

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE DERECHO**  
**ESCUELA DE DERECHO**



**Implementación de mecanismos para promover la formalización de los  
trabajadores del hogar**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ABOGADO**

**AUTOR**

**Rayssa Tamara Dett Vargas**

**ASESOR**

**Lenka Luzmila Otoy Tasayco**

**<https://orcid.org/0000-0002-9893-0729>**

**Chiclayo, 2025**

# **Implementación de mecanismos para promover la formalización de los trabajadores del hogar**

PRESENTADA POR

**Rayssa Tamara Dett Vargas**

A la Facultad de Derecho de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**ABOGADO**

APROBADA POR

Guillermo Enrique Chira Rivero

PRESIDENTE

Ricardo Vicente Silva Peralta

SECRETARIO

Lenka Luzmila Otoyá Tasayco

VOCAL

## **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada a mis padres, Julissa y Ronal, mi fuente de inspiración, mi guía y mi apoyo incondicional en todo momento; sin ellos, nada de esto hubiera sido posible, gracias por todo su amor y por el esfuerzo que hicieron para brindarme la mejor educación. A mi hermano Roysser; mis abuelas Bremilda que desde el cielo me acompaña en este largo camino, y Victoria por estar siempre confiando y apoyándome desde pequeña a lograr mis metas. A todos ellos, mi razón de ser.

## **Agradecimientos**

A Dios, por haberme permitido cursar la carrera de Derecho.  
A mi familia; y, a mi asesora Dra. Lenka Otoyá Tasayco por su tiempo, guía y paciencia que contribuyó en la realización de este trabajo.

## 2 Implementación de mecanismos para promover la formalización de los trabajadores del hogar

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>tesis.usat.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>cdn.www.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.ilo.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>actualidadlaboral.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>qdoc.tips</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>10</b>	<b>prezi.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>11</b>	<b>docs.com</b> Fuente de Internet	

## Índice

<b>Resumen</b> .....	6
<b>Abstract</b> .....	7
<b>Introducción</b> .....	8
<b>I. Revisión de la Literatura</b> .....	10
<b>1.1. Antecedentes</b> .....	10
<b>1.2. Bases teóricas</b> .....	12
<b>1.3. Marco teórico</b> .....	14
<b>II. Materiales y Métodos</b> .....	21
<b>III. Resultados y Discusión</b> .....	22
<b>3.1. Análisis de los derechos laborales del trabajador del hogar y el impacto de la ley N°31047 en relación a la realidad de los ingresos e informalidad laboral</b> .....	23
<b>3.2. Impacto de la implementación de mecanismos en la formalización del trabajador del hogar</b> .....	26
<b>3.3. Mecanismos para promover la formalización de los trabajadores del hogar</b> .....	28
<b>3.3.1. Aspectos Generales de los mecanismos a proponer</b> .....	28
<b>3.3.2. Propuesta de mecanismos para promover la formalización de los trabajadores del hogar</b> .....	30
<b>Conclusiones</b> .....	34
<b>Recomendaciones</b> .....	35
<b>Referencias</b> .....	36

## Resumen

El presente trabajo de investigación denominado "Implementación de mecanismos para promover la formalización de los trabajadores del hogar", se analizó los derechos laborales del trabajador del hogar, el impacto de la ley N°31047 en relación a la realidad de los ingresos e informalidad laboral. Asimismo, se explicó cómo la implementación de mecanismos impactará en la formalización del trabajador del hogar; finalmente, se establecieron mecanismos para promover la formalización de los trabajadores del hogar. Todo ello, a raíz de los altos índices de informalidad que viene presentando este sector laboral, desde hace muchos años atrás, más aún con la nueva Ley N°31047 que ha equiparado los derechos laborales de los trabajadores del hogar al régimen laboral del sector privado, a pesar de ser un trabajo que no genera lucro para el empleador, y lo termina sobrecargando con más obligaciones en relación a su trabajador. Para ello, se desarrolla el método de análisis-síntesis, que se llevó a cabo a través de artículos, revistas, libros, diversos trabajos de investigación nacionales y extranjeras. Seguidamente, se ha obtenido como resultado que, la implementación de mecanismos que promueven la formalización de los trabajadores del hogar, tiene un impacto positivo, pues, los empleadores obtienen beneficios, facilidades y/o simplificación de la carga que implica la contratación formal. Por eso, se ha propuesto el prorrateo de la gratificación, la deducción del impuesto a la renta para el empleador y la difusión de los gastos deducibles por pago de aportes a EsSalud de trabajadores del hogar.

Palabras clave: Trabajador del hogar, formalización, informalidad, mecanismos

### **Abstract**

The present research work called "Implementation of mechanisms to promote the formalization of domestic workers", analyzed the labor rights of domestic workers, the impact of Law 31047 in relation to the reality of income and labor informality. Likewise, it was explained how the implementation of mechanisms will impact the formalization of the domestic worker; Finally, mechanisms were established to promote the formalization of domestic workers. All of this, as a result of the high rates of informality that this labor sector has been experiencing for many years, even more so with the new Law No. 31047 that has equated the labor rights of domestic workers with the private sector labor regime, despite that it is a job that does not generate profit for the employer, and ends up overloading him with more obligations in relation to his worker. To do this, an analysis-synthesis method is developed, which was carried out through articles, magazines, books, and various national and foreign research works. Next, the result has been that the implementation of mechanisms that promote the formalization of domestic workers has a positive impact, since employers obtain benefits, facilities and/or simplification of the burden involved in formal hiring. For this reason, the proration of the bonus, the deduction of income tax for the employer and the dissemination of deductible expenses for payment of contributions to EsSalud of domestic workers have been proposed.

**Keywords:** Domestic worker, formalization, informality, mechanisms

## Introducción

En la actualidad, el trabajo doméstico desempeña un papel importante en la sociedad. Por ello, el presente trabajo se centra en el análisis de dicho sector laboral, se propone mecanismos para promover la contratación formal, teniendo en cuenta los aplicados en diversos países como Argentina, Uruguay, Ecuador y España; dado que son muchos los trabajadores del hogar que se encuentran inmersos en la informalidad, lo que afecta negativamente a los derechos y condiciones laborales.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2021), a nivel mundial hay al menos 75,6 millones de trabajadores domésticos, y un gran número mantienen su trabajo de manera informal. Esta forma de trabajo es muy vulnerable debido a que se lleva a cabo dentro de una casa privada. Además, se resalta que el trabajo doméstico representa a nivel mundial el 2% de la población laboral, y de todas las mujeres el 3%.

