



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

OFICIO N° 1550-2023-MTPE/4

Señora

SIGRID TESORO BAZÁN NARRO

Presidenta

Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Congreso de la República

Av. Abancay s/n, Plaza Bolívar

Presente. -

Asunto : Pedido de informe anual en cumplimiento de la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31047

Referencia : Oficio N° 1931-2022-2023-CTSS/P-CR

De mi consideración:

Por especial encargo del señor Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita de forma documentada los informes correspondientes al año 2021 y 2022, en cumplimiento de la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31047, Ley de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar.

Al respecto, traslado el Memorando N° 0830-2023-MTPE/2, emitido por el Viceministerio de Trabajo, y sus antecedentes, para conocimiento y fines pertinentes.

Hago propicia la oportunidad para expresarles mis sentimientos de especial consideración y estima.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

D. CHARLES NAPURÍ GUZMÁN

Secretario General

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

HR N° E-092937-2023

smlh

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext> e ingresando la siguiente clave: JBC1E67



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María



**PERÚ**Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo**"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"**
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**MEMORÁNDUM N° 0830-2023-MTPE/2**

PARA : **DAVID CHARLES NAPURÍ GUZMÁN**
Secretario General

ASUNTO : Pedido de Informe Anual al Congreso de la República en cumplimiento de la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31047

REFERENCIA: a) Oficio N° 1931-2022-2023-CTSS/P-CR
b) Hoja de Elevación N° 0385-2023-MTPE/2/15
c) Hoja de Elevación N° 0315-2023-MTPE/2/15.1

FECHA : 06 de junio de 2023

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, al mismo tiempo, brindar atención al asunto y documento a) de la referencia, mediante el cual la Presidenta de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, solicita al sector los Informes 2021 y 2022, en el marco del cumplimiento de la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31047, Ley de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar.

Al respecto, con la conformidad de este Despacho, se remiten los documentos b) y c) de la referencia, mediante los cuales la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo informa lo siguiente:

- a) Mediante Oficio N° 0018-2023-MTPE/4, de fecha 31.03.2023, se remitió al Congreso de la República, el *"II Informe de los avances en el cumplimiento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar"*, correspondiente al año 2022, el mismo que fuera recepcionado con Registro N° 1107671.
- b) Mediante Oficio N° 0368-2022-MTPE/1, de fecha 05.04.2022, se remitió al Congreso de la República el *"I Informe de los avances en el cumplimiento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar"* correspondiente al año 2021, el mismo que fuera recepcionado con Registro N° 818528.

Sin perjuicio de ello, se cumple con adjuntar ambos Informes de los avances en el cumplimiento de la Ley N° 31047, para conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

JUAN MARIANO NAVARRO PANDO
VICEMINISTRO DE TRABAJO
MTPE

HR-E-092937-2023
JMNP/mvp



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

HOJA DE ELEVACIÓN N° 0385-2023-MTPE/2/15

Para: JUAN MARIANO NAVARRO PANDO
Viceministro de Trabajo

Asunto: Pedido de Informe Anual al Congreso de la República en cumplimiento de la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31047

Referencia: Hoja de Ruta N° 1931-2022-2023-CTSS/P-CR

Tengo el agrado de dirigirme a usted con relación al documento de la referencia, mediante el cual la señorita Sigrid Bazán Narro, Presidenta de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, solicita al sector los Informes 2021 y 2022, en el marco del cumplimiento de la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31047, Ley de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar.

En ese sentido, se adjunta la Hoja de Elevación N° 315-2023-MTPE/2/15.1, elaborada por la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General a mi cargo, el cual brinda respuesta al documento de la referencia.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial estima personal.

Atentamente.

OSCAR ENRIQUE MALCA NARANJO
Director General
Dirección General de Derechos Fundamentales y
Seguridad y Salud en el Trabajo
MTPE

H.R E-092937-2023

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: 88WFEHV



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Lima, 05 de junio de 2023

HOJA DE ELEVACIÓN N° 0315-2023-MTPE/2/15.1

Para: **OSCAR ENRIQUE MALCA NARANJO**
Director General de la Dirección General de Derechos Fundamentales
y Seguridad y Salud en el Trabajo

Asunto: Pedido de Informe Anual al Congreso de la República en cumplimiento
de la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31047

Referencia: Hoja de Ruta N° 1931-2022-2023-CTSS/P-CR

Tengo el agrado de dirigirme a usted con relación al documento de la referencia, mediante el cual la señorita Sigrid Bazán Narro, Presidenta de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, solicita al sector los Informes correspondientes al Año 2021 y 2022, en el marco del cumplimiento de la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31047, Ley de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar.

Al respecto, informarle que mediante Oficio N° 0018-2023-MTPE/4 de fecha 31.03.2023, en el plazo señalado por la norma, fue remitido al Congreso de la República, el "II Informe de los avances en el cumplimiento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar", correspondiente al año 2022, el mismo que fuera recepcionado en dicha institución con Registro N° 1107671.

Asimismo, indicar que el "I Informe de los avances en el cumplimiento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar" correspondiente al año 2021, fue remitido al Congreso de la República mediante Oficio N° 0368-2022-MTPE/1 de fecha 05.04.2022, y que fuera recepcionado con Registro N° 818528.

Sin perjuicio, de lo antes mencionado cumplimos con adjuntar ambos Informes de los avances en el cumplimiento de la Ley N° 31047, para conocimiento y fines pertinentes.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal

Atentamente,

CECILIA ALEJANDRA TELLO GUERRERO

Directora

Dirección de Promoción y Protección de los
Derechos Fundamentales Laborales

H.R. N° 092937-2023

CTG/acu

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: GY5D6X1



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

OFICIO CIRCULAR N° 0018-2023-MTPE/4

Señoras

SIGRID TESORO BAZÁN NARRO

Presidenta

Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Congreso de la República

LUCINDA VASQUEZ VELA

Presidenta

Comisión de Mujer y Familia

Congreso de la República

Presente. -

Asunto : Cumplimiento del II Informe Anual sobre la Ley N° 31047 ante el Congreso de la República

Referencia : Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31047

De mi consideración:

Por especial encargo del señor Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, tengo el agrado de dirigirme a ustedes e informar que, en cumplimiento de la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, traslado el Memorando N° 0388-2023-MTPE/2, emitido por el Viceministerio de Trabajo y sus antecedentes, para conocimiento y fines pertinentes.

Hago propicia la oportunidad para expresarles mis sentimientos de especial consideración y estima.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

Juan Francisco Herrera Noblecilla

Secretario General

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

HR N° E-050323-2023

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.trabajo.gob.pe/sigdoc-ext/> e ingresando la siguiente clave: RELHZKB



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María



II INFORME DE LOS AVANCES EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31047, “LEY DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR”



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

II INFORME DE LOS AVANCES EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31047, "LEY DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR"

PERIODO 2022

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Avenida Salaverry 655, Jesús María

www.gob.pe/mtpe

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Despacho Viceministerial de Trabajo

Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales

Equipo técnico para la elaboración del informe: Cecilia Guerrero Tello, Ana Cuzcano Uchuya, Christian Montero Rossel y Nicole Villa Villavicencio.



Diseño de imagen de portada: Elaborado en la "Feria de Promoción de los derechos de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar 2018", organizada por el MTPE, con el aporte de las trabajadoras/es del hogar asistentes.



Contenido

PRESENTACIÓN	5
DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR	6
REPORTE DE AVANCES EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31047 Y SU REGLAMENTO	14
3.1. Desarrollo de las sesiones del Grupo de Trabajo Multisectorial “Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar”	14
3.2. Actualización del Aplicativo web “Registro del Trabajo del Hogar” y seguimiento a los registros	20
3.3. Establecimiento de pautas y medidas administrativas	22
3.4. Publicación de documentos de gestión y otros recursos informativos para el mejor cumplimiento de la Ley	30
3.5. Acciones de capacitación y sensibilización	32
CONCLUSIONES	39
SIGLAS Y ACRÓNIMOS	41
Bibliografía	42





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

PRESENTACIÓN

A partir de la ratificación del Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Estado peruano asumió el compromiso de regular e implementar un marco normativo más protector para las personas trabajadoras del hogar. Dicho compromiso se concretó con la promulgación de La Ley N° 31047, “Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar”, la cual representa un avance en la histórica lucha de las personas trabajadoras del hogar por eliminar toda forma de discriminación en sus condiciones de trabajo, garantizar sus derechos fundamentales, y reconocer su significativa contribución al desarrollo social y económico del país.

Desde entonces, el régimen de las personas trabajadoras del hogar se ha visto fortalecido con la adopción progresiva de distintos instrumentos normativos y/o acciones institucionales que han contribuido en el cumplimiento de los objetivos establecidos en la Ley N° 31047. Entre las más importantes podemos destacar la creación del Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza permanente, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, denominado “Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar” y el desarrollo de sus sesiones; la creación y actualización del Aplicativo web “Registro del Trabajo del Hogar”; la publicación de la “Guía para la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral hacia las personas trabajadoras del hogar”, así como de otros documentos de gestión importantes para la difusión de la normativa vigente en materia del trabajo del hogar.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), como sector encargado de la promoción y protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar, ha elaborado el II Informe de los avances en el cumplimiento de la Ley N° 31047, según lo establecido en la Quinta Disposición Complementaria Final de la mencionada norma, sobre la base del reporte de cumplimiento del periodo anterior y de la información complementaria remitida por las organizaciones de trabajadoras/es del hogar, instituciones y sectores comprometidos con el cumplimiento del nuevo marco normativo, a quienes agradecemos por su valioso aporte y participación. En ese sentido, el presente informe tiene como objetivo compartir el panorama de los derechos de las personas trabajadoras del hogar e informar sobre las medidas adoptadas durante el año 2022 y primer trimestre del año 2023, en atención a lo establecido en la Ley N° 31047 y su Reglamento.

En virtud de lo mencionado, el contenido del informe se ha dividido en 4 secciones: (i) presentación; (ii) diagnóstico situacional de las personas trabajadoras del hogar; (iii) reporte de avances en el cumplimiento de la Ley N° 31047 y su Reglamento; y (iv) conclusiones. En la segunda sección se analiza la situación sociolaboral de la población ocupada como trabajadoras/es del hogar en el Perú, con la finalidad de conocer las características que actualmente definen al sector. Y en la tercera sección se detalla el conjunto de acciones realizadas y/o impulsadas para la implementación de la Ley N° 31047 y su Reglamento.



DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

En esta sección se presentará la situación laboral que han enfrentado las personas trabajadoras del hogar en el año 2021 respecto de los anteriores años, reportados en el *I Informe de los Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 31047, "Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar"*, toda vez que es la información disponible más actualizada y comprende el periodo anual posterior a la entrada en vigencia de la Ley N° 31047.

El análisis se basará en los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Para efectos del presente informe, la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL) solicitó al INEI y a la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) del MTPE que procesara la información general para obtener indicadores específicos sobre la población ocupada como persona trabajadora del hogar.

Al respecto, es importante recordar lo advertido también en el anterior informe sobre los reportes estadísticos devenidos de encuestas, ya que existen dificultades para identificar a las personas trabajadoras del hogar que se desempeñan en la informalidad, en áreas remotas, o incluso cuando son parte del grupo de personas migrantes internas o extranjeras. Esto último sucede, especialmente, si no cuentan con permiso de trabajo o se encuentran en condición de irregularidad migratoria. Por esta razón, en cada tabla se precisa que los resultados con coeficiente de variación (CV) mayor a 15% deben ser considerados referenciales, porque el número de casos en la muestra para el nivel de desagregación empleado no es suficiente.

Dicho esto, como punto de partida, la ENAHO nos ha permitido conocer el número de personas trabajadoras del hogar ocupadas durante el año 2021, siendo equivalente a 344,219 (*Ver Tabla N° 02*). Esta cifra, si bien sigue siendo menor a lo reportado para el año 2019 (420,328), supera a la reportada para el año 2020 (244,726). Por lo que se evidencia una cierta recuperación de la actividad, luego del impacto de la crisis provocada por la pandemia del COVID-19. Esta vez, con un marco normativo más protector, pero ahora también con nuevos desafíos para poder garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos de las personas trabajadoras del hogar.

Del total de personas trabajadoras del hogar ocupadas en el año 2021, la ENAHO reportó que el 96,3% de ellas eran mujeres (*Ver Tabla N° 01*), evidenciando así la feminización de esta actividad.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Tabla N° 01

PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA COMO TRABAJADORAS/ES DEL HOGAR,
SEGÚN SEXO, 2016 - 2021

(Porcentaje)

Sexo	2016	2017	2018	2019	2020	2021	CV
Nacional	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
Hombre	5,1	4,4	4,6	4,7	4,4	3,7	22,5
Mujer	94,9	95,6	95,4	95,3	95,6	96,3	0,9

Nota: Los resultados con coeficiente de variación (CV) mayor al 15%, deben ser considerados referenciales, porque el número de casos en la muestra para este nivel de desagregación no es suficiente.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares.

Tabla N° 02

PERÚ: TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR, POR SITUACIÓN DE
INFORMALIDAD, SEGÚN REGIÓN, 2021

(Absoluto)

Región	Empleo informal	Empleo formal	Total
Total	317,251	26,968	344,219
Amazonas	1,805	0	1,805
Áncash	6,192	141	6,333
Apurímac	1,696	0	1,696
Arequipa	10,740	1,353	12,093
Ayacucho	4,008	0	4,008
Cajamarca	7,367	0	7,367
Prov. Const. del Callao	11,633	2,052	13,685
Cusco	7,863	0	7,863
Huancavelica	628	0	628
Huánuco	4,264	0	4,264
Ica	4,180	596	4,776
Junín	8,870	0	8,870
La Libertad	17,105	582	17,688
Lambayeque	18,528	623	19,151
Lima	160,248	21,028	181,276
Loreto	10,929	0	10,929
Madre de Dios	803	9	811
Moquegua	1,328	0	1,328
Pasco	853	54	907
Piura	17,287	140	17,427





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Puno	2,959	0	2,959
San Martín	7,890	0	7,890
Tacna	3,569	330	3,899
Tumbes	1,299	0	1,299
Ucayali	5,205	60	5,265

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2021.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En cuanto a las regiones que registran mayor número de trabajadoras/es del hogar empleadas/os informalmente, podemos distinguir primero a la región de Lima, con 160,248; seguida por Lambayeque, con 18,528; luego se encuentra Piura, con 17,287; y La Libertad, con 17,105. Coincidentemente, la región de Lima registra también el mayor número de trabajadoras/es del hogar empleadas/os formalmente, siendo este igual a 21,028. Lo mismo sucede con la Prov. Const. Del Callao y Arequipa, que registran 2,052 y 1,353 respectivamente (*Ver Tabla N° 02*).

Lo mencionado en el párrafo precedente nos lleva a afirmar que el panorama nacional es el reflejo de lo que ocurre a nivel de América Latina y El Caribe. El trabajo del hogar es una de las ocupaciones que presenta una de las tasas más altas de informalidad, a diferencia del resto de personas ocupadas o personas asalariadas de otros sectores. En 2019, el 72,3% de las trabajadoras/es del hogar de América Latina y el Caribe se encontraban en situación de trabajo informal. Por su lado, en otros sectores, las personas ocupadas en esa situación alcanzaron el 56,4% y las personas asalariadas un 35,3% (OIT, 2021).

De acuerdo con la OIT (2021), las personas trabajadoras del hogar en situación de informalidad son las más afectadas por los déficits del trabajo decente. Son las precarias condiciones laborales las que las/os colocan en un estado de vulnerabilidad que se refleja en la menor percepción de ingresos mensuales, largas jornadas de trabajo, escasa cobertura o exclusión de la seguridad social por jornadas cortas, falta de acceso a los servicios de salud, mayor riesgo frente a la violencia y el hostigamiento, entre otras.

En el Perú, con la promulgación de la Ley N° 31047 se estableció como una medida para la formalización la creación de un aplicativo web cuya función principal sea el registro de los contratos por escrito, con el fin de que se garantice la aplicación de los derechos reconocidos y puedan fiscalizarse las condiciones pactadas entre las partes y dar seguimiento al vínculo laboral. Ese aplicativo fue denominado "Registro del Trabajo del Hogar" y puesto en funcionamiento desde octubre del año 2021.

De acuerdo con la ENAHO, en ese año el 92,2% de las personas trabajadoras del hogar realizaban sus labores en la informalidad (*Ver Tabla N° 03*). En comparación al año 2020, se puede observar un aumento de 5,3 puntos porcentuales (p.p.). Frente a esta cifra desalentadora, vale decir que, entre octubre de 2020, entrada en vigencia de la Ley N° 31047, y octubre de 2021, que fue habilitado el Aplicativo web "Registro del Trabajo del Hogar", existió y sigue existiendo, aunque en menor medida, una fase de desconocimiento normativo por parte de empleadores/as y trabajadoras/es del hogar





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

debido a la reforma legislativa que trajo consigo el reconocimiento de nuevos derechos y obligaciones.

La novedad del Aplicativo web “Registro del Trabajo del Hogar” supone un proceso de adaptación para que los/as usuarios/as puedan familiarizarse con las funcionalidades que brinda, pero, sobre todo, con el hecho de que ahora es una obligación legal registrar el contrato de trabajo escrito de manera virtual a través de ese aplicativo, y que con ello las personas empleadoras del hogar puedan cumplir con sus obligaciones de seguridad social en salud y pensiones.

Por ello, la cifra de informalidad en el sector correspondiente al año 2021 no debería ser concluyente para un análisis real del objetivo que tiene el “Registro del Trabajo del Hogar”, pues dentro del periodo anual mencionado solo habría estado habilitado en los últimos tres meses. No obstante, lo advertido es un indicador para fortalecer las estrategias de formalización y las acciones de capacitación y difusión de información sobre el nuevo marco normativo del sector.

Tabla N° 03
PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA COMO TRABAJADORAS/ES DEL HOGAR,
SEGÚN CONDICIÓN DE FORMALIDAD, 2016 - 2021
(Porcentaje)

Condición de Formalidad	2016	2017	2018	2019	2020	2021	CV
Nacional	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
Informal	91,4	92,4	91,7	88,6	86,9	92,2	1,4
Formal	8,6	7,6	8,3	11,4	13,1	7,8	16,7
Área							
Urbano	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
Informal	90,9	92,0	91,3	88,0	86,3	91,9	1,5
Formal	9,1	8,0	8,7	12,0	13,7	8,1	16,8

Nota: Los resultados con coeficiente de variación (CV) mayor al 15%, deben ser considerados referenciales, porque el número de casos en la muestra para este nivel de desagregación no es suficiente.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares.

Se debe considerar, además, que el trabajo del hogar remunerado es una fuente muy importante de empleo para quienes provienen de hogares pobres, han migrado desde zonas rurales, o provienen de comunidades pertenecientes a pueblos indígenas o afrodescendientes. Según lo reportado por la ENAHO, al 2021 un 16,5 % del total de personas trabajadoras del hogar era considerada pobre (Ver Tabla N° 4).

Tabla N° 04

PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA COMO TRABAJADORAS/ES DEL HOGAR, SEGÚN INCIDENCIA DE LA POBREZA, 2016 - 2021

(Porcentaje respecto del total de la población ocupada en trabajo del hogar)

Condición de Pobreza	2016	2017	2018	2019	2020	2021	CV
Nacional	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
Pobre	11,8	13,5	10,4	13,0	16,0	16,5	11,1
No pobre	88,2	86,5	89,6	87,0	84,0	83,5	2,2
Área							
Urbano	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
Pobre	10,4	12,1	9,8	12,5	15,8	16,4	11,7
No pobre	89,6	87,9	90,2	87,5	84,2	83,6	2,3
Rural	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
Pobre	28,1	28,7	18,5	20,2	18,0	18,8	23,3
No pobre	71,9	71,3	81,5	79,8	82,0	81,2	5,4

Nota: Los resultados con coeficiente de variación (CV) mayor al 15%, deben ser considerados referenciales, porque el número de casos en la muestra para este nivel de desagregación no es suficiente.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares.

La duración de las jornadas de trabajo constituye otra de las formas de medir la calidad del empleo, ya que las jornadas muy cortas involuntarias y las jornadas muy largas son un indicador de precarias condiciones laborales. La ENAHO reporta que al 2021 el 62,2% de personas trabajadoras del hogar trabajan hasta 48 horas a la semana, es decir, una jornada máxima legal de acuerdo a lo previsto en nuestra Constitución Política. Sin embargo, existe otro 37,8% que supera la jornada máxima, exponiendo de esta forma su salud física y mental.

Tabla N° 05

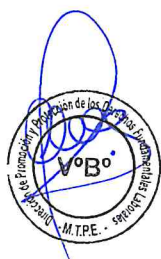
PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA COMO TRABAJADORAS/ES DEL HOGAR, SEGÚN HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA, 2016 - 2021

(Porcentaje)

Horas Trabajadas	2016	2017	2018	2019	2020	2021	CV
Nacional	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
Hasta 48 horas	61,5	59,5	57,2	62,3	63,9	62,2	3,7
Más de 48 horas	38,5	40,5	42,8	37,7	36,1	37,8	6,1
Área							
Urbano	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
Hasta 48 horas	62,1	60,0	57,2	62,8	65,3	62,5	3,8
Más de 48 horas	37,9	40,0	42,8	37,2	34,7	37,5	6,4
Rural	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
Hasta 48 horas	52,8	52,6	57,8	53,2	40,4	53,2	11,8
Más de 48 horas	47,2	47,4	42,2	46,8	59,6	46,8	13,4

Nota: Los resultados con coeficiente de variación (CV) mayor al 15%, deben ser considerados referenciales, porque el número de casos en la muestra para este nivel de desagregación no es suficiente.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

De acuerdo con el INEI, el subempleo por ingresos (subempleo invisible) es aquel en el que se labora 35 o más horas semanales, pero su ingreso mensual es menor al ingreso mínimo de referencia. El ingreso mínimo de referencia es el valor de la canasta mínima de consumo (alimentaria y no alimentaria) actualizada a precios de cada año multiplicado por los miembros del hogar y dividido entre los perceptores del hogar.

Al 2021, el porcentaje de la población ocupada como trabajadoras/es del hogar subempleada por ingresos fue igual a 47,8. Respecto de lo reportado en el año 2020, existe una diferencia de 1,3 p.p. (Ver Tabla N° 06)

Tabla N° 06
PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA COMO TRABAJADORAS/ES DEL HOGAR
SUBEMPLEADA POR INGRESOS, 2016 - 2021
(Porcentaje)

Ámbito Geográfico	2016	2017	2018	2019	2020	2021	CV
Nacional	49,3	43,5	45,1	42,8	49,1	47,8	4,8
Área							
Urbano	47,8	41,9	43,9	41,7	49,1	47,4	5,0
Rural	73,0	64,5	63,2	61,9	48,9	58,4	10,3

Nota técnica: El subempleo por ingresos (subempleo invisible) es aquel en el que se labora 35 o más horas semanales, pero su ingreso mensual es menor al ingreso mínimo de referencia. El ingreso mínimo de referencia es el valor de la canasta mínima de consumo (alimentaria y no alimentaria) actualizada a precios de cada año multiplicado por los miembros del hogar y dividido entre los perceptores del hogar.

Los resultados con coeficiente de variación (CV) mayor al 15%, deben ser considerados referenciales, porque el número de casos en la muestra para este nivel de desagregación no es suficiente.

1/ Incluye los 43 distritos de la provincia de Lima

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares.

Además de ello, es notable el aumento de la presencia de personas trabajadoras del hogar extranjeras en el año 2021. Según la ENAHO, 1,4% del total de la población ocupada en el trabajo del hogar tenía una nacionalidad distinta a la peruana. La cifra muestra un escenario distinto al que se ha reportado desde el año 2016. Si bien el resultado debe ser considerado como referencial debido al CV, no se debe perder de vista que hasta agosto del año 2021 en nuestro país residían 1 millón 347 mil 893 extranjeros, siendo los más altos porcentajes de ingreso de extranjeros residentes en los años 2018 y 2021 (INEI 2021). Ello se condice con el ascendente registro mostrado a continuación (Ver Tabla N° 07).



