



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
Escuela Académico Profesional de Derecho

XIX CURSO DE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
ABOGADO

LA VULNERACIÓN A LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL DE
LOS TRABAJADORES DEL HOGAR, ESTABLECIDO EN EL
ARTÍCULO 5 DE LA LEY 27986

PRESENTADA POR:

FANNY JUDITH CUBAS CAMPOS

Cajamarca, Perú, junio de 2020

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme dado salud para lograr mis objetivos además por su infinita bondad y amor que me brinda día a día.

A mi padre Narcizo Cubas, hermanos y a mi hijo por su apoyo incondicional en todo momento.

DEDICATORIA

A mi padre y hermanos por ser los pilares fundamentales de mi vida y educación, por su apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

ABREVIATURAS

RMV: Remuneración mínima vital.

OIT: Organización Internacional de Trabajo.

CTS: Compensación de Tiempo de Servicios.

TC: Tribunal Constitucional.

AI: Acción de Inconstitucionalidad.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	2
DEDICATORIA.....	3
ABREVIATURAS.....	4

CAPÍTULO I

ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1. Descripción del Tema.....	10
1.2. Justificación.....	11
1.3. Objetivos.....	12
1.3.1. Objetivo General.....	12
1.3.2. Objetivos Específico.....	12
1.4. Metodología.....	12
1.4.1. Métodos Generales.....	12
A. Método Analítico.....	12
B. Método Deductivo.....	13
1.4.2. Métodos Propios del Derecho.....	13
A. Método Dogmático.....	13
B. Método hermenéutico.....	14

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Bases Teóricas.....	15
2.1.1 Estado Constitucional de Derecho y la Remuneración de los Trabajadores.....	14
2.1.2. Teoría de los Derechos Fundamentales, el Derecho a l Trabajo y a la Remuneración.....	17
2.1.3. El Contrato Laboral.....	18
2.1.4. Elementos del Contrato Labor.....	19
A. Prestación Personal.....	19
B. Subordinación.....	20
C. Remuneración.....	20
2.2. Derechos Laborales protegidos por la Constitución.....	21
2.3. Derechos Laborales Protegidos por Acuerdos Internacionales.....	23
2.3.1. Declaración universal de los derechos.....	23

2.3.2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	23
2.3.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	24
2.4.La Remuneración Mínima Vital como Derecho Fundamental.....	24
2.5.La Irrenunciabilidad de Derechos Laborales.....	25
2.7.Trabajadores del Hogar en Sentido Estricto.....	27
2.8.El Régimen Especial de los Trabajadores del Hogar.....	28
2.8.1.Funciones del trabajador del hogar.....	30
2.8.2.Modalidades del Contrato de Trabajo.....	31
2.8.3.La Remuneración de los Trabajadores del Hogar.....	32
2.8.4.Formalidades del Pago de la Remuneración.....	33
2.8.5.Beneficios Sociales.....	33
2.8.6. La Remuneracion de los Trabajores del Hogar en el Derecho comparado.....	35

CAPÍTULO III

DISCUSIÓN O ANÁLISIS DEL PROBLEMA

3.1.La protección Internacional de la Remuneración	38
3.2.Protección Nacional de la Remuneración	40
3.3.Parangón entre la Remuneración de los Trabajadores del Hogar y la Remuneración de la Actividad Privada.....	41
CONCLUSIONES.....	44
RECOMENDACIONES.....	45
LISTA DE REFERENCIAS.....	46

**LA VULNERACIÓN A LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL DE LOS
TRABAJADORES DEL HOGAR, ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 5 DE LA
LEY 27986**

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, está enfocado a conocer, la vulneración del derecho a la remuneración que le corresponde a las trabajadoras del hogar como recompensa a los servicios que éstas prestan, pues la Ley 27896 en su artículo 5, regula que el monto que recibirá las trabajadoras del hogar, será aquel acordado libremente entre el empleador y trabajador; afectando al trabajador, ya que se encuentra en una posición de discriminación y desigualdad frente a otros regímenes laborales que regulan la actividad privada.

Las personas humanas, en un Estado Constitucional de Derecho, está protegido bajo el amparo de la Constitución Política del Perú; por lo que, los derechos que están contemplados dentro de este marco constitucional, no puede estar, en mandato, por debajo de una ley producida por el legislador; dentro de este contexto, y de manera específica, el derecho a la remuneración tiene un contenido que se sostiene en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de los tratados internacionales de los que el Perú es miembro. Por eso, dentro de dicho contexto, cuando el legislador emite normas para regular situaciones laborales, es evidente que, debe de tener en cuenta a lo que la constitución establece, tal como es el caso del derecho a una justa remuneración, no puede estar desplazado por una ley que genera una desigualdad ante la ley o situaciones de discriminación laboral.

Por eso, de acuerdo a nuestra Constitución Política, en el artículo 24, segundo y tercer párrafo se establece que el pago de las remuneraciones y los beneficios sociales que a los trabajadores les corresponde tienen primacía sobre cualquiera otra obligación de parte del empleador. Asimismo, que las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

En este sentido, el presente trabajo monográfico tiene como objetivo general determinar la Protección Constitucional de la Remuneración Mínima Vital de los Trabajadores del Hogar.

La presente monografía se encuentra estructurada en tres capítulos: el primero está referido netamente a los aspectos metodológicos, donde se desarrollará la descripción del tema, justificación, los objetivos y la metodología que se va a emplear a lo largo de la investigación,

En el segundo capítulo se aborda el marco teórico, que comprende desde los conceptos generales hasta la RMV en el derecho comparado.

Y, en el tercer capítulo se aborda la discusión del problema encontrado, donde se realiza la explicación hermenéutica del problema en cuestión.

Finalmente, se llega a establecer las conclusiones finales y algunas recomendaciones puntuales, dando la posible solución del problema tratado y, por ende, contribuir para que los trabajadores del hogar tengan mejores condiciones laborales como un sector importante de la sociedad.

CAPÍTULO I

ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1. Descripción del Tema

Un Estado Constitucional de Derecho, se caracteriza porque tiene como documento central de su ordenamiento jurídico a la Constitución; por lo que, toda legislación que se promulgue para regular las diferentes actividades, sin dejar de lado la dignidad, también se debe hacer teniendo en cuenta las normas constitucionales, porque son las que protegen a la persona en todos los ámbitos de desarrollo; por lo que, también protege en el ámbito laboral, tanto desde el aspecto de protección al desarrollo del trabajo, así como desde el aspecto de proteger la remuneración a la que tiene derecho.

En el Perú, como Estado Constitucional de Derecho, en concordancia con los tratados internacionales, están positivizados el derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación, derechos que sustentan todas las actividades lícitas del ser humano, tal como sucede en el derecho al trabajo y sobre todo en la remuneración como recompensa al desempeño en una determinada labor.

En ese sentido, en el Perú, cuando se habla de la remuneración de las trabajadoras del hogar, en el artículo 5 de la Ley 27986, establece que dicho concepto será acordado libremente entre las partes, situación que, no resulta beneficioso para las trabajadoras del hogar, pues en muchos casos el monto de la remuneración que percibe este grupo de trabajadores, es inferior en comparación a lo que perciben los trabajadores del Régimen Laboral común.