Del mismo modo, a nivel regional, la OIT señala que, el mayor número de trabajadores domésticos se encuentra en América Latina (91%). Para Matute (2019) en América Latina, este trabajo “es la primera fuente de empleo femenino, y representa una de las principales labores efectuadas por mujeres con bajo nivel de instrucción y que pertenecen a un sector económico precario” (p. 1). El ex director regional de la OIT, José Salazar señaló que, el trabajo del hogar es una de las muchas ocupaciones con alto índice de empleo informal en América Latina y el Caribe, de 10 trabajadores del hogar son 8 trabajadores los que son informales.

En Perú, alguno de los síntomas del problema son la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del hogar, según Terrones (2021) los trabajadores del hogar perciben menos de una remuneración mínima vital, trabajan más de ocho horas al día, no reciben gratificación ni Compensación por tiempo de servicio, por lo que, los empleadores incumplen y no otorgan los beneficios laborales que les corresponde de acuerdo a ley. Según la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (Enaho, 2020) hasta el 2020 había 244 726 personas que trabajan en el hogar, el 86.9 % se encuentra laborando de manera informal y solo el 13.1 % son formales. Las consecuencias de ello, según Flores et al. (2021) es la “situación laboral precaria, privación social, invisibilización de las trabajadoras del hogar y menoscabo de sus derechos, al carecer de una representación efectiva para la defensa de los mismos”.

Este sector laboral, cuenta con la Ley N°31047 que en octubre del 2020 ha sido promulgada, ha mejorado los derechos y beneficios laborales de estos trabajadores, pero a su vez sobrecarga a su empleador con más obligaciones, no ha teniendo en cuenta que son personas naturales y que se trata de un trabajo que no genera lucro.

Considerando el análisis descrito, surge la siguiente problemática: ¿Qué mecanismos deberán implementarse para promover la contratación formal de los trabajadores del hogar? Se formuló una hipótesis de trabajo: Si la informalidad conlleva a que no se respeten los derechos de los trabajadores del hogar que le corresponde de acuerdo a la normativa; entonces, debe implementarse mecanismos para promover su formalización, como: a) prorrateo de la gratificación, b) incentivos tributarios como la deducción del impuesto a la renta anual para el empleador, c) difusión de los gastos deducibles por pago de aportes a EsSalud de trabajadores del hogar.

En este sentido, los objetivos del estudio son: Objetivo General. Establecer mecanismos para promover la formalización de los trabajadores del hogar, y como objetivos específicos son: OE1. Analizar los derechos laborales del trabajador del hogar, el impacto de la ley 31047 en relación a la realidad de los ingresos e informalidad laboral. OE2. Explicar cómo la implementación de mecanismos impactará en la formalización del trabajador del hogar.

Al respecto, para la teoría institucionalista del sector informal, según Loayza (1997), el surgimiento de la informalidad se atribuye a una carga excesiva impuesta por el gobierno. Esta situación hace que la informalidad sea una opción más atractiva para muchos, ya que, el empleo formal implica costos significativos. Referente a ello, en este caso, la formalización de los trabajadores del hogar es un imperativo social y económico; sin embargo, en su gran mayoría estos trabajadores enfrentan condiciones precarias, vulneraciones de sus derechos laborales. La implementación de mecanismos para promover su formalización es de mucha importancia porque ayudaría a mejorar las condiciones laborales y garantizar derechos, promover la justicia social, y empoderar a este sector laboral.

La propuesta beneficia de manera directa a los empleadores de los trabajadores del hogar, ya que, contrarresta la carga que tiene el empleador en relación al pago de los beneficios laborales; incentivándolos para que opten por la contratación formal; por otro lado, los beneficiarios de manera indirecta son los trabajadores del hogar ya que con ello, habrá más

tendencia a que el índice de la formalidad incremente, y al ser contratados formalmente tendrán una mayor protección, y se les otorgará los beneficios que les corresponden por ley.

## **I. Revisión de la Literatura**

La revisión de la literatura es aquella que “Consiste en destacar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que pueden ser útiles para los propósitos de estudio, de donde se debe extraer y recopilar la información relevante y necesaria que atañe a nuestro problema de investigación” (Hernández et al., 1991, p.26).

### **1.1. Antecedentes**

**Salas & Ordoñez (2023)** en el artículo "**Las condiciones laborales de las empleadas domésticas ¿Dignificación o precariedad?**" se analiza las condiciones laborales de los trabajadores domésticos en México. En dicho país, se ha implementado política pública para promover condiciones óptimas de éstos trabajadores, conforme a lo reconocido por la ley; sin embargo, siguen siendo vulneradas debido a que no hay avances significativos para mejorar sus condiciones laborales; es decir, a pesar de que este grupo de trabajadores está regulado, se siguen vulnerando sus derechos laborales, debido a que no se está trabajando para promover su cumplimiento; en la presente tesis, el estudio también se basa en los trabajadores del hogar, y con dicho antecedente se hace posible la comparación de la situación laboral, y respalda la idea de que no sólo basta con la ley que reconozca derechos laborales, sino que se debe trabajar para que sea cumplida.

**Gontero & Velásquez (2023)** en el artículo “**Trabajo doméstico remunerado en América Latina: claves para una ruta de formalización**” se analiza el sector del empleo doméstico en América Latina, destacando su importancia económica y social, la feminización del sector, y la alta informalidad que afecta a los trabajadores. Propone estrategias multidimensionales para la formalización, entre ellas, la ratificación del Convenio 189 de la OIT, el salario mínimo, y la mejora del acceso a la seguridad social, junto con incentivos para empleadores y trabajadores, fiscalización efectiva, capacitación, y promoción del diálogo social. Existe relación con el presente trabajo porque su análisis se centra en los trabajadores de hogar de América Latina, dentro de ellos, se analiza la realidad laboral en nuestro país, sirviendo ello, como un marco para entender la situación actual y cómo mejorarla.