Tabla N° 07
PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA COMO TRABAJADORAS/ES DEL HOGAR,
SEGÚN NACIONALIDAD, 2016 - 2021
 (Porcentaje)

Nacionalidad	2016	2017	2018	2019	2020 a/	2021 a/	CV
Nacional	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
Nacional	99,4	99,9	99,7	99,4	99,4	98,6	0,6
Extranjero	0,6	0,1	0,3	0,6	0,6	1,4	44,0

Nota técnica: Para identificar la nacionalidad se utilizó la pregunta del módulo P208-A ¿En qué provincia y distrito nació? que esta disponible hasta el año 2017. A partir del año 2018 esta pregunta fue modificada, se ubicó en el módulo 400 (P401G1) ¿Cuándo usted nació vivía su madre en este distrito?.

Los resultados con coeficiente de variación (CV) mayor al 15%, deben ser considerados referenciales, porque el número de casos en la muestra para este nivel de desagregación no es suficiente.

a/ En el contexto de las medidas de aislamiento social adoptadas en algunas regiones por el gobierno debido a la COVID-19, se aplicó entrevistas telefónicas mediante un cuestionario reducido, en el cual no se incluyó todas las preguntas requeridas para construir este indicador, por esta razón el indicador ha sido calculado solamente a partir de las entrevistas presenciales.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares.

Sobre la edad de las personas trabajadoras del hogar se observa que, en 2021 disminuyó el porcentaje de las personas trabajadoras del hogar menores de 18 años (4,3%), lo que representa un importante avance a un año de la adopción de la Ley N° 31047, ya que dicha norma proscribe el trabajo del hogar realizado por menores de edad.

Tabla N° 08
PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA COMO TRABAJADORAS/ES DEL HOGAR,
SEGÚN GRUPOS DE EDAD, 2016 - 2021
 (Porcentaje)

Grupos de Edad	2016	2017	2018	2019	2020	2021	CV
Nacional	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
De 14 a 17 años de edad	5,1	5,0	5,8	4,5	5,4	4,3	15,6
De 18 y más años de edad	94,9	95,0	94,2	95,5	94,6	95,7	0,7

Nota: Los resultados con coeficiente de variación (CV) mayor al 15%, deben ser considerados referenciales, porque el número de casos en la muestra para este nivel de desagregación no es suficiente.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares.

En lo que respecta al nivel educativo alcanzado, al 2021 se aprecia un incremento en la cantidad de personas trabajadoras del hogar que accedieron a la educación, en los tres niveles, pero, sobre todo, en el nivel secundario. Esto demuestra, en primer lugar, que el nivel educativo de las personas trabajadoras del hogar no es bajo, como se presume. En segundo lugar, que la educación es importante también para el desempeño de sus labores, ya que a través de ella pueden desarrollar sus capacidades y aptitudes. Y, en tercer lugar, que dicho incremento pueda ser consecuencia de haberse determinado en





la Ley N° 31047 que el/la empleador/a debe brindar las facilidades a la trabajadora o trabajador del hogar para que la jornada de trabajo permita su acceso a la educación básica obligatoria, o a la formación profesional o técnica.

Tabla N° 09
PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA COMO TRABAJADORAS/ES DEL HOGAR,
SEGÚN NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO, 2016 - 2021
(Absoluto)

Nivel Educativo	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hasta Primaria	97,188	107,788	97,249	114,060	56,839	85,511
Secundaria	219,347	227,818	216,664	222,844	141,092	197,437
Superior	67,713	59,565	67,099	83,424	45,712	61,272
No Especificado 1/	-	-	-	-	1,083	-

Nota: 1/ Referencial

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2016-2021.

Elaboración: MTPE – DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En cuanto a la cobertura del sistema de pensiones, la ENAHO reporta que al 2021 un 17% de las personas trabajadoras del hogar estaba afiliada; mientras que para el año 2020, ese dato alcanzaba el 22%. Sin embargo, es importante resaltar que el número de personas afiliadas para el año 2021 ha aumentado significativamente que se observa en una diferencia de 5,275 trabajadoras/es del hogar. Aun así, el número de personas trabajadoras del hogar no afiliadas está cerca de quintuplicar el de afiliadas.

Tabla N° 10
PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA COMO TRABAJADORAS/ES DEL HOGAR,
SEGÚN CONDICIÓN DE AFILIACIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES, 2016 - 2021
(Absoluto)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Afiliado	59,800	55,597	61,331	72,479	53,769	59,044
No afiliado	324,448	339,575	319,681	347,849	190,957	285,175

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2016-2021.

Elaboración: MTPE – DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por último, en relación a la cobertura por el sistema de salud sucede, aparentemente, lo contrario al caso anterior, ya que el número de personas trabajadoras del hogar afiliadas a un seguro de salud, que representa el 77%, es mayor al número de personas trabajadoras del hogar que no se encuentran afiliadas. Aun cuando parezca positivo, lo cierto es que la gran mayoría está cubierta por un sistema de salud público, al que se accede de manera no contributiva con servicios de salud limitados, lo que genera finalmente un alto nivel de desprotección para el sector.



Tabla N° 11
PERÚ: POBLACIÓN OCUPADA COMO TRABAJADORAS/ES DEL HOGAR,
SEGÚN CONDICIÓN DE AFILIACIÓN A UN SEGURO DE SALUD, 2016 - 2021
(Absoluto)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Afiliado	269,722	271,363	276,286	291,772	190,447	263,861
No afiliado	114,197	123,808	104,726	128,556	54,279	79,450
No Especificado 1/	328	-	-	-	-	908

Nota: 1/ Referencial

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2016-2021.

Elaboración: MTPE – DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

REPORTE DE AVANCES EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31047 Y SU REGLAMENTO

En esta sección, brindaremos detalles de las acciones en curso que se encuentran enmarcadas en la implementación de la nueva normativa en materia de trabajadoras/es del hogar.

3.1. Desarrollo de las sesiones del Grupo de Trabajo Multisectorial “Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar”

Como se mencionó en el *I Informe de los Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 31047, “Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar”*, el Grupo de Trabajo Multisectorial “Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar”, creado mediante Resolución Ministerial N° 208-2021-TR, es el principal espacio de diálogo social para el sector, de naturaleza permanente, en el que se aborda y discute la implementación de políticas y acciones para la promoción del cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras del hogar, en el marco de la revalorización de su actividad.

Desde su creación, la Mesa de Trabajo ha sesionado en 13 oportunidades, de manera mensual, conforme lo establece la normativa. A continuación, se detalla brevemente el desarrollo de las sesiones ordinarias realizadas desde su instalación:

- **Primera Sesión Ordinaria:** Se llevó a cabo el 12 de noviembre de 2021, de manera virtual, con la participación de la totalidad los/as miembros integrantes de la Mesa de Trabajo, teniendo como único punto de agenda la instalación formal de la Mesa de Trabajo y la presentación los/as miembros integrantes. El único acuerdo arribado fue la programación de la Segunda Sesión Ordinaria (*Ver Acta de la Sesión en el Anexo N° 01*).



- **Segunda Sesión Ordinaria:** Se llevó a cabo el 22 de diciembre del 2021, de manera virtual. El objetivo principal de esta sesión fue presentar el Anteproyecto del “Reglamento Interno de la Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar”, a fin de recibir comentarios y aportes al mismo. También se presentó ante la Mesa Multisectorial, la Resolución Ministerial N° 243-2021-TR, que aprueba la información del Registro de Trabajo del Hogar; y, por último, la propuesta de Resolución Ministerial “Estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Trabajo del Hogar”. En dicha sesión, se acordó (i) la recepción de comentarios sobre el contenido del Reglamento Interno en un plazo determinado; (ii) la recepción de compromisos de actividades en el marco del Día Internacional de las/os Trabajadoras/es del Hogar; (iii) la designación del punto focal para la elaboración del Plan de Acción; (iv) la recepción de aportes a la propuesta de Resolución Ministerial “Estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Trabajo del Hogar”; (v) la presentación del “Protocolo Interinstitucional frente a la violencia de trabajadoras del hogar para abordar la Violencia contra las Trabajadoras del Hogar” en la siguiente sesión; y (vi) la programación de la siguiente sesión (*Ver Acta de la Sesión en el Anexo N° 02*).
- **Tercera Sesión Ordinaria:** Se llevó a cabo el 26 de enero de 2022, de manera virtual. Los principales puntos de agenda abordados fueron la aprobación del “Reglamento Interno de la Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar”, la presentación del esquema de trabajo la elaboración del Plan de Trabajo 2022 de la Mesa de Trabajo y el reporte de contratos registrados en el Aplicativo web “Registro del Trabajo del Hogar”. Entre los acuerdos más importantes podemos destacar (i) la aprobación del Reglamento Interno y (ii) la realización de un cronograma de intervenciones de los sectores participantes en la Mesa de Trabajo para dar seguimiento a los avances y acciones que se realicen en la materia (*Ver Acta de la Sesión Anexo N° 03*).
- **Cuarta Sesión Ordinaria:** Se llevó a cabo el 2 de marzo de 2022, de manera virtual, y presentó como puntos de agenda la presentación del “Protocolo para la Fiscalización de las obligaciones del régimen laboral de las trabajadoras y trabajadores del hogar”, a cargo de Sunafil, y la presentación de los avances del esquema trabajo para la elaboración del Plan de Trabajo 2022 de la Mesa de Trabajo. Asimismo, se dio a conocer el reporte de contratos registrados en el Aplicativo web “Registro del Trabajo del Hogar”. En ese sentido, se acordaron los plazos para la recepción de aportes y comentarios a los siguientes documentos: “Protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones del Trabajo del Hogar” de Sunafil; “Protocolo Interinstitucional para abordar la Violencia contra las Trabajadoras del Hogar” y Anexo de sustento jurídico, elaborado por FENTTRAHOP; y esquema de trabajo para el Plan de Acción 2022 de la Mesa de Trabajo. (*Ver Acta de la Sesión en el Anexo N° 04*).
- **Quinta Sesión Ordinaria:** Se llevó a cabo el 12 de abril de 2022, de manera virtual, teniendo como puntos de agenda la presentación de propuestas de





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

actividades para cumplir en defensa de los derechos laborales de las Trabajadoras del Hogar, a cargo de Sunafil; la presentación del esquema final del Plan de Trabajo 2022 de la Mesa de Trabajo; y el reporte de contratos registrados en el Aplicativo web “Registro del Trabajo del Hogar”. Entre los acuerdos más relevantes podemos mencionar (i) la convocatoria de la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo (DGSNE) para abordar la problemática de las agencias de empleo; (ii) la coordinación con la CUT para dar seguimiento a las coordinaciones entre PCM y las centrales sindicales sobre la necesidad de presupuesto para la implementación de la Ley N° 31047 y su Reglamento; (iii) la recepción de los últimos aportes al esquema final del Plan de Trabajo 2023; y (iv) la participación de la Defensoría del Pueblo en la Mesa de Trabajo cuando sea solicitado por los miembros (*Ver Acta de la Sesión en el Anexo N° 05*).

- **Sexta Sesión Ordinaria:** Se llevó a cabo el 23 de mayo de 2022, de manera virtual. La presente sesión tuvo como puntos de agenda la presentación sobre agencias privadas de empleo en el sector del trabajo del hogar, a cargo de la DGSNE; y el reporte de contratos registrados en el Aplicativo web “Registro del Trabajo del Hogar”. En dicha sesión, se acordó (i) el contacto con el MININTER para concertar una reunión con el fin de articular acciones de capacitación y sensibilización sobre la Ley N° 31047; (ii) una nueva presentación sobre agencias privadas de empleo, a cargo de la DGSNE y Sunafil; (iii) presentación de normativa comparada sobre agencias de empleo, a cargo de la Sra. María Elena Valenzuela, experta de EUROsociAL+; (iv) solicitar información estadística del Aplicativo web “Registro del Trabajo del Hogar” desagregada por regiones (*Ver Acta de la Sesión en el Anexo N° 06*).
- **Séptima Sesión Ordinaria:** Se llevó a cabo el 01 de julio de 2022, de manera virtual. Dentro de la orden del día se estableció la presentación de la Dirección General de Seguridad Democrática del MININTER; la presentación “Normativa sobre las agencias de empleo en otros países”, a cargo de la Sra. María Elena Valenzuela, experta de EUROsociAL+; presentación sobre agencias privadas de empleo, a cargo de la DGSNE y Sunafil; y el reporte de contratos registrados en el Aplicativo web “Registro del Trabajo del Hogar”. Al término de la sesión se acordó (i) invitar nuevamente al MININTER a la Mesa de Trabajo; (ii) la remisión del *I Informe de los Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 31047, “Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar”* a los/as miembros de la Mesa de Trabajo; (iii) una nueva presentación sobre agencias privadas de empleo, a cargo de Sunafil; (iv) la coordinación con FENTTRAHOP para programar la presentación del “Protocolo Interinstitucional para abordar la Violencia contra las Trabajadoras del Hogar” frente a la Mesa de Trabajo; entre otros acuerdos (*Ver Acta de la Sesión en el Anexo N° 07*).
- **Octava Sesión Ordinaria:** Se llevó a cabo el 08 de agosto de 2022, de manera virtual, y presentó como puntos de agenda la presentación de la campaña “Juega Bonito”, a cargo de la Sra. Sofía Mauricio de la AGTR; presentación de la Dirección General de Seguridad Democrática del MININTER; presentación sobre agencias privadas de empleo, a cargo de la Sunafil; y el reporte de contratos



registrados en el Aplicativo web “Registro del Trabajo del Hogar”. Finalmente, se arribaron a los siguientes acuerdos: (i) participación de la OIT para presentar el Proyecto “Abriendo puertas: más y mejores oportunidades de trabajo decente para las trabajadoras del hogar en Perú”; (ii) la participación de la Defensoría del Pueblo a fin de que justifiquen su participación como invitados en la Mesa de Trabajo; entre otros (*Ver Acta de la Sesión en el Anexo N° 08*).

- **Novena Sesión Ordinaria:** Se llevó a cabo el 08 de septiembre de 2022, de manera virtual, teniendo como puntos de agenda la presentación de la Defensoría del Pueblo, en atención a la solicitud de participar como institución invitada en la Mesa de Trabajo; la presentación del Proyecto “Abriendo puertas: más y mejores oportunidades de trabajo decente para las trabajadoras del hogar en Perú”, a cargo de la OIT; y el reporte de contratos registrados en el Aplicativo web “Registro del Trabajo del Hogar”. Los acuerdos fueron los siguientes: (i) la convocatoria de la Defensoría del Pueblo como institución invitada, para la colaboración, asesoramiento, y apoyo para la consecución de los objetivos de la Mesa de Trabajo; (ii) la remisión de un oficio a las DRTPE y/o GRTPE para impulsar la instalación de Mesas de Trabajo con las organizaciones de trabajadores y trabajadoras del hogar y articular acciones en favor del cumplimiento de sus derechos laborales; entre otros (*Ver Acta de la Sesión en el Anexo N° 09*).
- **Décima Sesión Ordinaria:** Se llevó a cabo el 13 de octubre de 2022, de manera virtual. La presente sesión tuvo como puntos de agenda la presentación de acciones de articulación sobre las Agencias de Empleo, a cargo de la DGSNE y la Sunafil; la presentación del documento “Medidas Mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo para los/las Trabajadores/as del Hogar”; y el reporte de contratos registrados en el Aplicativo web “Registro del Trabajo del Hogar”. En dicha sesión se acordó (i) que la Sunafil y la DGSNE seguirán coordinando para fortalecer las acciones de fiscalización laboral a las agencias de empleo y presentarán los avances de dicha coordinación en una próxima sesión de la Mesa de Trabajo; (ii) que la Sunafil remitirá información detallada sobre las acciones de fiscalización a agencias privadas de empleo; y (iii) la recepción de los últimos aportes y/o comentarios al documento Medidas Mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo para los/las Trabajadores/as del Hogar”, a fin de contar con la versión final del documento para su publicación (*Ver Acta de la Sesión en el Anexo N° 10*).
- **Undécima Sesión Ordinaria:** Se llevó a cabo el 15 de noviembre de 2022, de manera virtual. Los principales puntos de agenda abordados fueron la presentación final del documento “Medidas Mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo para los/las Trabajadores/as del Hogar”; la presentación de los compromisos asumidos en el marco del Foro Regional de Seguridad Social para Trabajadoras del Hogar – FITH Lima-Perú, a cargo de la Sra. Paulina Luza, representante titular de la CUT; y el reporte de contratos registrados en el Aplicativo web “Registro del Trabajo del Hogar”. Los acuerdos fueron los siguientes: (i) la presentación de los avances del Proyecto “Valora”, a cargo de





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Care Perú; (ii) apoyar a la consultora encargada de realizar informes semestrales de seguimiento al cumplimiento de la normativa sobre trabajo del hogar; (iii) coordinar con la Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional (OCII) del MTPE, el diseño y publicación de piezas comunicacionales alusivas al pago de gratificaciones; (iv) iniciar las gestiones para la realización de la “Feria de Promoción de los derechos de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar” 2023; entre otros (*Ver Acta de la Sesión en el Anexo N° 11*).

- **Duodécima Sesión Ordinaria:** Se llevó a cabo el 21 de diciembre de 2022, de manera virtual. Dentro de la orden del día se estableció la presentación de los resultados sobre el reporte del cumplimiento de la Ley N° 31047 y su Reglamento, a cargo de la consultora Stephany Rodríguez; la presentación del Proyecto “Valora”, a cargo de Care Perú; y el reporte de contratos registrados en el Aplicativo web “Registro del Trabajo del Hogar”. Entre los acuerdos más importantes podemos destacar (i) la conformación de un equipo de trabajo al interior de la Mesa para la organización de la “Feria de Promoción de los derechos de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar” 2023; (ii) la participación del Ministerio Público – Fiscalía de la Nación (MPFN) como invitado en la Mesa, cuando corresponda; (iii) la actualización del directorio de la Mesa de Trabajo; (iv) la elaboración del Plan de Trabajo 2023 de la Mesa de Trabajo durante el mes de enero; entre otros (*Ver Acta de la Sesión en el Anexo N° 12*).
- **Decimotercera Sesión Ordinaria:** Se llevó a cabo el 31 de enero de 2023, de manera virtual, y presentó como puntos de agenda la presentación de propuesta de la estructura del Plan de Trabajo 2023 de la Mesa de Trabajo, coordinaciones para la realización de la “Feria de Promoción de los derechos de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar” 2023, y el reporte de contratos registrados en el Aplicativo web “Registro del Trabajo del Hogar”. En ese sentido, se acordó (i) solicitar a la Sunafil el reporte de inspecciones realizadas con relación al cumplimiento del registro del contrato del hogar y las estrategias implementadas respecto de este tema, así como el reporte de inspecciones a las agencias de empleo y el resultado de las mismas; (ii) solicitar a EsSalud el reporte de registros activos de las personas trabajadoras del hogar, así como las normas que regulan la atención de las personas trabajadoras del hogar embarazadas; (iii) la programación de un Taller para la elaboración del Plan de Trabajo 2023; entre otros. (*Ver Acta de la Sesión en el Anexo N° 13*).

Como parte del trabajo realizado, es conveniente mencionar los logros alcanzados por la Mesa de Trabajo durante el **periodo 2022**:

- Con el motivo de la visita en Misión a Perú de la consultora internacional, la Sra. María Elena Valenzuela, de EUROsociAL+, entre los días 14 y 17 de marzo de 2022 se llevaron a cabo diversas reuniones de trabajo y talleres con las organizaciones de trabajadoras/es del hogar y entidades públicas participantes en la Mesa de Trabajo, entre ellas el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT).



- Con fecha 30 de marzo, en el marco del Día de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, fue publicada la Resolución Viceministerial N° 001-2022-MTPE-2, que aprueba el Reglamento Interno de la Mesa de Trabajo, cuyas normas son de aplicación y cumplimiento obligatorio para todos los/as miembros de la Mesa de Trabajo, sean titulares o alternos, así como para las instancias participantes en la misma; y tienen como finalidad establecer las pautas para el adecuado desarrollo de sus funciones.
- Asimismo, en la misma fecha y con la misma ocasión, se llevó a cabo el Foro “Avances y desafíos en el marco de la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar”. Dicho evento tuvo como finalidad dar a conocer los avances y retos a partir de la promulgación de la mencionada norma y su Reglamento para mejorar las condiciones de trabajo de los y las trabajadoras del hogar desde la promoción y difusión de sus derechos. Se contó con la presencia de las organizaciones de trabajadoras/es del hogar y representantes de las entidades públicas que forman parte de la Mesa de Trabajo.
- Se elaboró el *I Informe de los Avances en el cumplimiento de la Ley N° 31047, “Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar”*, en atención a la Quinta Disposición Complementaria Final de la referida norma, el cual fue remitido y presentado frente a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República.
- Se estableció una alianza estratégica con la OIT a través de un proyecto que ejecuta con el apoyo de la Cooperación Canadiense, denominado “Abriendo puertas: más y mejores oportunidades de trabajo decente para las trabajadoras del hogar en el Perú”; el cual busca mejorar las condiciones socioeconómicas de las trabajadoras del cuidado y empoderarlas, en particular de las trabajadoras del hogar remuneradas.
- Se elaboró un (01) informe semestral de seguimiento al cumplimiento de la Ley N° 31047, cuya estrategia metodológica se basó en el recojo y análisis de información obtenida a través de entrevistas a los/as miembros de la Mesa de Trabajo y a otros representantes de la sociedad civil, así como de la información estadística disponible de la ENAHO 2021, proporcionada por el INEI.
- Se realizaron campañas comunicacionales, capacitaciones y otras acciones de difusión y sensibilización en materia de promoción de los derechos de las/os trabajadoras/es del hogar, de acuerdo a lo establecido en el Plan de Trabajo 2022.

Respecto del **periodo 2023**, se precisarán algunos avances y proyecciones:

- Con el compromiso de continuar el trabajo realizado durante el año 2022, en la decimotercera sesión ordinaria la Mesa de Trabajo programó la realización de un taller para evaluar la ejecución del Plan de Trabajo 2022 y elaborar el Plan de Trabajo 2023. Para ello, en el marco de la alianza estratégica con OIT y la Cooperación Canadiense a través del Proyecto “Abriendo puertas: más y mejores oportunidades de trabajo decente para las trabajadoras del hogar en el Perú”, el MTPE solicitó apoyo para contar con un servicio de facilitación y sistematización de resultados del taller (*Ver Anexo N° 14*), en el que participaron





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

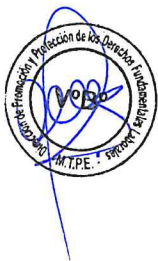
las organizaciones de trabajadoras/es del hogar y entidades públicas miembros de la Mesa de Trabajo.

- Como resultado del taller referido, se realizó una Evaluación de la ejecución del Plan de Trabajo 2022 y se elaboró una versión preliminar del Plan de Trabajo 2023, la cual, con fecha 22 de marzo de 2023, fue remitida a los miembros parte de la Mesa de Trabajo para la recepción de comentarios y aportes finales.
- En el marco del Día de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, se está organizando la “Audiencia Pública de presentación del II Informe Anual de los avances en el cumplimiento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar”. Se trata de una audiencia de seguimiento sobre las acciones y avances en cumplimiento de la referida Ley, con participación de las principales organizaciones sindicales de personas trabajadoras del hogar.
- Asimismo, se está organizando el regreso de la “Feria de Promoción de los derechos de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar” para este año. La organización de este evento ha sido significativa para las personas trabajadoras del hogar desde el año 2016, en que se institucionalizó y se declaró su realización anual mediante Resolución Ministerial N° 056-2016-TR. Cabe resaltar que esta actividad no se ha realizado desde la declaración de Estado de Emergencia Nacional a consecuencia de la pandemia por el COVID-19, siendo su última edición en el año 2019. Con fecha 07 de febrero de 2023, en las instalaciones de la OIT, se llevó a cabo la reunión del Comité Organizador de la Feria, con la finalidad de iniciar las coordinaciones y gestiones para su realización.

3.2. Actualización del Aplicativo web “Registro del Trabajo del Hogar” y seguimiento a los registros

En el *I Informe de los Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 31047, “Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar”* se indicó que la obligatoriedad del contrato escrito es en sí misma una medida con un alto potencial para garantizar la aplicación de los derechos reconocidos. Adicionalmente, existe la necesidad de establecer la obligatoriedad del registro del contrato ante los ministerios de trabajo u otras instituciones estatales, ya que es una medida permitirá fiscalizar las condiciones pactadas entre las partes y dar seguimiento al vínculo laboral.