Desde el ámbito de análisis de las normas laborales dentro de un contexto constitucionalizado, se están vulnerando los derechos laborales, los mismos que tienen la naturaleza de irrenunciables; además, en el Perú de manera periódica, se establece la Remuneración Mínima Vital; sin embargo, la contratación a las trabajadoras del hogar, dentro de la libertad de contratación que la ley permite, la remuneración puede ser en cifras menores

a la remuneración que el estado peruano establece como mínima, surgiendo la necesidad de analizar la problemática que nace entre ambas normativas.

1.2. Justificación

La Ley 27986, regula derechos laborales al igual que el Decreto legislativo N°728, de lo cual podemos apreciar que se establecen una misma jornada laboral, se establece un determinado horario de trabajo, misma condición de trabajo; pero, cuando se habla de la remuneración, en la Ley de las trabajadoras del hogar se menciona que será aquella que se acuerde libremente entre las partes y pues en el Decreto Legislativo se dice que se hará respetando a la Remuneración Mínima vital; por lo que, no se considera justo que este grupo de trabajadores no tengan una retribución justa por su desempeño laboral.

La presente investigación nos permitirá evidenciar la vulneración del derecho a la remuneración mínima vital, toda vez que, cuando se trata de los trabajadores del hogar, la remuneración responde a lo establecido en el artículo 5 de la Ley N° 27986, en el mismo que la remuneración no se hace respetando los principios de equidad y no discriminación dentro del parámetro constitucional.

El propósito de la presente investigación es determinar por qué la remuneración de las trabajadoras del hogar se debe regular, teniendo en cuenta la protección constitucional, los principios constitucionales y laborales y en función a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar.

La finalidad de este trabajo, es dar a conocer que existe un componente relacionado a la desigualdad y discriminación, que ha generado la promulgación de la ley 27986; vulnerando el derecho a la remuneración de los trabajadores que se encuentran protegidos por esta Ley.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Explicar la vulneración del derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar establecido en el artículo 5 de la ley 27986

1.3.2. Objetivos Específicos

- a) Analizar la regulación de la remuneración de los trabajadores del hogar, según la Ley 27986.
- b) Explicar los principales principios constitucionales y laborales que protegen la remuneración de los trabajadores del hogar.
- c) Demostrar la desigualdad que existe en la regulación de la remuneración de los trabajadores del hogar con la contratación privada.

1.4. Metodología

El presente trabajo de investigación se desarrolla teniendo en cuenta métodos generales y propios del derecho.

1.4.1. Métodos Generales

A. Método Analítico

Parafraseando a Ferrater (1986), el método analítico consiste, de manera general, en el proceso mediante el cual se desembra un todo en parte y elementos, buscando causas, naturaleza y efectos, de tal forma que se analiza la esencia del objeto de fenómeno jurídico, y con ello se puede explicar, hacer analogías y establecer nuevas teorías. En el presente trabajo, el método analítico se utiliza para analizar la problemática de la

remuneración que corresponde a las trabajadoras del hogar, así como de los principios constitucionales y laborales que deben tenerse en cuenta.

B. Método Deductivo

El método deductivo, según Popper (1986), corresponde a realizar el análisis a partir de enunciados generales o universales a enunciados particulares, teniendo en cuenta principalmente la comparación lógica de las conclusiones, el estudio de la forma lógica de la teoría, la comparación con otras teorías y la aplicación empírica de las conclusiones. En esta investigación el método deductivo se aplicará para analizar a partir de los enunciados normativos que regulan la remuneración de las trabajadoras del hogar.

1.4.2. Métodos Propios del Derecho

A. Método Dogmático

El método dogmático, teniendo en cuenta las ideas de Ferrater (1986), comprende el análisis de las estructuras del derecho objetivo, de la norma jurídica y el ordenamiento normativo, pudiendo ser la interpretación respecto a la validez de la norma, la construcción del fenómeno jurídico, el fondo de las instituciones jurídicas, el estudio abstracto y teórico de las normas jurídicas, de tal forma que se puede elaborar instituciones dentro de un ordenamiento jurídico. Por eso, en este trabajo de investigación, el método dogmático se utiliza para analizar las normas que regulan la remuneración de las trabajadoras del hogar.

B. Método hermenéutico

El método hermenéutico, según, de manera general consiste en la interpretación del derecho, tradicionalmente de la norma jurídica, pero teniendo en cuenta el contexto temporal y espacial, tanto como proceso o como producto. En este trabajo se investigación, el método hermenéutico comprende el análisis el artículo 5 de la Ley referente a la remuneración de las trabajadoras del hogar.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Bases Teóricas

2.1.1 Estado Constitucional de Derecho y la Remuneración de los Trabajadores

Un Estado Constitucional de Derecho, se caracteriza porque tiene como documento central de su ordenamiento jurídico a la Constitución; por lo que, toda legislación que se promulgue para regular las diferentes actividades, sin dejar de lado la dignidad, también se debe ser teniendo en cuenta las normas constitucionales, porque son las que protegen a la persona en todos los ámbitos de desarrollo; por lo que, también protege en el ámbito laboral, tanto desde el aspecto de protección al desarrollo del trabajo, así como desde el aspecto de proteger la remuneración a la que tiene derecho.

Por eso, tomando en cuenta a Guastini (2001), cuando se habla de un Estado Constitucional de Derecho, es importante tener en cuenta, como características principales, una constitución rígida, La garantía jurisdiccional de la Constitución, la fuerza vinculante de la Constitución, la aplicación directa de las normas constitucionales, la interpretación conforme a las leyes, y la influencia de la Constitución sobre las relaciones políticas.

Teniendo en cuenta las características de un Estado Constitucional de Derecho, desde un punto de vista laboral, se debe tener en cuenta que las normas laborales responden a una Constitución sólida que contiene principios en los cuales se soporta los principios laborales, de tal forma que dicha rigidez constitucional, responda a proteger la igualdad y no discriminación laboral, de tal forma que el Constitucionalismo conlleve a que las personas, cuando acceden a un puesto laboral, responda a normas constitucionales que soportan la igualdad laboral.

Por otro lado, la garantía jurisdiccional de la Constitución, así como la fuerza vinculante de la Constitución, implican que las decisiones que se realizan frente a situaciones de producción legislativo, así como la aplicación de las leyes en situaciones laborales, es importante que se tenga en cuenta la Constitución. Respecto a esto, de manera específica, tanto a Constitución, así como los tratados internacionales de los que el Perú es parte, se deben proteger la igualdad y la no discriminación en el desempeño laboral.

Por eso, cuando se habla del derecho a una remuneración, y teniendo en cuenta la constitucionalización de derechos o el constitucionalismo de los derechos, se debe tener en cuenta la naturaleza jurídica de la Constitución, es decir, a naturaleza jurídica de los derechos fundamentales, tener en cuenta a la Constitución como fuente del Derecho, siendo que los derechos, tal como los derechos laborales, no deben ser situaciones y aspectos que deben estar sustraídos de la revisión constitucional.