**Bahena (2021)** en su tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, titulada: **“Beneficios fiscales para los patrones de trabajadoras y trabajadores domésticos y seguridad social”** en el que se considera que los empleadores de éstos trabajadores son merecedores de beneficios fiscales ya que es un trabajo que no genera lucro; además, por ser un sector explotado, desprotegido. Se analiza posibles figuras fiscales que podrían motivar al empleador para obtener algún beneficio, y, se determinó que los beneficios fiscales por medio de estímulos o subsidios fiscales son las factibles para promover a que una trabajadora doméstica sea contratada formalmente. Con la propuesta se busca liberar la carga que tiene el empleador, al igual que la propuesta de la presente tesis, teniendo en cuenta que el trabajo realizado por el trabajador del hogar no genera lucro, y que el empleador no es una empresa sino una persona natural, que no obtiene ganancia por la prestación de servicio del trabajador.

**Mulla (2020)** en su tesis de maestría, Universidad de Cuenca, titulada: **“Impacto de las reformas laborales del año 2010 en la contratación del servicio doméstico en el cantón Cuenca”** se realiza un estudio de la normativa de Ecuador, así como derecho comparado de Colombia y México. Por otro lado, se desarrolló un estudio de campo a través de encuestas y entrevistas en el que se obtuvo resultados negativos en base al respeto de sus derechos. Su estudio se basa en los trabajadores del hogar, nos muestra su situación laboral a nivel internacional, y ello, va a permitir que podamos comparar con nuestro país, en relación al cumplimiento de sus beneficios laborales, y determinar las deficiencias que pueda tener la Ley vigente del trabajador del hogar.

**Salvador & Cossani (2020)** en el artículo **“Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del Covid-19”** se estudia la situación de las trabajadoras del hogar remuneradas en algunos países de América Latina y Caribe, se muestra cifras y describe las medidas que muchos países están impulsando, debido a que los derechos laborales de los trabajadores del hogar no se respetan a cabalidad. Se muestra mecanismos aplicados en algunos países para que se difundan y se deje de vulnerar sus derechos laborales, y en ello, es que también se hará énfasis, ya que da a conocer los mecanismos aplicados que no han funcionado en algunos países, permitiendo ello, mejorar nuestra propuesta, dar mejores alternativas de incentivos, con la finalidad de promover la formalización de éstos trabajadores, y así, tengan mayor protección y respeto.

## **1.2.Bases teóricas**

### Teoría del Estado social de Derecho

Con esta teoría se “busca proveer una verdadera igualdad, no solo formal, sino material, en donde todos los ciudadanos cuenten con igualdad de oportunidades y trato frente a las autoridades; además, genera acciones positivas que buscan ayudar a la clase social menos favorecida” (Angarita, 2021, p.6).

Ortega (2013) señala que esta teoría nace para intervenir y garantizar la realización material tanto de la libertad como de la igualdad para todos, y con ello, se puede decir que, la finalidad es velar por el bienestar de cada asociado desde la organización política, asistiendo y protegiendo, los derechos de cada uno de nosotros luchando las privaciones y desventajas económicas y sociales de diversos sectores.

Si bien, uno de los objetivos del Estado social de derecho es garantizar los derechos fundamentales, sociales y económicos de los ciudadanos, siendo así, que esta teoría es relevante para el desarrollo del presente trabajo debido a que la propuesta trata sobre la implementación de mecanismos para promover la formalización de las trabajadoras del hogar, y así se respeten sus derechos laborales. El Estado social de derecho vela por el cumplimiento de los derechos, y al enfocarse en el ámbito laboral, el Estado debe garantizar los derechos laborales, la seguridad laboral; al respecto, con la propuesta del presente trabajo, se busca ello, ya que los mecanismos son herramientas que el Estado utilizaría para promover la formalización de estos trabajadores, y, por ende, se le otorgue al trabajador lo que le corresponde de acuerdo a ley.

### Teoría institucionalista del sector informal

Loayza (1997) sostiene que el sector informal surge porque el gobierno exige mucho, al haber muchos impuestos e imposición de demasiada regulación, y por ello, es que muchos optan por la informalidad y lo formal se ve poco atractivo, ya que implica mucho costo. Siendo así que, el sector informal es un conjunto de unidades económicas que no respetan las regulaciones institucionales y que no pagan el impuesto. Es así que esta teoría explica la existencia de la informalidad se basa en las fricciones y costos que son impuestas por el Estado para que puedan funcionar y desempeñarse.

Mencionada teoría sostiene que la informalidad se da porque el Estado es muy exigente cuando uno quiere formalizarse, y ello, al relacionarlo con el régimen de los trabajadores del hogar, tiene relación porque la nueva ley N°31047, es una ley con muchas exigencias, que no van acorde a la realidad, y por ello, es que ante tantas exigencias muchos deciden optar por la contratación informal.

### Teoría del Trabajador del hogar

Díaz (2021) clasifica en grupos a los trabajadores del hogar de acuerdo a la jornada laboral: El primer grupo, es el de los trabajadores de planta, son aquellos que tienen una habitación dentro del hogar en el cual realiza las actividades de limpieza, asistencia, cuidado, etc., al terminar su jornada de trabajo no se retira y permanece en el domicilio, alejada de su familia. El segundo grupo, es de los trabajadores del hogar de entrada por salida, que a diferencia del anterior grupo se retiran del hogar cuando terminan de realizar su labor u horario, cuentan con horarios específicos, se trata de trabajadores con jornada diaria completa, medio tiempo, discontinuas o por hora.

En el presente trabajo, se abordará las dos clasificaciones que ha realizado la autora ante mencionada; pues, en nuestro país con la Ley N°31047, el trabajador puede decidir si es permanente o de entrada por salida, en ambas opciones tiene derechos laborales, y no por ser de una u otra modalidad dejarán de tener derechos laborales, pues la actual ley reconoce ambas clasificaciones y el empleador debe respetar y brindar los beneficios laborales.