En el Perú, antes de la promulgación de la Ley N° 31047 coexistían los registros de la SUNAT y del MTPE. Por su parte, la SUNAT, mediante Resolución de Superintendencia N° 191-2005-SUNAT, había creado el “Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes” para identificar la relación laboral para exigir obligaciones de seguridad social. Mientras que el MTPE, por mandato del Decreto Legislativo N° 1499, que modifica la Ley N° 27986, emitió la Resolución Directoral General N° 0001-2020-MTPE/2/15, que creó el Aplicativo web para el registro del contrato de trabajo del hogar. Esta coexistencia de registros generaba una duplicación de información y, a su vez, confusión en las personas empleadoras del hogar respecto del debido cumplimiento de sus obligaciones.



**PERÚ****Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo**

Por ello, en virtud del nuevo marco normativo, se estableció, por primera vez, que la celebración del contrato de trabajo del hogar deberá darse por escrito, por duplicado y, además, la obligación de la persona empleadora del hogar de registrar dicho contrato a través de un aplicativo web que apruebe el MTPE.

De esta manera, se inició un proceso de diálogo interinstitucional entre el MTPE, a través de la DPPDFL y con el apoyo técnico de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones (OGETIC), y la SUNAT para el diseño y puesta en funcionamiento de un solo registro. Luego de varias reuniones de trabajo, se dio inicio al proceso de transferencia de información, a fin de manejar los mismos datos de las personas registradas (empleadoras o trabajadoras del hogar) que cada entidad maneja.

De acuerdo a plazos consensuados y establecidos en el Reglamento de la Ley N° 31047, desde octubre del año 2021 entró en funcionamiento el denominado Aplicativo web “Registro del Trabajo del Hogar”. Su información fue aprobada mediante Resolución Ministerial N° 243-2021-TR. En esa resolución se señala que, a través de dicho Aplicativo web, la persona empleadora del hogar puede registrarse, registrar a personas trabajadoras del hogar, registrar contratos de trabajo del hogar y sus adendas, así como las bajas de los mismos, y emitir boletas de pago, entre otras funcionalidades.

Asimismo, el diseño actual del Aplicativo web permite que el MTPE remita la información de los registros efectuados a la SUNAT, de manera que los/as empleadores/as del hogar puedan cumplir con sus obligaciones en materia de seguridad social en salud y pensiones de las personas trabajadoras del hogar.

El siguiente cuadro muestra el número de contratos de trabajo registrados en el Aplicativo web “Registro del Trabajo del Hogar” hasta la fecha:

Cuadro N° 01

PERÚ: NÚMERO DE CONTRATOS DE TRABAJO DEL HOGAR REGISTRADOS EN EL APLICATIVO WEB “REGISTRO TRABAJO DEL HOGAR” (*)

Número total de contratos registrados en el sistema de registro de trabajo del hogar, incluyendo los migrados de SUNAT	109,856
Número de contratos registrados en el sistema de registro de trabajo del hogar desde el 06/10/2021(**), sin incluir aquellos migrados de SUNAT	7,291

(*) Fecha de corte: 15/03/2023

(**) Fecha en la que el sistema de registro de trabajo del hogar entró en funcionamiento.

Fuente: Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (OTIC) del MTPE

Para una mejor adaptación al nuevo Aplicativo, se creó un correo electrónico para recepcionar las consultas que los/as usuarios puedan tener sobre el funcionamiento del mismo. La dirección de correo electrónico es registrotrabajodelhogar@trabajo.gob.pe. De igual forma, a través del correo soporte3@trabajo.gob.pe, que es un canal de soporte

exclusivo del MTPE, se brinda orientación a los/as usuarios/as que reportan inconvenientes técnico-informáticos.

Se debe tener en cuenta que las consultas de los usuarios/as del Aplicativo web no sólo fueron absueltas a través de los correos mencionados, muchos/as de ellos/as ingresaron también sus consultas mediante la Mesa de Partes del MTPE. Desde el 01/01/2022 hasta el 20/03/2023, la DPPDFL ha respondido 149 cartas de las personas empleadoras y trabajadoras del hogar que han consultado o solicitado algún trámite relacionado al funcionamiento del Aplicativo web.

En atención al flujo de consultas y solicitudes ingresadas por los usuarios/as debido a inconvenientes presentados en el uso del Aplicativo web, la DPPDFL solicitó a la OGETIC la implementación de nuevas funcionalidades y mejoras en el mismo. De esta forma, la OGETIC trabajó en una nueva actualización que incluye las siguientes 7 nuevas funcionalidades y mejoras al Aplicativo, aprobadas el 30 de noviembre de 2022 (*Ver Anexo N° 15*): (i) ver detalle de baja, (ii) baja por fallecimiento de trabajador/a, (iii) incorporar CPP para extranjeros, (iv) generación de boleta, (v) interfaz tipo de documento Carné de Identidad de extranjero, (vi) mostrar nacionalidad correcta para empleadores con CI, y (vii) ordenar alfabéticamente las profesiones u oficios.

Esta nueva versión (2.0) está disponible desde el 15 de diciembre de 2022. Adicionalmente, se actualizó la versión del Manual de Usuario del Registro del Trabajo del Hogar, el cual está publicado en el portal institucional del MTPE¹.

Se ha publicado también un video tutorial para la inscripción en el Aplicativo web "Registro de Trabajo del Hogar". El video tutorial² fue trabajado con el apoyo de la OIT y Cooperación Canadiense a través del Proyecto "Abriendo puertas: más y mejores oportunidades de trabajo decente para las trabajadoras del hogar en el Perú".

3.3. Establecimiento de pautas y medidas administrativas

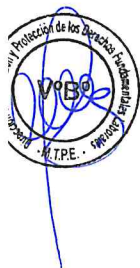
- **"Protocolo de Fiscalización de las Obligaciones del Régimen de los Trabajadores y las Trabajadoras del Hogar"**

Las particularidades del sector del trabajo del hogar, tales como la naturaleza del lugar de trabajo (un hogar, oculto al escrutinio público), la relación entre la persona empleadora (y su familia) y la persona trabajadora, el desbalance de poder de esta relación, el amplio uso y aceptación de arreglos informales y los déficits de información de ambas partes de la relación laboral, hacen que se planteen desafíos adicionales a los de otros sectores, para promover el cumplimiento de la ley.

En ese escenario, la SUNAFIL, como entidad responsable de la promoción, supervisión y fiscalización del cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, a través de la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva (INII) presentó la propuesta de la Versión N° 02 del Protocolo N° 001-2017-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo de Fiscalización de las Obligaciones del Régimen de los Trabajadores y las Trabajadoras del Hogar".

¹ Disponible en el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/826974-manual-aplicativo-de-registro-de-contratos-de-trabajadoras-del-hogar>

² Disponible en el siguiente enlace: <https://fb.watch/hsD6xIM2Cr/?mibextid=NnVzG8>





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRE"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"*

OFICIO N° 0368-2022-MTPE/1

Señora

ISABEL CORTEZ AGUIRRE

Presidenta

Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Congreso de la República

Av. Abancay s/n, Plaza Bolívar

Presente. -

Asunto : Pedido de información sobre informe anual el cumplimiento de la Ley
N° 31047

Referencia : Oficio N° 1645-2021-2022/CTSS-CR

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita que, en mérito a la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31047, Ley de la Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, se le remita un informe detallado sobre el cumplimiento de la citada norma.

Al respecto, traslado el Memorando N° 0374-2022-MTPE/2, emitido por el Viceministerio de Trabajo y sus antecedentes, para conocimiento y fines pertinentes.

Hago propicia la oportunidad para expresarles mis sentimientos de especial consideración y estima.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

Betssy Betzabet Chavez Chino

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

HR N° 036624-2022



Firmado digitalmente por:
LOYOLA DESPOSORIO Victor
Jose FAU 20131023414 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 29/03/2022 11:11:25-0500

I INFORME DE LOS AVANCES EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31047, LEY DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DEL HOGAR





I INFORME DE LOS AVANCES EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 31047, LEY
DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

PERIODO 2021

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Avenida Salaverry 655, Jesús María

www.gob.pe/mtpe

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Despacho Viceministerial de Trabajo

Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales

Equipo técnico para la elaboración del informe: Ana Cuzcano Uchuya, Christian Montero Rossel y Nicole Villa Villavicencio; con el apoyo especial de la experta del Programa de Cohesión Social - EUROsociAL+, María Elena Valenzuela.

Diseño de imagen de portada: Elaborado en la Feria del de Trabajadoras del Hogar 2018 del MTPE, con el aporte de las trabajadoras del hogar asistentes.



1. PRESENTACIÓN

El trabajo del hogar es de las ocupaciones más vulnerables en el mercado laboral, debido a las características particulares de las personas que lo conforman; además, por la naturaleza propia de la labor y las condiciones particulares del país. Así, tenemos que la mayoría de personas que realizan esta labor son mujeres, muchas migrantes, con bajos niveles educativos y en condición de pobreza. Ello evidencia que, existen patrones culturales aún vigentes en el Perú, relacionados a la servidumbre, discriminación, y a los estereotipos y roles de género; que han sido históricamente desvalorizado normalizando muchas veces actitudes y comportamientos de desigualdad.

Frente a ello, el Estado peruano a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha venido trabajando en diversas políticas y acciones para mejorar la situación laboral de las personas trabajadoras del hogar a lo largo de los años, con el fin de reconocer y valorar el trabajo de este colectivo por su aporte en el desarrollo de la familia y del país; equiparando sus derechos a los de cualquier otra persona trabajadora en el marco de la justicia social y el trabajo decente, conforme a los parámetros establecidos en la OIT.

Con motivo de la entrada en vigor del Convenio OIT 189 a nivel internacional luego de su adopción ocurrida en el año 2011; dos años después, el MTPE, a nivel nacional, impulsó la aprobación de Planes anuales de acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de dicho colectivo, los cuales han sido aprobados en procesos de diálogo con las organizaciones de trabajadoras del hogar más representativas, en el marco de una Mesa de Trabajo. Este fue el primer paso en el proceso de sumisión por parte del Estado peruano hacia la ratificación del Convenio OIT 189 en el año 2019.

Al respecto, es importante señalar que, hasta septiembre del año 2020, el trabajo del hogar se reguló en el Perú mediante la Ley N.º 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, la cual fue publicada el 3 de junio de 2003, y cuyo Reglamento fue aprobado por el Decreto Supremo N.º 015-2003-TR y publicado el 20 de noviembre de 2003. Sin embargo, estas disposiciones normativas no garantizaban adecuadamente los derechos fundamentales laborales ni las condiciones de trabajo decente recogidas luego en el Convenio N.º 189 de la OIT a favor de las personas trabajadoras del hogar, por lo que fueron modificadas con motivo de la ratificación del Convenio mencionado. A la fecha, ambos dispositivos normativos, la Ley N.º 27986 y su Reglamento, se encuentran derogados.

Es así como, considerando las obligaciones derivadas de la ratificación del Convenio OIT 189, así como ante el estado de emergencia sanitaria producida por la COVID-19 y la precariedad que tal coyuntura trajo consigo para las personas trabajadoras del hogar, mediante el Decreto Legislativo N.º 1499, publicado el 10 de mayo de 2020, desde la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL) del MTPE se impulsó la modificación e incorporación de diversos artículos a la Ley N.º 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, con la finalidad de garantizar una serie de derechos laborales para dicho colectivo. Así, por ejemplo, se reconoció que la edad mínima para el trabajo del hogar es de dieciocho (18) años, recogiendo con ello la prohibición de que las niñas y niños realicen esta actividad por la peligrosidad que supone; también se dispuso la aprobación de modelos referenciales de contrato de trabajo del hogar y boleta de pago; y se reconoció su derecho a un ambiente seguro y



saludable libre de discriminación y acoso; siendo estas y otras disposiciones recogidas por la posterior Ley N.º 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, publicada el 1 de octubre de 2020.

De igual manera, corresponde señalar que el proceso de reglamentación de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, supuso un minucioso y fructífero diálogo social con las organizaciones de trabajadoras/es del hogar, sus asesores, organizaciones de la sociedad civil, y diversos organismos nacionales e internacionales, como EUROsociAL+, la OIT, la Defensoría del Pueblo, entre otros.

En el presente informe consta de cinco secciones: (i) presentación; (ii) diagnóstico situacional; (iii) proceso de avances en materia de derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar a partir de la ratificación del Convenio OIT 189, la Ley N° 31047 y su Reglamento; e (iv) implementación de las acciones para el cumplimiento de la aplicación de la Ley N° 31047.

En la segunda sección se presentará la situación laboral que enfrentaban las personas trabajadoras del hogar previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 31047 y su Reglamento. En un segundo momento, se brindará el informe situacional al año 2022 sobre la base de los últimos datos estadísticos disponibles, considerando además el impacto que ha tenido la pandemia en este grupo ocupacional. Además, la presentación de esta información tiene como objetivo caracterizar al sector, su peso en la ocupación femenina, su alto nivel de informalidad, bajos salarios, jornadas extenuantes, entre otras características que denotan un déficit de trabajo decente.

En la tercera sección, se expondrán los avances realizados a nivel de ruta normativa y políticas públicas, haciendo énfasis en el proceso de diálogo social en el que se han realizado estos avances, a partir de la ley ratificación del Convenio OIT N° 189 que a su vez crea la Mesa de Trabajo para la elaboración y seguimiento del “Plan de Acción de cumplimiento de los Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar 2019-2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”. Producto del trabajo de esta mesa se debatió y construyó el Reglamento de la Nueva Ley N°31047, a partir de los aportes de las organizaciones de trabajadoras y distintos integrantes de la Mesa. Hacia el final se presentarán cuáles son los nuevos derechos que protegen a las personas trabajadoras del hogar en el marco de los avances anteriormente descritos.

Por último, en la cuarta sección se brindará el detalle de las acciones en curso en el marco de la implementación de la nueva normativa, entre las que se encuentran: (i) creación e instalación del Grupo de Trabajo Multisectorial “Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar”; (ii) creación del Aplicativo web “Registro del Trabajo del Hogar” y seguimiento a los registros; y (iii) establecimiento de pautas, medidas administrativas y desarrollo de productos para el mejor cumplimiento de la Ley.

2. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Esta sección presentará la situación laboral que enfrentaban las personas trabajadoras del hogar previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 31047, Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, y su Reglamento. Se brindará también el informe situacional al



año 2022 sobre la base de los últimos datos estadísticos disponibles, considerando además el impacto que ha tenido la pandemia del COVID-19 en este grupo ocupacional.

2.1. Situación de las Personas Trabajadoras del Hogar en el Perú

En Perú, la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), registraba en 2019, 420.328 personas trabajadoras del hogar. Es probable que esta cifra estuviera subestimada y que la cifra real sea mayor. Los sistemas estadísticos en todo el mundo tienen mayor dificultad -de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021)- para identificar a través de las encuestas de hogares a las personas trabajadoras del hogar que se desempeñan en la informalidad, en áreas remotas, o incluso cuando son migrantes, especialmente si no cuentan con permiso de trabajo o se encuentran en condición de irregularidad migratoria.

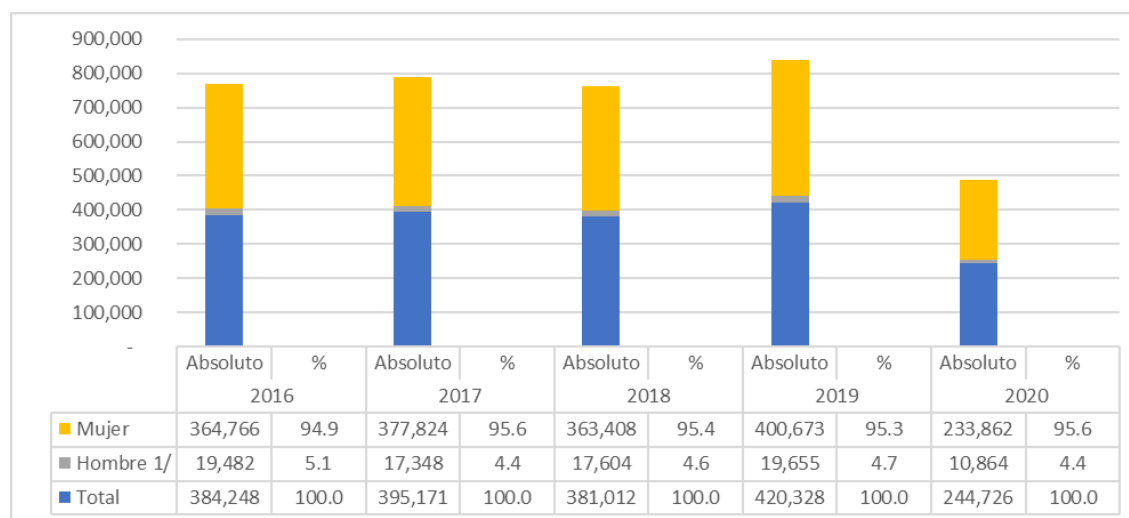
Las estadísticas más actualizadas de ENAHO corresponden al año 2020 y permiten observar el altísimo impacto que tuvo la pandemia del COVID-19 en el sector del trabajo del hogar, con una pérdida del 42% de los puestos de trabajo.

El trabajo del hogar es una ocupación altamente feminizada, desempeñada mayoritariamente por mujeres (95,6% en 2020), superando al promedio que se observa en América Latina. Es, además, una fuente muy importante de empleo para quienes provienen de hogares pobres, han migrado desde zonas rurales, provienen de comunidades indígenas o son afrodescendientes. Representa casi el 5% del empleo de mujeres en el país.

Las personas trabajadoras del hogar realizan aportes muy relevantes para el desarrollo social y el crecimiento del país. Alrededor de un 7% de los hogares peruanos contrata a una persona trabajadora del hogar para realizar las tareas de cuidado.

Según la ENAHO, la mayoritaria presencia de mujeres se ha mantenido más o menos constante en los últimos años, tal como se observa en el Gráfico N° 01.

Gráfico N° 01
PERÚ: TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR 2016-2020
(Absoluto)



1/ Cifras referenciales en todos los años.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAH), 2016 - 2020.

Elaboración: MTPE- DGPE - DISEL - DPPDFL

Es probable que las cifras de ocupación en el trabajo del hogar se hayan ido recuperando, y que se estén alcanzando los niveles anteriores al inicio de la pandemia, pero será necesario esperar las cifras oficiales para saber cuán duradero ha sido el impacto de la crisis provocada por la pandemia y su capacidad de recuperación posterior.

Alrededor de la mitad del total de personas trabajadoras del hogar se han concentrado históricamente en Lima y es una situación que permanece hasta el presente. Por razones de representatividad de la muestra, no es posible desagregar el peso del trabajo del hogar en el resto de los departamentos.

El trabajo del hogar es uno de los trabajos con mayor déficit de trabajo decente y de protección. Se caracteriza por sus precarias condiciones laborales y ha sido tradicionalmente subvalorado debido a que se considera que este no requiere competencias especiales, sino solo habilidades innatas en las mujeres. Entre sus características está la alta tasa de informalidad, las extensas jornadas de trabajo, las bajas remuneraciones, la escasa cobertura de seguridad social y el alto nivel de incumplimiento de las normas laborales. Aspectos como la desvalorización del trabajo del hogar y de cuidados, la débil regulación del mercado laboral, los altos niveles de informalidad o el escaso poder a la hora de negociar el salario son también factores relevantes para explicar sus malas condiciones laborales.

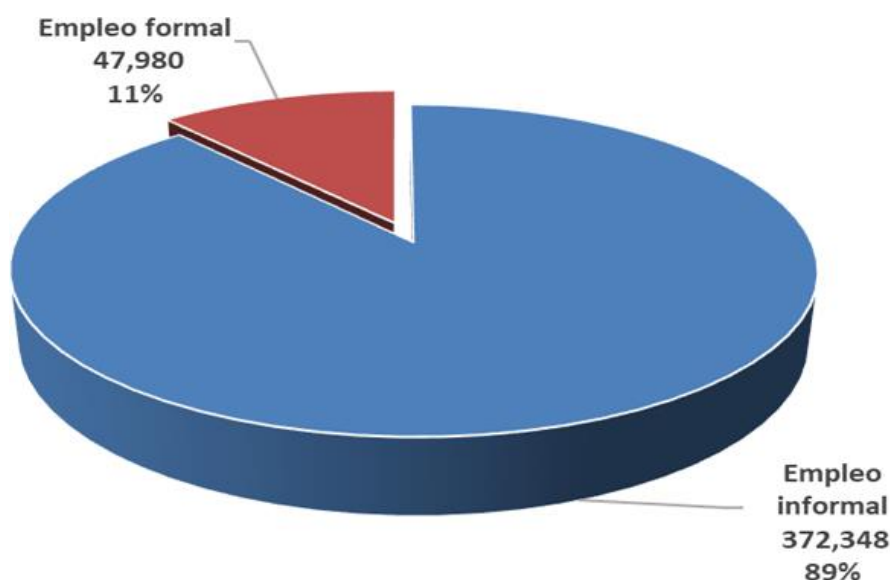
La informalidad es una de las características más extendidas en el trabajo del hogar. En 2019, el 89% de las personas trabajadoras del hogar realizaban sus labores en la informalidad. La OIT (2020) ha mencionado que una de las razones por las cuales la pandemia afectó tan gravemente al sector se relaciona con su alta informalidad y falta de protección.

Sobre el total de personas trabajadoras del hogar, las cifras revelan que esta categoría ocupacional tiene un alto nivel de informalidad. La tasa de empleo informal de las personas trabajadoras del hogar es 88.6%, es decir, aproximadamente 89 de cada 100 trabajadores/as de hogar son informales, equivalente a 372 348; mientras que el 11.4%



(equivalente a 47 980) personas que trabajan en el hogar de manera formal, tal como se muestra a continuación en el Gráfico N° 02.

Gráfico N° 02
PERÚ: PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR SEGÚN CONDICIÓN DE FORMALIDAD 2019
(Absoluto y porcentaje)

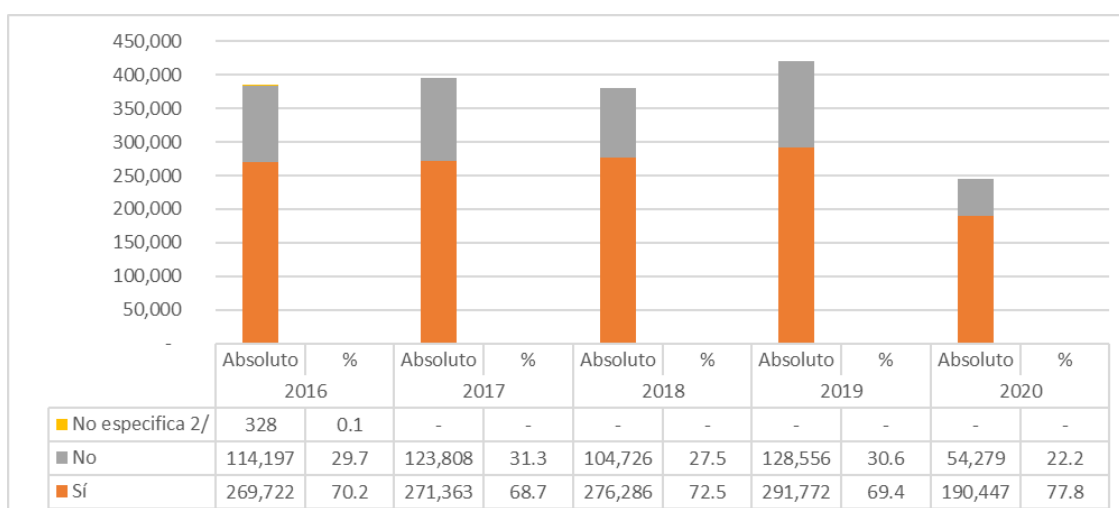


Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAH) 2019

Elaboración: MTPE - DGDFSST - DPPDFL

La desprotección en términos de la seguridad social al sistema contributivo es también enorme. Si bien un 77,8% de las personas trabajadoras del hogar están cubiertas en 2020 por el sistema de salud, es importante destacar que la gran mayoría de ellas está cubierta por el sistema público, al que se accede de manera no contributiva. En el Perú, el Seguro Integral de Salud (SIS) es un seguro de salud dirigido para todos los peruanos que no cuenten con otro seguro de salud vigente, priorizando a aquellas poblaciones vulnerables que se encuentran en situación de pobreza y pobreza extrema. Esto indica que la gran mayoría de las personas trabajadoras del hogar accede a la salud a través del sistema público universal. A continuación, en el Gráfico N° 03 se muestra la cantidad de personas trabajadoras del hogar que se encuentran afiliados o no a un sistema de salud.