Por otro lado, como indica Pino (2018), es necesario que, el derecho a la remuneración, dentro del catálogo de los derechos fundamentales, en los que se debe tener en cuenta el fundamento político-cultural, un fundamento pluralista, así como las ambiciones programáticas; asimismo, tener en cuenta que, el derecho a la remuneración como conjunto de derechos heterogéneos, asimismo el pluralismo como meta valor constitucional, así como el enriquecimiento de los derechos laborales en vía interpretativa; por lo que, la dirección de los derechos fundamentales, tales como el derecho a la remuneración, tanto en el sentido defensivo del ius puniendi del Estado, así como en el sentido de los derechos fundamentales, de tal forma que las personas que acceden a un trabajo, cualquiera sea la ley, deben responder a la defensa de los derechos de los ciudadanos.

Por ello, cuando se habla del derecho a la remuneración por desempeñarse en un determinado trabajo, es importante que se tenga

en cuenta los principios del Estado Constitucional de Trabajo y los principios que establece el derecho laboral.

2.1.2 Teoría de los Derechos Fundamentales, el Derecho al Trabajo y a la Remuneración

Para comprender las oportunidades laborales en el puesto de trabajadoras del hogar, es preciso, en primer lugar, conocer la protección de los derechos fundamentales, tales como el derecho al trabajo; de tal forma, que se analice las normas desde una visión sistemática, tanto desde el plano internacional, así como del plano nacional. Por ello, si bien es cierto, la materia de derechos fundamentales es similar a la de los derechos humanos, los derechos fundamentales son los derechos esenciales que se recepcionan, cimentado y robustecido dentro de un ordenamiento constitucional y que están conformados por las libertades, que, además de ser derechos subjetivos que protegen la dignidad de la persona humana, son los derechos objetivos, entre ellos el derecho al trabajo, que dan solidez a la sociedad y al Estado (Ortecho Villena, 2015); teniendo en cuenta ello, los derechos fundamentales, tales como el derecho al trabajo, y con ello el derecho a la remuneración, han sido protegidos desde el plano internacional.

Por otro lado, es importante mencionar que Ferrajoli (2003), propone una definición formal de derecho fundamental, en base a la cual son todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos dotados del status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiendo por derecho subjetivo cualquier expectativa (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica. Bajo este enfoque es preciso indicar que uno de los derechos fundamentales es el derecho al trabajo y con ello a quienes accede a un trabajo, a ser remunerados; es decir, que las personas acceden a un trabajo bajo el

paradigma de los derechos fundamentales y con ello las personas que son contratadas informalmente estarían siendo afectadas o vulneradas en los diferentes derechos fundamentales, tales como la seguridad social, el acceso a vacaciones, el disfrute de gratificaciones, entre otros; vale decir, que la teoría de los derechos fundamentales indica que la dignidad es considerada como regla o principio pero siempre será inviolable; así también otros derechos de la persona humana. Además, es preciso indicar que los derechos fundamentales serán vinculatorios para la legislatura, el ejecutivo y la judicatura, como ley directamente aplicable. Esto implica, por una parte, un mandato de igualdad en la aplicación del derecho que aplica no sólo al ejecutivo y al judicial sino también al legislativo (Toyama Miyagusuku, 2015, p. 75).

Uno de los derechos que la persona humana tiene en el Perú, atendiendo la Constitución Política del Perú, es el derecho al trabajo remunerado de acuerdo a los parámetros que la Constitución y las leyes indican, siendo la remuneración del sueldo mínimo vital, un derecho enfocado a la directriz constitucional en la misma que en forma resumida indica que el Estado debe proteger.

2.1.3 El Contrato Laboral

Se entiende como contrato laboral al acuerdo de voluntades que se da entre el empleador y el trabajador, donde éste se obliga a prestar servicios a cambio de una remuneración económica.

De acuerdo con la premisa normativa, es posible establecer que el contrato laboral implica un acuerdo de voluntad que debe cumplir con los siguientes componentes esenciales: I) prestación personal del servicio II) remuneración; y III) subordinación. Los identificados asumirán un contrato de trabajo por un período indefinido, a menos que se acuerde lo contrario. No es una presunción absoluta, pero siempre que sea posible romper el plazo indefinido otorgado a la contratación

laboral, siempre que haya un contrato de trabajo para la contratación laboral sujeto al plazo formalmente válido o al plazo determinado.

De Lama (2016) refiere que:

“Cuando en la prestación personal de servicios hay una retribución económica y existe subordinación, se supone la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. En consecuencia, el contrato de trabajo individual puede celebrarse libremente por un período indeterminado o modal”.

Toyama, citado por De Lama (2016) refiere:

“Que para que exista un contrato laboral debe haber un acuerdo de voluntades, por el cual una de las partes se compromete a proporcionar sus servicios personales de manera remunerada (el empleado); y la otra parte se compromete a pagar la remuneración correspondiente y que tiene el poder de dirigir, supervisar y sancionar los servicios prestados (el empleador).

2.1.4 Elementos del Contrato Laboral

La doctrina y la jurisprudencia nacional muestran claramente que los elementos esenciales de la relación laboral son los siguientes:

A. Prestación Personal

En una relación laboral, la prestación personal de servicios implica que trabajador contratado es la persona que proporcionará los servicios no pudiendo ser delegada a otra. Pero de Lama por su parte refiere que un contrato de trabajo, se caracteriza por ser un beneficio muy personal e implica que la actividad encomendada a cierta persona no puede ser desarrollada por otra, excepto en el caso del trabajo familiar. (De Lama, 2016).

Entonces podemos entender que dentro de la prestación personal de servicios la excepción se da cuando se trata de un trabajo

familiar, en los demás casos el trabajador contratado quien brinda y ejecuta la actividad laboral para la cual fue contratada, no pudiendo ser desarrollada con la ayuda de otras personas mucho menos que la confíen a terceros.

B. Subordinación

Se dice que la subordinación es el elemento más importante dentro de un contrato laboral, pues sirve para determinar la existencia de un contrato de trabajo, es mediante de la subordinación que se diferencia entre un contrato de trabajo y las otras formas de trabajo independiente que existen.

Este elemento del contrato laboral contempla la presencia de los poderes de gestión, supervisión y sanción que el empleador tiene frente a un trabajador.

En el caso que exista una subcontratación es el empleador quien sigue teniendo los poderes respecto a los demás subcontratados y esto se puede comprobar cuando existen documentos que prueben la dirección del empleado y empleador, imposición de restricciones disciplinarias, en algún momento sobre procesos productivos, comunicación que indica el lugar y la hora del trabajo o nuevas funciones entre otros comportamientos de subordinación.

Es importante especificar que la subordinación del trabajador frente al empleador, es evidenciada por el ejercicio de los poderes de gestión de este último, criterios sujetos a criterios de razonabilidad que deben ser analizados de acuerdo con las características de la actividad laboral.

