo	Remuneración	calculo
13 días del mes de octubre	S/750.00	$750/30 = 25 * 13d$
	<b>Total</b>	<b>S/325.00</b>

**DECIMA: PRETENSIÓN DE ENTREGA DE CERTIFICADO DE TRABAJO:** En cuanto a la entrega del Certificado de Trabajo, la Tercera Disposición Transitoria del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, establece que: "Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento,". En tal sentido, encontrándose acreditada la relación laboral con la demandada, este extremo también debe ser amparado.

**DÉCIMA PRIMERA: MONTO ADEUDADO E INTERESES LEGALES:** Siendo así, el monto que la demandada debe pagar a la actora asciende a **S/. 6.170.82 Nuevos Soles**, desglosados de la siguiente manera: compensación por tiempo de servicios: S/.892.58; gratificaciones: S/. 1719.36; vacaciones no gozadas e indemnización: S/. 1,322.25; asignación familiar: S/. 1.911.63; gratificaciones: S/. 1719.36; remuneración octubre-2013, S/. 325.00 nuevos soles; y, más el pago de intereses legales con arreglo al artículo 3° del Decreto Ley N° 25920, que establece que los montos adeudados por el empleador

se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo. Ver cuadro anexo:

Conceptos Remunerativos	
Asignación Familiar	1,911.63
Gratificaciones	1719.36
Vacaciones	1,322.25
Remuneración	325.00
CTS	892.58
<b>TOTAL A PAGAR</b>	<b>S/ 6, 170.82</b>

**DECIMA SEGUNDA: COSTOS DEL PROCESO:** En cuanto a los costos del proceso, se fijan en el porcentaje del 20% del monto sentenciado, en la suma **S/. 1234.164 Nuevos soles**, en virtud a la labor desplegada por el abogado defensor de la actora, desde la interposición del escrito de demanda hasta su conclusión (incluye ejecución de sentencia); y respecto al pago destinado al Colegio de abogados, este corresponde ser destinado a favor del Colegio de Abogados de La Libertad y fijado en el 5% del monto de los costos procesales fijados en la suma de **S/.61.70 nuevos soles**.

Finalmente resulta necesario precisar que se emite la presente sentencia en virtud de lo probado, actuado y normas legales pertinentes, observando las garantías procesales con tal fin, además con lo previsto en los artículos 31 y 47 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Por estas consideraciones y dispositivo legal invocado concordante con los artículos 1, 26, 138 y 139 de la Constitución Política del Perú, artículos 31 y 47 de la Ley número 29497; así como artículo 57° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Administrando Justicia a Nombre de la Nación:

### **III.-FALLO:**

**DECLARANDO FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por doña **GAMBOA HURTADO MERCEDES TABITA** contra **QUISPE DE CARCHER ROSA MARÍA** sobre Pago de beneficios sociales; en consecuencia: **ORDENO** que el demandado pague a favor del demandante una suma ascendente a **S/ 6,170.82 (SEIS MIL CIENTO SETENTA NUEVOS SOLES CON OCHENTA Y DOS CENTIMOS)**, desgregados de la siguiente manera: compensación por tiempo de servicios: S/.892.58; gratificaciones: S/. 1719.36; vacaciones no gozadas e indemnización: S/1,322.25; asignación familiar: S/. 1.911.63; remuneración octubre-2013, S/. 325.00 nuevos soles; más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, así como la suma de **S/ 1, 234.164 nuevos soles** por concepto

de costos procesales, y **S/.61.70 nuevos soles** para el Colegio de Abogados de La Libertad. **ORDENO** que la demandada entregue a favor de la actora el certificado de trabajo correspondiente, sin multas. **CONSENTIDA Y/O EJECUTORIADA** que sea la presente resolución **ARCHÍVESE** el expediente en el modo y forma de ley. **Al escrito que antecede: AGREGUESE** a los autos y **TENGASE** por cumplido mandato. **NOTIFÍQUESE. –**

**EXPEDIENTE N° : 04176-2017-0-1601-JP-LA-01**  
**DEMANDANTE : SANTOS AYDE ROMERO BRICEÑO**  
**DEMANDADOS : KATHERINE YOLANDA LOZANO PERALTA**  
**JAVIER ERNESTO VASQUEZ ALVARADO**  
**MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**  
**JUEZ : SUSAN LIZ RODRIGUEZ RODRIGUEZ**  
**SECRETARIO : ENRIQUE JAVIER RIVAS PERLA**

**RESOLUCION NÚMERO CUATRO. -**

Trujillo, dos de febrero del año dos mil dieciocho. -

**Sumilla. -** Corresponde estimar la demanda en parte, cuando la parte demandante no ha logrado acreditar directa ni indirectamente su prestación de servicios a favor de la entidad demandada por todo el periodo pretendido; ello, en mérito a lo regulado en el artículo 23.2. de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N°29497 "***Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.***"

**VISTOS. -** La señora Juez Supernumeraria del Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral Permanente de Trujillo, emite la siguiente **sentencia, en primera instancia:**

**I. PARTE EXPOSITIVA. -**

**1. ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:**

A folios 13-22 obra el escrito postulatorio de demanda, en el cual se señala lo siguiente:

La demandante fue contratada por los codemandados el 02 de enero de 2011 para realizar las labores de trabajadora del hogar, en una jornada de 7:00am-5:00pm de lunes a sábado, con una remuneración mensual de S/800.00 soles, que incluye S/2.00 diarios por concepto de pasajes;

Que, debido a cuestiones estrictamente personales, el 30 de marzo de 2016 renunció en forma voluntaria, acumulando un record laboral de 5 años, 2 meses y 28 días.

Que, al renunciar, los codemandados no le cancelaron sus beneficios sociales, consistentes en Asignación Familiar, Gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios y Vacaciones;  
Finalmente, solicita el pago de Intereses legales y Costos del proceso.

### **1. ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA:**

A folios 38-41 obra el escrito de contestación de demanda, en el cual se precisa: La actora ha laborado por un periodo que duró 2 meses y 20 días, a partir del 01 de noviembre de 2015 hasta el 20 de enero de 2016;

La remuneración pactada con la demandante fue de S/800.00 soles; monto que le fue cancelado íntegramente;

En relación a los beneficios sociales pretendidos, atendiendo a la forma y modo como se rompió la relación laboral no fue posible hacer efectivo pago alguno, por lo que estaríamos obligados al pago de los mismos, pero solo por el tiempo en que la demandante prestó servicios, esto es, 2 meses y 20 días.

### **2. TRÁMITE PROCESAL RELEVANTE:**

A folios 23-26 obra el auto admisorio, a través del cual se notifica la demanda y sus anexos, conforme se aprecia a folios 31-33.

A folios 52-54 obra el Acta de Audiencia Única, en la cual se registró la realización de cada una de las etapas de la presente diligencia.

Así, después de otorgar a las partes un tiempo prudencial para la oralización de su exposición final, se reservó el fallo, el cual se desarrolla y fundamenta en la presente sentencia de primer grado.

## **II. PARTE CONSIDERATIVA.**

**1. Respecto a las cuestiones probatorias.** En audiencia (minuto 11'40"-13'20"), el abogado de la parte demandada formula cuestión probatoria de oposición por inexistentes a las pruebas exhibicionales ofrecidas por la parte demandante, consistentes en los recibos y/o boletas de pago realizadas a la actora; ofreciendo como medio probatorio de referida cuestión probatoria la declaración de parte de la demandante, la cual fue actuada en audiencia (del minuto 14'40" al 16'00"). Así pues, la demandante al minuto 15'50" de la audiencia, frente a la pregunta de si firmaba recibos cuando le pagaban mensualmente, respondió que no, que no recibía ningún recibo; en consecuencia, si la demandante reconoce que nunca firmó recibo alguno, resulta ilógico que requiera a los demandados la presentación de documentos que no existen, por lo que esta cuestión probatoria debe ser declarada **fundada**.