Gráfico N° 03
PERÚ: PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR SEGÚN AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SALUD, 2017-2020
(Absoluto y porcentaje)



2/ Cifras referenciales para el año 2016.

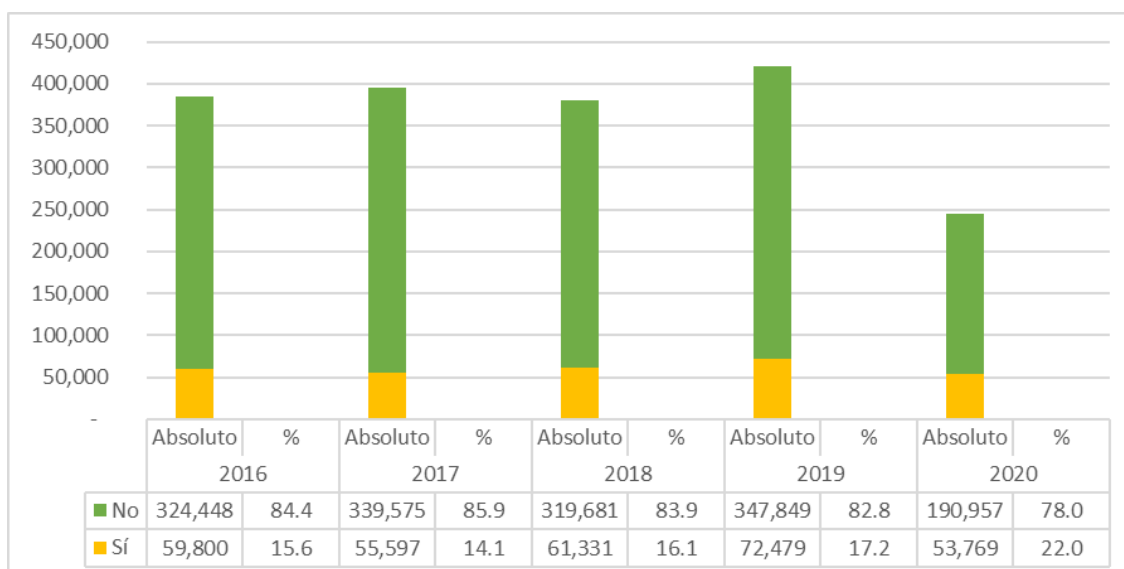
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAH), 2017 - 2020.

Elaboración: MTPE- DGPE - DISEL - DPPDFL

Es importante destacar que si bien en 2020 aumentó con respecto a 2019 la proporción de personas trabajadoras del hogar cubiertas por el sistema de salud (desde 69,4% a 77,8%), el número total disminuyó en más de 100 000 personas, debido a la fuerte caída del empleo del hogar durante la pandemia.

Respecto a la cobertura del sistema de pensiones, los datos para 2020 muestran que un 22% de las personas trabajadoras del hogar estaba afiliada, tal como lo indica el Gráfico N° 04. A pesar de que el porcentaje de afiliación aumentó respecto a 2019, cuando llegaba a un 17,2%, el número de personas afiliadas disminuyó significativamente (desde 72 mil 479 personas trabajadoras en 2019 a 53 769 en 2020), a niveles incluso inferiores a los registrados en 2016, cuando alcanzó a 59 800 personas trabajadoras del hogar).

Gráfico N° 04
PERÚ: TRABAJADORAS DEL HOGAR SEGÚN AFILIACIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES, 2016-2020
(Absoluto y porcentaje)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAH), 2016 - 2020.

Elaboración: MTPE- DGPE - DISEL - DPPDFL

Sin embargo, de acuerdo a datos de la OIT (2021), apenas un 3% de las personas trabajadoras del hogar tiene una afiliación activa al sistema de pensiones. Esto tiene como consecuencia que la gran mayoría no tiene acceso a jubilación y deben permanecer trabajando hasta una avanzada edad.

La duración de las jornadas de trabajo constituye otra de las formas de medir la calidad del empleo, ya que las jornadas muy cortas involuntarias y las jornadas muy largas son un indicador de malas condiciones laborales. Un estudio de la OIT (2021) mostraba que casi un tercio (31,9%) de las personas trabajadoras del hogar se desempeñan en jornadas extremadamente largas, de 49 horas a la semana o más, lo que supera el máximo de horas de trabajo que establece la legislación peruana (48 horas semanales). Un 14,6% se desempeña en jornadas de 60 horas o más, poniendo en riesgo su salud. Algunos indicadores hacen además suponer que durante la pandemia se incrementaron las jornadas laborales, debido a que durante el confinamiento un número de trabajadoras debió permanecer por largos períodos en el domicilio de sus empleadores.

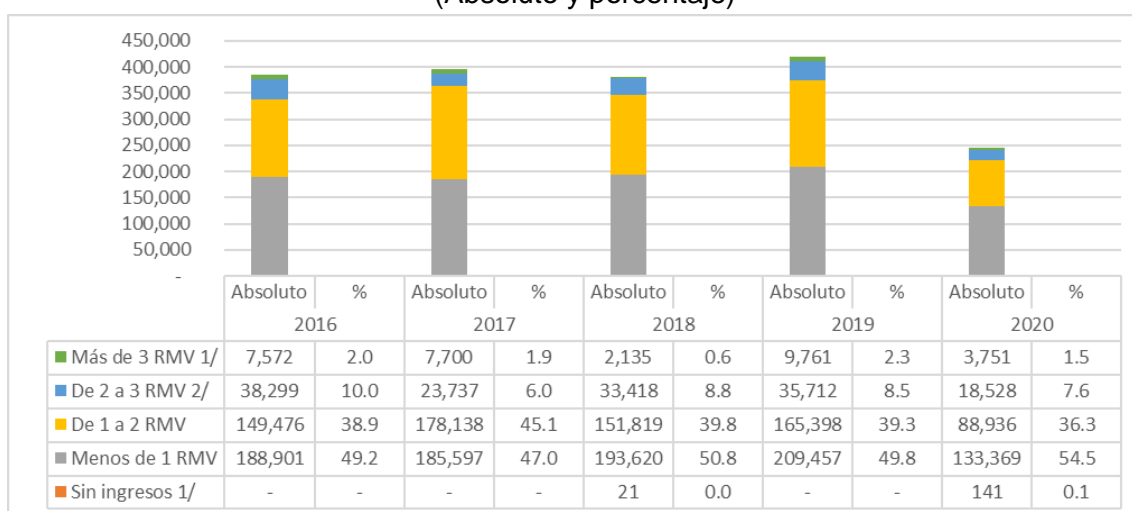
El salario es un indicador fundamental para medir la calidad del empleo. Hasta antes de la pandemia, en 2019, casi la mitad (49,8%) de las personas trabajadoras del hogar percibían salarios muy bajos, incluso inferiores a una Remuneración Mínima Vital (RMV) que rige para el sector privado. En 2020, la situación empeoró, ya que de quienes pudieron conservar su empleo, el monto percibido por concepto de salario bajó: un 54,5% tuvo remuneraciones inferiores al mínimo legal. Los bajos salarios del sector se asocian a prejuicios, pero también se explican por la falta de cobertura de la protección del salario mínimo. Hay que recordar que este derecho fue adquirido a través de la nueva legislación adoptada en octubre de 2020.

Aunque no contamos con datos precisos, diversos estudios de carácter cualitativo permiten suponer que las remuneraciones del sector tienden a presentar grandes disparidades y son menores en ciudades más pequeñas, zonas rurales y en condiciones en las cuales las trabajadoras tienen menor capacidad de negociación. Del mismo



modo, informaciones indirectas permiten esperar que, a pesar de existir un porcentaje muy bajo de hombres, el sector también reproduce la brecha de género. En efecto, existe una alta segregación laboral, en la cual los hombres tienden a ocupar mayoritariamente puestos de jardinero o chofer, y que sus salarios tienden a ser más altos que los de las mujeres, que se concentran en actividades de cuidado de personas y de mantenimiento del hogar.

Gráfico N° 05
PERÚ: PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR SEGÚN RANGOS DE
INGRESO MENSUAL, 2016-2020
(Absoluto y porcentaje)



RMV: Remuneración Mínima Vital

1/ Cifras referenciales para todos los años.

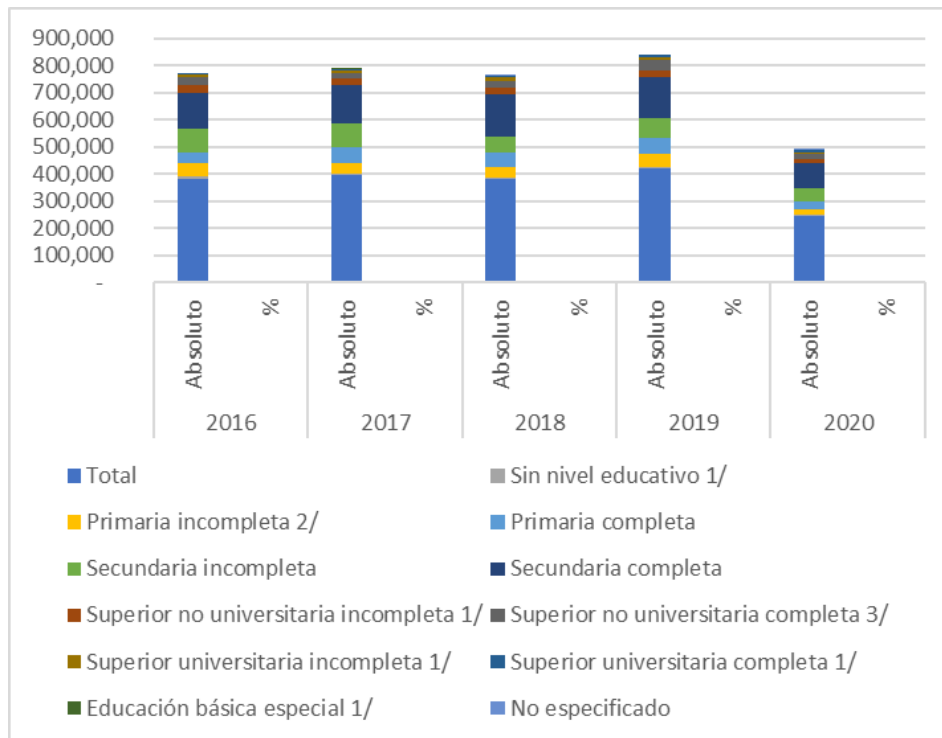
2/ Cifras referenciales para todos los años, excepto 2016.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAH), 2016 - 2020.

Elaboración: MTPE- DGPE - DISEL - DPPDFL

Entre los prejuicios respecto al trabajo del hogar está el bajo nivel de escolaridad de quienes lo desempeñan, al mismo tiempo que se presume el bajo nivel de calificaciones requerido para el desempeño de la actividad. Ambos prejuicios muestran una falsa percepción de la realidad, ya que el nivel de escolaridad de más de la mitad (57,1%) es de secundaria completa o más, y las labores requeridas exigen de altos niveles de responsabilidad y habilidades específicas, muchas veces adquiridas de manera no formal en el transcurso de la vida laboral.

Gráfico N° 06
PERÚ: PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR SEGÚN NIVEL EDUCATIVO
ALCANZADO, 2016-2020
(Absoluto y porcentaje)



1/ Cifras referenciales

2/ Cifras referenciales para todos los años, excepto 2020.

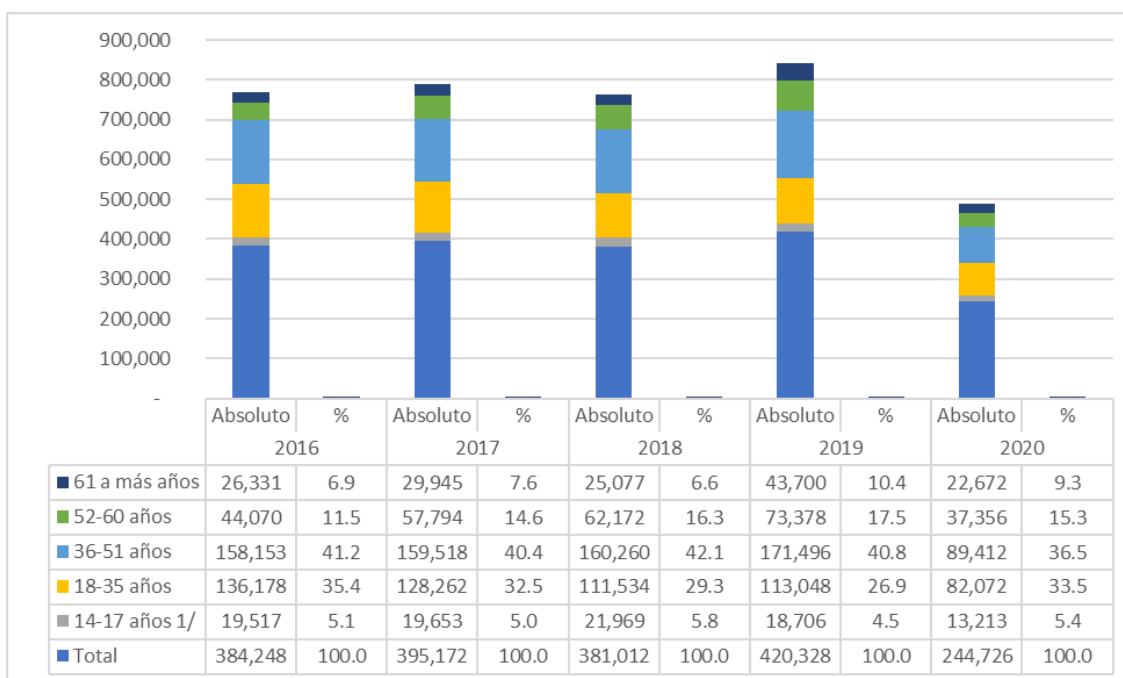
3/ Cifras referenciales para todos los años, excepto 2016 y 2019.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAH), 2016 - 2020.

Elaboración: MTPE- DGPE - DISEL - DPPDFL

En cuanto la edad de las personas trabajadoras del hogar, se observa que, en 2020, un 5,4% tenía menos de 18 años, lo que representa un importante desafío en términos de política pública, ya que al adoptarse la Ley 310147 se prohibió el trabajo del hogar para menores. Aun cuando la mayoría de las personas trabajadoras del hogar se encuentra en las edades centrales, llama la atención el peso de quienes tienen más de 60 años, y que representan un 9,3% en 2020. Se plantea generalmente que el trabajo del hogar es una ocupación “envejecida”, ya que el promedio de edad tiende a ser más alto que en el resto de la ocupación femenina. Las tendencias sobre la composición de edad hasta 2019 muestran una disminución del peso de quienes tienen menos de 30 años y un aumento de quienes tienen más de 52. Esto se asocia al bajo interés de las personas jóvenes por ingresar a la ocupación y la necesidad de quienes ya están en ella de permanecer activas hasta edades avanzadas por la imposibilidad de jubilar. Los datos del año 2020 muestran una reversión de la tendencia, pero esta puede ser una situación de carácter coyuntural, producto de las condiciones especiales impuestas por la pandemia.

Gráfico N° 07
PERÚ: PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR POR RANGOS DE EDAD,
2016-2020
(Absoluto y porcentaje)



1/ Cifras referenciales para el año 2020.

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAH), 2016 - 2020.

Elaboración: MTPE - DGPE - DISEL - DPPDFL

Otro elemento a destacar son los cambios en las modalidades en que se realiza el trabajo del hogar. Un estudio de la OIT (2021) mostró que entre 2012 y 2019 el trabajo con modalidad con domicilio (cama adentro) se redujo a más de la mitad, desde un 16,5% del total de personas trabajadoras del hogar a un 7,7% en 2019.

También se debe considerar al caracterizar la situación del trabajo del hogar la creciente importancia que ha ido adquiriendo la contratación a través de agencias de empleo, un asunto a tener en cuenta a fin de generar las regulaciones adecuadas para garantizar la protección de los derechos de las trabajadoras. De acuerdo a este estudio, en Perú en el año 2012, solo un 7,7% de las contrataciones de personas trabajadoras del hogar se realizó a través de una agencia de empleo, situación que alcanzó en 2019 al 16,5%.

Los datos estadísticos previamente expuestos reflejan la situación de las personas trabajadoras del hogar en el Perú al año 2019 antes del inicio de la pandemia y en 2020, cuando esta ya se había declarado. Esta realidad muestra que existía la necesidad de cambios normativos a fin de garantizar los derechos fundamentales laborales de este colectivo, en consonancia con el marco jurídico internacional. La emergencia sanitaria producida por la COVID-19 vino a hacer aún más necesaria esta reforma.

Los efectos de la pandemia han ayudado a evidenciar la importancia del trabajo de cuidado en general y del trabajo del hogar remunerado en especial. Las personas empleadoras se enfrentaron de un momento a otro con las obligaciones de hacer trabajo remoto, al mismo tiempo que entregar apoyo escolar a sus hijos e hijas, asumir el cuidado de otras personas dependientes y las labores domésticas, sin contar con el trabajo de una persona en el hogar. Esto ha llevado a valorar esta actividad y reconocer el aporte que brinda en el normal desenvolvimiento de sus hogares.



En ese sentido, estos efectos en tiempos de pandemia han sido particularmente graves para el trabajo del hogar remunerado. No solo ha puesto en evidencia lo vital que resulta su trabajo, sino ha demostrado la desprotección de las trabajadoras del sector. La pérdida de empleos ha sido generalizada y las peores condiciones laborales empeoraron severamente a causa de la desprotección y la informalidad que sufre el sector. Muchas trabajadoras ni siquiera fueron formalmente despedidas: la relación laboral fue interrumpida sin reconocimiento de ningún derecho y sin salario. Al analizar la evolución del empleo en el sector entre el último trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020, la pérdida de empleos entre las trabajadoras del hogar fue notablemente superior en comparación con el resto de personas ocupadas (OIT 2021). En Perú siete de cada diez (72,1 por ciento) trabajadoras del hogar perdieron su empleo en el periodo señalado. Además, muchas de aquellas que lograron mantener su empleo vivieron una drástica reducción de las horas de trabajo y de la remuneración (OIT 2021).

El no contar con contrato por escrito o con la protección de la seguridad social —es decir, la situación de informalidad— difumina el vínculo laboral y limita en la práctica la posibilidad de reclamar derechos. Diferentes fuentes notifican asimismo abusos y situaciones de riesgo afrontadas por las trabajadoras del hogar durante la pandemia. Creció el control sobre sus movimientos y se reporta como frecuente su confinamiento en las casas de los empleadores. Esto supuso para las trabajadoras la extensión de sus jornadas, el aumento de la carga de trabajo y la imposibilidad de ver a su familia o disponer de tiempo libre. El lugar de trabajo se transformó además en un riesgo para las trabajadoras, quienes en muchos casos han tenido que hacerse cargo del cuidado de personas enfermas con COVID-19, asumiendo un rol de primera línea en la atención de la pandemia en los hogares, sin contar con las herramientas necesarias para hacerlo en condiciones de seguridad.

Durante los meses de abril y mayo de 2020, la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) realizó una encuesta regional en la que participaron 2 712 trabajadoras del hogar de catorce países, entre la cuales 245 de Perú. Aunque sus resultados no son generalizables por no haberse realizado a partir de una muestra representativa, la información muestra algunas de las principales tendencias de las primeras semanas de la pandemia.

Los resultados de la consulta arrojan que en Perú durante el periodo señalado el 67 por ciento de las trabajadoras fueron despedidas o suspendidas y tan solo un 4,5% por ciento reportó haber permanecido en cuarentena remunerada. La pérdida de los ingresos laborales es particularmente grave para las trabajadoras entrevistadas, ya que para el 89,8% esta es su fuente principal de ingresos. Además, el 59,6% de las trabajadoras que participaron en el estudio, son las únicas o principales sostenedoras de su hogar, por lo cual la pérdida de sus ingresos pone al conjunto del hogar en una situación de inseguridad económica y alimentaria (FITH 2020). Igualmente, reseñable es que para el 92 por ciento de las trabajadoras que respondieron la encuesta su empleo era su única fuente o su fuente principal de ingresos. Además, en el 68 por ciento de los casos ellas eran el único aporte a los ingresos del hogar (FITH 2020a).

2.2. Otros factores a considerar



Con la llegada de la crisis provocada por el COVID-19 se agudizaron los nudos estructurales de la desigualdad de género provocando severos retrocesos en los avances alcanzados durante las últimas décadas. En particular, la pandemia evidenció la centralidad que los cuidados tienen en el funcionamiento de nuestras economías y nuestras sociedades, lo que a la vez también hizo evidente lo insostenible e injusto de su actual organización (CEPAL 2020, ONU Mujeres-CEPAL, 2021).

Los cuidados son actividades que regeneran diaria y generacionalmente el bienestar físico y emocional de las personas. Incluyen las tareas cotidianas de gestión y sostenimiento de la vida, como: el mantenimiento de los espacios y bienes domésticos, el cuidado de los cuerpos, la educación/formación de las personas, el mantenimiento de las relaciones sociales o el apoyo psicológico a los miembros de la familia (ONU Mujeres, 2020)

El cuidado de la familia, tradicionalmente desempeñado de manera no remunerada por las mujeres, también lo ejercen otras mujeres -provenientes de hogares de menores ingresos- de manera remunerada. Esta mercantilización del trabajo del hogar obedece a la incorporación de hombres y mujeres al mercado laboral. De tal modo, el trabajo realizado anteriormente de manera no remunerada por las mujeres pasa a ser sustituido por el trabajo remunerado de otras mujeres.

Los estereotipos de género, los prejuicios respecto al trabajo de cuidado como uno que no requiere de conocimientos técnicos ya que se desarrolla a través de cualidades y habilidades “naturales” de las mujeres, ha contribuido a su desvalorización y ha sido un determinante de la mala calidad del empleo, precarias condiciones laborales y déficit de trabajo decente de las trabajadoras del hogar. La histórica desvalorización del trabajo del hogar, sumado a un marco normativo que otorgaba una menor protección laboral, ha llevado a las muy precarias condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar.

3. PROCESO DE AVANCES EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR A PARTIR DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO OIT N° 189 POR EL ESTADO PERUANO: LEY N° 31047 Y SU REGLAMENTO

En este espacio se expondrán los avances realizados a nivel de ruta normativa y políticas públicas, haciendo énfasis en el proceso de diálogo social en el que se han realizado estos avances.

Se hará énfasis en el proceso de diálogo social, generado a partir de la ley ratificación del Convenio OIT N° 189 que a su vez crea la Mesa de Trabajo para la elaboración y seguimiento del “Plan de Acción de cumplimiento de los Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar 2019-2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”. Producto del trabajo de esta mesa se debatió y construyó el Reglamento de la Nueva Ley N°31047, a partir de los aportes de las organizaciones de trabajadoras y distintos integrantes de la Mesa.

Finalmente, se presentarán cuáles son los nuevos derechos que protegen a las personas trabajadoras del hogar en el marco de los avances anteriormente descritos.

3.1. Evolución de la normativa



La normativa respecto del trabajo del hogar se remonta en el Perú al año 1901, cuando se dictó el primer Decreto Subprefectural respecto al sector. Tuvieron que pasar más de 100 años y numerosas reformas legales para que las personas trabajadoras del hogar lograran el pleno reconocimiento de sus derechos a través de la Ley N° 31047, adoptada el 1 de octubre de 2020. Es recién la modificación legal realizada en 1970, y ampliada en el 2003 hace referencia a su condición de trabajadores, refiriéndose a “los trabajadores del hogar”¹.

En la línea de lo planteado se expone entonces de forma comparativa cómo se ha logrado el conocimiento de derechos plenos para las personas trabajadoras del hogar.

