



Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar

Perú

Ficha resumen del eje informalidad según temas comprendidos en Convenio 189 OIT- Seminario Sub-Regional Cono Sur.

1. Salario

Artículo 11 c.189 OIT

Establecimiento de remuneración mínima.

Artículo 12 c.189 OIT

Pagos en dinero, en intervalos regulares y por lo menos una vez al mes. Posibilidad de pago en especie, desde que establecidas las condiciones para que no sea desfavorable a las trabajadoras.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none">• Derecho a salario mínimo nacional, o a una proporción de este ante jornadas más cortas (Ley 31047)• Derecho al aguinaldo (13er salario pagado en 2 cuotas) y a compensación por tiempo de servicio (fondo al terminar la relación laboral, a todo evento) (Ley General del Trabajo).• Derecho al pago de horas extraordinarias (Ley General del Trabajo).• No se permite pago en especies, pero existe obligación de proporcionar alimentación a la TDH durante la jornada de trabajo sin que esto sea parte del salario (Ley General del Trabajo).	<ul style="list-style-type: none">• La remuneración de la TDH será establecida por acuerdo libre de las partes, pero no podrá ser inferior a la remuneración mínima vital (RMV).• Las horas extras son voluntarias y deben ser pagadas.• El pago puede ser semanal, quincenal o mensual.• Pagos por depósito o transferencia bancaria deben ser acordados con la trabajadora.• El cumplimiento de la Ley de salarios es aun deficiente no hay fiscalización efectiva, los empleadores aún se resisten a reconocer a la trabajadora del hogar reconocerle derechos plenos.• No se fiscaliza el cumplimiento de salario, solo en caso de denuncia por parte de la trabajadora por incumplimientos de pagos y otros beneficios de acuerdo a la ley , la Sunafil, (Superintendencia nacional de fiscalización laboral) puede intervenir para el proceso de denuncia por abuso laboral.

2. Regulación del contrato de trabajo

Artículo 7. c.189 OIT

Información sobre términos y condiciones de trabajo, cuando sea posible en la forma de contratos de trabajo.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none">• Obligación de contrato escrito para todas las trabajadoras, sin importar el número de horas de trabajo (Ley 31047).• Registro por vía electrónica ante el Ministerio de Trabajo (Ley 31047).• Modelo de contrato (Ley 31047).	<ul style="list-style-type: none">• Si bien es cierto que hay un registro mediante el contrato de trabajo , no existen mecanismos de fiscalización y control. Solo el ministerio de Trabajo intervienen en casos de denuncias (https://www.trabajo.gob.pe/registrocontratoshogar).• Sunafil ha aprobado el protocolo de fiscalización de las obligaciones del régimen de los trabajadores y las trabajadoras del hogar (versión 2 - Resolución 202-2022-Sunafil).

3. Seguridad social

Artículo 14 c.189 OIT

Protección social y protección a la maternidad.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none">• Obligación de afiliación a la seguridad social, independientemente del número de horas de trabajo (Ley 31047).• La seguridad social cubre aporte jubilatorio y salud (Ley 31047 e Ley 19990).• Riesgos de trabajo (Ley 29783)	<ul style="list-style-type: none">• La seguridad social en el Perú se ha diversificado en cuatro entidades: ESSALUD, Entidades Prestadoras de Salud (EPS), Oficina de Normalización Previsional (ONP) y las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP).• La trabajadora del Hogar tiene atención de salud mediante el aseguramiento a ESSALUD.• El trámite para afiliarse a Essalud y a un sistema de pensiones lo debe hacer el empleador desde la pág. Web de la SUNAT (trámite gratuito). El empleador es responsable del aporte para el seguro de salud.

<ul style="list-style-type: none"> • Licencia de maternidad (98 días) (Ley General del Trabajo). 	<ul style="list-style-type: none"> • La TDH goza de protección desde la etapa de gestación. Un despido por motivo de maternidad es considerado nulo. La trabajadora gestante tiene derecho al descanso pre y post natal de 98 días calendarios. • Se tiene derecho a subsidio y atención por Essalud, por eso es importante estar asegurada. (Antes de la concepción) • La TDH tiene condición de asegurada regular obligatoria al sistema de pensiones, se elige libremente ser afiliada al Sistema Nacional de Pensiones o al sistema Privado de pensiones. • La persona empleadora está obligada a retener el aporte correspondiente al sistema de pensiones elegido. • Hay datos de incumplimiento desde las organizaciones de TDH, quienes denuncian las violaciones de derechos a sus empleadoras y nosotras las entregamos a la Sunafil para que hagan su trabajo.
---	--

4. Inspecciones laborales y acceso a la justicia

Artículo 16 c. 189 OIT

Acceso a instancias de resolución de conflictos.