**2. Pretensión del proceso.** Del escrito postulatorio, se verifica que la pretensión gira en torno a la existencia de una prestación de servicios prestada a favor de los demandados; en consecuencia, si la demandante pretenden se le reconozcan y otorguen una serie de derechos propios de toda relación laboral, tiene que probar que existió una prestación de servicios, pues, es a partir de allí que resultan exigibles

los subsecuentes derechos<sup>4</sup>. Ello, en base a lo regulado en el artículo 23.2. de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo –en adelante NLPT- **“Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.”**

**3. Respecto a la acreditación de la prestación de servicios como carga probatoria de la parte demandante.**

La carga de la prueba u *onus probandi* en la NLPT se instaure a partir del núcleo básico del derecho probatorio, es decir, de la regla en virtud de la cual “la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos”. **Siendo esto así, la estructura probatoria en el proceso laboral se inicia y depende de que el demandante acredite que ha prestado servicios personales a favor de otra persona**, los cuales no necesariamente deben tener una connotación laboral. Si esto es realizado con éxito deberá presumirse que entre las partes existió una relación de trabajo de plazo indefinido<sup>5</sup>. Al respecto, debe tenerse en cuenta que:

**3.1. La Corte Suprema**<sup>6</sup> señala que “...si la parte demandante acredita la existencia de una prestación personal de servicios; en consecuencia, el juzgador debe presumir la concurrencia de los otros elementos (remuneración y subordinación) para la configuración de una relación laboral; cierto es, que **dicha facilitación probatoria no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, que por lo menos debe aportar indicios racionales de carácter laboral de la relación que invoca.** En ese sentido y atendiendo a la nueva estructura del proceso judicial laboral prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario que los jueces actúen adecuadamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, **exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante sino solamente de facilitarle dicha actividad.**” (el resaltado es nuestro).

**3.2. En ese mismo sentido opina la doctrina**<sup>7</sup>, “Ahora bien, la facilitación probatoria **no implica una ausencia de probanza por lo que el demandante deberá al menos aportar indicios racionales del carácter laboral de la relación bajo discusión.** Este principio de prueba se constituye en la demostración de la prestación de servicios a beneficio de quien es pretendidamente el empleador...Esta exigencia indiciaria evidencia que la presunción no supone una inversión en la carga probatoria sino más bien una alteración del contenido de la prueba, “sustituyendo el deber del sujeto de probar todas las notas que permiten afirmar el carácter laboral de la prestación de servicios (hecho presunto), por la exclusiva demostración de la existencia de esta última (hecho base de la presunción)”. En cuanto a la operatividad práctica de la presunción de laboralidad en un proceso laboral, creemos que **el demandante deberá acreditar entonces,**

<sup>4</sup> **ÁVALOS JARA**, Oxal Víctor. Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Jurista Editores E.R.L. 2016. Pág. 356.

<sup>5</sup> Op. Cit. Pág. 355 y 358.

<sup>6</sup> Casación N°608-2017. Lima. Sexto Considerando.

<sup>7</sup> **PUNTRIANO ROSAS**, César. La Presunción de Laboralidad en La Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis y Doctrina sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Academia de la Magistratura 2010. Pág. 192.

***la prestación personal de servicios, pudiendo su demostración ser en forma indiciaria utilizando, por ejemplo, recibos por honorarios, correos electrónicos, cartas a proveedores, comunicaciones de terceros dirigidas a la empresa, pero a la atención del demandante, entre otros.”.***

**3.3. Respecto a los indicios.** Como se ha precisado en los puntos anteriores, la carga probatoria del trabajador consistente en la acreditación de la existencia de una prestación de servicios, puede ser satisfecha incluso con la presentación de indicios, los cuales son definidos como “...**los actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, que adquieren significación en su conjunto cuando conducen al juez a la certeza o convicción en torno a un hecho relacionado con la controversia...**”<sup>8</sup>, es decir, el demandante, dada su dificultad probatoria por ser la parte débil de la relación laboral, tiene la posibilidad de presentar medios probatorios que de forma indirecta, aporten a esta juzgadora circunstancias que permitan concluir en la existencia de una prestación de servicios.

**3.4. En conclusión,** si bien es cierto, la NLPT establece un sistema dinámico de cargas probatorias, dentro del cual se facilita a la parte trabajadora la acreditación de una relación laboral, en aplicación del Principio Protector y de socialización, considerando la desventaja probatoria existente entre el trabajador y el empleador; ello, no implica una ausencia probatoria por parte del trabajador demandante, pues éste debe cumplir con acreditar, al menos mediante indicios, su prestación de servicios, satisfaciendo así su carga probatoria.

**4. Pruebas presentadas para acreditar la prestación de servicios de la demandante.** En primer lugar, debe tenerse en cuenta que los demandados no niegan que la demandante prestó servicios a su favor, sino que existe controversia en cuanto al periodo en que se habría prestado referidos servicios, pues, mientras la actora precisa que fue desde enero de 2011, la parte demandada alega que fue desde noviembre de 2015. Siendo esto así, el análisis probatorio estará abocado a determinar la fecha en que inició a prestar servicios la demandante. Para ello, analizaremos los únicos medios probatorios presentados al proceso, los cuales consisten en:

**4.1. Carta Notarial (a folios 03)** la cual fue diligenciada en el mes de octubre de 2016 y pone en manifiesto el requerimiento de la demandante en cuanto al pago de sus beneficios sociales. Este medio probatorio, presenta una serie de contradicciones en relación a los datos laborales consignados en el escrito de demanda, como, por ejemplo:

- **Fecha de inicio de prestación de servicios.** En referida carta notarial la demandante alega haber iniciado a prestar servicios el 01 de enero de 2011, pero en su escrito de demanda precisa que fue el 02 de enero de 2011 y en audiencia (minuto 34´30”) señaló que inició a prestar servicios un día lunes, por lo que, al revisar el calendario de referido mes y año, nos percatamos que el

---

<sup>8</sup> Op. Cit. Pág. 335.



primer lunes fue el 03 de enero; en consecuencia, evidentemente existe una contradicción en cuanto a la fecha en que la actora empezó a prestar servicios.

- **Remuneración percibida.** En la carta notarial analizada, la demandante alega haber acordado percibir una remuneración de S/850.00 soles; sin embargo, en su escrito de demanda –a folios 15, primer párrafo- precisa que su remuneración total, incluidos sus pasajes, ascendió a S/800.00 soles. Al poner en evidencia referida contradicción, en audiencia, la demandante precisó (al minuto 28'50") que eran S/850.00 soles incluido sus pasajes, pese a que en su demanda había precisado que los pasajes estaban dentro de los S/800.00 soles. Siendo esto así, tampoco existe claridad en cuanto a la remuneración percibida por la demandante, pues, en la carta notaria precisa un monto, en su demanda otro, el cual es contradicho en audiencia.
- **Horario de trabajo.** Según la carta notarial, el horario de trabajo de la demandante se extendía desde las 7:00am-7:00pm; sin embargo, en el escrito de demanda, precisa que era desde las 7:00am-5:00pm y en audiencia (minuto 39'00") la demandante señaló que en un inicio prestó servicios de 7:00am-4:00pm y que luego, a los dos años aproximadamente su horario se extendió hasta las 5:00pm.
- **Fecha de renuncia.** Según la carta notarial diligenciada por la demandante, ésta renunció el 09 de abril de 2016, pero en su escrito de demanda precisa que ese hecho se produjo el 30 de marzo de 2016; sin embargo, en audiencia, de forma imprecisa (al minuto 35'15") señala que fue en marzo o abril y que no recordaba con claridad.
- **En conclusión,** existe una clara contradicción en la teoría del caso de la demandante, quien incluso en audiencia (minuto 30'20"), reconoce que el abogado que elaboró la carta notarial pedía cosas que no eran legales; en consecuencia, este medio probatorio, por todas las contradicciones analizadas, no genera convicción, en cuanto al periodo en que prestó servicios la demandante, por lo que pasaremos a analizar los otros medios probatorios.