Para Torres (2020) el grupo de trabajadores del hogar comprende a tres subgrupos; el primero de ellos, está conformado por personas que realizan una actividad de cuidado de personas, ya sea de personas mayores, menores de edad, discapacitados u cualquier otra persona. Asimismo, el segundo subgrupo, está conformado por aquellas personas que realizan actividades de jardinería, choferes, porteros, entre otros. Y el último subgrupo, y por ello, no menos importante, es el conformado por trabajadores que se dedican netamente al hogar, entre las actividades que realizan, están las de cocina, lavado, planchado, entre otras actividades.

Al respecto, un trabajador del hogar, no sólo se dedica a realizar una determinada actividad dentro de un hogar, también puede realizar diversas actividades, como cuidar a personas, realizar limpieza, cocinar, ser jardinera, entre otras actividades. El autor antes mencionado, realizó una clasificación en base a las actividades, puede haber una mezcla de ellas; destacan por ello, ya que en un hogar contribuyen con la realización de diversas actividades, y claro está, que, a cambio de eso, el empleador tiene obligaciones, como otorgar la remuneración, y otros beneficios laborales, que le corresponde conforme a Ley.

### **1.3.Marco teórico**

#### **1.3.1. Trabajador del hogar**

El trabajador del hogar es quien realiza actividades domésticas esenciales en el hogar de su empleador, contribuyendo al bienestar de las familias. Por su parte Galiana (2004) considera que el trabajador del hogar tiene una naturaleza heterogénea, debido a que puede realizar diversas actividades en un hogar. Para el Derecho Laboral es una fuente de trabajo productiva, ya que influye en el sistema socioeconómico porque facilita el trabajo de su empleador. Asimismo, para realizar este trabajo no es necesario que el trabajador conozca mucha teoría, o que tenga una especialización, sino sólo basta de aprendizajes empíricos para poder desenvolverse dentro de su lugar de trabajo.

Las actividades que realiza el trabajador del hogar son tan importantes como la de cualquier otro trabajo, ya que contribuye en el desarrollo de cada persona que vive en el hogar. Al respecto, no considero que el trabajo realizado por el trabajador del hogar, sea un trabajo productivo en términos económicos, dado que es un trabajo que no genera lucro, su empleador no obtiene ganancias económicas directamente por la prestación de los servicios trabajador del hogar, pero sí, es un trabajo que influye en el sistema socioeconómico debido a que, el empleador al contratar un trabajador del hogar ya no se ocupa de las diversas actividades del hogar como es de la limpieza, cocina, cuidado de sus hijos, etc., y puede trabajar, desenvolverse plenamente en su centro de labores, y así, generar ingresos económicos para poder sustentar a su familia.

En la misma línea, en el Convenio 189 (2011) se menciona que este trabajo es llevado a cabo en el seno de un hogar. El término trabajador doméstico abarca a cualquier persona, sin importar su género, que desempeña tareas domésticas en el contexto de una relación laboral, En aquellos casos, en los cuales hay individuos que realicen tareas de carácter doméstico de forma ocasional, sin que estas actividades sean profesionales, no se consideran trabajadores domésticos. Asimismo, García (2018) señala que el trabajador del hogar se encarga de tareas esenciales para el mantenimiento y progreso de un hogar, contribuyendo al confort de sus ocupantes. Las responsabilidades pueden abarcar desde la limpieza del hogar, preparación de alimentos, lavandería, asistencia personal, cuidado de los niños, entre otros. Aunque las tareas pueden variar, el criterio fundamental para ser clasificado como tal es que, los servicios prestados estén orientados a la supervivencia y evolución del hogar. Este papel desempeña un rol resaltante en la reproducción social y en la conservación de la fuerza laboral del país,

convirtiéndose en un elemento esencial para el funcionamiento de la sociedad y las economías nacionales.

El análisis de García agrega una dimensión socioeconómica, subrayando la contribución fundamental de estos trabajadores al funcionamiento de la sociedad y las economías nacionales. Con ello, vemos que tanto el Convenio 189 y el autor García resaltan que los trabajadores del hogar desempeñan un trabajo significativo, y merecen ser tratados con dignidad y justicia en el ámbito legal.

### 1.3.2. Régimen Laboral Especial del trabajador del hogar

En nuestro país, el trabajador del hogar pertenece a un régimen laboral especial, esto según Chanamé (2021) se diferencia del régimen general debido a las características del trabajo o las condiciones del trabajador, suele estar ligado a normas específicas de cada sector. En este caso, este régimen cuenta con la Ley N°31047-Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.

Dentro de las principales obligaciones que tiene el empleador del trabajador del hogar es la de registrarlo, pagar su remuneración no inferior a la remuneración mínima vital o proporcional de ser una jornada fraccionada, respetar los límites establecidos para la jornada de trabajo, otorgar un día de descanso semanal remunerado, beneficios sociales, brindar buenas condiciones de trabajo y seguridad, entre otros.

Los trabajadores pertenecientes a este régimen especial, pueden celebrar diversos tipos de contratos, tales como:

- **Contrato de trabajo indeterminado:** Según Frías (2022) este acuerdo establece una fecha de inicio para la prestación de servicios, pero no incluye una fecha de término, salvo que surja una razón para finalizar la relación laboral. El contrato puede formalizarse tanto por escrito como de manera verbal y no es necesario enviarlo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Según el artículo 4 del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral se hace mención que *“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)”*.

Este contrato puede ser:

- ✓ **Contrato indeterminado a tiempo completo:** En este caso, el trabajador deberá cumplir una jornada ordinaria de la empresa o máximo legal de 8 horas diarias o 48 semanales.