Cuadro N° 01
EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA Y ESTATUS DEL TRABAJO DEL HOGAR EN
EL PERÚ
(Cuadro comparativo)

	Ley N° 27986 (Norma derogada)	Régimen laboral de la actividad privada
Remuneración	No reconoce el derecho al salario mínimo vital al señalar que la remuneración se pacta entre las partes.	Derecho a salario mínimo vital
Vacaciones	15 días de vacaciones pagadas por cada año de servicio	30 días de vacaciones pagadas por cada año de servicio
Pago por trabajo en días feriados	Sobretasa equivalente al 50% de su salario, adicional a la	Sobretasa equivalente al 100% de su salario, adicional a la remuneración del día de trabajo

¹ Se formuló también una crítica al lenguaje, ya que el término “trabajadores del hogar” utiliza el género masculino, a pesar de que se trata de un sector compuesto fundamentalmente por mujeres. Frente a la obligatoriedad del Estado de usar un lenguaje inclusivo (Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres), el uso del genérico femenino o referirse a personas trabajadoras del hogar podría ser más apropiado.



	remuneración del día de trabajo.	
Compensación por tiempo de servicios	La CTS equivale a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios.	Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada reciben, como tope para computar la CTS, el 100% de su remuneración mensual.
Gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad	Gratificaciones por Fiestas Patrias y por Navidad equivalentes al 50% de su remuneración mensual	Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada reciben gratificaciones por Fiestas Patrias y por Navidad equivalentes al 100% de su remuneración mensual.
Indemnización en caso de despido	La ley establece que, por la naturaleza de confianza del trabajo, el empleador/a podrá separar del empleo al trabajador/a 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.	Indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.



Otros reconocimientos	No se hacía mención expresa al reconocimiento de diversas protecciones como: <ul style="list-style-type: none">• Hostigamiento sexual• Derechos Sindicales• Igualdad en el empleo	Se reconocen plenos derechos en diversos temas entre los que se encuentran: <ul style="list-style-type: none">• Hostigamiento sexual• Derechos sindicales• Igualdad en el empleo
------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Un avance importante en el combate a la discriminación de las personas trabajadoras del hogar fue la emisión del Decreto Supremo N° 004-2009-TR en marzo de 2009 que prohíbe a las personas empleadoras obligar a las trabajadoras a usar uniformes en espacios públicos. Se considera como acto de discriminación en contra de las trabajadoras del hogar situaciones en las que el empleador las obligue a usar uniformes, mandiles, delantales o cualquier otra vestimenta identificatoria o distintivo identificatorio en espacios o establecimientos públicos. La lógica detrás de esta normativa es el carácter distintivo y perjudicial que se asocia al uso de un uniforme por parte de una trabajadora del hogar. Es importante mencionar que este decreto está referido específicamente a “*las trabajadoras del hogar*”, lo cual supone un reconocimiento de la mayoritaria presencia de mujeres. La activa movilización de las organizaciones de trabajadoras y sus alianzas con organizaciones de la sociedad civil llevaron a visibilizar este fenómeno. Estas movilizaciones culminaron con una protesta pacífica en las playas de uno de los balnearios más exclusivos de Lima (Asia) en el cual se había “prohibido” el ingreso a la playa de las trabajadoras del hogar en las mismas horas en que los empleadores y sus familiares hacían uso de esta. (Defensoría del Pueblo, 2012).

3.2. El Convenio 189 marca un hito

El Convenio 189 marca un hito en la normativa internacional, al reconocer que sin importar cual sea el lugar de trabajo, los trabajadores y trabajadoras del hogar que se desempeñan en el marco de una relación laboral deben estar bajo la protección de la legislación laboral del país correspondiente. Este instrumento internacional, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2011 busca asegurar los derechos humanos y laborales de todas las personas trabajadoras del hogar, considerando además medidas especiales para proteger aquellas personas que puedan estar expuestas a riesgos adicionales. En ese sentido, dispone la adopción de medidas por parte de los Estados miembros para garantizar el reconocimiento y goce efectivo de los derechos fundamentales en el trabajo, acceso en igualdad de condiciones a la seguridad social, y condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo. El Convenio 189



insta además a los Estados a fijar una edad mínima para el trabajo del hogar, a combatir el trabajo forzoso, la discriminación y a garantizar la libertad sindical.

El Convenio 189 fue adoptado por amplia mayoría de los Estados Miembros de la OIT, el 16 de junio de 2011, durante la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Contó con los votos a favor del Gobierno Peruano y de la representación de los trabajadores, mientras que la delegación de los empleadores no emitió su voto al respecto, por encontrarse ausente en dicha sesión.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) inició tempranamente un proceso de diálogo de consulta tripartita entre el Gobierno, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores, y elaboró informes técnicos respecto a la viabilidad de la ratificación por parte del Perú al Convenio OIT 189.

En este contexto, sometió a consulta del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, órgano tripartito, la ratificación del Convenio OIT 189 por parte del Estado peruano en su Sesión Ordinaria N° 101, realizada los días 23 de febrero y 15 de marzo de 2012, cumpliendo así con el proceso de sumisión establecido por la OIT.

El Sector Trabajador representado por las centrales sindicales que integran el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CGTP, CTP, CUT y CATP²), señaló que habían coincidido en la conveniencia que el Estado peruano ratifique el Convenio OIT 189, razón por la cual, el tema debía ser derivado directamente a los estamentos del Gobierno que corresponda, para el trámite de ratificación. Por su parte, la representación de los empleadores manifestó su disconformidad con la ratificación del Convenio en referencia, pues señalaron que contiene exigencias que no ha previsto la legislación nacional y que de ratificarse podrían menoscabar el pleno empleo formal que se debe impulsar en todo el país, asimismo, sostenían que las labores que desempeñan las trabajadoras del hogar se realizan dentro del ámbito familiar y no persiguen ningún fin de lucro empresarial.

Por su parte, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), y la Defensoría del Pueblo, se pronunciaron a favor de la ratificación del Convenio OIT 189. Además, el 30 de junio de 2014, se constituyó un grupo de trabajo multisectorial integrado por las y los representantes del MTPE y del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH), el cual mediante informe de fecha 16 de agosto de 2014, concluye recomendando la ratificación del Convenio OIT 189.

En el año 2011, el entonces Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (hoy Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables) organizó una Mesa de Trabajo Interinstitucional sobre trabajo del Hogar. Estaba constituida por representantes del Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, organizaciones sindicales, sindicatos y organizaciones privadas. En dicha oportunidad, se acordaron tres puntos como propuestas indispensables de modificatoria de la Ley de trabajadores del hogar: (a) en primer lugar, que los contratos sean celebrados solo de forma escrita, (b) el

² Confederación General de Trabajadores del Perú, Confederación de Trabajadores del Perú, Central Unitaria de Trabajadores del Perú y Central Autónoma de Trabajadores del Perú, respectivamente.



reconocimiento del derecho a la remuneración mínima vital; y (c) el derecho a una jornada laboral de ocho (8) horas continuas o efectivas (Defensoría del Pueblo, 2011).

Las organizaciones de trabajadoras del hogar poseían una larga historia de movilizaciones por sus derechos, que se remontaba por décadas e incluía su activa participación en el proceso fundacional de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) y su participación en el primer congreso, realizado en Bogotá en 1988. Esta trayectoria de lucha se expresó también en el proceso de discusión para la elaboración del Convenio 189 y su posterior adopción por parte de la OIT. En la misma semana en que el Convenio fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, SINTRAHOGARP, en alianza con organizaciones de la sociedad civil organizó un foro nacional con congresistas y trabajadoras del hogar provenientes de distintos departamentos, a fin de dar a conocer el contenido del Convenio y promover su ratificación. Como parte de la estrategia de incidencia política, establecieron entre todas las organizaciones, un pacto de unidad para la ratificación del Convenio 189, y al acto de firma de este pacto, que se realizó en el local de Flora Tristán, se invitó a la ministra de la Mujer y a las cuatro centrales sindicales: CGTP, CUT, CATP, CTP, como una manera de involucrar al conjunto del sector trabajador en este compromiso. El apoyo de organizaciones de la sociedad civil fue, en este proceso, determinante. Se estableció un plan estratégico y se formó una Mesa Técnica, a fin de acompañar a las dirigentas de las organizaciones de trabajadoras del hogar. En esta primera etapa, tuvieron un rol muy activo diversas organizaciones, tales como Colectivo de trabajadores del hogar, ANTRAH, SINTTRAHOL, SINTRAHOGARP, Casa Panchita, CCTH, IPROFOTH. En 2012 la Confederación Sindical de las Américas (CSA) impulsó la campaña 12x12, a fin de promover la ratificación del Convenio en la región. Las organizaciones peruanas se incorporaron a esta campaña, que apoyó el desarrollo de sus actividades de incidencia.

Las movilizaciones de las trabajadoras por la ratificación del Convenio se prolongaron por varios años, durante los cuales se elaboraron materiales de información y sensibilización, se realizaron talleres con trabajadoras y jornadas de movilización pública en demanda por la ratificación del Convenio. En este marco, destacan los numerosos “plantones” de las trabajadoras frente al Ministerio de Trabajo y otros actos públicos para llamar la atención de la opinión pública y las autoridades sobre la necesidad de ratificar el Convenio y adecuar la legislación peruana a los estándares del Convenio. Lograron el apoyo de las centrales sindicales para poner en agenda del Consejo Nacional del Trabajo la ratificación del Convenio, pero esto tampoco avanzó, hasta que una situación política más favorable permitió reponer la propuesta de ratificación. Esto llevó a ambas federaciones, la Federación Nacional de las trabajadoras del Hogar de Perú (FENTRAHOGARP) y la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú (FENTTRAHOP) y sus aliados a realizar un intenso trabajo de cabildeo, visitas y preparación de documentos presentados a los miembros del Congreso, desplegando además una estrategia frente a los medios de comunicación como medio de presión frente al Parlamento.

Paralelamente, ambas federaciones presentaron sus propuestas de reforma legal acorde al Convenio 189 tanto a la Comisión de Trabajo, como a la Comisión de la Mujer del Congreso. Mientras FENTTRAHOP sostuvo un proceso de diálogo fecundo con la Comisión de la Mujer en torno a la propuesta de una nueva Ley, logrando un dictamen



positivo. FENTRAHOGARP por su parte, se concentró en el diálogo con la Comisión de Trabajo en torno a su propuesta de reforma a la ley 27986.

Entre las diversas actividades de incidencia, destacan por ejemplo el Foro Nueva Ley para las Trabajadoras/es del Hogar, que organizó la FENTTRAHOP con candidatos y candidatas de diversos partidos políticos que concluyó con la firma de un acta de compromiso. Así mismo a nivel regional, los sindicatos entregaron el dictamen aprobado en la Comisión de la Mujer y la ruta de cumplimiento del Convenio 189 de la OIT a candidatos y candidatas al congreso.

Las nuevas condiciones políticas ofrecieron mayores oportunidades a las organizaciones para interactuar con el MTPE, así como con los miembros del parlamento. La creación de la Mesa de Trabajo para la elaboración y seguimiento del “Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 - 2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la OIT” contribuyó a generar un espacio de diálogo bipartito relevante.

Paradójicamente, la crisis del COVID-19, que afectó especialmente al trabajo del hogar con un récord histórico de destrucción de puestos de trabajo, fue también un momento propicio para retomar el diálogo y coordinaciones con la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y de la Mujer. Ambas Federaciones acordaron una estrategia de alianzas y la unificación de ambas comisiones, acordando que las propuestas debían unificarse en el marco del Convenio 189.

Las dirigentas de FENTTRAHOP y de FENTRAHOGARP participaron en audiencias que se realizaron en modalidad virtual, un nuevo desafío de aprendizaje y participación y ambas comisiones aprobaron por unanimidad los lineamientos de una nueva Ley. El siguiente paso fue lograr que el dictamen de la Ley se agendara en el Pleno del Congreso. En ese contexto, las organizaciones hicieron campaña a través de redes sociales, desarrollaron reuniones por vía telemática con las bancadas a fin de comprometer su apoyo a la Ley y, a pesar de las limitaciones impuestas por las medidas de confinamiento, lograron convocar a sus bases y mantener una presencia política.

Es necesario destacar el esfuerzo de las organizaciones por superar los desafíos que implicaba mantener la comunicación a través de medios digitales. La brecha digital, que tiene una clara dimensión de género y clase, exigió enormes esfuerzos de aprendizaje y organización, a fin de lograr que todas las afiliadas, incluso aquellas con menores habilidades digitales o sin los recursos para acceder a medios digitales u oportunidades de conexión.

El 05 de septiembre de 2020, el Proyecto de Ley de la Trabajadoras y Trabajadores del Hogar fue debatido y aprobado por el Pleno del Congreso de la República el 5 de septiembre, con 117 votos a favor, 01 voto en contra y 0 abstenciones. Esa abrumadora mayoría es el resultado de todo el esfuerzo desplegado por las organizaciones a lo largo de años y es un reconocimiento a la labor y a la importancia que tiene la organización sindical.

Tras la aprobación, se lanzó la campaña “Vizcarra firme aquí” logrando que el 30 de septiembre el Presidente Vizcarra anunciara la promulgación de la Ley. El 01 de octubre de 2020 fue publicada en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 31047, Ley de la



Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, un triunfo histórico del movimiento organizado de trabajadoras del hogar.

Es importante destacar que, pese a toda la crisis desatada por el COVID-19, la FENTTRAHOP continuó haciendo su labor de seguimiento y gestión a favor de la aprobación de la nueva ley en el marco del Convenio 189; para ello fue necesario que nos adaptemos rápidamente al nuevo reto que significaba el trabajo en confinamiento y la virtualidad.

Como se ha descrito, el proceso tomó sin embargo varios años, durante los cuales se realizaron diversas iniciativas tendientes a promover la ratificación del Convenio.

A esto se agrega que la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (LIO), contemplaba entre sus lineamientos “garantizar un trato no discriminatorio a las trabajadoras del hogar” (artículo 6°, inciso h). Por su parte, el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (PLANIG), aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, ya había previsto la necesidad de modificación de la Ley de Trabajadores del Hogar, a fin de que a este sector de la población le sean garantizados los mismos derechos que a cualquier otro trabajador/a. Por su parte, los planes regionales y municipales de igualdad de oportunidades también incluían medidas y disposiciones para el fomento y protección de las trabajadoras del hogar.

El MTPE, a través de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo emitió en 2018 una opinión técnica a favor de la viabilidad de la ratificación del Convenio OIT 189. El Convenio OIT 189 fue aprobado por el Congreso de la República (mediante Resolución Legislativa) y ratificado por el Presidente de la República (mediante Decreto Supremo). Su depósito en la OIT se realizó el 26 de noviembre de 2018. Perú fue el decimosexto país de la región de América Latina y el Caribe en adoptar este instrumento internacional que fija norma mínima respecto a los derechos de este importante sector. El Convenio 189 entró en vigor en Perú el 26 de noviembre de 2020.

La ratificación del Convenio establece la obligación del Estado de realizar las reformas normativas y adoptar las políticas necesarias para asegurar su cumplimiento. Los órganos pertinentes de control de la OIT hacen un seguimiento a este proceso y realizan comentarios y observaciones respecto a los avances. Se reconoce que estos procesos son graduales, pero se insta a tomar las medidas necesarias que muestran la voluntad política por asegurar el cumplimiento de la norma mínima ratificada.

A la ratificación del Convenio 189 se suman los logros normativos alcanzados en 2020, en medio de la crisis generada por la pandemia: el Decreto Legislativo No.1499 y la Ley No.31.047, que equipara los derechos de las trabajadoras del hogar con las del resto del sector asalariado.

En el contexto de la emergencia sanitaria se le delegaron al Ejecutivo facultades para legislar sobre algunos temas específicos. Esto permitió a la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) plantear un paquete de modificaciones a la ley vigente para las personas trabajadoras del hogar. Las condiciones del momento no permitieron realizar una consulta amplia sobre la norma, pero el hecho de contar con una larga



trayectoria de diálogo hizo posible plasmar en el texto las demandas que las trabajadoras habían expresado.

El Decreto Legislativo N° 1499, publicado el 9 de mayo de 2020, incorporó importantes niveles de protección para el sector del trabajo del hogar, modificando además los principales artículos de la Ley N° 27986 que determinaban condiciones desiguales e inferiores a las que regían para el conjunto del sector privado. Es un antecedente muy relevante de la Ley N° 31047, que recoge la mayor parte de estas modificaciones.

Entre los aspectos más relevantes, el Decreto Legislativo N° 1499 establece lo siguiente.

Respecto al contrato:

- Obligación de contrato escrito con base en un modelo referencial de contrato de trabajo del hogar con la información mínima que debe contener, aprobado, publicado y difundido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- El contrato de trabajo del hogar se registra en el aplicativo web que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- En ausencia del contrato de trabajo escrito y/o de su registro en el aplicativo web, por aplicación del principio de primacía de la realidad se presume la existencia de la relación laboral.”

Respecto a la remuneración:

- No se establece monto mínimo, pero se señala que la remuneración debe ser justa y equitativa, conforme a los parámetros del marco legal vigente.
- Existe la obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento al trabajador/a del hogar en condiciones dignas, equipos de protección, herramientas para la ejecución del servicio, y demás implementos necesarios para garantizar condiciones de seguridad y salud en el trabajo, sin que ninguno de estos forme parte de la remuneración, lo cual implica que no se pueden realizar descuentos por este concepto.
- La remuneración debe ser pagada con una regularidad no mayor a la mensual, ya sea en efectivo o por transferencia bancaria, siempre que exista consentimiento por escrito del/a trabajador/a del hogar, incorporando de este modo la opción de la transferencia bancaria y adecuándose así al enorme incremento de los procesos de digitalización financiera.
- Se exige al/la empleador/a extender una boleta de pago que es firmada por el/la trabajador/a del hogar, a quien debe entregarse una copia, utilizando un formato referencial de boleta de pago elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la información mínima que debe contener.

Edad mínima:

- Fija en dieciocho años la edad mínima para realizar trabajo del hogar.

Ambiente seguro y saludable libre de discriminación y acoso:

- Se prohíbe todo acto de discriminación contra las/los trabajadoras/es del hogar.
- Queda proscrito segregar a espacios exclusivos a quienes trabajan en el trabajo del hogar.



- Se establece que los/as trabajadores/as del hogar tienen derecho a la protección contra la violencia y el acoso en todos los aspectos del empleo y la ocupación, particularmente contra el hostigamiento sexual.

3.3. Ley N° 31047 (2020) y su reglamento

Perú contaba con la Ley N° 27896 de los Trabajadores del Hogar desde 2003. Si bien esta norma había logrado el reconocimiento de algunos derechos, aún persistían brechas. Con el fin de subsanar estas limitantes, en 2020 fue aprobada la Ley N° 31047, y en 2021 su reglamento.

La existencia del Convenio y su posterior ratificación por parte de Perú en 2018 fue un factor clave para impulsar la modificación de una normativa que las organizaciones de trabajadoras habían denunciado como insuficiente. La sola existencia de la norma internacional contribuyó a legitimar las demandas ya existentes de las trabajadoras organizadas, y antes de cumplirse 1 año de la entrada en vigencia del Convenio 189 en Perú, fue aprobada el 1 de octubre de 2020 la Ley 31047 de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

El 1 de octubre de 2020, fue publicado en el diario oficial “El Peruano” la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, cuyo objeto es regular la relación laboral de las personas que realizan trabajo doméstico y se denominan trabajadoras y trabajadores del hogar.

En cuanto a los aspectos generales, la Ley regula el trabajo doméstico prestado a tiempo completo y por horas, con residencia o sin residencia en el lugar de trabajo. Para cualquiera de estas modalidades, individualmente consideradas o combinadas entre sí, se generarán deberes y obligaciones distintas.

Asimismo, el capítulo II establece un contenido mínimo del contrato de trabajo y la obligación del empleador de registrarlo en el MTPE.

El capítulo III, por su parte, fija las reglas sobre la remuneración, horas extras, condiciones de trabajo, la edad mínima de trabajo, la obligación del empleador de emitir y entregar la boleta de pagos con la firma del/la trabajador/a, las gratificaciones y la compensación por tiempo de servicios. El trabajo del hogar ha permanecido por mucho tiempo invisibilizado e infravalorado. Las remuneraciones en el sector han sido reflejo de esta situación: el limitado valor que socialmente se le ha asignado ha implicado bajos salarios y escasa protección mediante mecanismos como el salario mínimo. Con el fin de enmendar esta situación, el Convenio núm. 189 insta a los Estados a “adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se benefician de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo”.

El capítulo IV señala las disposiciones sobre jornada de trabajo, descansos remunerados y las facilidades para el acceso a la formación educativa básica, técnica o profesional. La definición del tiempo de trabajo es esencial para todas las personas trabajadoras; esto es: contar con una jornada laboral que no exceda los parámetros diarios y semanales establecidos por las normas internacionales del trabajo, con tiempo de descanso semanal suficiente, con derecho al pago de horas extra o con vacaciones remuneradas es esencial para la salud, el descanso y el ocio. En el pasado, el tiempo



de las trabajadoras del hogar estaba casi de manera exclusiva al servicio de quienes las contrataban. Actualmente, en cambio, en América Latina y el Caribe muchos países establecen una jornada laboral para las trabajadoras del hogar similar a la jornada ordinaria del resto de trabajadoras y trabajadores. En ese sentido, además, la Ley equipara el número de días de vacaciones. En esa línea también, el capítulo V se encarga del régimen de extinción del vínculo laboral; el capítulo VI, de las agencias privadas de empleo y el capítulo VII, de las relaciones colectivas.

Finalmente, el capítulo VIII, de la prohibición de actos discriminatorios, protección de la maternidad y la prevención y sanción del hostigamiento sexual, por otro lado, capítulos IX, X, XI, establecen normas referidas a la seguridad y salud en el trabajo, migración laboral e inspección laboral, respectivamente.

Cuadro N° 02
COMPARACIÓN ENTRE LA LEY N° 27986 Y LA LEY N° 31047 CON SU
REGLAMENTO
(Cuadro comparativo)

DERECHOS	LEY N° 27986 (Norma derogada)	LEY N° 31047 Y SU REGLAMENTO (Norma vigente)
-----------------	------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------

Contrato	Puede ser verbal o escrito.	Debe ser por escrito, información mínima contenida en modelo.
Registro	-	Registro obligatorio
Remuneración	Acordada entre las partes, no hay mínimo (*)	No puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital
Jornada	8 horas diarias o 48 horas semanales	Se mantiene igual. Corresponde a la norma del régimen general del sector privado
Vacaciones	15 días de vacaciones por cada año trabajado (*)	30 días de vacaciones por cada año trabajado, equiparando al régimen general
Gratificaciones (2 veces al año)	Equivalente al 50% de la remuneración mensual (*)	Equivalente a 1 remuneración mensual, equiparando al régimen general



CTS	Equivalente a 15 días de remuneración por año de trabajo (*)	Equivalente a un doceavo de la remuneración computable, equiparando al régimen general
Sobre tasa días feriados	Sobretasa de 50% del valor de la remuneración diaria (*)	Sobretasa del 100% del valor de la remuneración diaria, equiparando al régimen general
Horas Extra	No está reconocido este derecho.	Voluntarias. 2 primeras horas con sobre tasa de 25% y el resto 35%, equiparando al régimen general
Edad Mínima		18 años
Seguridad social Salud	Afiliación obligatoria	Afiliación obligatoria
Seguridad Social Pensiones	Afiliación obligatoria	Afiliación obligatoria
Descanso semanal	24 horas continuas	24 horas continuas o 1 día
Descanso diario	-	-
Derechos colectivos	No están reconocidos.	Se garantizan los derechos colectivos, equiparando al régimen general.

(*) El asterisco indica que el sector de trabajo del hogar estaba regido respecto a estos derechos por una normativa que les otorgaba menores derechos que al resto de las personas asalariadas.

3.4. Reglamento

La Ley entrega un mandato al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) para elaborar en un plazo no superior a 90 días, el Reglamento de la Ley. El Reglamento es una herramienta crucial para garantizar que se cumpla con lo que establece la Ley, operativizándola y garantizando que su espíritu se haga realidad. Establece precisiones, clarifica obligaciones y explicita derechos. El Reglamento es una herramienta de la mayor importancia para garantizar el cumplimiento del espíritu del Convenio 189 e incorporar los aspectos referidos a los derechos laborales y su protección dispuestos para los trabajadores en general (a través del Régimen de la actividad privada), pero adaptándolos a la naturaleza de la relación laboral del trabajo remunerado del hogar.