C. Remuneración

La remuneración es aquella suma de dinero que recibe el empleado a cambio de los servicios que este preste, pues Anacleto lo define como, la cantidad total de lo que recibe el trabajador en

comparación con la prestación del servicio que presta, y que se recibe en dinero en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que estén disponibles gratuitamente (Anacleto, 2012, p. 18).

Por su parte De Lama manifiesta que la onerosidad del contrato de trabajo concierne que el trabajador que presta sus servicios subordinados recibe como compensación un pago, pudiendo ser en dinero o especie (De Lama, 2016, p. 45).

Debe especificarse que toda actividad laboral con la excepción del sistema voluntario, requiere ser remunerada, por lo que el hecho de que las partes hayan acordado prescindir de este elemento esencial no significa su ausencia y la imposibilidad de acreditar un contrato de trabajo. En este caso, es suficiente probar la obligación por parte del empleador, sin trascender que el pago no se ha hecho efectivo.

2.2 Derechos Laborales protegidos por la Constitución

Nuestra constitución como cuerpo normativo con mayor jerarquía protege a los derechos laborales.

A continuación, transcribiremos los siguientes derechos laborales:

- a.** Artículo 2. Inciso 15: Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a la ley.
- b.** Artículo 22: El trabajo es un deber y un derecho. Es base de bienestar social y un medio de realización de la persona.
- c.** Artículo 23: El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de

educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

- d. Artículo 24: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

- e. Artículo 25: La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

- f. Artículo 26: En la relación laboral se respetan los siguientes principios:
 - 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
 - 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
 - 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

2.3 Derechos Laborales Protegidos por Acuerdos Internacionales

2.3.1 Declaración universal de los derechos

- a) Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección ante la ley, todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja la declaración.

- b) Artículo 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

2.3.2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

- a) Artículo 6: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico - profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

- b) Artículo 7: Los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del Pacto (...)

2.3.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

- a) Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2.4 La Remuneración Mínima Vital como Derecho Fundamental

El tercer párrafo del artículo 24 de la Constitución Política del Perú, establece que las remuneraciones mínimas las regula el Estado, con la participación de los representantes de los trabajadores. En la actualidad la RMV, fue regulada mediante Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, norma publicada el 2 de mayo del 2018 y que entró en vigencia el 1 de abril del mismo año, pasando de 850 soles a 930 soles.

Por su parte el TC señaló, en su sentencia recaída en el Exp. 0020-2012-AI, que la remuneración abarca: el acceso a la remuneración (nadie está obligado a trabajar gratis), la prohibición de ser privado arbitrariamente de

esta (ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada), su carácter prioritario (su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador por su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad), la equidad (no es posible discriminar en el pago de la remuneración) y la suficiencia de la remuneración (debe, por sí sola, garantizar al trabajador y a su familia el bienestar económico).

Sobre la prohibición de discriminar en el pago de remuneraciones, contenida en la Norma Fundamental, el TC ha precisado que ello implica, además, el deber de no recortarla de forma injustificada, o de establecer diferenciaciones (como, por ejemplo, otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo). En ese sentido, ha sido enfático al afirmar que está vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona. (La ley. 2016).

Sobre el particular debemos de precisar que la remuneración no solo es un derecho constitucional de la persona humana, sino también es un derecho fundamental por estar ligado estrictamente con el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, derechos establecidos en el artículo 1 de la Constitución, por ende, el Estado deberá de establecer políticas económicas y laborales que permitan regular una adecuada remuneración mínima vital.

2.5 La Irrenunciabilidad de Derechos Laborales

La irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador-trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos. (Toyama, 2012.)

Para De la Villa nos señala que la irrenunciabilidad es un principio que imposibilita al trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente su derecho que se encuentre establecido en una norma imperativa (De La Villa, 1970, p. 45)

En ese sentido, podemos afirmar que los derechos laborales constitucionales, no pueden estar sujetos a negociación o renuncia unilateral; pues el principio laboral de irrenunciabilidad lo prohíbe.

2.6 El Trabajo Doméstico a Través del Tiempo

Pues bien, el régimen laboral de los trabajadores domésticos está regulado por la Ley N° 27986 y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 015-2003-TR, que especifica los derechos y obligaciones de los trabajadores y sus obligaciones. "Cabe señalar que en el caso de los trabajadores adolescentes (de 14 a 17 años), se deben aplicar las reglas del Código de Niños y Adolescentes" (La cruz, 2014)

Con respecto al trabajo de los adolescentes, es importante señalar que el Código de Niños, Niñas y Adolescentes, aprobado por la Ley N° 27337 y modificado por la Ley N° 27571, establece expresamente en su artículo 48° que las trabajadoras domésticas están dentro del alcance de la regulación de dicha norma.

Pues con relación al tema, La Cruz manifiesta que para un adolescente realice trabajo doméstico se requiere autorización expresa de los padres del menor. Además, cabe indicar que el trabajo del adolescente no puede interferir con su asistencia regular a la escuela.

Así mismo la jornada laboral de un adolescente de 14 años de edad, tiene que ser máximo 4 horas diarias y no más de 24 horas semanales y para los de 15 a 17 años de edad no puede exceder las 6 horas diarias y las 36 horas semanales. También se debe tener en cuenta que la edad mínima permitida para acceder al trabajo desde los 14 años, esto de conformidad con el

artículo 51 del Código de Niños y Adolescentes y el Convenio N° 138 de la OIT sobre la edad mínima. (La Cruz, 2014, p, 46).

2.7 Trabajadores del Hogar en Sentido Estricto

A palabras de Campos menciona que aquellas personas que realizan labores concernientes con el mantenimiento o la preservación de una vivienda o el impulso de una vivienda, pues se consideran trabajadoras domésticas. (Campos, 2009, p, 187).

Asimismo, agrega Campos que "el contrato de trabajo para la prestación de servicios de una trabajadora doméstica no está sujeto a ninguna formalidad, a diferencia del régimen común, y puede celebrarse verbalmente o por escrito" (Campos, 2009, p, 188).

En cambio, Jiménez, Hurtado e Hilario señalan que:

"Para el estándar laboral, aquellos sujetos que presiden el trabajo o actividades similares indicadas a las empresas o un empleador que obtiene algún beneficio económico o beneficio están excluidos de la definición de trabajadores domésticos" (Jiménez, 2016, p. 26).

La exclusión que se refiere en la cita anterior respecto al beneficio económico o beneficio que puede obtener el empleador se debe al hecho de que los trabajadores en el régimen laboral de los trabajadores domésticos no disfrutan de los mismos derechos laborales que los trabajadores en el régimen laboral general del sector privado, por lo que no es razonable y es ilegal que un trabajador realice el trabajo de limpieza para una empresa y su tratamiento laboral bajo el régimen de trabajadores domésticos, ya que esta empresa obtendrá un producto de beneficio o beneficio del menor costo laboral que implicaría la contratación bajo dicha tecnología; la misma situación se aplicaría si los miembros de la familia del empleador o el mismo empleador obtuvieran ganancias al brindar servicios al trabajador doméstico, por ejemplo, en el caso de que el trabajador doméstico no solo sea responsable de la limpieza y otras tareas de conservación de la residencia, pero también sirve al negocio del empleador o produce productos vendidos por el empleador o sus familiares, en ese

caso, el empleador obtiene un beneficio económico de la prestación de servicios de trabajadores domésticos, de modo que la relación laboral en sí misma sería desnaturalizada y enmarcada como un empleo relación bajo el régimen laboral general.