- ✓ **Contrato indeterminado a tiempo parcial:** Se caracteriza porque cumple en promedio un tiempo menor a 4 horas diarias cuando la jornada es de 5 o 6 días a la semana o 20 horas semanales cuando la jornada es menor a 4 días a la semana. Si se excede este límite, se considerará un contrato a tiempo completo.
- **Contrato sujeto a modalidad:** Chanamé (2021) señala que, según la legislación peruana, estos contratos establecen un período definido, especificando tanto una fecha de inicio como una de finalización. Estos deben cumplir con ciertas formalidades establecidas en el TUO del Decreto Legislativo 728, las cuales incluyen el objeto, la duración y la necesidad. Con la reciente modificación establecida en el Decreto Legislativo N° 1246, que acoge medidas de simplificación administrativa, se eliminó la obligación de registrar los contratos sujetos a modalidad. Entre estos contratos sujetos a modalidad, tenemos al:
  - ✓ Contrato por obra determinada o servicio específico: Este contrato se caracteriza por tener un propósito definido y una duración limitada. En estos contratos, pueden realizarse las renovaciones necesarias para asegurar la finalización de la obra o servicio que motivó la contratación.
  - ✓ Contrato ocasional: Está destinado a cubrir necesidades temporales que difieren de las actividades habituales del centro de trabajo y tiene una duración máxima de seis meses dentro de un año.
- **Contratos de trabajo de régimen de tiempo parcial:** Este contrato se caracteriza porque la jornada laboral es por un tiempo menor a 4 horas diarias cuando la jornada es de 5 o 6 días a la semana o 20 horas semanales cuando la jornada es menor a 4 días a la semana. En el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se menciona que este contrato requiere obligatoriamente una forma escrita, sin necesidad de demostrar una causa objetiva para su uso. Asimismo, en el artículo 13 del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se señala que el contrato debe ponerse de conocimiento a la Autoridad de Trabajo. En este caso, el empleador tiene la obligación de pagar una remuneración proporcional a la Remuneración Mínima Vital, dependiendo de las horas trabajadas, asimismo, a otorgar gratificación, asignación familiar, pagar horas extras, dar un día de descanso obligatorio no menor de 24 horas consecutivas.

### 1.3.3. Derechos y beneficios sociales del trabajador del hogar

Con la nueva Ley N°31047 los derechos y beneficios sociales del trabajador han mejorado, de acuerdo a la normativa, algunos de los derechos más resaltantes son:

a) Derecho a una Remuneración: Esta remuneración no debe ser inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV), si trabaja menos de cuatro horas al día en promedio semanal recibe, como mínimo, una cantidad proporcional a la RMV.

b) Derecho a dos gratificaciones legales: Tiene que ver con el pago que el empleador del trabajador del hogar hace a su trabajador por celebrarse Fiestas Patrias y Navidad, este pago es equivalente a la remuneración mensual que percibe el trabajador.

c) Derecho a Compensación por Tiempo de Servicios: Como el régimen laboral general, dentro de los primeros 15 días naturales de mayo y noviembre de cada año. En el artículo 21 del TUO, se sostiene que el monto a depositar se calcula a partir de dos formas: En caso de meses completos trabajados: tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo, es decir, la remuneración computable entre 12, luego multiplicado por los meses laborados en el semestre. En el caso de días laborados (meses incompletos): la fracción de mes se depositará por treintavos.

d) Derecho a un descanso vacacional anual: Después de un año completo de labores, el trabajador del hogar tiene a 30 días calendario por concepto de vacaciones. De no haber trabajado los doce meses, los días de vacaciones se calcula de manera proporcional de acuerdo a tantos dozavos y treintavos de la remuneración según los meses y días que haya laborado.

e) Compensación por trabajo en días de descanso y festivos: Las labores que se hayan realizado en días de descanso semanal y en los días festivos señalados en el Decreto Legislativo N° 713, serán compensados con un descanso sustitutorio otro día dentro de la misma semana o mediante un pago que corresponde al trabajo realizado más una sobretasa del 100%.

f) Afiliación regular en el Seguro Social de Salud – EsSalud: En situaciones donde el trabajador del hogar presta servicios a múltiples empleadores durante el mismo periodo, cada empleador es responsable de contribuir a la seguridad social en salud del empleado, de acuerdo con las regulaciones pertinentes.

g) Afiliación obligatoria al Sistema Previsional del trabajador del hogar: La contribución es responsabilidad del trabajador; por otro lado, el empleador se encarga de realizar tanto el registro como la retención y el pago de la contribución al sistema de pensiones seleccionado por el trabajador. La contribución al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Pensiones (SPP) se determina de acuerdo con las regulaciones aplicables.

h) Remuneración por trabajo en sobretiempo: El trabajo que excede el horario regular se compensa con la tarifa adicional legal, para las primeras 02 horas no puede ser menor al 25% por hora calculado sobre la remuneración que recibe el empleado doméstico en base al valor por hora correspondiente y 35% para las horas adicionales.

Los derechos y beneficios sociales de los trabajadores del hogar es un tema relevante que ha experimentado cambios en nuestro país, es un gran paso que exista el reconocimiento normativo y la equiparación de derechos con el régimen general; sin embargo, el respeto de estos derechos se ve desafiada por la informalidad.

#### **1.3.4. Informalidad laboral de los trabajadores del hogar antes de la promulgación de la ley N°31047**

En el periodo de aplicación de la Ley N°27986, la informalidad laboral en el sector de los trabajadores del hogar representaba un desafío considerable. De acuerdo con la Federación de Trabajadoras del Hogar (como se citó en RPP, 2020), un alarmante 92% de los trabajadores del hogar se encontraban inmersos en la informalidad y carecían de condiciones de seguridad laboral. Esto implica que la mayoría de estos trabajadores no contaban con seguro social, no poseían un contrato laboral formalizado por escrito y no tenían garantizado el acceso a medidas de seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (2020) reveló que, en Perú, existen 244 mil 726 personas trabajando en el sector doméstico. De este total, el 86.9% correspondía a trabajadoras informales, lo que equivale a 212 mil 743 trabajadoras del hogar. Solo el 13.1% (31 mil 983) se encontraba en una situación laboral formal.

La informalidad laboral en este contexto se manifestaba no solo como una cuestión numérica, sino como una falta de visibilidad hacia los derechos y condiciones de trabajo de estos trabajadores. Sin duda, este sector laboral, es uno de los grupos laborales más desfavorecidos y marginados, los empleadores en lugar de cumplir con sus obligaciones, buscan eludirlo.