**4.2. Tomas fotográficas que obran a folios 05 a 09.** De las fotografías presentadas al proceso, resultan relevantes para resolver la presente Litis, las que obran a folios 05-07, pues éstas, fueron reconocidas por la codemandada, quien en audiencia (minuto 45'20" al 45'40") señaló que éstas correspondían al periodo en que la actora habría prestado servicios. Asimismo, estas fotografías son analizadas porque son las únicas en las que aparece la demandante, diferente a las fotografías que obran a folios 08-09. De referidas fotografías, a folios 06 obra la foto de la menor hija de los codemandados, quien, a esa fecha, según lo afirmado por la codemandada en audiencia (desde el minuto 22'30" al 22'50") tenía entre 04 a 05 meses de edad y que había nacido el 18 de mayo de 2015. Siendo esto así, es falso lo alegado por los codemandados en su escrito de contestación de demanda, en el cual alegan que la demandante inició a prestar servicios en noviembre de 2015, pues, en audiencia reconocen que cuando la niña tenía 04 a 05 meses, esto es, en los meses de setiembre y octubre de 2015, la demandante ya se encontraba trabajando para ellos. Por otro lado, en relación a las fotografías que obran a folios 07, donde se aprecia a la demandante junto a referida menor, la codemandada alegó que en esa fecha la menor tenía 06

meses; en consecuencia, es falso que en la fotografía que obra a folios 06, la misma menor tenía 04 o 05 meses, pues, existe una diferencia evidente en el aspecto de referida menor en ambas fotografías, por lo que, **por máximas de la experiencia**, en la fotografía de folios 06, la menor hija de los codemandados tiene como máximo 03 meses. En consecuencia, del análisis de estos medios probatorios, solo podemos concluir que, si a los tres meses de vida de la menor hija de los codemandados, la demandante ya se encontraba prestando servicios, teniendo en cuenta que referida menor nació en mayo de 2015, **es en el mes de agosto de 2015 que la demandante inicia a prestar servicios a favor de los codemandados.**

**4.3. Pruebas exhibicionales.** La demandante pretende acreditar su prestación de servicios presentando como medios probatorios la exhibicional de recibos y/o boletas de pago; prueba exhibicional, contra la cual, la parte demandada formuló cuestión probatoria de oposición por inexistentes, la cual fue declarada fundada (punto 1 de esta sentencia), al ser la misma demandante quien reconoce nunca haber recibido recibos de pago; por lo que la prueba exhibicional, al ser inexistente tampoco acreditan la prestación de servicios de la demandante.

**4.4. Declaración de parte.** El último medio probatorio ofrecido por la demandante, consiste en la declaración de parte de los codemandados; medio probatorio que fue actuado en audiencia (minuto 22'10" al 26'40"). Al respecto, debemos precisar que referido medio probatorio resulta inidóneo para ese fin, pues, como la parte demandada niega la prestación de servicios de la demandante, todas sus respuestas estuvieron encaminadas a sustentar su teoría del caso. A ello se suma el hecho de que, de las preguntas realizadas por la defensa técnica de la demandante, no se pudo recabar indicio alguno de la fecha en que la demandante inició a prestar servicios; ello, porque, la primera pregunta estuvo referida a la precisión de la edad de la menor hija de los codemandados que aparece en la fotografía que obra a folios 06, y la segunda pregunta se refirió a si la demandante había sido contratada mediante una agencia de trabajo. En consecuencia, este medio probatorio tampoco acredita el periodo en que prestó servicios la demandante.

**4.5. En conclusión,** como la parte demandante no ha cumplido con su carga probatoria, consistente en acreditar de forma directa o indirecta el inicio y término del periodo en que alega haber prestado servicios, pese a reconocer que tiene en su poder mayor información que podría acreditar lo alegado por su persona; y, como en audiencia ha incurrido en graves contradicciones que terminaron por restarle total credibilidad a su teoría del caso, su demanda debe ser desestimada en parte, pues, del análisis conjunto de los medios probatorios presentados y actuados en este proceso, se tiene que la demandante inicia a prestar servicios el **03 de agosto de 2015 (primer día hábil de referido mes) hasta el 20 de enero de 2016**; fecha que es aceptada por los codemandados, pues, como ya ha sido precisado, en autos no obra medio probatorio alguno que acredite que la prestación de servicios de la actora haya finalizado en una fecha posterior a la reconocida por los codemandados.

**5. Respecto a los Beneficios Sociales pretendidos.** Que, en cuanto a los derechos reclamados por la actora, debe precisarse que, en relación al concepto de **Asignación Familiar, este deviene en improcedente**, pues, el régimen laboral de las Trabajadoras del Hogar, regulado mediante Ley N°27986, no reconoce este concepto. Asimismo, se precisa que se considera como remuneración ordinaria mensual de la demandante, la suma de S/800.00 soles, por ser este el monto que precisa en su escrito de demanda. En relación a los otros beneficios pretendidos, la parte demandada no ha satisfecho su obligación probatoria contenida en el literal a) del artículo 23.4 de la NLPT, relativa a demostrar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, entre ellas el pago de los beneficios antes precisados. Por ende, debe ordenarse su abono, conforme a lo establecido en la Ley de los Trabajadores del Hogar Ley número 27986 y en su Reglamento el Decreto Supremo número 015-2003-TR, La liquidación de los mencionados derechos tiene el siguiente detalle:

**5.1. GRATIFICACIONES.** - Este derecho se liquida conforme lo previsto en el artículo 13 de la Ley número 27986, así como con el artículo 7 de su Reglamento el Decreto Supremo número 015-2003-TR. Así, pues, corresponde por este rubro el pago del 50% de la remuneración ordinaria mensual (S/400.00), lo que en función a los meses calendario completos de labor, **arroja un adeudo ascendente a S/377.70 soles**, según el cuadro que seguidamente se inserta.

Período	Gratificación determinada
Navidad 15 (05 meses)	333.30
FF PP 16 (20 días)	44.40
<b>ADEUDO GRATIFICACIONES</b>	<b>S/377.70</b>

**5.2. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS.** - Este derecho se liquida conforme lo previsto en el artículo 9 de la Ley número 27986, así como con el artículo 5 del Decreto Supremo número 015-2003, la cual equivale a quince (15) días de remuneración ordinaria (S/. 400.00) por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, que calculado por el tiempo de servicios (5 meses y 20 días) de la demandante **hace un adeudo de S/. 188.00 nuevos soles**, según el cuadro adjunto:

Récord	CTS
05 meses	166.65
20 días	22.00
<b>ADEUDO POR C.T.S</b>	<b>S/. 188.00</b>

**5.3. VACACIONES.** Al respecto, debe anotarse que, si bien la demandante en audiencia (al minuto 47'30" al 47'40") precisa que habría gozado de este descanso vacacional, este reconocimiento forma parte de su teoría del caso que ha sido desestimada, es decir, no se ha reconocido que haya prestado servicios desde enero de 2011, por lo que, la aceptación de este descanso no debe ser tomado en cuenta y debe calcularse este beneficio en relación al periodo laboral reconocido a favor de la demandante. En ese sentido, este derecho se liquida conforme lo previsto en el artículo 12 de la Ley número 27986, así como con el artículo 6 del Decreto Supremo número 015-2003, vale decir, a razón de quince días de descanso por cada año continuo de servicios. Así, pues, la remuneración para el cálculo de este derecho asciende a S/400.00 soles, que, liquidados por el tiempo de servicios acumulados por la demandante, **arroja un adeudo ascendente a S/188.00 soles.**

**5.4. Monto total a pagar.** Resumiendo, el monto total determinado a favor de la parte demandante asciende a **S/753.70 soles<sup>9</sup>, por concepto de gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones.**

CONCEPTO	MONTO
Gratificaciones	377.70
CTS	188.00
Vacaciones	188.00
<b>TOTAL</b>	<b>753.70</b>

## **6. Pretensiones accesorias:**

**6.1. Intereses legales:** A la suma liquidada se habrán de adicionar los intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, según lo previsto en el Decreto Ley número 25920.

**6.2. En relación a los Costos procesales<sup>10</sup>,** Para su determinación se tiene en cuenta: **i)** la *complejidad* del proceso (mediana-inferior); **ii)** el *número* de pretensiones reclamadas (singular); **iii)** la existencia de un *constante asesoramiento jurídico* durante las *diferentes etapas* del proceso incluyendo la audiencia (Única); **iv)** la *duración* del trámite total del proceso (con una proyección mínima de un año, en sede de instancia, teniendo en cuenta su fecha de inicio y la fijación de las vistas de la causa en el superior en grado); **v)** las *instancias* que naturalmente transitan las causas seguidas contra la parte demandada (dos, en casi todos los casos); **vi)** el nivel de *éxito* obtenido (*total*, en atención al petitorio); **vii)** la formulación del escrito de demanda que resulta *claro* y *conciso* en cuanto a los hechos postulados, con una adecuada *suficiencia argumental*; asimismo, se aprecia un *planteamiento fáctico bien diferenciado del jurídico* y una buena

<sup>9</sup> Nos referimos a esta cantidad en forma general (bruta); sin perjuicio de que, en ejecución de sentencia, pueda ser objeto de las afectaciones y/o retenciones por cargas sociales y/o tributarias a las que hubiera lugar.