En cuanto a los aspectos específicos que involucran la labor del MTPE, el artículo 5 de la Ley establece que el sector debe aprobar un aplicativo web para el registro de los contratos de trabajo del hogar. Por otra parte, el artículo 5 y el 8 disponen que el sector



apruebe, publique y difunda el modelo referencial de contrato de trabajo doméstico y boleta de pagos, respectivamente. Respecto a las agencias privadas de empleo doméstico, el artículo 14 fija la obligación del MTPE de controlar y hacer seguimiento a las agencias de empleo, debiendo exigir su registro obligatorio de acuerdo a lo establecido por normas de la materia, así como emitir las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento y prevenir supuestos de explotación o trata laboral. En cuanto a la promoción de la libertad sindical, el artículo 15 establece que el sector implementará medidas de promoción y fomento y un registro de empleadores y de las personas que realizan trabajo doméstico.

Asimismo, el MTPE, en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, difunden los derechos reconocidos en la Ley (artículo 16); en coordinación con sectores involucrados, crea mecanismos de prevención de la discriminación y explotación (Tercera Disposición Complementaria Final); paralelamente, en coordinación con la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, en un plazo no mayor a noventa (90) días de publicada la Ley, implementa el registro de empleadores, trabajadores y agencias de empleo, y un sistema de registro de contratos de trabajo doméstico y emisión de boletas de pago (Cuarta Disposición Complementaria Final); el MTPE informará anualmente a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y a la Comisión de Mujer y Familia del Congreso de la República, en la segunda quincena de marzo de cada año, el detalle del cumplimiento de la Ley (Quinta Disposición Complementaria Final). Finalmente, el MTPE, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la Superintendencia Fiscalización Laboral, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria y las organizaciones sindicales representantes de las personas trabajadoras del hogar conformarán la Mesa de Trabajo para promover el Cumplimiento de los Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar (Octava Disposición Complementaria Final).

En vista de la variedad de disposiciones que merecen ser reglamentadas, esta Dirección convino en convocar a los diferentes sectores de la sociedad civil, organizaciones sindicales, entidades públicas y a distintas direcciones y oficinas del MTPE, con la finalidad de contar con su apreciación técnica y propuestas normativas. Estas fueron concretadas con distintas reuniones virtuales.

El proceso de fortalecimiento de la propuesta reglamentaria durante la etapa de diálogo social con las organizaciones sindicales de trabajadoras/es del hogar, se realizó con la validación sectorial correspondiente

De este modo, tras efectuar la consolidación de los aportes recibidos con motivo de la pre publicación de la propuesta reglamentaria, desde la DPPDFL se formularon propuestas que buscaron fortalecer el contenido reglamentario con la finalidad de garantizar la adecuada protección de los derechos de las/os trabajadoras/es del hogar, en el marco a lo señalado en la Ley N° 31047 y en el régimen laboral general de la actividad privada.

Contenido de la versión final del Reglamento

Producto del intercambio de posiciones y recepción de propuestas normativas, y el trabajo conjunto de actualización y validación con el cuerpo de asesores del



Viceministerio de Trabajo, la versión final del Reglamento aborda la siguiente estructura y contenido:

1. Capítulo I: Aspectos generales. El artículo 1 determina el objeto de la norma y recoge los instrumentos jurídicos de aplicación e interpretación. Por su parte, el artículo 2 engloba la lista de definiciones operativas (trabajo doméstico, persona empleadora del hogar y persona trabajadora del hogar - y sus exclusiones-). En este capítulo también se han incluido los principios que sirven como base para la aplicación e interpretación del reglamento. Estos principios han sido trabajados gracias al aporte de las organizaciones de trabajadoras del hogar, direcciones competentes del MTPE, así como también la consultoría externa de OIT y Eurosocial con quienes se sostuvo diversas reuniones de trabajo.

Los principios incluidos dentro del reglamento son los siguientes: 1. Principio de igualdad de trato y no discriminación. 2. Principio de primacía de la realidad. 3. Principio de interpretación favorable a la persona trabajadora. 4. Principio de irrenunciabilidad de derechos. 5. Principio de asociación y libertad sindical. 6. Principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso. 7. Principio de un ambiente laboral libre de violencia. 8. Principio de bilateralidad. 9. Principio de proporcionalidad.

Finalmente, se han detallado las distintas formas de prestación del trabajo del hogar (la cual debe ser acordada en el contrato de trabajo). Estas son:

- a. Con residencia en el hogar a tiempo completo.
- b. Con residencia en el hogar a tiempo parcial.
- c. Sin residencia en el hogar a tiempo completo.
- d. Sin residencia en el hogar a tiempo parcial.

2. Capítulo II: El contrato de trabajo del hogar. Este apartado señala que el contrato de trabajo doméstico se presume a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario y que debe ser celebrado por escrito. También establece la obligación de la que el contrato se firme por duplicado y que se deba registrar en el aplicativo web que aprueba el MTPE en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles de celebrado. Debe quedar claro que ante la ausencia del contrato de trabajo del hogar por escrito o de su registro, por aplicación del principio de primacía de la realidad, el mismo que ha sido incorporado al presente reglamento, la relación laboral se presume a plazo indeterminado.

El último artículo de este capítulo incluye el contenido mínimo obligatorio del contrato de trabajo, el mismo que parte de lo establecido por la Ley.

3. Capítulo III: Registro del trabajo del hogar. Este capítulo detalla la composición del sistema y los niveles de administración y rectoría que ejercerán el MTPE y SUNAT sobre este. Se detalla la obligación de registrar el trabajo doméstico, sus reglas -aplicables a la persona empleadora-, modificación de datos, baja del registro y la obligación de entrega de la constancia de la realización de estas acciones. Mientras tanto, el artículo 6 establece las competencias del MTPE y SUNAT para el cambio o actualización de información en la plataforma electrónica de registro.



Para un mejor entender, se brinda a continuación el detalle de cuáles serían las labores que cumpliría cada entidad:

MTPE

- Aprobar el aplicativo web para el registro de los contratos de trabajo (artículo 5 de la Ley)
- Controlar y hacer seguimiento de las agencias de empleo a través de un registro obligatorio (artículo 14).

MTPE y SUNAT

- Implementar los registros de las personas trabajadoras del hogar, empleadores y de agencias privadas de empleo doméstico (4DCF, literal a).
- Diseñar e implementar un sistema para la inscripción del contrato de trabajo doméstico (4DCF, literal b).

Propuesta reglamentaria

Obligaciones del MTPE

Administrar y gestionar el buen funcionamiento del aplicativo web

- Transferir a la SUNAT la información sobre el registro de trabajadores/as y empleadores/as del hogar y las bajas que se den en esta.
- Realizar la carga de la información que a SUNAT le transfiera (cumplimiento de obligaciones de seguridad social – ONP y EsSalud).

Obligaciones de la SUNAT

- Enviar la información depurada (sin contar con las personas que en la RENIEC figuren como fallecidas) de su registro para la carga inicial de la información en el nuevo aplicativo web.
- Enviar la información al MTPE del cumplimiento de obligaciones de seguridad social – ONP y EsSalud).

Finalmente debe mencionarse que, en el presente reglamento, se ha establecido la obligación de crear una plataforma unificada de registro de trabajadoras del hogar en coordinación con SUNAT.

La justificación de la creación de una plataforma unificada se sostiene en los siguientes argumentos:

a) En el 2019, hay un giro importante en la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar: la suscripción y entrada en vigencia del Convenio N° 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Concretamente, el artículo 7 del Convenio establece el deber de los Estados –como el Perú- a adoptar medidas *“para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, **de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos** en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos”* (énfasis agregado).



b) Con esta obligación asumida, en mayo del 2020, se publicó el Decreto Legislativo N° 1499, que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID – 19, cuya Primera Disposición Complementaria Modificatoria incorporó a la Ley N° 27986, Ley de los trabajadores del hogar, la suscripción de contratos de trabajo del hogar por escrito y la obligación de registrarlo en el aplicativo web que el MTPE apruebe.

c) Aunque positiva, esta medida provocó, en los hechos, la duplicidad de registros de trabajadoras del hogar: la administrada por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), para efectos previsionales y de salud, y la recién implementada por el MTPE.

d) Frente a esta situación, la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, dispuso en la Cuarta Disposición Complementaria Final que ambas instituciones implementen *“los registros de las personas trabajadoras del hogar, empleadores y de agencias privadas de empleo doméstico”* y el diseño e implementación de *“un sistema para la inscripción del contrato de trabajo doméstico y emisión de las boletas de pago por los empleadores”*.

e) Con ánimo concertador y con criterio de eficiencia hacia la ciudadanía, el MTPE plantea la creación de una plataforma web que permita a los administrados y administradas cumplir con la obligación de registro de los contratos de trabajo del hogar en esta única herramienta, y, a la vez, tengan la facilidad de emitir las respectivas boletas de pago. Gracias a ello, el Estado contará con la información necesaria sobre las personas trabajadoras del hogar, así como de sus personas empleadoras, sobre la base de los contratos registrados. Por otra parte, estos datos almacenados serán el primer peldaño en el esfuerzo de formalización, y darán pie, en un segundo momento, al cumplimiento de las obligaciones sociales de la persona empleadora del hogar.

f) Para el este último objetivo, el MTPE transmite en línea a la SUNAT la información de las personas empleadoras del hogar y de las personas trabajadoras del hogar inscritas, así como la información sobre las modificaciones, actualizaciones y bajas producidas en dicho registro, según se estipula como Disposición Complementaria Final del Reglamento.

Por otra parte, como Disposiciones Complementarias Transitorias se fija el mecanismo de carga de la información para la puesta en marcha de la plataforma web en un plazo de 120 días hábiles; así como, se dispone que la SUNAT realice la adecuación de su normativa interna a la nueva plataforma web. Y, finalmente, se plantea las reglas de coexistencia temporal del Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes a cargo de la SUNAT y el Registro de Contrato de Trabajo a cargo del MTPE, hasta la implementación de la plataforma web.

4. Capítulo IV: Pago de remuneración y regulación de condiciones de trabajo. Este capítulo desarrolla los alcances de la remuneración; en particular, la base de cálculo para las personas trabajadoras del hogar que laboren menos de cuatro horas diarias en promedio a la semana. También se establecen los lineamientos para la manifestación



de voluntad de la persona trabajadora para el pago de la remuneración por transferencia bancaria. Finalmente se incorporan las consecuencias al incumplimiento del pago oportuno de la remuneración.

5. Capítulo V: Gratificaciones legales. En este capítulo se desarrolla las reglas generales y particulares para el cálculo, oportunidad y modalidad de pago de las gratificaciones. Asimismo, la consecuencia sobre este derecho en los casos de vínculos laborales extintos, pero que hayan acumulado un mes de labores; así como el pago de la gratificación trunca.

6. Capítulo VI: Compensación por tiempo de servicios. En este capítulo se establecen la cuantía, plazos de depósito, el cálculo del beneficio trunca, comunicación del depositario, la remuneración computable, intangibilidad e inembargabilidad, la prohibición del traslado del cobro de comisiones financieras, entrega de constancia de cese, retiro y aplicación supletoria, respectivamente.

7. Capítulo VII: Jornada de trabajo y descansos remunerados. En este capítulo se establecen las estipulaciones de fijación y modificación de jornada de trabajo, tiempo de refrigerio, trabajo extraordinario, feriados y el descanso diario de las personas trabajadoras del hogar con residencia en el hogar. También se ha desarrollado el derecho al descanso vacacional anual, así como las facilidades que deben establecerse para el ejercicio del derecho a la educación.

8. Capítulo VIII: Extinción del vínculo laboral. Este capítulo regula la extinción del vínculo laboral por renuncia, así como la extinción del vínculo laboral por despido y los actos de hostilidad equiparables al despido, señalando que estos son los establecidos en el artículo N° 30 de la LPCL en lo que le sea aplicable [1]. Finalmente, se señala la aplicación supletoria del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en lo relacionado a la extinción del vínculo laboral no previsto en el Ley y/o el Reglamento.

9. Capítulo IX: Relaciones Colectivas. En este capítulo se precisa que las personas trabajadoras del hogar gozan del derecho a la libertad sindical, así como el derecho a la negociación colectiva y huelga. En ese sentido es que el MTPE promoverá el fortalecimiento de organizaciones sindicales de personas trabajadoras del hogar, así como la asociación y creación de gremios de empleadores.

En este capítulo también se protege la estabilidad laboral de la persona trabajadora del hogar sindicalizada y se establece la aplicación supletoria de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, así como sus normas complementarias y reglamentarias en lo que le sea aplicable.

10. Capítulo X: Protección de derechos fundamentales. Este fija la prohibición de todo tipo de discriminación en el trabajo del hogar. Es así que se establece la intervención articulada del MTPE, el MIMP, MINJUSDH, Defensoría del Pueblo, Ministerio de Educación, Ministerio del Interior, Ministerio de Cultura y otras entidades en el ámbito de su competencia. Se establece también la obligación de SUNAFIL de



remitir reportes semestrales de casos de discriminación a su cargo a la Comisión Nacional contra la Discriminación - CONACOD del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Finalmente, se ha establecido la especial protección que debe brindarse a la maternidad, la libertad sindical, la prohibición del trabajo infantil, el trabajo forzoso, así como la importancia de las capacitaciones en estos temas.

11. Capítulo XI: Prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo doméstico. En este capítulo se establecen reglas especiales referidas a los mecanismos de prevención del hostigamiento sexual en el trabajo doméstico, investigación y sanción del hostigamiento sexual a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, las acciones judiciales frente al hostigamiento sexual y la participación de las organizaciones sindicales y aplicación supletoria, respectivamente

12. Capítulo XII: Seguridad social en el trabajo del hogar. En este capítulo se establece que la persona trabajadora del hogar es afiliada a EsSalud cuyo aporte equivale al 9%. Se señala que la base de cálculo no puede ser menor a la Remuneración Mínima Vital.

Se ha previsto también que la persona trabajadora del hogar que tiene dos o más personas empleadoras tendrá el derecho a que el aporte se realice por cada una de sus personas empleadoras.

13. Capítulo XIII: Seguridad y salud en el trabajo del hogar. En este capítulo se establece que la persona trabajadora del hogar tiene derecho a un entorno seguro y saludable.

Es así que se ha señalado que la persona empleadora del hogar asume las consecuencias económicas y legales de los accidentes de trabajo y enfermedades que sufra la trabajadora en el desempeño de sus funciones, aplicándose así el principio de responsabilidad establecido en el artículo II del Título Preliminar de la Ley N°27983, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

14. Capítulo XIV: Migración laboral protegida. En este capítulo se establece que las personas extranjeras inmigrantes y refugiadas que sean personas trabajadoras del hogar tienen los mismos derechos y deberes de una persona trabajadora del hogar nacional. En consecuencia, no es aplicable el artículo 4 del Decreto Legislativo N°689 para la contratación de trabajadores extranjeros para el caso de las personas trabajadoras del hogar.

15. Disposiciones complementarias finales. En estas disposiciones se establece los siguientes tópicos:

- La incompatibilidad de percepción simultánea de beneficios similares.
- Aprobación de modelos o formatos referenciales.
- Intercambio de información entre el MTPE y la SUNAT en virtud del registro unificado.



- La actualización y difusión del sistema de liquidación de beneficios sociales del trabajo del hogar, así como la asistencia técnica a las Direcciones Regionales o Gerencias Regionales.
- Promoción y protección de la libertad sindical.
- Normas complementarias sobre la promoción de la igualdad y no discriminación en coordinación con el MIMP y el MINCUL, así como la realización de campañas de difusión y sensibilización para las trabajadoras del hogar en las lenguas originarias del país.
- Normas complementarias para la protección de la maternidad.
- La aplicación supletoria de los mecanismos de protección del hostigamiento sexual en el trabajo del hogar y el compromiso del MTPE de capacitar y difundir información diversa sobre los mecanismos de prevención y protección contra el hostigamiento sexual laboral, acoso sexual u otras formas de violencia en el trabajo del hogar.
- Por último, se establece el compromiso de crear normas complementarias en seguridad social, así como la aplicación supletoria de las normas en materia de agencias privadas de empleo de trabajo del hogar, así como el compromiso de crear normas complementarias en materia de agencias privadas empleo. Así como también la aplicación supletoria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

16. Disposiciones complementarias transitorias. En estas disposiciones se establece que la compensación por tiempo de servicios que no haya sido pagada al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio a la fecha de entrada en vigencia de la Ley se deposita en la entidad elegida por la persona trabajadora del hogar y que se puede establecer un cronograma de pagos que no puede exceder diciembre del 2023, siendo la remuneración computable para este caso la recibida por la persona trabajadora del hogar antes de la entrada en vigencia de la Ley.

Finalmente se establece que en 120 días hábiles se podrá en funcionamiento la plataforma web de registro del trabajo del hogar en coordinación con la SUNAT luego del intercambio de información respectivo, para lo cual SUNAT realizará un proceso de carga inicial de información tomando como base la información obtenida del Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar y Trabajadores del Hogar y Derechohabientes que se encuentra a cargo de la SUNAT, así como del Registro de Contratos de Trabajo del hogar que se encuentra a cargo del MTPE. Es importante mencionar que mientras se implemente el registro unificado se ha dispuesto que se mantengan los plazos establecidos en los registros diferenciados vigentes del MTPE y SUNAT respectivamente.

3.5. Diálogo Social

Un elemento a destacar ha sido el proceso altamente participativo que se ha logrado instalar en Perú, dando lugar a la creación de mecanismos institucionales de consulta con las organizaciones de trabajadoras del hogar, lo cual ha redundado en la alta legitimidad que se ha logrado en el proceso de reforma normativa. La Ley para ratificar el C189 establecía la creación de un grupo de trabajo de naturaleza temporal denominado Mesa de Trabajo para la elaboración y seguimiento del “Plan de Acción de



cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 - 2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la OIT” (Mesa de Trabajo TH). La Secretaría Técnica de la Mesa de Trabajo fue asignada a la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL) de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE, la cual está a cargo de coordinar las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos y funciones de la Mesa de Trabajo.

La Mesa de Trabajo TH, creada en enero de 2019 la cual culminó sus labores al haberse cumplido el objetivo para el cual fue creada. Desde su creación en enero del año 2019 y a la fecha del presente reporte (junio 2021), la Mesa de Trabajo TH ha sesionado en dieciséis (16) oportunidades.

Su conformación fue la siguiente:

- El/la Viceministro/a de Trabajo, quien la preside;
- Un/a representante del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral;
- El/la Director/a General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo;
- El/la Director/a de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales;
- Un/a representante de la Dirección General de Trabajo;
- Un/a representante de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral;
- Un/a representante de la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo;
- Un/a representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana;
- Un/a representante de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL);
- Un/a representante del Seguro Social de Salud (ESSALUD);
- Un/a representante de cada una de las centrales sindicales que integran el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Un/a representante de cada una de las Federaciones de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.

Además de sus integrantes, la Mesa incorporó organizaciones invitadas de la sociedad civil las cuales fueron: (IPROFOTH, ANTRAH, CASA DE PANCHITA, SINTTRAHOL, SINTRAHOGARP, CCTH, JOC PERÚ)

Las funciones de la Mesa de Trabajo TH eran las siguientes:

- a) Liderar el proceso participativo en las diferentes etapas para la formulación del “Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 – 2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la OIT”.
- b) Realizar un diagnóstico sobre la problemática de las trabajadoras y los trabajadores del hogar, que coadyuve a la elaboración del “Plan de Acción de



cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 – 2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la OIT”.

- c) Proponer medidas para mejorar las condiciones laborales de este colectivo, en el marco del Convenio 189 de la OIT.
- d) Realizar reuniones de coordinación con organizaciones de la sociedad civil y/o profesionales especializados en la materia, nacionales o internacionales.
- e) Elaborar la propuesta del “Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 – 2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la OIT”.
- f) Elaborar reporte de cumplimiento del “Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 – 2021, con periodicidad semestral y anual, los cuales serán remitidos al Despacho Viceministerial de Trabajo.

El objetivo general del Plan de Acción adoptado por la Mesa fue “Mejorar el cumplimiento de los derechos laborales e incrementar la cobertura de seguridad social de los/as trabajadores/as del hogar, en el marco de las disposiciones establecidas en el Convenio 189 de la OIT”, fijando como objetivos específicos:

- Promover la formalización de los/as trabajadores/as del hogar, a través del fortalecimiento de su empleabilidad y de los sistemas de registros e información de empleadores y trabajadores/as del hogar.
- Promover y difundir el cumplimiento de los derechos fundamentales laborales de los/as trabajadores/as del hogar.
- Promover los mecanismos de denuncia y fiscalización para el cumplimiento de los derechos laborales de las/os trabajadoras/es del hogar.

Sin embargo, los avances normativos en medio de la pandemia, dieron un giro al trabajo de la Mesa, abocándose a partir de octubre de 2020 a la discusión de la Reglamentación de la Ley 31047, a través de los siguientes pasos:

1. Celebración de la 10° sesión virtual de la Mesa de Trabajo TH: Realizada el 6 de octubre de 2020, en la que se tuvo como tema de agenda la presentación de la nueva Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, comentarios al contenido de la norma a cargo de la OIT y de SUNAFIL, así como la presentación del cuadro de artículos que requieren reglamentación.
2. Etapa de revisión y consolidación de comentarios: La cual duró del 7 al 14 de octubre de 2020 recibándose diversos comentarios de organizaciones sindicales, asociaciones, sociedad civil y la academia.
3. Celebración de la 11° sesión virtual de la Mesa de Trabajo TH: Realizada el 6 de noviembre de 2020 en la que se dio cuenta de los aportes y comentarios recibidos.
4. Publicación de la Resolución Ministerial N.º 293-2020-TR: Se pre-publicó el proyecto de Reglamento para recibir aportes de la ciudadanía y actores interesados durante el plazo del 16 al 26 de diciembre de 2020.



5. Además de recibirse los aportes, a pedido expreso de las organizaciones de trabajadoras del hogar, entre el 24 y 29 de diciembre de 2020 se celebraron reuniones bilaterales con la Federación de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Remunerados del Perú – FENTRAHOGARP y con la Federación de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú – FENTTRAHOP, a fin presentar y aprobar un cronograma ad hoc de sesiones complementarias de revisión del Reglamento, lo que se aprobó en la 12° sesión virtual de la Mesa de Trabajo TH realizada el 29 de diciembre de 2020;
6. En cumplimiento del cronograma acordado con las federaciones de trabajadoras del hogar, se realizaron tres (3) sesiones de la Mesa de Trabajo TH durante enero y febrero de 2021 para la revisión del Reglamento de la Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar los días 12 de enero de 2021

Es importante destacar que las sesiones realizadas desde octubre de 2020 contaron con una masiva participación de trabajadoras del hogar de todo el país, que se incorporaban por vía virtual.

En total, entre octubre del 2020 y febrero del 2021, se realizaron seis (6) sesiones de la citada Mesa de Trabajo TH, además de reuniones bilaterales, con la finalidad de fortalecer el proceso de reglamentación de la Ley. Cabe destacar que, también participaron las diversas dependencias del MTPE en la revisión técnica de las materias de sus competencias, así como otros entes rectores de cada uno de los temas comprendidos en la propuesta reglamentaria. Además, las sesiones contaron con la participación de la Defensoría del Pueblo, de la OIT y de EUROsociAL+, quienes brindaron aportes y cumplieron el rol de veedores.

El proceso de elaboración del Reglamento de la Ley 31047 sobre trabajo del hogar se llevó a cabo a través de un proceso de consulta y diálogo con las organizaciones de trabajadoras del hogar, permitiendo que se recogieran sus voces y se recibieran sus aportes, a fin de asegurar que el reglamento reflejara el espíritu de la Ley y del Convenio 189. Lo logrado en el Perú a través de este proceso de diálogo entre el estado y las organizaciones sindicales es un modelo para establecer mecanismos de protección para las trabajadoras del hogar que puede replicarse a nivel internacional. Adelinda Diaz, secretaria general de la Federación nacional de trabajadoras del hogar de Perú (FENTRAHOGARP) señalaba que “Para nosotros es un avance histórico haber sido incorporadas dentro de la Ley General de los trabajadores de la actividad privada. Esto hubiera sido imposible sin una Mesa Sectorial con el gobierno y una alianza con los equipos técnicos del Ministerio de Trabajo. Porque ustedes saben que cuando no tenemos el poder es muy difícil alcanzar nuestras expectativas”

Resulta relevante también mencionar la importancia que tuvo la pre-publicación del proyecto de Reglamento de la Ley N ° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, en la medida que así se refuerza su legitimidad a través de los mecanismos de diálogo social, y se da cumplimiento al compromiso asumido por la Alta Dirección en la décimo primera sesión ordinaria de la Mesa.