Otra exclusión encontramos en la Resolución de Superintendencia N° 191-2005-SUNAT indica que los familiares del empleador o su cónyuge serán excluidos, hasta el cuarto grado de consanguinidad o el segundo grado de afinidad, así como aquellos que trabajan menos de cuatro horas a día. En ese sentido, los padres, hijos, nietos, bisnietos, hermanos, primos, abuelos, sobrinos y tíos no pueden considerarse trabajadores domésticos, mientras que por afinidad la restricción llega a los suegros, cuñados, padrastros, yernos, nueras y hermanastros.

Entonces esta exclusión impuesta por SUNAT que alcanza el lado consanguíneo hasta el cuarto grado; para ciertos sujetos del régimen de trabajadoras domésticas sería ilegal, nos menciona Campos.

2.8 El Régimen Especial de los Trabajadores del Hogar

La Cruz nos menciona que el trabajo al encontrarse regulado en la constitución en su artículo 23, goza de una protección tuitiva por parte del Estado, esta protección alcanza las diferentes modalidades de trabajo. Es de esa manera que el Estado protege el trabajo de las personas, soberanamente de la modalidad en la que se le proporcione, en trabajo puede ser de manera dependiente o independiente, ya sea con un contrato sujeto a alguna modalidad; también protege al empleo público, privado, el régimen de actividad o algún régimen laboral especial, como el régimen de trabajadoras domésticas, que ha sido regulado por una norma específica que es la ley N° 27986.

Asimismo, el artículo 23 de la Constitución también menciona que la madre, el niño y la persona con discapacidad que trabajan están especialmente protegidos pues a éstos se les brinda una protección preferencial, sin excluir a otros trabajadores de la protección.

El Estado prioriza la atención del trabajo con el principio de protección, lo que busca es proteger los derechos involucrados en la relación laboral, esto porque existe asimetría entre las partes de la relación laboral

La relación laboral es amparada convencionalmente porque se considera un derecho humano debido a su estrecha relación que tiene con la dignidad de la persona.

La legislación laboral ha sido citada, en varios convenios internacionales tales como en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; en los artículos XIV, XV y XVI de la Declaración Americana de Derechos Humanos, en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en el artículo 6 del Protocolo de San Salvador; asimismo, la Organización Internacional del Trabajo por excelencia emite Convenios Internacionales sobre derechos laborales. La OIT ha declarado como derechos fundamentales del trabajo los siguientes:

- a. Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- b. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c. La abolición efectiva del trabajo infantil,
- d. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Cabe precisar, que la OIT establece lineamientos para que el trabajo sea decente, así como las condiciones de empleo, entre otros. Una vez que el estado peruano ratifica los convenios, desde allí son considerados parte de nuestro ordenamiento jurídico.

Sobre el tema que nos ocupa, en la Conferencia Internacional del Trabajo N° 100 llevada a cabo en Ginebra, se aprobó la adopción del Convenio 48 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos y su Recomendación, los cuales entrarían en vigencia una vez que al menos dos estados lo ratifiquen, y se convertirían en el Convenio N° 189 y Recomendación N° 201. Cabe precisar que dicho convenio se encuentra vigente desde el mes de setiembre del año 2013.

2.8.1 Funciones del trabajador del hogar

Es importante tener en cuenta, Decreto Supremo N° 009-2021-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31047, determina como funciones, en su artículo 2.1. haciendo referencia lo siguiente:

“Es la ocupación profesional que, para efectos del presente Reglamento, se entiende como la realización de labores propias del desenvolvimiento de la vida de un hogar y conservación de una casa habitación, siempre que no importen negocio o lucro económico directo para la persona empleadora del hogar o sus familiares. Dichas labores se prestan de manera subordinada e incluyen tareas domésticas, tales como la limpieza, cocina, ayudante de cocina, lavado, planchado, asistencia, mantenimiento, cuidado de niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas enfermas, personas con discapacidad u otras personas dependientes del hogar, cuidado de mascotas domésticas, cuidado del hogar, entre otras que estuvieran vinculadas” (D.S N° 009-2021-TR).

De ello se desprende, que las funciones que desarrollan los trabajadores del hogar básicamente son el aseo, la cocina, el lavado, la asistencia de niños, mayores de edad u otros miembros de la familia; asimismo, también se dedica a otras labores propias de la conservación de una residencia o casa-habitación como labores de jardinería, lavandería, cuidado de adulto mayor, entre otras.

Por otro lado, las labores que realizan los trabajadores del hogar, los autores como Jiménez, Hurtado Atahuaman e Hilario mencionan que, “el personal considerado como trabajador del hogar puede ser contratado para desarrollar, tanto de forma conjunta o para una sola labor en particular” (Jiménez, 2016).

2.8.2 Modalidades del Contrato de Trabajo

a. Modalidad Cama Afuera

La modalidad cama afuera, se entiende que el trabajador no tiene obligación de vivir en el hogar donde trabaja, que sería el del empleador, así como tampoco el empleador está obligado a brindarle alojamiento o subvención de instalaciones.

b. Modalidad Cama Adentro

Se está bajo la modalidad cama adentro cuando el trabajador se aloja y vive en la casa del empleador; si bien es cierto el trabajador reside en el domicilio donde presta servicios, pero esto no implica que el trabajador tenga que laborar más allá de límite legal que es 8 diarias y 48 semanales.

En esta modalidad tanto el empleador como el trabajador tiene obligaciones que cumplir:

i. Obligaciones del empleador

- a. Proporcionarle un hospedaje adecuado al nivel económico del centro de trabajo en el cual presta servicios.
- b. Brindarle la alimentación adecuada.
- c. Garantizar el derecho a la educación, brindando las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

ii. Obligaciones del trabajador

- a. Prestar sus servicios con diligencia.

- b. A guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar, salvo exigencia de la ley.

Es necesario mencionar que las obligaciones que tiene el trabajador se aplica a ambas modalidades, tanto a la modalidad cama afuera como a la modalidad cama adentro.

2.8.3 La Remuneración de los Trabajadores del Hogar

Entrando a hablar un poco más sobre la remuneración de los trabajadores domésticos, en cualquiera de sus modalidades, esta se determinará por acuerdo entre las partes, que, a diferencia del régimen laboral común de la actividad privada, no estaría sujeto a remuneración mínima vital, por ello, que para algunos autores como Jiménez y demás especialistas del derecho laboral mencionan que la remuneración de los trabajadores del hogar puede ser inferior a la remuneración mínima vital.

El monto de la remuneración en cualquiera de sus modalidades, ya sea cama adentro o cama afuera, será el indicado por acuerdo entre las partes (empleador-trabajador), que, en opinión de algunos autores, puede ser inferior a la RMV, es decir, menos de 930 soles, sin embargo, creemos que de acuerdo con la Resolución Ministerial NM391-92-TR, cuando el día laboral es igual o mayor a cuatro horas diarias o veinticuatro horas semanales, el trabajador tiene el derecho recibir una RMV.