<sup>10</sup> Cabe recordar que según el artículo 411 del Código Procesal Civil, los costos están constituidos por el honorario profesional del abogado de la parte vencedora.

*estrategia probatoria; viii) la performance del abogado defensor de la parte accionante; y, ix) el regular manejo de las técnicas de litigación oral (orden, claridad, discurso dinámico, conocimiento de la teoría del caso, aportación de conclusiones en su alegato final, mínima recurrencia a la lectura de su postulatorio, elocuencia y fluidez en las alegaciones orales, participación trascendente en el debate probatorio, entre otros). Por todos estos aspectos, esta Juzgadora fija los honorarios profesionales en una suma ascendente a S/. 200.00 soles<sup>11</sup>.*

**POR ESTOS FUNDAMENTOS, ACTUANDO A NOMBRE DE LA NACIÓN, SE RESUELVE:**

**DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda incoada por doña **SANTOS AYDE ROMERO BRICEÑO** contra **KATHERINE YOLANDA LOZANO PERALTA y JAVIER ERNESTO VASQUEZ ALVARADO**; sobre Pago de Beneficios Sociales; en consecuencia: **RECONOCE** que la parte demandante, desde **el 03 de agosto de 2015 hasta el 20 de enero de 2016,** estuvo sometida a un contrato de trabajo a plazo indeterminado. **IMPROCEDENTE** la pretensión de pago de Asignación Familiar. **ORDENA** que la parte demandada pague directamente a favor de la accionante, la suma de **S/753.70 (SETECIENTOS CINCUENTA Y TRES SOLES CON SETENTA CENTIMOS)**, por concepto de Gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicio y Vacaciones por el periodo demandado, más intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia. **Se fija los Costos procesales en la suma de S/200.00 (DOSCIENTOS SOLES)**. Consentida que sea la presente sentencia, archívese en el modo y forma de ley. Notifíquese por *estrado*

---

<sup>11</sup> Dicha suma cubre la totalidad del desarrollo del proceso, desde la interposición de la demanda hasta su ejecución total, quedando el abogado del trabajador demandante, a fin de cobrar la totalidad del monto fijado por costos del proceso, comprometido a mantenerse en la defensa de los intereses de la demandante hasta la culminación de este proceso judicial. Asimismo, **para el pago de esta acreencia deberá de presentar el respectivo recibo por honorarios profesionales.**

### ANEXO N° 03: ENTREVISTAS REALIZADAS A ESPECIALISTAS EN LA MATERIA

#### ENTREVISTA SOBRE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR-LEY27986

Fecha: 18.05.18 Hora: 1:40 pm  
Lugar: Corte Superior de Justicia de La Libertad

Entrevistadora: Astrid Johana Pozo Espiritu

Universidad: Universidad Privada del Norte  
Procedencia: Trujillo- La Libertad- Perú  
Email: [astrid93pe@hotmail.com](mailto:astrid93pe@hotmail.com)  
Celular: 971643034

Entrevistado:

Nombre y apellidos: Edith del Pilar Fernández Rosas  
Lugar donde labora: 1º Juzg. Paa Letrado Laboral  
Cargo: JUEZ  
Edad: 35 AÑOS Género: Femenino  
Especialidad: Laboral

Introducción:

El presente trabajo de investigación, se centrara en analizar la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar del artículo 5 de la ley 27986; a fin de determinar si afecta los derechos constitucionales a la remuneración y a la remuneración mínima con motivo de la actividad laboral de esta naturaleza. Y si es el caso que se afecte estos derechos laborales constitucionales y a la remuneración mínima proponer una solución que ayude a enmendar la problemática existente.

En tal sentido mi problema planteado es: ¿De qué manera la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en el artículo 5 de la Ley 27986 incide en los derechos constitucionales a la remuneración y a una remuneración mínima como motivo de las actividades laborales de esta naturaleza en el distrito de Trujillo, periodo 2010 a 2018?

Características de la Entrevista:

Confidencialidad: \_\_\_\_\_

Duración aproximada: \_\_\_\_\_

Preguntas:

1. ¿Cómo define la actividad laboral que realizan los trabajadores del hogar?

Es un servicio prestado en el hogar consistente en labores de aseo, cocina, lavado, etc.; es decir, nos encontramos ante una prestación de servicios que da origen a una relación laboral, al igual que cualquier servicio legalmente permitido.

2. ¿Qué opina usted sobre la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar contenida en el artículo 5 de la ley especial 27986?

Considero que, al no existir un límite mínimo de remuneración para estos trabajadores, se deja abierta la posibilidad para que el empleador remunere a su antojo a estos trabajadores.

3. ¿Cree usted que la remuneración promedio en el Perú que perciben los trabajadores del hogar es una remuneración equitativa y suficiente?

En mi opinión, considero que ningún trabajador debe ganar menos de la RMV vigente, según el art. 10 de la Ley No 14222; en consecuencia, es la RMV una remuneración que considero equitativa y suficiente para los trabajadores del hogar.

4. ¿Qué le parece a usted que se establezca una base mínima para la remuneración del régimen especial de los trabajadores del hogar?

Es correcto, para así resguardar el derecho constitucional a la remuneración de estos trabajadores, contenido en el art. 24° de la Carta Magna.

5. ¿Cuáles son los criterios que se deben tener en cuenta para establecer una remuneración equitativa y suficiente para los trabajadores domésticos acorde a nuestra realidad actual?

✓ Jornada Laboral  
✓ Labores a realizar  
✓ Modalidad: como adentro o como afuera.

6. ¿Cuál es su postura, respecto a la ratificación del convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos por parte del Perú?

Ella, servirá de sustento para un avance en la regulación de este régimen laboral.

Observaciones:  
Agradecimiento e insistir en la confidencialidad

**ENTREVISTA SOBRE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR-LEY27986**

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Entrevistadora: Astrid Johana Pozo Espiritu

Universidad: Universidad Privada del Norte

Procedencia: Trujillo- La Libertad- Perú

Email: [astrid93pe@hotmail.com](mailto:astrid93pe@hotmail.com)

Celular: 971643034

Entrevistado:

Nombre y apellidos: José Miguel Saldarriaga Medina

Lugar donde labora: Juzgado (P) del Primer Juzgado de Trabajo Transitorio

Cargo: Modulo Corporativo NLPT - Oral

Edad: Corte Superior de Justicia de La Libertad Género: \_\_\_\_\_

Especialidad: \_\_\_\_\_

Introducción:

El presente trabajo de investigación, se centrara en analizar la regulación del monto de la remuneracion de los trabajadores del hogar del artículo 5 de la ley 27986; a fin de determinar si afecta los derechos constitucionales a la remuneracion y a la remuneracion mínima con motivo de la actividad laboral de esta naturaleza. Y si es el caso que se afecte estos derecho laborales constitucionales y a la remuneracion mínima proponer una solución que ayude a enmendar la problemática existente.

En tal sentido mi problema planteado es: ¿De qué manera la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en el artículo 5 de la Ley 27986 incide en los derechos constitucionales a la remuneracion y a una remuneracion mínima como motivo de las actividades laborales de esta naturaleza en el distrito de Trujillo, periodo 2010 a 2018?

Características de la Entrevista:

Confidencialidad: \_\_\_\_\_

Duración aproximada: \_\_\_\_\_

Preguntas:

1. ¿Cómo define la actividad laboral que realizan los trabajadores del hogar?

Actividad de apoyo a el hogar doméstico, que no implica ninguna actividad lucrativa para el empleador

2. ¿Qué opina usted sobre la regulación del monto de la remuneracion de los trabajadores del hogar contenida en el artículo 5 de la ley especial 27986?