Los aportes realizados por las distintas instituciones enlistadas han sido ordenados en base a los temas que fueron tratados posteriormente en la Mesa de Trabajadoras y



Trabajadores del Hogar, mientras que los aportes realizados por la ciudadanía constan también constan como documento adjunto. No obstante, a continuación, se brinda detalle en cuadro consolidado de los temas tratados por cada institución o asociación:

Además, se establecieron canales para recibir aportes de la sociedad civil:

Comentarios sobre instituciones y asociaciones

1. Defensoría del Pueblo
2. Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Del Empleo (CNTPE)
3. Comentarios del representante del MINJUSDH ante el Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo (CPETI)
4. EUROSOCIAL
5. Organización Internacional del Trabajo (OIT)
6. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)
7. FENTTRAHOP
8. FENTRAHOGARP
9. Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT)
10. Asociación Grupo de Trabajo Redes (AGTR)
11. Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar (ANTRAH)
12. Agencia de Empleos “La Casa de Panchita”
13. Nanas & Amas

Reuniones adicionales con FENTTRAHOP y FENTRAHOGARP

En el marco de continuar impulsando el diálogo social con las organizaciones de Trabajadoras del Hogar que forman parte de la Mesa de Trabajo de Trabajadoras y trabajadores del hogar que conduce el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se realizó una reunión de trabajo con FENTTRAHOP el cual tuvo como punto de agenda esclarecer sus dudas con relación al proceso de reglamentación de la Ley N°31047, Ley de trabajadores y trabajadoras del hogar. La reunión se llevó el día 23 de diciembre del 2020, a las 3:00 p.m. mediante Google Meet (<http://meet.google.com/tqx-ovhe-eyp>).

Se realizó una reunión de trabajo con FENTRAHOGARP el cual tuvo como punto de agenda esclarecer sus dudas con relación al proceso de reglamentación de la Ley N°31047, Ley de trabajadores y trabajadoras del hogar. La reunión se llevó el día 29 de diciembre del 2020, a las 12:00 p.m. mediante Google Meet.

4. IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 31047

En este capítulo, brindaremos detalles de las acciones en curso que se encuentran enmarcadas en la implementación de la nueva normativa en materia de trabajadoras del hogar.

La OIT (2021) en su informe mundial “*El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189*”, señala que las fuentes de la informalidad en el sector del trabajo del hogar son tres: la exclusión de la legislación laboral y de la seguridad social, la falta de aplicación o cumplimiento de dichas leyes, y



los niveles insuficientes o inadecuados de protección legal. El informe mundial mide el porcentaje de trabajadoras y trabajadores domésticos informales por brechas legales y quienes lo están por brechas en la aplicación de la normativa. En América Latina y el Caribe, tan solo el 7 por ciento de las trabajadoras del hogar que se encuentran en la informalidad están en esa situación por la ausencia de cobertura legal. El 93 por ciento restante lo está debido a la falta de aplicación de la normativa. Esto indica que el marco normativo que reconoce y protege el conjunto de los derechos de las trabajadoras del hogar es condición necesaria, pero no suficiente para el pleno goce de estos derechos. De ahí la importancia de diseñar políticas y planes, en un marco de diálogo social, para la efectiva implementación de la Ley.

4.1. Creación e instalación del Grupo de Trabajo Multisectorial “Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar”

Mediante Resolución Ministerial N° 208-2021-TR, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 27 de octubre del 2021, se aprobó la creación del Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza permanente, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, denominada “Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar”.

Al respecto, debemos mencionar que la creación de dicha Mesa de Trabajo se rige a lo dispuesto en la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar aprobada el 01.10.2021 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2021-TR publicado el 17.04.2021 las cuales son compatibles con el Convenio N° 189 de la OIT, ratificado por el Perú en el 2018 y vigente desde el 26 de noviembre del 2019, el cual señala: *Asegurar para las trabajadoras y los trabajadores del hogar condiciones de empleo equitativas y decentes, y protección efectiva contra toda forma de abuso, no discriminación, el derecho a la libertad sindical entre otros derechos que equiparan en condiciones a las de cualquier otro trabajador.*

Esta Mesa de Trabajo de carácter multisectorial es el espacio de diálogo social en el cual se puede discutir la implementación de políticas y acciones a favor de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar, en el marco de la revaloración social del trabajo del hogar; y, en articulación con los sectores competentes y organizaciones sindicales, de conformidad con la octava disposición complementaria de la Ley 31047 Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.

El artículo 1° de la mencionada Resolución Ministerial establece su creación y el artículo 2° menciona su objetivo *“promover el cumplimiento de los derechos de las y los trabajadores del hogar dispuesto en la Ley 31047 y su reglamento.*

Asimismo, el artículo 3° establece la conformación de la Mesa de la siguiente manera:

- a) Un/a representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien la preside.
- b) Un/a representante del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el representante es el titular del Viceministerio competente.



- c) Un/a representante de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, el representante es el respectivo Intendente.
- d) Un/a representante de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, el representante es el respectivo Intendente.
- e) Un/a representante de cada una de las centrales sindicales que integran el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.
- f) Un/a representante de cada una de las Federaciones de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.

El artículo 4° de la normativa señala las funciones de la Mesa de Trabajo:

- a) Realizar un estudio anual sobre la situación de las personas trabajadoras del hogar, así como participar en estudios que propongan alternativas de solución para abordar la problemática identificada en el diagnóstico situacional.
- b) Realizar informes semestrales de seguimiento al cumplimiento de la normativa vinculada a las personas trabajadoras del hogar.
- c) Elaborar y aprobar un cronograma anual de actividades de la Mesa de Trabajo a ejecutarse en coordinación con las organizaciones representativas y entidades públicas participantes.
- d) Elaborar y aprobar el plan de actividades a realizarse por el día de las personas trabajadoras de hogar cada 30 de marzo.

La Mesa de Trabajo Multisectorial sesiona una vez al mes de manera ordinaria.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 6° de la Resolución Ministerial N° 208-2021-TR, la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ejerce la Secretaría Técnica de la Mesa de Trabajo, y tiene entre sus funciones:

- a) Brindar asistencia y apoyo técnico y administrativo a la Mesa de Trabajo.
- b) Convocar a sus integrantes.
- c) Llevar el registro de los acuerdos adoptados,
- d) Custodiar toda la documentación que se genere durante su vigencia y coordinar todas las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos y funciones de la Mesa de Trabajo.
- e) Otras que le asigne la Presidencia, en el marco de sus funciones y para el logro del objetivo establecido en la Resolución Ministerial N° 208-2021-TR.

La mesa de trabajo ha sesionado desde su creación en 4 oportunidades, de manera mensual, conforme lo establece la normativa y contará con un Reglamento Interno para el mejor desenvolvimiento de la Mesa de Trabajo y sus integrantes.

- **Primera Sesión Ordinaria:** Se llevó a cabo la sesión de instalación de la Mesa de Trabajo el 12 de noviembre del 2021, (virtual), en la cual participaron en su totalidad los miembros integrantes de la Mesa de Trabajo Multisectorial, teniendo como único punto de agenda la instalación formal de la Mesa y presentación de los integrantes titulares y alternos de los sectores que integran este espacio, tomándose como único acuerdo que la segunda sesión ordinaria se realizaría el 22 de diciembre del 2021. Se detallan en el Acta de esta sesión (Anexo N° 01).



- **Segunda Sesión Ordinaria:** Se llevó a cabo el 22 de diciembre del 2021 (virtual), en la cual se presentó el Anteproyecto del “Reglamento Interno de la Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar”, a fin de recibir comentarios y aportes a la misma. También se presentó ante la Mesa Multisectorial, la Resolución Ministerial N° 243-2021-TR, que aprueba la información del Registro de Trabajo del Hogar; y, por último, la propuesta de Resolución Ministerial “Estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Trabajo del Hogar”. En dicha sesión, se tomaron los siguientes acuerdos:

1. Recibir comentarios sobre el contenido del Reglamento Interno de la Mesa de Trabajo en el plazo máximo de 10 días hábiles (18.01.2022).
2. Recibir compromisos de actividades para el Día Internacional de los y las Trabajadoras del Hogar 30 de marzo, que cuente con un enfoque territorial que involucre a las regiones del país, en un plazo de 15 días (11.01.2022).
3. Recibir la designación del punto focal para la elaboración del Plan de Acción Trabajadoras del Hogar 2022 en el plazo de 5 días (04.01.2022).
4. Recibir aportes a la propuesta de Resolución Ministerial “Estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Trabajo del Hogar”, hasta el (06.01.2022)
5. La Sesión Ordinaria N°3, se llevará a cabo el día martes 25.01.2022. a las 4:00 p.m. vía Google Meet, para lo cual se estará remitiendo previamente a sus correos la propuesta de agenda a tratar en la siguiente sesión.
6. Asimismo, se incorpora el pedido de FENTTRAHOP, de incluir como punto el orden del día para presentar en la siguiente sesión el Protocolo Interinstitucional frente a la violencia de trabajadoras del hogar para abordar la Violencia contra las Trabajadoras del Hogar, el cual será cursado p previamente vía correo electrónico. Los acuerdos se detallan en el Acta de esta sesión (Anexo N° 02).

- **Tercera sesión Ordinaria:** Se llevó a cabo el 26 de enero del 2022 (virtual), en la cual se tuvo como temas de agenda: La aprobación del Reglamento Interno de la Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar”, la presentación de los avances de la “Estrategia para la formalización de trabajadores/as del hogar,” MTPE-EUROSOCIAL, y la presentación del esquema trabajo para la elaboración del Plan de Trabajo 2022 del Grupo de Trabajo Multisectorial.

Por otro lado, en esta sesión también se presentó el documento elaborado por FENTTRAHOP “Protocolo Interinstitucional para abordar la Violencia contra las Trabajadoras del Hogar”.

Algunos de los acuerdos importantes fueron:

1. Aprobación del “Reglamento Interno de la Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar.
2. Realizar un cronograma de intervenciones de los sectores del Grupo de Trabajo, a fin de que den cuenta de los avances y acciones que vienen



realizando en la Mesa. Los acuerdos se detallan en el Acta de esta sesión (Anexo N° 03).

- **Cuarta Sesión Ordinaria:** Se llevó a cabo el 02 de marzo del 2022, (virtual), y presentó como temas de agenda en esa oportunidad, la presentación del Protocolo para la Fiscalización de las obligaciones del régimen laboral de las trabajadoras y trabajadores del hogar, a cargo de SUNAFIL, y la presentación de los avances del esquema trabajo para la elaboración del Plan de Trabajo 2022 del Grupo de Trabajo Multisectorial.
En ese sentido, se asumieron los siguientes acuerdos: Asumir entre los integrantes de la Mesa nuevos plazos para la entrega de comentarios y aportes a los siguientes documentos: 1) protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones del Trabajo del Hogar de SUNAFIL; 2) esquema de trabajo para el Plan de Acción 2022 de la Mesa Multisectorial y; 3) Protocolo Interinstitucional para abordar la Violencia contra las Trabajadoras del Hogar y Anexo de sustento jurídico, documento elaborado por FENTTRAHOP. Los acuerdos se detallan en el Acta de esta sesión (Anexo N° 04).

4.2. Creación del Aplicativo web Registro del Trabajo del Hogar y seguimiento a los registros

Es conocido que, en diferentes países se desarrollan estrategias de fiscalización que se aplican sin entrar en contradicción con el derecho a la privacidad de los hogares. La primera de ellas es el registro de los contratos por escrito. La obligatoriedad del contrato escrito es en sí misma una medida con un alto potencial para garantizar la aplicación de los derechos reconocidos. Implica que la parte empleadora debe conocer y asumir cuáles son sus deberes y cuáles los derechos de la contratada. Es un paso fundamental hacia la formalización.

Adicionalmente, la obligatoriedad del registro del contrato ante los ministerios de trabajo u otras instituciones estatales permite fiscalizar las condiciones pactadas entre las partes y dar seguimiento al vínculo laboral. Este es el caso de Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Ecuador y ahora también del Perú.

- **Base normativa que justifica la aprobación de la Resolución Ministerial que aprueba la Información del Registro del Trabajo del Hogar:**

El literal b) de la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, dispuso que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria diseñen e implementen un sistema de inscripción del contrato de trabajo doméstico y emisión de las boletas de pago.

En el mismo sentido de lo descrito en el párrafo precedente, el numeral 8.1 del artículo 8 del Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 009-2021-TR, crea el Registro del Trabajo del Hogar, que constituye una plataforma web para el registro de los contratos de trabajo del hogar, de las personas trabajadoras del hogar, de las personas empleadoras del hogar y para la emisión de boletas de pago. Es así que, desde la puesta en



funcionamiento del aplicativo del trabajo del hogar el 6 de octubre del 2021, mediante **Resolución Ministerial N° 243-2021-TR-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se encargará de la implementación y funcionamiento de la plataforma web y la información que la contiene se aprueba o modifica por Resolución Ministerial de este sector, respectivamente.

Desde la parte operativa el aplicativo del Registro del Trabajo del Hogar es un instrumento virtual (plataforma web), que permite registrar a las personas trabajadoras del hogar y personas empleadoras del hogar, así como a los contratos de trabajo del hogar y sus adendas. El aplicativo del Registro del Trabajo del hogar también permite dar de baja a las relaciones del trabajo del hogar.

Asimismo, permite la conectividad directa a la plataforma virtual de SUNAT para el registro de los derechohabientes de las personas trabajadores del hogar y cumplir con las obligaciones de seguridad social en salud y pensiones, unificando de esta manera el proceso de registro de SUNAT, a fin de que la persona empleadora tenga un solo canal para el registro del contrato de trabajo del hogar y como siguiente paso, registre sus obligaciones para aportar en los temas de salud y pensiones, siguiendo el orden del registro. Asimismo, es necesario señalar que el nuevo Registro de Trabajo del Hogar se encuentra en etapa de estabilización y las Oficinas de Tecnología e Informática de la SUNAT y MTPE, se encuentran dando atención a los incidentes informados que se puedan presentar en esta última etapa del proceso.

A través del aplicativo la persona empleadora tendrá las siguientes obligaciones (Art. 5 de la Ley N° 31047, arts. 5 y 9 del D.S. N° 009-2021-TR):

1. Registrar el contrato en un plazo no mayor a 3 días hábiles de celebrado.
2. Cualquier modificación contractual o baja será comunicada al registro dentro de los 30 días calendario de ocurrido.
3. Entregar una constancia a la persona en los 3 días hábiles siguientes de haber realizado la acción en el registro.

Las sanciones por incumplimiento son las siguientes (Arts. 23 y 24 de D.S. N° 019-2006-TR):

1. Infracción leve: no entregar constancias de registro.
2. Infracción grave: omisión de registro (alta, baja, modificación o actualización de datos)
3. Presunción de contrato a plazo indeterminado.

A la fecha (25.03.2022) se cuenta con la siguiente data actualizada de registro de contratos de trabajo de 3,106 contratos registrados a partir de la vigencia de la Ley N° 31047.

Cuadro N° 03

PERÚ: NÚMERO DE CONTRATOS DE TRABAJO DEL HOGAR REGISTRADOS EN EL APLICATIVO WEB “REGISTRO TRABAJO DEL HOGAR”

Data histórica antes de la norma (*)	102,746
Data desde la vigencia de la Ley N° 31047 (**)	2,771



(*) N° registros SUNAT

(**) Número de contratos registrados MTPE

4.3 Establecimiento de pautas, medidas administrativas y desarrollo de productos para el mejor cumplimiento de la Ley

4.3.1. Medidas Mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo del Hogar

La seguridad y la salud en el trabajo es un ámbito muy relevante para las personas trabajadoras del hogar. Al respecto, el Convenio núm. 189 establece: «Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos» (art. 13).

Los riesgos laborales a los que están expuestas las personas trabajadoras del hogar son diversos y se refieren tanto a la exposición a riesgos químicos, físicos y biológicos, así como ergonómicos y psicosociales. El uso cotidiano de químicos, como productos de limpieza, puede generar afectaciones por inhalación, contacto con la piel o ingesta, provocando intoxicación o alergias, e incluso efectos de mayor gravedad a largo plazo. Además, el trabajo doméstico exige realizar esfuerzo físico y, en consecuencia, puede tener diferentes impactos físicos y ergonómicos. Igualmente, se enfrentan a riesgos psicosociales, cuando las dinámicas, las condiciones y el medio ambiente de trabajo, entre otros, tienen un impacto negativo sobre la salud física y mental de las personas trabajadoras.

En ese sentido, el artículo 61 del Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2021-TR, precisa que la persona empleadora del hogar garantiza la implementación de las medidas necesarias para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como de cualquier daño a la salud de la persona trabajadora del hogar. Para tal efecto, controla los riesgos asociados al desarrollo de sus labores a causa o con ocasión del trabajo, tomando las medidas relacionadas a la prevención de riesgos laborales dentro y fuera del hogar, conforme a lo que se regule mediante Resolución Ministerial.

En atención a lo expuesto, la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST) elaboró una Propuesta de Resolución Ministerial que contiene las “Medidas Mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo del Hogar”, el mismo que fue puesto en conocimiento de las distintas organizaciones de trabajadoras del hogar, las cuales tuvieron a bien presentar sus propuestas de mejora a dicha propuesta. Asimismo, el referido proyecto también fue presentado en la Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar, creada por la RM N° 208-2021-TR, en donde las organizaciones de trabajadoras del hogar señalaron nuevas observaciones.



Prosiguiendo con este trabajo, se cuenta con una segunda versión del mismo que atiende técnicamente los requerimientos de las trabajadoras del hogar. Esta segunda versión ha sido compartida con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, la Dirección General de Políticas para la promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo y la Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales, quienes han tenido a bien realizar algunas observaciones y comentarios que han sido acogidas en su mayoría en el proyecto en mención.

Esta última versión será revisada con la Oficina de Asesoría Jurídica del MTPE, a efectos que también puedan revisar la parte de técnica legislativa, para la final aprobación ante la Mesa de Trabajo y poder emitir la Resolución Ministerial correspondiente.

En ese sentido, contar con una Resolución Ministerial que fije medidas de seguridad y salud en el trabajo del hogar en un aporte significativo para lograr un efectivo mejoramiento de las condiciones de trabajo del sector, y establece a Perú nuevamente en una posición de liderazgo respecto a la promoción de los derechos y el trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar.

4.3.2. Creación de Protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones del Trabajo del Hogar

El Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 establecen normas mínimas para para las personas trabajadoras del hogar, pero también destacan la importancia de las medidas para asegurar el cumplimiento de las leyes que las protegen. El Convenio núm. 189 destaca la necesidad de establecer medios para garantizar una aplicación efectiva de leyes y reglamentos para la protección de los derechos de los trabajadores domésticos, incluido el desarrollo y aplicación de las medidas de inspección del trabajo.

Las particularidades del sector del trabajo del hogar, tales como la naturaleza del lugar de trabajo (un hogar, oculto al escrutinio público), la particular relación entre la persona empleadora (y su familia) y la persona trabajadora, el desbalance de poder de esta relación, el amplio uso y aceptación de arreglos informales y los déficits de información de ambas partes de la relación laboral, hacen que se planteen desafíos adicionales a los de otros sectores, para promover el cumplimiento de la ley.

El trabajo del hogar es uno de los sectores que presenta mayores niveles de déficit de trabajo decente, ha sido históricamente desvalorizado y regido por esquemas de pensamiento basados en estereotipos, que han tendido a normalizar actitudes y comportamientos de desigualdad y discriminatorios hacia las Trabajadoras del Hogar. Como resultado de esto, existe un alto nivel de informalidad, que está estrechamente asociado al incumplimiento de la Ley.

Las causas del incumplimiento de las normas legales tienen varias razones que se complementan entre sí: desde desconocimiento sobre las obligaciones que ésta impone, así como posibles trabas burocráticas que hacen difícil el cumplimiento, desconfianza respecto a las instituciones o poca capacidad para la aplicación de medidas punitivas. Pero el incumplimiento también puede estar influido por factores



culturales, y la presencia de prejuicios que llevan a percibir el trabajo del hogar como una ocupación de menor valía y sujeta a menos derechos.

Por estas razones, el papel de la Inspección del Trabajo es crucial. Para avanzar en esta materia, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL, ha diseñado una estrategia, que incluye tanto una línea de prevención (a través de la entrega de información (actividades locales) y campaña de comunicaciones), como de fiscalización. Por ello, ha elaborado un protocolo de fiscalización para el trabajo del hogar, que ha sido presentado a la Mesa, que canalizó los aportes de los sectores. La estrategia también incluye la adecuación de procesos internos y la capacitación de los propios inspectores e inspectoras de trabajo.

A la fecha se viene elaborando el proyecto de la versión 2 del Protocolo para la fiscalización de las obligaciones del régimen de trabajadoras y trabajadores del hogar, el cual cuenta con los aportes de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE y aportes remitidos por los gremios sindicales que conforman la Mesa de Trabajo en materia de trabajadores del hogar.

Por otro lado, en cuanto a información relacionada al trabajo inspectivo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL, se cuenta con la siguiente data e información suministrada por dicha entidad:

De acuerdo con los registros del Sistema informático de Inspección Laboral SIIT, desde el 30 de setiembre de 2020 hasta la actualidad, la Sunafil ha cerrado 193 órdenes de inspección en materia de trabajadores del hogar, cuyo detalle se presenta a continuación, según dependencia, origen (denuncia u operativo) y resultado (acta de infracción o informe de actuaciones inspectivas):

Cuadro N° 04
NÚMERO ÓRDENES DE INSPECCIÓN EN MATERIA DE TRABAJADORES DEL
HOGAR SEGÚN DEPENDENCIA
(Reporte)

DEPENDENCIA	AÑO DE CIERRE DE LA ORDEN			TOTAL
	2020	2021	2022	
SUNAFIL-ILM	21	118	22	161
SUNAFIL-IRE AREQUIPA	0	1	0	1
SUNAFIL-IRE CALLAO	1	1	0	2



SUNAFIL-IRE CUSCO	0	3	3	6
SUNAFIL-IRE HUÁNUCO	1	0	0	1
SUNAFIL-IRE JUNÍN	1	0	0	1
SUNAFIL-IRE LA LIBERTAD	0	5	2	7
SUNAFIL-IRE PIURA	6	5	2	13
SUNAFIL-IRE TUMBES	0	1	0	1
TOTAL	30	134	29	193

Fuente: SIIT, actualizado al 15-03-2022

Cuadro N° 05
NÚMERO ÓRDENES DE INSPECCIÓN EN MATERIA DE TRABAJADORES DEL
HOGAR SEGÚN DEPENDENCIA SEGÚN ORIGEN
(Reporte)

ORIGEN	AÑO DE CIERRE DE LA ORDEN			TOTAL
	2020	2021	2022	
DENUNCIA	30	133	29	192
OPERATIVO	0	1	0	1
TOTAL	30	134	29	193

Fuente: SIIT-SUNAFIL, actualizado al 15/03/2022

Cuadro N° 06
NÚMERO ÓRDENES DE INSPECCIÓN EN MATERIA
DE TRABAJADORES DEL HOGAR SEGÚN
RESULTADO
(Reporte)



RESULTADO	AÑO DE CIERRE DE LA ORDEN			TOTAL
	2020	2021	2022	
ACTA DE INFRACCIÓN	6	57	16	79
INFORME DE ACTUACIONES	24	77	13	114
TOTAL	30	134	29	193

Fuente: SIIT-SUNAFIL, actualizado al 15/03/2022

Asimismo, se informa que, a la fecha y dentro de los plazos establecidos, a nivel nacional se encuentran en trámite de actuaciones inspectivas de investigación, 38 órdenes de inspección, en atención a las denuncias presentadas en materia de trabajadores del hogar; de las cuales, 34 corresponden a la Intendencia de Lima Metropolitana.

En esa línea, se informa que, según los registros del SIIT, durante dicho periodo, la Sunafil, a través de la Intendencia de Lima Metropolitana, ha impuesto 1 sanción de multa firme, por incumplimiento de las disposiciones normativas en materia de trabajadores del hogar, por el monto de S/ 3 948.00.

Respecto de las actuaciones inspectivas de orientación, se informa que, a nivel nacional, durante dicho periodo, se han cerrado un total de 7 órdenes de orientación en materia de trabajadores del hogar.