La remuneración de los trabajadores domésticos en cualquiera de sus modalidades se determinará por acuerdo de las partes. La comida y el alojamiento en el modo cama adentro no se considerarán parte integral de la remuneración (Valderrama, García, Hilario, Barzola y Sánchez, 2016, p, 377)

Debe tenerse en cuenta que, en el caso de las trabajadoras domésticas con el modo cama adentro, la comida y el alojamiento no se considerarán parte de la remuneración, dado que es obligación

del empleador proporcionarlos y deben ser adecuados para el nivel económico del empleador.

2.8.4 Formalidades del Pago de la Remuneración

Características de la constancia del pago.

- a. Nombre del trabajador del hogar
- b. Documento de identidad, de ser el caso
- c. Nombre del empleador
- d. Monto de la remuneración expresado en números y letras
- e. Período al que corresponde el pago
- f. Firma de ambas partes

2.8.5 Beneficios Sociales

a) Vacaciones

Según el artículo 12 de la Ley 27986 refiere que; Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso anual pagado de quince (15) días después de un año continuo de servicios, en ese sentido, para que los trabajadores reciban este beneficio, deben haber trabajado un año continuo de servicios.

Asimismo, tendrá derecho a un registro truncado, que será compensado en los años doce y treinta de la remuneración en meses y días computables.

b) Gratificaciones

Este derecho lo encontramos regulado en el artículo 13 de la 27986, el cual menciona que; las trabajadoras del hogar tienen derecho a una bonificación por feriados nacionales y otra por navidad de fin de año, el pago se realizará en la primera

quincena de los meses de julio y diciembre respectivamente, el monto de éstos será el equivalente al 50% de la remuneración mensual.

c) Compensación de tiempo de servicios

También la Ley de las trabajadoras del hogar lo recoge el su artículo 9, mencionando que; tienen derecho al pago de su Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), cuyo monto es equivalente a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicho monto por la fracción de un año, que será ser pagado directamente por el empleador al trabajador al final de la relación laboral dentro del término de cuarenta y ocho horas o al final de cada año de servicios por cancelación.

En caso de que el beneficio se pague anualmente, se calculará sobre la base de un año calendario; para lo cual, se tendrá en cuenta la remuneración correspondiente al mes de diciembre del año correspondiente. Las fracciones del año se calculan como dozavos o treintavos, según corresponda.

d) Descanso semanal

El artículo 10 de la Ley 27986 menciona; las trabajadoras del hogar tienen derecho a un descanso semanal de veinticuatro (24) semanales, al igual que los trabajadores del régimen común. Además, de acuerdo con las disposiciones de DL N° 713 (08.11.91) y el DS N° 012-92-TR (30.12.92), el resto se otorgará el domingo, o el empleador puede designar uno semanal que no sea domingo como un descanso semanal. En caso de que el trabajador doméstico trabaje en su día de descanso semanal obligatorio, se pagará la compensación correspondiente.

e) Días feriados no laborables

Este beneficio lo encontramos regulado en el artículo 11 el mismo que dice; los trabajadores al servicio del hogar gozan de descanso remunerado los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Previo acuerdo, se puede compensar el día de descanso trabajado, mediante el pago de una sobretasa equivalente del 50% de remuneración, adicional a la remuneración de un día.

2.8.6 La Remuneración de los Trabajadores del Hogar en el Derecho Comparado**a) En España**

En España la remuneración de los trabajadores del hogar, estaba fijado en base al salario mínimo profesional, establecido por el Estado, para lo cual los trabajadores deben cumplir con el con la jornada de trabajo de 40 horas a la semana, en este país lo que deja a libre decisión de las partes es el horario laboral con el que deben cumplir.

En este país todo acuerdo que beneficie al trabajador será permitido, por lo cual cualquier mejora en el salario podrá realizarse.

El 4 de febrero del 2020 se dictó Real Decreto el 231- 2020, en el cual se fija el salario mínimo interprofesional en el monto de 950 Euros y para los trabajadores que laboren por horas, el pago de su remuneración será en proporción a las horas trabajadas.

b) En Chile

En Chile, la remuneración mínima para los trabajadores a domicilio fue el 75% del ingreso mínimo mensual establecido por ley. En 2008, a través de una reforma del sistema de pensiones y la creación de un sistema de pensiones solidario para vejez e invalidez, se determinó que la remuneración mínima imponible por

cotizaciones a la seguridad social para los trabajadores a domicilio no podía ser menor que la renta mínima mensual para el día o proporcional a lo acordado, si es menos. La aplicación de esta reforma se hizo de forma progresiva: durante el primer año hasta marzo de 2009 se aplicó el 83% de la renta mínima mensual. Durante el segundo año a marzo de 2010, se obtuvo alrededor del 92% de los ingresos indicados. En marzo del 2011, los precios estarían gravados al 100% del alquiler mensual mínimo. En línea con esta reforma, se modificó el Código de Trabajo para garantizar el derecho al 100% del ingreso mínimo mensual para las trabajadoras del hogar en este país, estableciendo los mismos términos y las mismas proporciones que las establecidas en la reforma previsional, para entrar también en vigencia progresivamente. Ya desde marzo de 2011, el salario mínimo de los trabajadores domésticos es equivalente al ingreso mínimo mensual ordinario. (Valiente, 2016).

c) En Uruguay

En 2006, la ley N° 18.065 incorporó a los trabajadores domésticos sistema de fijación de remuneraciones vigente en el país, mediante consejos sectoriales de tripartita, en el 2008 se convino un acuerdo colectivo que estableció una remuneración mínima por una jornada de 44 horas de trabajo semanal y 25 salarios en el mes y un horario equivalente. (Valiente, 2016).

d) En Paraguay

En el país de Paraguay aquellas personas que realizan actividades domésticas y de cuidado, se les pagará como mínimo una remuneración legal o equivalente a los días laborados solo en estos casos se podrá asignar una remuneración menor a la remuneración legal vigente a la fecha.

Todos estos cambios que se van logrando poco a poco se debe a las constantes luchas de las trabajadoras del hogar de Latinoamérica, gracias a ellas es que se están logrando cambios

normativos en aras de la igualdad de los trabajadores y reconocimiento de sus constitucionales y convencionales. (Nueva ley del Trabajo Doméstico, 2015)

e) En Colombia

En la legislación colombiana se establece que, a partir del 2012, los salarios de los trabajadores del hogar deben ser no menores al salario mínimo vital, una parte de ellos podrá pagarse en especie que sería hasta un 30 %, esto siempre y cuando que la valoración sea justa y de acuerdo con el trabajador. En el 2012 mediante la Ley 1595 que aprueba el convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

CAPÍTULO III
DISCUSIÓN O ANÁLISIS DEL PROBLEMA

3.1. La protección Internacional de la Remuneración

Acuerdos Internacionales que Protegen a la Remuneración	
Declaración universal de los derechos humanos	<p>Art. 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección ante la ley (...).</p> <p>Art. 23.1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria (...). 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.</p>
Pacto internacional de los derechos civiles y políticos	<p>Artículo 6: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar (...).</p> <p>Artículo 7: Los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (...)</p>
Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales	<p>Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.</p>

Fuente: Elaboración propia

Es importante mencionar que, el derecho a la remuneración, dentro del parámetro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el mismo que se destaca el derecho a la no discriminación salarial y la remuneración equitativa y justa para el trabajador y su familia, de tal forma que permitan una vida digna, y de ser necesario se complete con otros medios de protección social, tal y como lo establece el artículo 23 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; asimismo, en la misma línea de protección, se evidencia en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, toda vez que en su artículo XIV, establece que, toda persona tiene derecho a una remuneración, relacionada con la capacidad y destreza del trabajador.