#### **1.3.5. Consecuencias de la informalidad laboral**

Adriano (2020) señala que la alta tasa de informalidad tiene un impacto adverso en los trabajadores, manifestándose en remuneraciones bajas y una carencia total o limitada de beneficios laborales como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), vacaciones, seguro de salud, entre otros.

En la misma línea, Álvarez (2023) sostiene que algunas de las consecuencias del trabajo informal en Latinoamérica, para los trabajadores son: la calidad deficiente del empleo,

conforme a la OIT, los trabajadores en el sector informal usualmente reciben salarios bajos, enfrentan largas horas laborales, carecen de acceso a programas de formación, encuentran dificultades para acceder al sistema judicial y al sistema de seguridad social, incluyendo la protección en términos de seguridad y salud en el trabajo. Estas condiciones colocan tanto a los trabajadores como a sus familias en una situación de vulnerabilidad económica y laboral. Asimismo, ocasiona un alto riesgo de entrar en una situación de pobreza, en América Latina y el Caribe, las personas empleadas en la economía informal tienen de dos a cinco veces más probabilidades de vivir en la pobreza, especialmente en momentos en los que los ingresos familiares se ven fuertemente afectados por el aumento de la inflación.

Es así que, las consecuencias de la informalidad laboral son diversas y afectan tanto a los trabajadores como a la economía, algunas de estas son: la precariedad laboral, falta de beneficios sociales, ausencia de protección legal para los trabajadores, la pobreza y desigualdad, pues, los trabajadores suelen enfrentar ingresos inestables y bajos, lo que puede perpetuar la pobreza y contribuir a la desigualdad económica. Asimismo, otra consecuencia es la inseguridad social, hay una falta de acceso al seguro de salud, a la CTS, a un sistema de pensiones, entre otros, dejando con ello, a los trabajadores informales vulnerables a crisis económicas, enfermedades y eventos imprevistos.

### **1.3.6. Definición de mecanismos de formalización laboral**

Según la Organización Internacional del Trabajo (2017), los mecanismos de formalización laboral son las estrategias y procesos implementados para asegurar que las relaciones laborales cumplan con las normativas legales y reglamentarias. Son beneficiosos debido a que, al formalizar a un trabajador, tiene acceso seguridad social, se mitiga la pobreza, contribuye a un desarrollo tanto económico como social. Asimismo, para el Gobierno peruano, los mecanismos de formalización laboral se refieren a las políticas, instrumentos, herramientas y orientaciones técnicas que se emplean para facilitar el paso de los trabajadores y las empresas de la economía informal a la formal.. Estos mecanismos buscan mejorar y garantizar las condiciones y derechos laborales, y contribuir al desarrollo económico y social.

Los mecanismos de formalización laboral son esenciales como herramientas estratégicas destinadas a incentivar tanto a empleadores como trabajadores a que opten por la contratación formal; las normativas, tienen que estar respaldados por estos mecanismos para consolidar la regularización laboral. Sin embargo, se debe resaltar que el proceso se configura como un desarrollo progresivo y multidimensional, en el que se puede dar cambios legislativos, normativos y políticos con iniciativas concretas de apoyo e incentivos. Con estos mecanismos, no sólo se busca la conformidad con las disposiciones legales, sino que también haya un entorno

propicio que favorezca la participación activa en la economía formal, contribuyendo así al bienestar tanto de los trabajadores como el fortalecimiento del marco jurídico y normativo que rige las relaciones laborales.

### **1.3.7. Mecanismos aplicados en diversos países**

Dado los altos índices de informalidad laboral de los trabajadores del hogar a nivel mundial, muchos países han ido implementando diversos mecanismos para promover la formalización laboral de estos trabajadores. Suaya et al. (2023) señala que, las modificaciones normativas han venido acompañadas de estrategias políticas con miras a cambiar los incentivos y promover el registro formal de las trabajadoras del hogar. Dentro de estas medidas, se destacan: i) Incentivos fiscales focalizados en el registro laboral. ii) Distribución de información concerniente a los beneficios del registro tanto para empleadores como trabajadores. iii) Subvenciones dirigidas al ámbito del empleo doméstico registrado. iv) Potenciación de las capacidades gubernamentales para la supervisión e inspección.

Uno de los países, es Argentina, pues las reformas legales van acompañadas con políticas que fomentan su cumplimiento. López (2020) señala que hay alrededor de 1,4 millones de trabajadoras domésticas en Argentina, lo que representa el 5,6% del sector empleo, cifras que han sido corroboradas por Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad. Es uno de los pocos países que mantiene y promociona los incentivos al registro, tal como la deducción de salarios y contribuciones del impuesto a las ganancias. Según Persia (2014), en 2005 se implementó la opción de deducir en su totalidad los pagos realizados por sueldos y aportes a la seguridad social de la ganancia bruta gravada. Posteriormente, en 2008, se estableció reducciones en las contribuciones a la seguridad social. En Argentina, las estrategias de incentivo consisten en mecanismos como las deducciones fiscales.

Asimismo, en Uruguay, para poner de conocimiento y promover que se cumpla el marco normativo, las entidades pertinentes han implementado diversas tácticas de comunicación. El Banco de Previsión Social (BPS) ha distribuido impresiones para informar a la población y los ha difundido mediante la televisión y la web, mientras que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTSS) ha llevado a cabo acciones de concientización. Asimismo, el Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social, y otras entidades públicas, han realizado estrategias de difusión; además, con respaldo de la OIT han publicado el Manual de Buenas Prácticas. Trabajadoras y Empleadoras de Servicio Doméstico.

Del mismo modo, en Ecuador, el Ministerio de Relaciones Laborales (2012) señala que se llevó a cabo campañas de difusión de los derechos de los trabajadores del hogar en el marco del programa Trabajo Doméstico Digno. Se llevó a cabo un trabajo específico con periodistas para fomentar la publicación de noticias sobre el tema. Además, se realizaron iniciativas de divulgación y sensibilización directa que llegaron a un aproximado de 50 000 mil personas. Se impulsaron campañas de información y divulgación desde diferentes instituciones del Estado y organizaciones de la sociedad civil.