Aunado a ello, en relación al *aplicativo de denuncias laborales*, se precisa que, desde el 19 de noviembre de 2021, la Oficina General de Tecnologías de la Comunicación de la Sunafil (OGTIC), implementó mejoras a dicho aplicativo, sobre el régimen especial de los trabajadores del hogar, a fin de que le permita identificar el registro de los datos del empleador, no solo como persona jurídica, sino también como persona natural (nacional o extranjera, ya que se interconecta con el RENIEC y MIGRACIONES); lo cual se ha venido informando desde esa fecha, en las Mesas de Trabajo en materia de Trabajadores del Hogar a cargo el MTPE y de las cuales, la INII como representante de la Sunafil, es miembro en el marco de sus competencias.

Para finalizar, conjuntamente con las principales acciones y avances realizados desde la aprobación de la Ley N. 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar hasta la fecha; detallados en los numerales que preceden, se informa que a través de la Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría (INPA) de la Sunafil, en el marco de sus

atribuciones y funciones, se han realizado las siguientes acciones y avances de prevención:

Se realizaron 23 acciones de orientación a nivel nacional beneficiando a 1,020 personas, conforme al Reporte orientaciones_TH_2020-2022:

Cuadro N° 07
NÚMERO ACCIONES DE ORIENTACIÓN EN MATERIA DE TRABAJADORES DEL
HOGAR SEGÚN DEPENDENCIA
 (Reporte)

DEPENDENCIA	ACCIONES DE ORIENTACIÓN				ORIENTADOS			
	AÑO CIERRE			TOTAL	AÑO CIERRE			TOTAL
	Set 2020	2021	2022		Set 2020	2021	2022	
SUNAFIL-ILM	0	5	1	6	0	745	57	802
SUNAFIL-IRE ANCASH	0	0	0	0	0	0	0	0
SUNAFIL-IRE AREQUIPA	0	0	0	0	0	0	0	0
SUNAFIL-IRE CAJAMARCA	0	1	0	1	0	4	0	4
SUNAFIL-IRE CALLAO	0	1	0	1	0	10	0	10
SUNAFIL-IRE CUSCO	0	0	0	0	0	0	0	0
SUNAFIL-IRE HUÁNUCO	0	1	0	1	0	1	0	1
SUNAFIL-IRE ICA	0	0	0	0	0	0	0	0
SUNAFIL-IRE JUNIN	0	1	0	1	0	28	0	28
SUNAFIL-IRE LA LIBERTAD	0	1	0	1	0	15	0	15
SUNAFIL-IRE LAMBAYEQUE	0	2	0	2	0	47	0	47
SUNAFIL-IRE LORETO	0	2	0	2	0	33	0	33
SUNAFIL-IRE MOQUEGUA	0	0	0	0	0	0	0	0



SUNAFIL-IRE PASCO	0	4	0	4	0	7	0	7
INTENDENCIA REGIONAL DE PIURA	0	1	0	1	0	21	0	21
SUNAFIL-IRE PUNO	0	1	0	1	0	12	0	12
SUNAFIL-IRE SAN MARTIN	0	0	0	0	0	0	0	0
SUNAFIL-IRE TUMBES	0	1	0	1	0	16	0	16
SUNAFIL-IRE UCAYALI	0	1	0	1	0	24	0	24
TOTAL	0	22	1	23	0	963	57	1020

Fuente: INPA-SUNAFIL, actualizado al 15/03/2022

Se realizaron 16 campañas en materia de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, beneficiando a 1 215 personas, según Reporte de campañas_TH_2020-2022.

Cuadro N° 08
PERÚ: NÚMERO DE CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE
PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR SEGÚN REGIÓN
(Reporte)

REGIÓN	TIPO DE ACTIVIDAD	CANTIDAD DE ACTIVIDAD	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS APROXIMADO	MES Y AÑO DE EJECUCIÓN
Áncash	Campaña sensibilización de	1	80	Mar-21
Arequipa	Campaña sensibilización de	1	35	Mar-21
Ayacucho	Campaña sensibilización de	1	50	Mar-21
Cajamarca	Campaña sensibilización de	3	240	Mar-Abr-Jun/2021
Junín	Campaña sensibilización de	1	80	Mar-21
Callao	Campaña sensibilización de	1	50	Abr-21
Lima Región	Campaña sensibilización de	1	40	Mar-21
Loreto	Campaña sensibilización de	1	80	Mar-21



Madre de Dios	Campaña de sensibilización	2	160	Mar-Abr/2021
Piura	Campaña de sensibilización	1	110	Jul-21
puno	Campaña de sensibilización	1	100	Mar-21
San Martín	Campaña de sensibilización	1	80	Mar-21
Ucayali	Campaña de sensibilización	1	110	Mar-21
		16	1,215	

Fuente: INPA SUNAFIL, actualizado al 15/03/2022

- La INPA desarrolló 7 conferencias informativas en materia de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, beneficiando a 265 personas.
- Se atendieron a través del aplicativo Sunafil Responde, un total de 107 consultas relacionadas al Régimen Laboral de los Trabajadores del Hogar.
- En agosto de 2020 se realizó un video informativo sobre los derechos de las trabajadoras del hogar, que fue difundido en nuestras redes sociales, teniendo actualmente 2 987 visualizaciones en su canal oficial de YouTube: https://www.youtube.com/watch?v=No6_ttrsC90&t=18s
- En noviembre de 2020 se realizó un segundo video a propósito de la publicación del Reglamento de la Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, el cual fue difundido en las redes sociales institucionales, teniendo actualmente 2 706 visualizaciones en el canal oficial de YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=3i7HdVHcNDo>
- En octubre de 2020 y marzo de 2021 se realizaron campañas digitales a través de redes sociales (Facebook), con gráficas informativas sobre la nueva ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, y sobre los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar; logrando más de 300 interacciones con los usuarios: <https://www.facebook.com/309349009222728/photos/a.435927503231544/1865395120284768/>

4.3.3. Guía para la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral hacia las personas trabajadoras del hogar

La violencia y el acoso en contra de las trabajadoras de hogar es cotidiana, un fenómeno sistemático fuertemente arraigado en patrones culturales (OIT 2021). La violencia contra las mujeres se exagera en contextos en los que las relaciones de poder son particularmente desequilibradas, como en las relaciones laborales vinculadas al trabajo del hogar. En este sentido, el Convenio núm. 189 señala que los países deben «adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia» (art. 5). El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) es una nueva herramienta para avanzar hacia la



prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las trabajadoras domésticas. El hecho de que haya sido ratificado por Perú, el 31.01.2022, bajo el título “Convenio sobre la eliminación de la Violencia y acoso en el mundo del trabajo”, responde también al compromiso del Estado peruano con los derechos de las trabajadoras.

La incorporación en el Reglamento de la Ley N° 31047, de disposiciones para la prevención y la sanción del hostigamiento sexual en el trabajo del hogar constituye un gran avance y va en la línea con la Ley N° 27492, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Se exige la garantía de un espacio libre de hostigamiento sexual y de todo tipo de violencia para la persona trabajadora del hogar y en caso que se produzcan estos actos, la persona trabajadora puede denunciar ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo, a fin de que ésta fiscalice y sancione este tipo de violencia. El Reglamento considera como mecanismos de prevención del hostigamiento sexual, las capacitaciones en la materia tanto a la persona trabajadora como a la empleadora y los miembros del hogar, de manera separada, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en diferentes modalidades y de manera descentralizada.

Asimismo, se encarga a la SUNAFIL, informar sobre la investigación y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo del hogar anualmente al MTPE el número de quejas o denuncias recibidas, actuaciones inspectoras de investigación o comprobación iniciadas por hostigamiento sexual.

En esa línea, nuestra sociedad reconoce que la violencia y el acoso responden a factores culturales y normas sociales que aceptan algunos comportamientos que deberían ser inaceptables. Algunas personas empleadoras podrían no ser conscientes de que su comportamiento constituye violencia o acoso. Incluso para las trabajadoras del hogar, a veces resulta particularmente difícil nombrar, identificar y documentar estas situaciones. De ahí la importancia de contar con material de referencia e incluir la capacitación correspondiente al inicio de la relación laboral. Las capacitaciones tienen un carácter obligatorio y se considera *infracción grave* no cumplir con esta norma.

De ahí viene la importancia de contar con una *Guía para la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral hacia las personas trabajadoras del hogar*, el cual ha sido elaborado por la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales de la DGDFST, de forma coordinada con las organizaciones sindicales de trabajadoras del hogar.

Una versión inicial de la guía fue sometida a discusión a través de una reunión virtual y se recibieron los aportes de Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar Remuneradas del Perú – FENTRAHOGARP; Federación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar del Perú – FENTTRAHOP; Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar SINTTRAHOL, Región Lima, Amazonas, Arequipa, Ica y Ayacucho; Sindicato Nacional de Trabajadoras del Perú-SINTRAHOGARP, Región Lima, Tacna y Arequipa; Centro Loyola de Ayacucho, Asociación Grupo de Trabajo Redes-AGTR; Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras del Hogar-IPROFOTH; Asociación Nacional de Trabajadoras del Hogar-ANTRAH, habiéndose consolidado dichos aportes y comentarios.



En ese sentido, a la fecha dicho documento se encuentra en su fase final interna, la cual será compartida en versión final nuevamente ante la Mesa de Trabajo Multisectorial, para luego continuar con el trámite regular para su validación y publicación respectiva.

4.3.4. Aportes y recomendaciones para cumplir la disposición legal que prohíbe el trabajo de personas menores de 18 años, producto del trabajo realizado en la Sub-Comisión de Trabajadores/as del Hogar Adolescentes del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil-CPETI

Con el fin de avanzar en la identificación de medidas que ayuden al cumplimiento de la nueva normativa que estableció los dieciocho (18) años como la edad mínima de admisión al trabajo del hogar, el Comité de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CPETI) acordó la creación de la Subcomisión de Trabajadores/as del Hogar Adolescentes, con la finalidad de que dicho Grupo de Trabajo evalúe la situación sociolaboral de los/as trabajadores/as del hogar adolescentes a la fecha de entrada en vigencia de la nueva normativa del trabajo del hogar y formule recomendaciones al Comité Directivo. La Subcomisión desarrolló 4 sesiones y emitió un informe con recomendaciones, destacando los siguientes puntos:

- Se reconoce los avances significativos que el marco legal ha establecido con relación al trabajo del hogar adolescente; sin embargo, la prohibición normativa no es suficiente. Se requiere de medidas focalizadas que permitan prestar una adecuada atención a las/os adolescentes que, al 1 de octubre de 2020, fecha de publicación de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, se encontraban realizando trabajo del hogar (según la ENAHO 2020, el número de trabajadoras del hogar adolescente al 2020 es de 12,392).
- La información estadística sobre el trabajo del hogar adolescente con la que se cuenta es limitada para poder visibilizar de manera más precisa la realidad sociolaboral en la que este grupo etario se desempeña; además, la información concerniente al año 2020 se encuentra alterada por la crisis sanitaria generada por la COVID-19. Por ello, esta Subcomisión concluye que es imperativo seguir trabajando en contar con información cualitativa que permita conocer más y mejor el perfil de las/os trabajadoras/es del hogar adolescentes, lo que a su vez ayudará en la formulación de las medidas focalizadas.
- Las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar adolescentes, en su mayoría, no solo presentan riesgos físicos, sino también psicológicos. El trabajo del hogar al realizarse en un espacio íntimo e invisible (al interior de una vivienda), se presenta como un ambiente en el que el riesgo de vulneración de derechos laborales aumenta exponencialmente, más aún cuando impera la informalidad. Estos riesgos pueden llegar a afectar el proyecto de vida de las/os trabajadoras/es del hogar adolescentes, por lo que esta Subcomisión advierte que, además de potenciar los protocolos de fiscalización de trabajo infantil con el apoyo del diálogo social, es necesario construir esfuerzos para explorar e identificar los motivos y las situaciones, tanto culturales, sociales, familiares como económicas y personales, que las llevó a ingresar al trabajo del hogar y/o a permanecer en este.
- Mientras las condiciones identificadas persistan, es altamente probable que la situación de pobreza de estas/os adolescentes y sus familias perdure en el tiempo, por lo que se concluye en la necesidad urgente de actuar articuladamente para la detección de estos casos, la recopilación de causas y



condiciones, así como la elaboración de un plan conjunto que priorice que las/os adolescentes se mantengan en el sistema educativo o se reinseren y con ello apostar por su mejor empleabilidad en el futuro.

- Existen servicios y programas de empleo, así como de apoyo social y económico ofrecidos por diversos sectores del Estado que pueden alcanzar a las familias y/o responsables de las trabajadoras del hogar adolescentes (MTPE, MIMP, MINJUSDH, entre otros). Asimismo, existen servicios y programas que pueden brindar soporte a las/os adolescentes que se encuentren realizando trabajo del hogar. Sin embargo, aun cuando estos servicios sean de fácil acceso, esta Subcomisión identifica que existe la necesidad de poder articular los diversos servicios y programas existentes para que la asistencia no sea aislada. Se recomienda elaborar lineamientos para que estén interconectados y, de preferencia, construir un flujo de atención directa que incluya actores clave como las organizaciones sindicales, las organizaciones de empleadores y el sector público.
- Se ha identificado la necesidad de que los programas de empleabilidad sean sostenibles, ya que la duración promedio de una capacitación no es suficiente para hacer de las/os adolescentes personas empleables. En tal sentido, esta Subcomisión advierte la necesidad de que dichos programas se fortalezcan con un planeamiento, presupuesto adecuado y formulación sostenible en el tiempo; y que se priorice el desarrollo educativo de las/os adolescentes (conclusión de la secundaria), así como elementos formativos que les brinden herramientas para una mejor empleabilidad en el futuro (que incluye acompañamiento vocacional y desarrollo de competencias y habilidades blandas).
- En caso excepcional de continuar trabajando, se ha identificado alternativas de trabajo para estos/as adolescentes (ocupaciones en las que se les puede contratar); sin embargo, esta Subcomisión advierte que, en dicho escenario, se deberá tramitar y contar con la autorización previa para que el/la adolescente pueda realizar trabajo por cuenta ajena o en relación de dependencia ; y, en consecuencia, son las D/GRTPE las encargadas de verificar que las labores para las cuales se contrata a los/as adolescentes cumplen con todos los requisitos legales exigidos, los cuales apuntan a garantizar un trabajo en condiciones seguras, con un horario de trabajo compatible con la escuela y una retribución justa, así como, en términos generales, que garantice su bienestar integral.
- Se evidencia la importancia del diálogo con las agencias de empleo y empleadores del hogar en general para que garanticen condiciones laborales decentes y cumplan con la prohibición legal de la edad mínima, motivo por el cual esta Subcomisión identifica como un tema de prioritaria atención la sensibilización (tolerancia cero), visibilización y el diálogo para la difusión de la información recopilada y el compromiso de los actores clave para enfrentar esta problemática.
- La Subcomisión identifica que se requiere de mayores esfuerzos para el manejo de esta problemática motivo por el que, adicional a lo previamente identificado, propone al Comité Directivo:
 1. Mantener un registro actualizado de las cifras obtenidas sobre el trabajo del hogar adolescente para poder visibilizar de manera más precisa la realidad sociolaboral en la que este grupo etario se desempeña.



2. Difundir el marco normativo sobre el trabajo del hogar y sus implicancias inspectivas y/o sancionadoras al público en general; y, especialmente, a las/os trabajadoras/es del hogar, sus organizaciones sindicales, los/as empleadores/as del hogar y las agencias de empleo. Existe la necesidad de incorporar el trabajo del hogar adolescente en las campañas para la erradicación del trabajo infantil.
3. Dado que predominantemente nos encontramos ante un colectivo de niñas y adolescentes, es de especial importancia que, transversalmente, todos los temas se abordan desde un enfoque de derechos humanos y de género.
4. Involucrar a los gobiernos locales y explorar sus acciones y medidas respecto a las/os adolescentes que trabajan en el hogar. También explorar sus estrategias de opciones hacia el trabajo adolescente independiente.
5. Convocar a un/a representante de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA) y del Ministerio de Educación a través del Viceministerio de Gestión Educativa para analizar la situación educativa de las/os trabajadoras/es del hogar adolescentes y sus opciones para culminar sus estudios.

En ese sentido, siendo una problemática prioritaria, se viene evaluando la posibilidad de reactivar dicha sub comisión de trabajo dentro del CPETI, a fin de continuar con aportes y recomendaciones a seguir.

4.3.5. Acciones de capacitación y sensibilización

La nueva normativa tiene también un papel simbólico, opera sobre la cultura y exige cambios en las conductas, costumbres y actitudes. Entrega el mensaje de que el hogar también es un espacio laboral y que en esta calidad conlleva obligaciones y derechos. La nueva normativa reconoce que el trabajo del hogar es *trabajo* y otorga a nivel simbólico otro estatus -como trabajadoras con derechos plenos- a las trabajadoras del hogar. Por ello, la realización de campañas de difusión de información y sensibilización dirigidas tanto a trabajadoras/es, empleadores, funcionarios del MTPE, organizaciones de trabajadoras del hogar, así como al público en general es esencial para promover el cumplimiento de sus derechos laborales.

Desde la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la DGDFST del MTPE, en el marco de la vigencia de la Ley N° 31047 se han realizado las siguientes acciones de capacitación y difusión:

- **Taller: Derechos Laborales de las Trabajadora(es) del Hogar ante el Estado de Emergencia Nacional por el COVID-19**, se llevó a cabo el día 27 de mayo del 2021, de manera virtual, el cual estuvo dirigido a la DRTPE **Lambayeque**, sobre Derechos Laborales de las TH en estado de emergencia Nacional COVID-19. Participaron 3 hombres y 5 mujeres asistentes.
- **Asistencia técnica sobre la implementación de la Ley 31047 y su Reglamento D.S. 009-2021-TR**: Se llevo a cabo los días 23 y 24 de junio de 2021, el cual tuvo como objetivo dar a conocer la regulación concordada del trabajo del hogar establecida en la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto



Supremo N° 009- 2021-TR. estuvo dirigido a funcionarios de las Direcciones/Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y Direcciones de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales, o quien haga de sus veces. Participaron 21 regiones asistentes: Amazonas, Áncash, Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Cusco, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lima Regiones, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Piura, Puno, San Martín, Tacna y Ucayali.

- **Capacitación sobre la Ley N° 31047 Trabajadoras y Trabajadores del Hogar:** Se llevó a cabo el 31 de agosto del 2021, de manera virtual, dirigido a la DRTPE San Martín. Participaron 10 asistentes.
- **Capacitación sobre la Ley N° 31047 Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, reglamento y normas para la región Cusco:** Se llevó a cabo el 09 de septiembre del 2021, de manera virtual, estuvo dirigido a la DRTPE Cusco, contó con la participación de 23 asistentes.
- **Seminario, denominado: "La seguridad y salud en el Trabajo",** realizada el día 22 de octubre del 2021, de manera virtual, Capacitación a funcionarios del sector público y gremios de TH sobre derechos de las Trabajadoras del Hogar para la DRTPE Tumbes. Se contó con la participación de 43 Hombres y 89 Mujeres, con un total de 132 asistentes.
- **Taller de capacitación Nueva Ley de los Derechos Laborales de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar y su Reglamento:** El 09 de noviembre, se realizó dicho taller de capacitación el cual estuvo a cargo de un profesional de la DPPDFL, y tuvo como objeto difundir la nueva normativa relacionada a los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras del hogar, en el cual asistieron 75 participantes, (30 hombres y 45 mujeres).
- **Taller de capacitación Derecho a la protección social en el trabajo y una pensión digna para las trabajadoras del hogar:** El día 14 de noviembre a las 10 en la sede del IPROFOTH de Laderas de Chillón del distrito de Puente Piedra Cono Norte, se llevó a cabo dicha capacitación, y se contó con la asistencia de 24 participantes (23 mujeres y 1 hombre).
- **Conversatorio Internacional Importancia de la Organización Sindical en los avances en la agenda de derechos laborales para las personas trabajadoras del hogar en el Perú:** Se llevó a cabo el día 26 de noviembre del 2021, vía virtual, tuvo como objetivo reflexionar sobre la importancia de las organizaciones sindicales en el marco de los avances que se han logrado en el Perú, respecto a promover el cumplimiento de los derechos laborales de los y las trabajadoras del hogar, así como el Intercambio de experiencias de las organizaciones sindicales en otros países de la región.
- **Conversatorio Internacional "Experiencias y expectativas en la puesta en marcha del registro de trabajo del hogar:** Se llevó a cabo el día 29 de noviembre del 2021, vía virtual, tuvo como objetivo evidenciar la importancia de



contar con un Registro del trabajo del Hogar en el Perú accesible que permita recoger la información indispensable de esta actividad en el país, así mismo se podrá intercambiar experiencias con otros países para favorecer la complementación operativa entre el MTPE y la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), instituciones que tiene a cargo plataforma del Registro de Trabajo del Hogar.

4.3.6. Propuesta normativa para la prevención, atención y reparación de casos de violencia laboral del sector de trabajadoras/es del hogar (protocolo intersectorial), presentado por la FENTTRAHOP a la Mesa Multisectorial de Trabajo de para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar”

Siendo la Mesa Multisectorial de Trabajo, el espacio del estado para articular políticas y acciones en materia de trabajo del Hogar, la Federación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Perú-FENTTRAHOP, ha presentado a este Grupo de Trabajo, este Protocolo Intersectorial, pensando en los niveles discriminación y violencia y la desvalorización social hacia el trabajo del hogar como tal, encontrándose en situación de vulnerabilidad de sufrir situaciones de violencia física, psicológica, sexual y patrimonial, en razón de género, condición socioeconómica, etnia, edad, condición migratoria, maternidad, entre otros; es por ello que estas violencias deben ser atendidas de manera intersectorial, para lo cual este instrumento permite por un lado establecer procedimientos de actuación articulada en casos de violencia basada en género contra trabajadoras del hogar, y por otro lado, consolidar una ruta de articulación interinstitucional para la prevención, atención y reparación de las trabajadoras del hogar víctimas de violencia basada en género, a fin de asegurar la atención integral, articulada y eficiente de diferentes servicios públicos. La población objetivo beneficiaria de este instrumento normativo son las trabajadoras del hogar víctimas de violencia basada en género por parte de sus empleadores/as, proponiendo que la “Mesa de trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar,” sea la responsable de impulsar el cumplimiento del Protocolo y articular con otras instituciones su correcta implementación.

En ese sentido, dicha propuesta será evaluada y analizada dentro de este espacio multisectorial, como una de las tareas pendientes que se tiene en el marco de impulsar el respeto y cumplimiento de la normativa actual y la implementación de acciones que conlleven a este cumplimiento.

Bibliografía

CEPAL (2020), La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados. CEPAL, Santiago.

Defensoría del Pueblo (2012) Las trabajadoras del hogar en el Perú. Una mirada al marco normativo nacional e internacional establecido para su protección. Documento Defensorial No. 21.

OIT (2021) El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe,



Firmado digitalmente por:
LOYOLA DESPOSORIO Victor
Jose FAU 20131023414 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 29/03/2022 11:22:21-0500

OIT (2020) Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among of Domestic Workers. Fact sheet . OIT, Ginebra

OIT (2013) Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT. Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos,



Lima, 29 de mayo de 2023

Oficio 1931-2022-2023-CTSS/P-CR

Señor

Antonio Fernando Varela Bohórquez

Ministro

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Presente. -

De mi consideración,

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, a su vez, aprovechar la oportunidad para hacer referencia a la Décimo Sexta Sesión Ordinaria de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, realizada el 9 de mayo del presente.

En el marco de dicha reunión, en su condición de Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, se comprometió en brindar un informe escrito y con documentación de sustento sobre el cumplimiento de la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley 31047, la cual dispone que el MTPE debe publicar anualmente e informar al Congreso de la República sobre el cumplimiento de la norma en cuestión.

En tal sentido, de conformidad con lo prescrito en el artículo 96 de la Constitución Política del Perú y en el artículo 22, inciso b) del Reglamento del Congreso de la República, solicitamos que cumpla con la obligación indicada y nos remita los informes correspondientes a los años 2021 y 2022.

Segura de su pronta atención, hago propicia la ocasión para reiterarle mi especial consideración y estima.

Atentamente,

SIGRID BAZÁN NARRO
Presidenta
Comisión de Trabajo y Seguridad Social

SBN/rsf