Del párrafo anterior se puede deducir que, si bien es cierto son normativas directrices internacionales, pero el Perú es parte de ellos; por lo que, teniendo en cuenta la ley de los trabajadores del hogar, es evidente que bajo el argumento que el contratante tiene libertad de pactar la remuneración, se está vulnerando el derecho a una remuneración justa, atendiendo que el contrato de trabajo, de manera general es un negocio jurídico en virtud del cual el empleador debe abonar una retribución por los servicios prestados por el trabajador, toda vez que la remuneración es uno de los elementos esenciales en la relación laboral. Es importante destacar, que la remuneración justa no debe darse dentro del parámetro de la libertad de ser señalada al momento de trabajar, porque desde el punto de vista de la constitucionalización de los derechos, en este caso el derecho a una justa remuneración, y teniendo en cuenta los fundamentos de Pino (2018), es evidente que el Estado está dejando de lado la protección que debe tener las personas, para materializar y optimizar el derecho a una justa remuneración. Protección que debe realizarse desde la mirada que el Estado debe de proteger la vulneración de derechos de otras personas y por parte del mismo Estado, siendo que, con la ley de los trabajadores del hogar, una clara vulneración del derecho a una justa remuneración por parte del mismo Estado, toda vez que, dejando de lado los tratados internacionales, reglamenta, con una ley de menor jerarquía que la Constitución, que el contratante debe establecer la remuneración.

3.2. Protección Nacional de la Remuneración

Teniendo en cuenta la Constitución Política del Perú, contextualizando al trabajo y la remuneración el artículo 2 numeral 2, el mismo que establece que toda persona tiene derecho “a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”, se puede evidenciar que nadie puede ser discriminado por ninguna índole; en este caso en específico, si hablamos de los trabajadores del hogar, se deduce que existe vulneración a la remuneración, toda vez que, a diferencia de los demás trabajadores, en los cuales existe la obligatoriedad de cumplir un determinado requisito para el pago de remuneración, en el caso de los trabajadores del hogar deja en libertad para que los montos sean acordados entre quien contrata y quien es contratado.

Por otro lado, si se tiene en cuenta el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, el mismo que establece que: “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”; por lo que, es necesario realizar un análisis en extenso, el mismo que permite afirmar que, la remuneración que recibe una persona al desempeñarse en un determinado trabajo, no solo debe ser cumplido en su recepción, sino que este debe ser dentro de los parámetros de la Constitución; por ello, la libertad que tiene el contratante de un trabajador del hogar para “negociar” el monto de la remuneración, no tiene soporte constitucional, aunque sí legal, pero se debe tener en cuenta el mandato de la Constitución. De manera evidente, además de tener una remuneración que se establece, en cantidad, de acuerdo a la libertad del contratante, es importante que, esta sea suficiente, apuntando de ser de manera obligatoria que responda a los principios constitucionales y laborales. Por eso, si se tiene en cuenta el artículo 5 de la Ley 27986, se evidencia que el quantum de la remuneración de los trabajadores del hogar será la cantidad que se señale libremente entre las partes, dejando abierta la posibilidad que se pacte incluso por debajo de la RMV que el Estado fija, por ende, se está contraviniendo a lo que reza la Constitución.

Asimismo, debemos tener presente que la Constitución Política es la norma de mayor jerarquía, a la cual deben estar alineadas todas las normas del nivel legal y reglamentario, ya que la propia constitución en su art. 51 y 138, reconoce su primacía ante cualquier otra norma de menor jerarquía y en caso que se presente un conflicto de normas entre una constitucional y cualquier otra de menor jerarquía, prevalecerá siempre la primera.

Debemos de precisar que la constitución otorga protección adecuada a la RMV, al indicar que el trabajador tiene Derecho a una RMV, la cual será regulada por el Estado, aun así, el legislador, desprotege el Derecho de los trabajadores del hogar al dejar la negociación al libre albedrío ente el trabajador y el empleador.

Mediante el análisis de la regulación de la remuneración de los trabajadores del hogar, podemos manifestar que esta puede ser establecida libremente entre el empleador y el trabajador, tal y como lo establece el artículo 5 de la ley 27986, en ese sentido el monto de la remuneración podrá estar por debajo de la RMV, vulnerando así el derecho constitucional a la RMV, establecida en el art. 24 de la Constitución peruana, transgrediendo el derecho de todos los trabajadores del hogar a percibir una remuneración digna por sus servicios prestados. En esa misma línea, al vulnerar la dignidad de la persona humana, se transgrede también el fin supremo del Estado, que es la protección de la persona humana y el respeto de su dignidad.

3.3. Parangón entre la Remuneración de los Trabajadores del Hogar y la Remuneración de la Actividad Privada

Para demostrar la desigualdad existente entre la remuneración de los trabajadores del hogar y la remuneración de los trabajadores de la actividad privada. Debemos de precisar que la constitución establece la remuneración mínima vital en su artículo 24, la cual debe de aplicarse para todas los empleados de la actividad privada, a pesar de ello la ley 27986,

en su artículo 5 establece que la remuneración de los trabajadores del hogar podrá determinarse por acuerdo libre entre las partes, a raíz de ello el Estado establece una desigualdad hacia los empleados domésticos, al desprotegerlos de la norma constitucional, para darle así a la parte fuerte de la relación laboral que es el empleador, éste tiene la posibilidad de otorgar una remuneración por debajo de la RMV.

Por otro lado, si se hace una comparación entre el régimen de trabajadores del hogar y el régimen laboral 728, se puede evidenciar que como semejanzas está que cumplen una jornada laboral y que responden a un horario, sin dejar de lado que, las actividades se dan bajo la supervisión del empleador y que en ambos casos pueden ser despedidos por causales que la ley permite; sobre ello, las diferencias que existe, sobre todo radican en que para el régimen 728 la remuneración responde obligatoriamente a la obligatoriedad de ser fijada bajo el parámetro de una Remuneración Mínima Vital, mientras que, en las trabajadoras del hogar se establece con acuerdo entre el empleador y la trabajadora; por otro lado, las vacaciones que tienen las trabajadoras del hogar es de 15 días, mientras que para el régimen de la actividad privada es de 30 días. Asimismo, en el caso de la CTS se determina sobre la base de la remuneración mensual, mientras que en el caso de las trabajadoras del hogar se realiza en base a la remuneración de 15 días.