Según Gontero y Velásquez (2023) señala que países como Argentina y Uruguay otorgan incentivos a los empleadores con la finalidad de fomentar el cumplimiento de sus obligaciones laborales. En el caso de Argentina, estos incentivos se enfocan principalmente en beneficios fiscales, en cambio en Uruguay consisten en reducciones en el pago de póliza de seguro. En la misma línea, Salvador y Cossani (2020) señalan que, en la región, se han implementado diversas estrategias de fiscalización e incentivos con el propósito de promover la formalización de los trabajadores del hogar. Destacan entre ellas, la ejecución de inspecciones sin acceso directo a los hogares, incentivos fiscales coordinados con hacienda (como se ha implementado en Argentina), llegando incluso a la intensificación de las penas por la falta de registro, como es el caso de Ecuador. También se han implementado medidas como la simplificación de trámites en línea y la reducción de la burocracia para el proceso de registro en países como Argentina, Chile, Costa Rica y Uruguay.

En el caso de España, según Blanco (2023), se puede deducir en el Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas de los empleadores de trabajadores domésticos, esto varía en función de la Comunidad Autónoma en la que se resida, algunos casos, se establece un porcentaje fijo sobre el importe satisfecho, en cambio, en otros se aplica un porcentaje progresivo en función de los ingresos del contribuyente.

Si bien, los mecanismos de formalización laboral aplicados en diversos países, es una estrategia, que sirve como instrumento para motivar tanto a empleadores como trabajadores a abandonar el sector informal y adherirse al marco jurídico laboral.

## **II. Materiales y Métodos**

La presente investigación se desarrolló siguiendo el enfoque cualitativo, para Ramos (2022) este enfoque “se orienta principalmente a la descripción, comprensión, interpretación y justificación de la situación problemática.” (párr.26). Es así, que se analizó información que no

son numéricos, buscando conocer la realidad de los trabajadores del hogar, mediante interpretación subjetiva e inductiva de la información.

El método de investigación empleado, es el de análisis-síntesis, para Delgado y Romero (2021) este método parte de entender el análisis, como el proceso mental que desentraña la complejidad en sus componentes y cualidades. La síntesis, por su parte, se visualiza como la unión de las partes analizadas, revelando las conexiones y características generales entre ellas. En la presente investigación, el análisis se llevó a cabo mediante la síntesis, se obtuvo información de diferentes fuentes en donde realizaron estudios sobre los trabajadores del hogar, la ley N°31047, informalidad laboral en ámbito nacional como internacional. Se examinó y evaluó las distintas perspectivas respecto a la situación de los trabajadores del hogar, así como para identificar los mecanismos que promueven la formalización, en países como Argentina, Ecuador, Uruguay y España.

Por otro lado, respecto a la técnica, se optó por el análisis documental, según la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (2020) se trata de una técnica que considera la pertinencia de los documentos presentados para demostrar el cumplimiento del indicador. Esta técnica se erige como un medio eficaz para discernir y destacar la información relevante en la sustentación del indicador en cuestión. El análisis se llevó a cabo a través de artículos, revistas, libros, diversos trabajos de investigación nacionales y extranjeras donde se encontró información relacionada a las nociones básicas, características, estadísticas sobre la informalidad de los trabajadores del hogar, las condiciones laborales que tienen actualmente, tras promulgación de la ley N° 31047. Además, se ha empleado instrumentos como la Ficha del Arte, Matriz de consistencia, los cuales han contribuido en el proceso de planificación de la investigación, mejorando la calidad y la coherencia del estudio.

Finalmente, el procesamiento de información se llevó a cabo, siguiendo muchos pasos. En primer lugar, se analizó la situación actual de los trabajadores del hogar a raíz de la promulgación de la Ley N° 31047, el índice de informalidad laboral de este grupo de trabajadores. Posteriormente, se estableció el problema de investigación y en base a ello, se formularon el objetivo general y específicos que orientaron el estudio. Luego, se recopiló diferentes fuentes donde realizaron estudios e investigaciones relacionadas con el tema del trabajo, con la finalidad de adquirir más conocimientos y enriquecer el análisis.

### **III. Resultados y Discusión**

En el presente capítulo, se analizarán los derechos laborales del trabajador del hogar y el impacto de la ley N°31047 en relación a la realidad de los ingresos e informalidad laboral. Asimismo, explicaremos el impacto de la implementación de mecanismos en la formalización

del trabajador del hogar. Finalmente, se propondrá la implementación de tres mecanismos para promover la formalización de los trabajadores del hogar en nuestro país.

### **3.1. Análisis de los derechos laborales del trabajador del hogar y el impacto de la ley N°31047 en relación a la realidad de los ingresos e informalidad laboral**

En este apartado se analizarán los derechos laborales del trabajador del hogar en base a la Ley N°31047 promulgada en el año 2020, y su impacto social. Con esta Ley, mejoraron los derechos laborales de los trabajadores del hogar, se estableció una remuneración mínima vital, para el trabajador que labore ocho horas al día o 48 horas a la semana en promedio, siendo dichas horas lo máximo que pueden trabajar, con un descanso semanal de al menos 24 horas seguidas. Si trabajan con residencia en el hogar, deben tener un período de descanso continuo de doce horas entre el final de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente. Otro aporte significativo fue que se equiparó la remuneración de los trabajadores del hogar a los trabajadores del régimen laboral del sector privado, considerándose una remuneración mínima; anteriormente se pactaba el monto entre trabajador y el empleador, lo que resultaba siendo provechoso para el empleador. Por otro lado, los trabajadores del hogar adquirieron el derecho a treinta días calendario de vacaciones, luego de un año continuo de servicios, y en caso haya trabajado por menos de un año, recibirá un pago proporcional basado en la cantidad de meses y días laborados, todo calculado en relación con la remuneración mensual.

Respecto a la gratificación por Navidad y por Fiestas Patrias, y CTS se estableció que será equivalente al 100% de su remuneración mensual, siendo ello, un gran cambio ya que con la ley derogada dichos beneficios laborales, correspondía al 50% de la remuneración mensual. De la misma manera, se ha reconocido el pago de horas extras; así como el derecho a ser afiliados a EsSalud y al sistema de pensiones, el empleador es quien retiene el 13% para que sea aportado a la AFP u ONP. Por otro lado, Belleza (como se citó en Vicente, 2023) señala que el trabajador del hogar que labora por horas o días; es decir, 4 horas al día o menos de 24 horas en total a la semana, sólo tienen derecho a una gratificación, así como no menos de 6 días al año por vacaciones, de haber cumplido un año de trabajo, sin tener derecho a CTS.