Es abierta, pero acorde a la naturaleza del empleador, esto es, una persona natural que, dependiente de su hogar, lugar de domicilio, entre parientes y otros, cuidará con discreta capacidad de pago.



3. ¿Cree usted que la remuneración promedio en el Perú que perciben los trabajadores del hogar es una remuneración equitativa y suficiente?

NO lo es, en tanto no cubra la canasta básica familiar, como tampoco lo hace la RTV.

4. ¿Qué le parece a usted que se establezca una base mínima para la remuneración del régimen especial de los trabajadores del hogar?

No parecería razonable, siempre que tenga en cuenta la naturaleza del empleador contratante

5. ¿Cuáles son los criterios que se deben tener en cuenta para establecer una remuneración equitativa y suficiente para los trabajadores domésticos acorde a nuestra realidad actual?

- la naturaleza del empleador contratante  
- la modalidad  
- la remuneración no concurre (vivienda, alimentación y otros)

6. ¿Cuál es su postura, respecto a la ratificación del convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos por parte del Perú?

No porque que es necesario su ratificación a fin de estar a la par y reconocer los derechos básicos de este tipo de trabajadores.

**Observaciones:**

Agradecimiento e insistir en la confidencialidad

ENTREVISTA SOBRE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR-LEY27986

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Entrevistadora: Astrid Johana Pozo Espiritu

Universidad: Universidad Privada del Norte

Procedencia: Trujillo- La Libertad- Perú

Email: [astrid93pe@hotmail.com](mailto:astrid93pe@hotmail.com)

Celular: 971643034

Entrevistado:

Nombre y apellidos: KARLA PAOLA CASTILLO CASTRO

Lugar donde labora: CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD

Cargo: JUEZ ESPECIALIZADA

Edad: 45 Género: F

Especialidad: DERECHO LABORAL

**Introducción:**

El presente trabajo de investigación, se centrara en analizar la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar del artículo 5 de la ley 27986; a fin de determinar si afecta los derechos constitucionales a la remuneración y a la remuneración mínima con motivo de la actividad laboral de esta naturaleza. Y si es el caso que se afecte estos derechos laborales constitucionales y a la remuneración mínima proponer una solución que ayude a enmendar la problemática existente.

En tal sentido mi problema planteado es: ¿De qué manera la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en el artículo 5 de la Ley 27986 incide en los derechos constitucionales a la remuneración y a una remuneración mínima como motivo de las actividades laborales de esta naturaleza en el distrito de Trujillo, periodo 2010 a 2018?

**Características de la Entrevista:**

Confidencialidad: \_\_\_\_\_

Duración aproximada: \_\_\_\_\_

**Preguntas:**

1. ¿Cómo define la actividad laboral que realizan los trabajadores del hogar?

Podría definirse como una actividad laboral de carácter especial dadas las condiciones particulares en que prestan sus servicios dentro del hogar familiar, vinculados a la vida íntima de sus miembros.

2. ¿Qué opina usted sobre la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar contenida en el artículo 5 de la ley especial 27986?

Al señalarse en el artículo 5 de la Ley 27986 que el monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en cualquiera de sus modalidades sea señalada por acuerdo libre de las partes sin tener en cuenta ni seguir como "piso mínimo" la remuneración mínima vital se ha producido una desvalorización social de este tipo de contratación al no otorgarle a las trabajadoras del hogar el respeto de sus derechos y garantías.

3. ¿Cree usted que la remuneración promedio en el Perú que perciben los trabajadores del hogar es una remuneración equitativa y suficiente?

No, en muchos oportunidades son fijados por debajo de la remuneración mínima vital, sin ninguna garantía o protección del Estado por mejorar sus condiciones de trabajo y por ende sus remuneraciones.

4. ¿Qué le parece a usted que se establezca una base mínima para la remuneración del régimen especial de los trabajadores del hogar?

Sería lo más óptimo, teniendo en cuenta como "piso mínimo" la remuneración mínima vital vigente a la fecha de contratación.

5. ¿Cuáles son los criterios que se deben tener en cuenta para establecer una remuneración equitativa y suficiente para los trabajadores domésticos acorde a nuestra realidad actual?

- El tipo de trabajo que van a realizar
- El monto de las labores
- Si el servicio se va a prestar: cama adentro / cama afuera
- Tener como base mínima la RMV vigente a la fecha de contratación

6. ¿Cuál es su postura, respecto a la ratificación del convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos por parte del Perú?

El gobierno peruano debe cumplir con ratificar el Convenio 189 de la OIT en el que se reconoce los derechos internacionales de los trabajadores del hogar, teniendo en cuenta la gran cantidad de personas que se dedican a esta labor y que hasta la fecha vienen exigiendo el cumplimiento de sus derechos.

Observaciones:  
Agradecimiento e insistir en la confidencialidad

**ENTREVISTA SOBRE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR-LEY27986**

Fecha: 16 Mayo 2018 Hora: 2:53 pm  
Lugar: Corte Superior de Justicia de la Libertad.  
Entrevistadora: Astrid Johana Pozo Espiritu  
Universidad: Universidad Privada del Norte  
Procedencia: Trujillo- La Libertad- Perú  
Email: astrid93pe@hotmail.com  
Celular: 971643034  
Entrevistado:  
Nombre y apellidos: Olenka Carbig Navarro  
Lugar donde labora: Poder Judicial  
Cargo: Juez  
Edad: 46 Género: Femenino  
Especialidad: laboral  
Introducción:  
El presente trabajo de investigación, se centrara en analizar la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar del artículo 5 de la ley 27986; a fin de determinar si afecta los derechos constitucionales a la remuneración y a la remuneración mínima con motivo de la actividad laboral de esta naturaleza. Y si es el caso que se afecte estos derechos laborales constitucionales y a la remuneración mínima proponer una solución que ayude a enmendar la problemática existente.  
En tal sentido mi problema planteado es: ¿De qué manera la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en el artículo 5 de la Ley 27986 incide en los derechos constitucionales a la remuneración y a una remuneración mínima como motivo de las actividades laborales de esta naturaleza en el distrito de Trujillo, periodo 2010 a 2018?  
Características de la Entrevista:  
Confidencialidad: \_\_\_\_\_  
Duración aproximada: \_\_\_\_\_  
Preguntas:  
1. ¿Cómo define la actividad laboral que realizan los trabajadores del hogar?  
Es una labor propia del quehacer doméstico que no necesita ningún estudio previo, se trata de actividades propias del hogar, fáciles de aprender.  
2. ¿Qué opina usted sobre la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar contenida en el artículo 5 de la ley especial 27986?  
Estoy de acuerdo en que sea de mutuo acuerdo entre empleador y trabajadora del hogar, pues los casos en cada situación son totalmente diferentes. Hay hogares sin hijos, con electrodomésticos de alta tecnología que facilitan en extremo las labores, las medidas que son mínimas.

3. ¿Cree usted que la remuneración promedio en el Perú que perciben los trabajadores del hogar es una remuneración equitativa y suficiente?

*Sí, porque el trabajo del hogar es importante para todos y si pondriamos una remuneración mínima legal, estaríamos excluyendo a muchas personas empleadores que a las justas ganan un poquito más de la RMV. Además de ello debido a que la actividad es sin fines de lucro.*

4. ¿Qué le parece a usted que se establezca una base mínima para la remuneración del régimen especial de los trabajadores del hogar?

*Podría ser, pero realmente no comparto ello, pues expongo los mismos fundamentos de la 3era pregunta.*

5. ¿Cuáles son los criterios que se deben tener en cuenta para establecer una remuneración equitativa y suficiente para los trabajadores domésticos acorde a nuestra realidad actual?

*Criterios, si es causa adulto o no, si hay niño que cuidar o no lo hay, si los empleadores tienen electrodomésticos de alta generación o no, si la casa es grande o chica, de cuántas personas es el hogar*

6. ¿Cuál es su postura, respecto a la ratificación del convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos por parte del Perú?