Artículo 17 c. 189 OIT

Adopción de medidas y posibilidad de acceso al domicilio durante inspecciones laborales, en respeto a la privacidad.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none"> • Sistema especial en el Ministerio de Justicia para recibir denuncias de TDH (Decreto Supremo 004-2009-TR). • El inspector de trabajo está facultado a ingresar en el día y hora que disponga al domicilio, siempre que cuente con el consentimiento del empleador o 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay datos de efectividad de cómo se aplican los mecanismo de denuncia. • Para llenar con las participantes

<p>con la autorización judicial oportuna (Ley 28806 e Ley 31047).</p> <ul style="list-style-type: none"> Las TDH pueden accionar para la defensa o protección de sus derechos fundamentales la organización sindical que la representa, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público (Ley 29497). 	
--	--

5. Jornada laboral y descansos

Artículo 10 c.189 OIT

Medidas para asegurar jornada, compensación de horas extras y períodos de descanso diarios, semanales (24 horas consecutivas) y vacaciones. El período de tiempo en que las trabajadoras están a disposición deben ser contabilizadas como horas de trabajo.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none"> Jornada máxima de 8 horas diarias o 48 a la semana (equiparado al régimen general) (Ley 31047). Descanso diario durante la jornada y 1 día a la semana, de preferencia domingo (Ley 31047 y Ley General del Trabajo). Descanso mínimo nocturno de 12 horas para trabajadoras con residencia (Ley 31047). Vacaciones 30 días después de 1 año, equiparadas al resto de trabajadores (Ley 31047). 	<ul style="list-style-type: none"> Para llenar con las participantes

6. Educación y profesionalización

Artículo 4 c.189 OIT

Adopción de medidas para asegurar que el trabajo no prive a los trabajadores domésticos de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none">• El empleador debe brindar las facilidades al trabajador/a del hogar para que la jornada de trabajo doméstico permita su acceso a la educación básica obligatoria o a la formación profesional o técnica, según corresponda (Ley 31947 Art. 12).•	<p>Programa Beca 18 - Es un concurso anual nacional que ofrece becas integrales de educación superior a jóvenes peruanos que se encuentran cursando el quinto grado de secundaria o hayan egresado del colegio, con alto rendimiento académico y escasos recursos económicos, viven en condiciones vulnerables o en situación especial.</p> <p>Aún hay resistencia de los empleadores de enviar a las TDH a estudiar y no hay estadística en este tema.</p>

7. Migración y trabajo doméstico

Artículo 8 c.189 OIT

Recibimiento de oferta de empleo por escrito o contrato de trabajo en el país de origen, observando las condiciones establecidas en el artículo 7.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none">• La persona trabajadora del hogar, en condiciones de migración interna o externa, tiene derecho a la protección legal para prevenir la explotación o trata laboral, debiendo garantizarse el cumplimiento de la presente ley para este efecto y la cooperación entre gobiernos nacionales y/o locales para una efectiva protección de la migración interna o externa de la TDH (Ley 31047 Art 21 Migración Laboral protegida).•	<ul style="list-style-type: none">• No hay información actualizada de trabajadoras del hogar migrante,• Para llenar con las participantes

8. Violencia y acoso en el trabajo doméstico

Artículo 6 c.190 OIT

Adopción de legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras y también a los trabajadores pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad.

Artículo 7 c.190 OIT

Adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none">Las TDH tienen derecho a la integridad física, psíquica y sexual. No puede ser sometida a actos que afecten este derecho (Ley 31047, Ley 27942 e Ley 30364).	<ul style="list-style-type: none">La trabajadora del hogar que sea víctima de hostigamiento sexual y otras formas de violencia tiene derecho a acogerse a los mecanismos previstos en la legislación nacional que nos defienden de la violencia.Además tienen derecho acogerse a las acciones penales que considera como agravante la asistencia la existencia de la relación laboral en caso de violencia sexual.El Convenio n° 190, de la OIT fue recientemente ratificado.