Comparación de los derechos laborales según el régimen laboral de las trabajadoras de hogar ley 27986 y el común		
	Ley 27986	D.L 728
Remuneración	Será la señalada por acuerdo libre de las partes	Remuneración mínima vital
Vacaciones	15 días	30 días
	Dos gratificaciones al año, una por	Dos gratificaciones al año, una por Fiestas Patrias y

Gratificaciones	Fiestas Patrias y otra por Navidad, el monto de las mismas es equivalente al 50% de la remuneración mensual.	otra por Navidad, en razón a una remuneración completa por cada oportunidad
CTS	equivale a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios	Equivale a una remuneración mensual, depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).
Descanso semanal	24 horas consecutivas por semana	24 horas consecutivas por semana
Trabajo en días feriados	Descanso remunerado	Descanso remunerado

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

1. La regulación del derecho a la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar establecido en el artículo 5 de la ley 27986, vulnera el derecho a una remuneración justa teniendo en cuenta los tratados internacionales, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y el artículo 2 numeral 2 de la Constitución, toda vez que genera desigualdad entre los trabajadores y discriminación en la determinación de la remuneración; por otro lado, también se vulnera el artículo 24 de la Constitución, toda vez que, si la ley establece que la remuneración responde a la libertad al momento de contratar, es evidente que bajo dicha libertad, el contratante puede establecer una remuneración que no es justa y se aleja del fundamento de dicho artículo constitucional.
2. La regulación de la remuneración de los trabajadores del hogar, según la Ley 27986, no se adecúa a los parámetros de protección constitucional toda vez que responde a los principios establecidos en la Constitución. Porque, los trabajadores del hogar y sus empleadores, pueden fijar libremente la remuneración a pagar por la labor doméstica, ello, a pesar que la norma Constitucional protege la remuneración mínima vital.
3. Los principales principios constitucionales y laborales que protegen la remuneración de los trabajadores del hogar son el principio de la dignidad de la persona humana, así como los derechos de igualdad ante la ley y el derecho a la no discriminación laboral.
4. Existe una protección constitucional de la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar, al constatar que el artículo 24 de la carta magna, establece que todo empleado tiene derecho a una Remuneración suficiente y equitativa que procure el bienestar espiritual y material de él y su familia de ser el caso, el mismo articulado estipula que la RMV, será regulada por el Estado, en ese sentido, la remuneración mínima vital de los trabajadores del hogar se encuentra amparado por la Constitución.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Estado, al hacer uso de la facultad legislativa, se tome en cuenta la jerarquía de las normas y los Derechos Constitucionales como el Derecho a la Remuneración Mínima Vital, que no es aplicada para los trabajadores domésticos.
2. Se sugiere que los derechos laborales como la RMV, no debe estar sujeto a reglas netamente civiles, como la negociación, por ende, la RMV podrá estar sujeta a negociación, pero solo si se negocia respetando la Remuneración Mínima Vital.
3. Para evitar las desigualdades, se recomienda que la Remuneración de los trabajadores del hogar, este bajo la protección del artículo 24 de la Constitución política del Perú, la cual otorga el derecho a una remuneración digna que procure el bienestar espiritual y físico de persona y su familia, teniendo en cuenta la Remuneración Mínima Vital.

LISTA DE REFERENCIAS

- Anacleto, V, (2012) Manual de derecho del trabajo. Lima-Perú. Editorial Grijley.
- Angulo, J. (1982) El contrato de trabajo en el derecho peruano. Cuzco-Perú: Cultural Cuzco. S.A.
- Constitución Política del Perú. (30 de diciembre del 93) Lima-Perú. Congreso de la Republica.
- De La Villa, L. (1970) El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. Revista de Política Social. No.70. Madrid-España.
- De Lama, M. (2016). Supuestos de desnaturalización de los contratos de trabajo, en manual de contratación laboral. Lima-Perú. Gaceta Jurídica.
- Ferrater Mora, J. (1986). Diccionario de Filosofía (reimpresión). Buenos Aires, Argentina: Sudamericana.
- Guastini, R. (2001). Estudio de teoría constitucional. México D. F.: Doctrina Jurídica Contemporánea.
- Jiménez, L. (2019) Manual de regímenes laborales sectoriales. Lima-Perú. Pacifico Editores.
- Jiménez, L., Hurtado, G. et al. (2016) Manual de los regímenes laborales especiales; normatividad y asesoría aplicada. Lima-Perú. Pacifico Editorial.
- Ley 1595 (2012) Por medio de la cual se aprueba el “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos. Colombia.
- Ley N° 27896 (3 de junio del 2003) Diario oficial el peruano. Ley de trabajadores del hogar. Lima- Perú: Congreso de la República.
- Ley N° 5407 (2015) Nueva ley del Trabajo Doméstico. Paraguay

- Neves, J. (2018) Introducción al Derecho al Trabajo. Cuarta edición. Lima- Perú.
Fondo editorial PUCP.
- Ojeda, A. (1971) La renuncia de derechos del trabajador. Madrid-España. Editorial
EIP.
- Pino, G. (2018). El Constitucionalismo de los derechos. (C. E. Moreno More, Trad.)
Puno, Perú: Zela.
- Real Decreto 231 (2020) de 4 de febrero. España.
- Valderrama, L., Melgarejo, A., et al. (2017) Régimen laboral explicado 2017. Lima-
Perú. Gaceta Jurídica.

Páginas de internet

- Gamero, J. (2014) Los fundamentos del salario mínimo. Diario Gestión. 04 de
marzo del 2014. Lima- Perú. <https://gestion.pe/impresafundamentos-salario-minimo-5582-noticia/?ref=gesr>
- La cruz, C. (2014) Protección al Régimen especial de trabajo del hogar en la
modalidad cama adentro. (Tesis de Maestría) Universidad Católica del
Perú. Lima. Recuperado de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5821/LA_CRUZ_DAVILA_CLARISA_PROTECCION_TRABAJO.pdf?sequence=1
- La ley (2016) ¿Qué ha establecido el TC sobre el derecho a las remuneraciones?
29 de marzo del 2016. Lima-Perú. Recuperado de:
<https://laley.pe/art/3196/-que-ha-establecido-el-tc-sobre-el-derecho-a-las-remuneraciones>.

Perú 21. Empleados del hogar: Ocho de cada 10 no tienen acceso a la salud.

Publicado: 18 de noviembre del 2014. Recuperado de:
<https://peru21.pe/lima/empleados-hogar-ocho-10-acceso-salud-191209-noticia/>

Toyama, J. (s/f) El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad, Ius Veritas. Lima-Perú. Recuperado de:

<file:///C:/Users/CIP/Downloads/15997->

[Texto%20del%20art%C3%ADculo-63548-1-10-20161212.pdf.](#)

Valderrama, L., Melgarejo, A., et al. (2017) Régimen laboral explicado 2017. Lima-Perú. Gaceta Jurídica.

Valiente, H. (2016) Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América

Latina. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_476105.pdf.](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_476105.pdf)