*Estoy completamente de acuerdo, pues aún se busca que las agencias no apurcen en sus cuotas de pago por colocar a una trabajadora y además que se haga seguimiento por los casos de abuso, quejas por parte de las trabajadoras del hogar*

Observaciones:  
Agradecimiento e insistir en la confidencialidad

*Estoy de acuerdo en que sea de cuatro cuando se pide empleador y trabajadora del hogar que la casa sea grande o chica, si hay niño que cuidar o no lo hay, si los empleadores tienen electrodomésticos de alta generación o no, si la casa es grande o chica, de cuántas personas es el hogar.*

**ENTREVISTA SOBRE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR-LEY27986**

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Lugar: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Entrevistadora: Astrid Johana Pozo Espiritu

Universidad: Universidad Privada del Norte

Procedencia: Trujillo- La Libertad- Perú

Email: [astrid93pe@hotmail.com](mailto:astrid93pe@hotmail.com)

Celular: 971643034

Entrevistado:

Nombre y apellidos: ROBINSON VALENTA GONZALES

Lugar donde labora: UPN

Cargo: Docente universitario

Edad: 61 Género: Masculino

Especialidad: Laboral

**Introducción:**

El presente trabajo de investigación, se centrará en analizar la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar del artículo 5 de la ley 27986; a fin de determinar si afecta los derechos constitucionales a la remuneración y a la remuneración mínima con motivo de la actividad laboral de esta naturaleza. Y si es el caso que se afecte estos derechos laborales constitucionales y a la remuneración mínima proponer una solución que ayude a enmendar la problemática existente.

En tal sentido mi problema planteado es: ¿De qué manera la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en el artículo 5 de la Ley 27986 incide en los derechos constitucionales a la remuneración y a una remuneración mínima como motivo de las actividades laborales de esta naturaleza en el distrito de Trujillo, periodo 2010 a 2018?

**Características de la Entrevista:**

Confidencialidad: \_\_\_\_\_

Duración aproximada: 0:32 -

**Preguntas:**

1. ¿Cómo define la actividad laboral que realizan los trabajadores del hogar?

Es una labor de apoyo en las quehaceres del hogar y por lo tanto no tiene finalidad laboral lucrativa, por lo que se ubica en un régimen especial

2. ¿Qué opina usted sobre la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar contenida en el artículo 5 de la ley especial 27986?

A mi parecer tal disposición afecta el derecho del trabajador al no tener limitación y se puede generar abuso

3. ¿Cree usted que la remuneración promedio en el Perú que perciben los trabajadores del hogar es una remuneración equitativa y suficiente?

No, porque el monto de 400 soles mensuales no alcanza a satisfacer las necesidades básicas del trabajador, más aún si esta viene familia ya que la canasta básica familiar supera los 1500 soles.

4. ¿Qué le parece a usted que se establezca una base mínima para la remuneración del régimen especial de los trabajadores del hogar?

Si, considero que es necesario porque en nuestro país los derechos mínimos deben respetarse se puede empezar con un 80% del mínimo (PMU).

5. ¿Cuáles son los criterios que se deben tener en cuenta para establecer una remuneración equitativa y suficiente para los trabajadores domésticos acorde a nuestra realidad actual?

- La canasta básica familiar  
- la complejidad del servicio → si se ocupa de una familia más grande  
- diversidad del servicio → Modalidad como adlante y como afuera

6. ¿Cuál es su postura, respecto a la ratificación del convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos por parte del Perú?

El Perú, debe ratificarlo porque su artículo 12 establece el derecho a beneficiarse con un salario mínimo y establece que este debe fijarse sin discriminación de sexo, lo que favorecerá a este sector de trabajadoras cuyo principal problema es la discriminación.

**Observaciones:**

Agradecimiento e insistir en la confidencialidad

ENTREVISTA SOBRE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR-LEY27986

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Entrevistadora: Astrid Johana Pozo Espiritu

Universidad: Universidad Privada del Norte

Procedencia: Trujillo- La Libertad- Perú

Email: [astrid93pe@hotmail.com](mailto:astrid93pe@hotmail.com)

Celular: 971643034

Entrevistado:

Nombre y apellidos: JAVIER REYES GUERRA

Lugar donde labora: UPN

Cargo: DOCENTE

Edad \_\_\_\_\_ Género: \_\_\_\_\_

Especialidad: \_\_\_\_\_

**Introducción:**

El presente trabajo de investigación, se centrara en analizar la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar del artículo 5 de la ley 27986; a fin de determinar si afecta los derechos constitucionales a la remuneración y a la remuneración mínima con motivo de la actividad laboral de esta naturaleza. Y si es el caso que se afecte estos derechos laborales constitucionales y a la remuneración mínima proponer una solución que ayude a enmendar la problemática existente.

En tal sentido mi problema planteado es: ¿De qué manera la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en el artículo 5 de la Ley 27986 incide en los derechos constitucionales a la remuneración y a una remuneración mínima como motivo de las actividades laborales de esta naturaleza en el distrito de Trujillo, periodo 2010 a 2018?

Características de la Entrevista:

Confidencialidad: \_\_\_\_\_

Duración aproximada: \_\_\_\_\_

Preguntas:

**1. ¿Cómo define la actividad laboral que realizan los trabajadores del hogar?**

Considero que la definición que establece el reglamento de la Ley 27986 es correcto: "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" Es decir, es el trabajo prestado en un hogar familiar o con motivo de una actividad familiar o particular que no implique generación de lucro o ganancia para el empleador.

**2. ¿Qué opina usted sobre la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar contenida en el artículo 5 de la ley especial 27986?**

Es correcta la regulación, en tanto cualquier contrato de trabajo debe pactarse libremente por las partes; muy al margen que normalmente o por regla general sea el empleador quien propone o fija el importe a otorgar; de igual forma me parece correcto que se haya excluido la alimentación y/o el alojamiento como parte integrante de la remuneración, si tenemos en cuenta que no se trata de una actividad lucrativa la que determina la prestación de servicios del trabajador del hogar.



Lo que no está señalado es el importe mínimo del trabajador del hogar. La jurisprudencia ha venido señalando que es factible pactar por debajo de la remuneración mínima vital a pesar de trabajarse más allá de las 4 horas diarias. Al respecto, tal vez en tiempos de crisis económica y de escasez del empleo calificado era factible admitir tal interpretación; sin embargo, en los tiempos actuales de gran movimiento económico y la necesidad de mano de obra calificada en el ámbito técnico, ya no es factible que se mantenga tal interpretación y debe aplicarse para este caso la remuneración mínima vital.

**3. ¿Cree usted que la remuneración promedio en el Perú que perciben los trabajadores del hogar es una remuneración equitativa y suficiente?**

La remuneración que percibían los trabajadores del hogar eran diminutas frente a la cantidad de obligaciones y tiempo dedicado al servicio del empleador; sin embargo, hay una tendencia a sólo brindar labores claramente definidas y no diversificadas (ejemplo sólo cocina, sólo limpieza o sólo cuidado de niños; antes se hacían más de una de estas actividades); y sin embargo, la remuneración era la misma, definida por el empleador en importes menores a la remuneración mínima vital; actualmente, sobre todo en las ciudades de poblaciones numerosas y de gran movimiento económico los trabajadores del hogar sólo brindan un tipo de servicio y exigen remuneraciones cercanas a la remuneración mínima vital o la misma. Pero los trabajadores del hogar actuales tienden a reclamar sus derechos y a exigir el pago de la remuneración mínima vital. Claro está que todavía hay empleadores que pagan cantidades inferiores; pero la realidad es que ya en el Perú tener un trabajador del hogar es un lujo que pocos se pueden dar, salvo que abonen importes remunerativos diminutos.

**4. ¿Qué le parece a usted que se establezca una base mínima para la remuneración del régimen especial de los trabajadores del hogar?**

Mi opinión es que se les debe abonar la remuneración mínima vital.

**5. ¿Cuáles son los criterios que se deben tener en cuenta para establecer una remuneración equitativa y suficiente para los trabajadores domésticos acorde a nuestra realidad actual?**

Me remito a la respuesta anterior. Insisto en que en el Perú como en la mayor parte del mundo, tener un trabajador del hogar es un lujo, y si se quiere tener un trabajador del hogar debe abonarse como punto de partida el mínimo vital.

**6. ¿Cuál es su postura, respecto a la ratificación del convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos por parte del Perú?**

La ratificación del convenio se justifica por sus alcances en relación a la utilización de la contratación de trabajadores del hogar como un mecanismo de explotación de mujeres, niños y personas provenientes de poblaciones vulnerables; esos sectores menos protegidos que son los verdaderamente expuestos con la utilización de la contratación de trabajadores del hogar y que hay lugares en el país en los que todavía se produce, es lo que justifica la ratificación del convenio 189 por el Perú.

**Observaciones:**

Agradecimiento e insistir en la confidencialidad

ENTREVISTA SOBRE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR-LEY27986

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Entrevistadora: Astrid Johana Pozo Espiritu

Universidad: Universidad Privada del Norte

Procedencia: Trujillo- La Libertad- Perú

Email: [astrid93pe@hotmail.com](mailto:astrid93pe@hotmail.com)

Celular: 971643034

Entrevistado:

Nombre y apellidos: Rosa Bertha Altuna Gonzales

Lugar donde labora: Universidad Nacional del Santa

Cargo: Docente

Edad: 47 Género: Femenino

Especialidad: Derecho del Trabajo

Introducción:

El presente trabajo de investigación, se centrara en analizar la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar del artículo 5 de la ley 27986; a fin de determinar si afecta los derechos constitucionales a la remuneración y a la remuneración mínima con motivo de la actividad laboral de esta naturaleza. Y si es el caso que se afecte estos derechos laborales constitucionales y a la remuneración mínima proponer una solución que ayude a enmendar la problemática existente.

En tal sentido mi problema planteado es: ¿De qué manera la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en el artículo 5 de la Ley 27986 incide en los derechos constitucionales a la remuneración y a una remuneración mínima como motivo de las actividades laborales de esta naturaleza en el distrito de Trujillo, periodo 2010 a 2018?

Características de la Entrevista:

Confidencialidad: \_\_\_\_\_

Duración aproximada: \_\_\_\_\_

Preguntas:

1. ¿Cómo define la actividad laboral que realizan los trabajadores del hogar?

Es un tipo de contrato con laboral, cuya peculiaridad, esta en la prestación para labores del hogar, el cual viene a ser su centro de trabajo

2. ¿Qué opina usted sobre la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar contenida en el artículo 5 de la ley especial 27986?

La Remuneración establecida esta fijada por el acuerdo de partes, pero podria fijarse un minimo para unificar la remuneración en este tipo de trabajadores

3. ¿Cree usted que la remuneración promedio en el Perú que perciben los trabajadores del hogar es una remuneración equitativa y suficiente?

No definitivamente perciben remuneraciones imserias que no cubren la canasta básica familiar

4. ¿Qué le parece a usted que se establezca una base mínima para la remuneración del régimen especial de los trabajadores del hogar?

Si de acuerdo deben tener un mínimo legal pero diferenciado del régimen laboral privado.

5. ¿Cuáles son los criterios que se deben tener en cuenta para establecer una remuneración equitativa y suficiente para los trabajadores domésticos acorde a nuestra realidad actual?

- Establecer un promedio tomando en cuenta las remuneraciones que actualmente perciben.

6. ¿Cuál es su postura, respecto a la ratificación del convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos por parte del Perú?

Que, para que sea de aplicación deben tener una remuneración acorde con sus necesidades

**Observaciones:**

Agradecimiento e insistir en la confidencialidad

  
Firma

**ENTREVISTA SOBRE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR-LEY27986**

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Entrevistadora: Astrid Johana Pozo Espíritu

Universidad: Universidad Privada del Norte

Procedencia: Trujillo- La Libertad- Perú

Email: [astrid93pe@hotmail.com](mailto:astrid93pe@hotmail.com)

Celular: 971643034

Entrevistado:

Nombre y apellidos: MARCO MERAJAN GORDILLO

Lugar donde labora: UNIV. NAC. SANTA

Cargo: SECRETARIO GENERAL

Edad: 54 Género: M

Especialidad: ABOGADO

Introducción:

El presente trabajo de investigación, se centrara en analizar la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar del artículo 5 de la ley 27986; a fin de determinar si afecta los derechos constitucionales a la remuneración y a la remuneración mínima con motivo de la actividad laboral de esta naturaleza. Y si es el caso que se afecte estos derecho laborales constitucionales y a la remuneración mínima proponer una solución que ayude a enmendar la problemática existente.

En tal sentido mi problema planteado es: ¿De qué manera la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en el artículo 5 de la Ley 27986 incide en los derechos constitucionales a la remuneración y a una remuneración mínima como motivo de las actividades laborales de esta naturaleza en el distrito de Trujillo, periodo 2010 a 2018?

Características de la Entrevista:

Confidencialidad: \_\_\_\_\_

Duración aproximada: \_\_\_\_\_

Preguntas:

1. ¿Cómo define la actividad laboral que realizan los trabajadores del hogar?

LA DEFINO COMO UNA ACTIVIDAD DE DEPENDENCIA  
GERENCIAL DE VARIOS TRABAJADORES

2. ¿Qué opina usted sobre la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar contenida en el artículo 5 de la ley especial 27986?

SI ES JUSTO PERO CON LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES  
POR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL

3. ¿Cree usted que la remuneración promedio en el Perú que perciben los trabajadores del hogar es una remuneración equitativa y suficiente?

NO ES EQUITATIVA NI SUFICIENTE  
POR DICE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR  
TRABAJAN MAS DE 8 HORAS

4. ¿Qué le parece a usted que se establezca una base mínima para la remuneración del régimen especial de los trabajadores del hogar?

ESTOY DE ACUERDO QUE SE  
ESTABLEZCA UNA BASE MÍNIMA

5. ¿Cuáles son los criterios que se deben tener en cuenta para establecer una remuneración equitativa y suficiente para los trabajadores domésticos acorde a nuestra realidad actual?

CAPACITACIÓN  
COMPETENCIA

6. ¿Cuál es su postura, respecto a la ratificación del convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos por parte del Perú?

ESTOY DE ACUERDO ES UNA BUENA  
INICIATIVA.

**Observaciones:**

Agradecimiento e insistir en la confidencialidad

**GUIA DE LA ENTREVISTA SOBRE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR-LEY27986**

Fecha: 28/05/18 Hora: 09:46 am

Lugar: SUNAFIL (SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACION LABORAL)

Entrevistadora: Astrid Johana Pozo Espiritu

Universidad: Universidad Privada del Norte

Procedencia: Trujillo- La Libertad- Perú

Email: astrid93pe@hotmail.com

Celular: 971643034

Entrevistado:

Nombre y apellidos: Jimmy Luis Vargas Quiroz

Lugar donde labora: SUNAFIL

Cargo: INSPECTOR AUXILIAR

Edad: \_\_\_\_\_ Género: MASCULINO

Especialidad: \_\_\_\_\_

**Introducción:**

El presente trabajo de investigación, se centrara en analizar la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar del artículo 5 de la ley 27986; a fin de determinar si afecta los derechos constitucionales a la remuneración y a la remuneración mínima con motivo de la actividad laboral de esta naturaleza. Y si es el caso que se afecte estos derecho laborales constitucionales y a la remuneración mínima proponer una solución que ayude a enmendar la problemática existente.

En tal sentido mi problema planteado es: ¿De qué manera la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en el artículo 5 de la Ley 27986 incide en los derechos constitucionales a la remuneración y a una remuneración mínima como motivo de las actividades laborales de esta naturaleza en el distrito de Trujillo, periodo 2010 a 2018?

**Características de la Entrevista:**

Confidencialidad: \_\_\_\_\_

Duración aproximada: \_\_\_\_\_

**Preguntas:**

1. ¿Cómo define la actividad laboral que realizan los trabajadores del hogar?

Es una actividad especial que depende totalmente de las tareas domésticas que realizan en el hogar de la trabajadora y que las demás que indica la ley de la Materia.

2. ¿Qué opina usted sobre la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar contenida en el artículo 5 de la ley especial 27986?

Actualmente este monto puede ser menor a la remuneración mínima vital. Sin embargo consideran de que se puede regular una modificación y poder determinar una remuneración justa tomando en cuenta la naturaleza especial de los labores.

*Jimmy Vargas Quiroz*  
*Inspector Auxiliar*  
*SUNAFIL*

3. ¿Cree usted que la remuneración promedio en el Perú que perciben los trabajadores del hogar es una remuneración equitativa y suficiente?

Creo que no, en todo caso el gremio de los empleados con el sindicato deben sostener reuniones para determinar una remuneración mínima para los empleados del hogar.

4. ¿Qué le parece a usted que se establezca una base mínima para la remuneración del régimen especial de los trabajadores del hogar?

Yo creo que sería correcto y justo como ya lo expliqué anteriormente.

5. ¿Cuáles son los criterios que se deben tener en cuenta para establecer una remuneración equitativa y suficiente para los trabajadores domésticos acorde a nuestra realidad actual?

Se tiene que tener en cuenta las características de la clase de trabajo que indica la ley, sobre todo la clase de cama adentro y como afuera, ya que en el caso de como adentro el empleador tiene cubrir el hospedaje y alimentación.

6. ¿Cuál es su postura, respecto a la ratificación del convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos por parte del Perú?

Creo que debería de ser ratificado a el haber el estado peruano, se tiene en cuenta que son mínimos de carácter universal y mínimos para cada estado.

Observaciones:  
Agradecimiento e insistir en la confidencialidad

ENTREVISTA SOBRE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR-LEY27986

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Entrevistadora: Astrid Johana Pozo Espiritu

Universidad: Universidad Privada del Norte

Procedencia: Trujillo- La Libertad- Perú

Email: [astrid93pe@hotmail.com](mailto:astrid93pe@hotmail.com)

Celular: 971643034

Entrevistado:

Nombre y apellidos: CAROLINA ROMERO LOAYZA

Lugar donde labora: SUNAFIL

Cargo: ASIST. LEGAL DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

Edad 36 Género: F.

Especialidad: ABOGADA.

**Introducción:**

El presente trabajo de investigación, se centrara en analizar la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar del artículo 5 de la ley 27986; a fin de determinar si afecta los derechos constitucionales a la remuneración y a la remuneración mínima con motivo de la actividad laboral de esta naturaleza. Y si es el caso que se afecte estos derecho laborales constitucionales y a la remuneración mínima proponer una solución que ayude a enmendar la problemática existente.

En tal sentido mi problema planteado es: ¿De qué manera la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en el artículo 5 de la Ley 27986 incide en los derechos constitucionales a la remuneración y a una remuneración mínima como motivo de las actividades laborales de esta naturaleza en el distrito de Trujillo, periodo 2010 a 2018?

**Características de la Entrevista:**

Confidencialidad: \_\_\_\_\_

Duración aproximada: \_\_\_\_\_

**Preguntas:**

1. ¿Cómo define la actividad laboral que realizan los trabajadores del hogar?

una Actividad de Naturaleza de confianza que por su misma naturaleza es conente de formalidad

2. ¿Qué opina usted sobre la regulación del monto de la remuneración de los trabajadores del hogar contenida en el artículo 5 de la ley especial 27986?

Si está bien ya que dentro de su remuneración cubren también su alimentación y pasajes.



3. ¿Cree usted que la remuneración promedio en el Perú que perciben los trabajadores del hogar es una remuneración equitativa y suficiente?

Si de acuerdo a la realidad de cada hogar.

4. ¿Qué le parece a usted que se establezca una base mínima para la remuneración del régimen especial de los trabajadores del hogar?

✓ No por ser este de mucho acuerdo, y acorde a las actividades a realizar.

5. ¿Cuáles son los criterios que se deben tener en cuenta para establecer una remuneración equitativa y suficiente para los trabajadores domésticos acorde a nuestra realidad actual?

✓ La especialidad a dedicarse (cocina, cuidado de bebés, <sup>o cuidados, limpiezas etc.</sup>)  
✓ El Espacio a ocupar  
✓ La Modalidad → como admiro o como <sup>o fuera</sup>  
✓ Teniendo en cuenta la edad (hay maneras de <sup>o edad que se dedican a limpieza y otras.</sup>

6. ¿Cuál es su postura, respecto a la ratificación del convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos por parte del Perú?

No está o faltaría porque no se ajuste a la realidad económica de cada sociedad.

**Observaciones:**

Agradecimiento e insistir en la confidencialidad

## ANEXO N° 04: ENCUESTA

### ENCUESTA SOBRE LA REMUNERACION DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR TRUJILLO

Nombre y Apellidos: \_\_\_\_\_

Distrito: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

Para estudiar la remuneración promedio que perciben los trabajadores del hogar del distrito de Trujillo se realizó el siguiente cuestionario

1. Sexo:

a) Varón  b) Mujer

2. Edad:

\_\_\_\_\_

3. Nivel de Educación:

a) Primaria  b) secundaria  c) Superior  d) Ninguno

4. Estado civil:

a) Soltero  b) Casado  c) Divorciado  d) Viudo

5. Carga Familiar (Número de hijos):

a) 1  b) 2  c) 3  d) 4 a mas

6. Remuneración mensual: ..... Nuevos Soles

7. Contratación:

a) Verbal  b) Escrita

8. Modalidad de contratación:

a) Cama   
Adentro

b) Cama   
Afuera

9. Horas de Trabajo diarias: .....

10. ¿Alguna vez ha tenido problemas referentes al pago de tu remuneración mensual con tu empleador?

a) Si  b) No  (Si respondió Sí, pasar a la pregunta 11)

11. ¿si es así alguna vez denunciaste tu caso ante la Sunafil?

a) Si

b) No

(Si respondió Sí, pasar a la pregunta 12)

Explicar: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

12. ¿si es así alguna vez demandantes tu caso ante la Corte Superior de Justicia de La Libertad?

a) Si

b) No

Explicar: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## **ANEXO 05: LEY 27986 LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR**

### **LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR LEY N° 27986**

CONCORDANCIAS: D.S. N° 015-2003-TR  
(Reglamento) R. N° 191-2005-SUNAT Establecen  
Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar,  
Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes)

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**POR CUANTO: El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:**

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;**

**Ha dado la Ley siguiente:**

### **LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR**

#### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1.- Ámbito de aplicación**

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

##### **Artículo 2.- 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 3.- 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 4.- 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 5.- 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 6.- 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 y Promoción de Empleo.

#### **Artículo 7.- Terminación del contrato de trabajo**

Los trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo dando un preaviso de quince días.

El empleador podrá exonerarlo de este 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 8.- Otras formas de terminación del contrato de trabajo**

Son otras causas de la terminación del contrato de trabajo:

- Por muerte de una de las partes.
- Por mutuo acuerdo.
- Por jubilación del trabajador.
- Por falta grave.

#### **Artículo 9.- 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 10.- Descanso semanal**

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

#### **Artículo 11.- 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 sobretasa equivalente del 50% de remuneración, adicional a la remuneración de un día.

#### **Artículo 12.- 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 13.- 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.

### **CAPÍTULO II**

#### **TRABAJO PARA EL HOGAR BAJO LA MODALIDAD “CAMA AFUERA”**

#### **Artículo 14.- 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.

### **CAPÍTULO III**

#### **TRABAJO PARA EL HOGAR BAJO LA MODALIDAD “CAMA ADENTRO”**

##### **Artículo 15.- 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 16.- 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 17.- 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.

### **CAPÍTULO IV**

#### **SEGURIDAD SOCIAL**

##### **Artículo 18.- 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 del 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 Núm. 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.

**CARLOS FERRERO** Presidente del Congreso de la República

**GUSTAVO PACHECO VILLAR** Quinto Vicepresidente del Congreso de la República

**AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA**

**POR TANTO:**

Mando se publique y cumpla.

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

**ALEJANDRO TOLEDO**

Presidente Constitucional de la República

**LUIS SOLARI DE LA FUENTE**

Presidente del Consejo de Ministros

**FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE**

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

## ANEXO 06: REGLAMENTO DE LA LEY 27986

### **APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR** **DECRETO SUPREMO Nº 015-2003-TR 20/11/2003**

#### **EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**

##### **CONSIDERANDO:**

Que, mediante Ley Nº 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 Nº 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 Nº 560, Ley del Poder Ejecutivo y la Ley Nº 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

##### **DECRETA:**

**Artículo 1.-** Objeto de la Norma Apruébese el Reglamento de la Ley Nº 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.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

JESÚS ALVARADO HIDALGO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

### **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 N° 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.