Como se mencionó en párrafos anteriores, la Ley N°31047 establece que los beneficios sociales, tales como gratificaciones, vacaciones y Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) deben ser equivalente al del régimen laboral general de la actividad privada; sin embargo, la equiparación, en parte podría resultar perjudicial para los trabajadores del hogar, ya que solo propiciaría mayor informalidad y, en el mejor de los casos, subempleo.

Han pasado más de dos (02) años desde la promulgación de la Ley 31047, y más de un año desde la aprobación de su reglamento. La Defensoría del Pueblo (2022) ha señalado que, aún hay empleadores que no cumplen con el registro adecuado de estos trabajadores en el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Esto conlleva a que muchos de ellos se encuentren laborando en la informalidad, sin garantizarse sus derechos básicos. Otros de los inconvenientes, son las restricciones en la divulgación y difusión efectiva de la normativa entre los empleadores, lo cual, combinado con las complicaciones en los procesos de fiscalización.

En la misma línea, el autor Varillas (2020) afirma que la Ley N° 31047, la cual regula el régimen laboral de los trabajadores del hogar, se encuentra dentro de la categoría de normativas consideradas como populistas, debido a que no está acorde a la realidad, calificando a esta disposición normativa como perjudicial y poco aplicable a nuestra realidad. Por otro lado, el costo adicional derivado de esta normativa, trasladada a las familias, terminará siendo perjudicial para los trabajadores del hogar, pues únicamente propiciará un aumento de la informalidad. Al estar frente a una regulación tildada de populista, únicamente contribuirá a la generación de subempleo, afectando al trabajador del hogar, quien verá mermados sus derechos o, en el mejor de los casos, se encontrará en una situación similar a la cual se encontraba, antes de la promulgación de la Ley N°31047.

No está acorde a la realidad, al ingreso del empleador, o el ingreso mensual en un hogar que contrata al trabajador del hogar, basado en la información del Instituto Nacional de Estadísticas e Informáticas (INEI, 2023), El ingreso mensual promedio de un trabajador entre abril de 2022 y marzo de 2023 fue de 1,556 soles. Analizando ello, y teniendo en cuenta el salario promedio que recibe un trabajador, en este caso, si el empleador es un trabajador que recibe como ingreso mensual, la suma de S/1556.00, al contratar formalmente al trabajador del hogar tendría que pagar una remuneración mínima de S/1130.00, por lo que quedaría con S/426.00, un monto de dinero ínfimo para su subsistencia y la de su familia en un mes, debido a ello, es que muchos empleadores optan por no contratar formalmente al trabajador del hogar, pues, se ven perjudicados, dado que, de su ingreso mensual, gran parte estaría designado para pagar al trabajador del hogar; con ello, vemos que la Ley N°31047 no está acorde a realidad del promedio de remuneración que recibe mensualmente el empleador del trabajador del hogar.

Por su parte, la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza del año 2020 indicó que en Perú hay 244,726 personas empleadas en el trabajo doméstico. De ellas, el 86.9% —equivalente a 212,743— se desempeñaba en condiciones de informalidad. En contraste, únicamente el 13.1%, es decir, 31,983 personas, contaban con un empleo formal en

este sector. Para ENAHO (2021), el sector de los trabajadores del hogar, es uno de los sectores con mayor informalidad del mercado laboral, con una tasa de informalidad del 92%. Solo el 17% de estos trabajadores están inscritos en el seguro social, mientras que apenas el 18% contribuye a algún plan de pensiones, y aproximadamente el 51% recibe salarios por debajo del mínimo vital.

Ante la informalidad, en nuestro país se han implementado mecanismos para promover el cumplimiento de la normativa sociolaboral, tales como campañas de sensibilización, el director de Prevención y Promoción de la Sunafil, Pitta (2023) señala que se está brindando capacitaciones a las dirigentes sindicales en todo lo relacionado a los derechos sociolaborales de las trabajadoras del hogar. Asimismo, se han realizado alianzas estratégicas para difundir de manera masiva los mensajes clave para proteger sus derechos laborales. Por otro lado, en el ámbito de la vigilancia y control de las condiciones laborales, “la Dirección de Inspección del Trabajo tiene competencia para fiscalizar las condiciones de trabajo de grupos laborales considerados vulnerables tales como: adolescentes trabajadores, trabajadores con discapacidad y trabajadoras del hogar, entre otros” (Fuertes, 2013, p.64). En el Artículo 4° de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 respecto al ámbito de intervención de la Inspección Laboral se señala que, en el desempeño de su función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo se expande hacia todos los sujetos legalmente obligados o responsables de la observancia de las normativas sociolaborales. Este ejercicio se lleva a cabo específicamente en: (...)5. Los domicilios donde se prestan servicios por parte de los trabajadores del hogar, con restricciones en la autorización de ingreso por parte de los inspectores, particularmente cuando se refiere a la vivienda del empleador.

Siendo así que, la función inspectiva se encuentra limitado, dado que el derecho a la inviolabilidad del domicilio está de por medio, precisamente en el artículo 2°, inciso 9, se señala que, nadie puede ingresar al domicilio sin previo permiso del empleador o propietario u orden judicial, dado que el hogar constituye un espacio estrictamente privado y particular. Cumpa y Chambergó (2021) sostienen que la inviolabilidad del domicilio se configura como un derecho fundamental de naturaleza relativamente absoluta; por ello, es que se dificulta la realización de la inspección. Vale recalcar que, en el artículo 23 de la Ley 31047 se señala que “(...) De resistirse el empleador a dar su manifestación y a otorgar las facilidades para verificar el cumplimiento de los derechos de la persona trabajadora, el inspector de trabajo levantará un acta con la sola versión de la parte denunciante respecto de las condiciones laborales incumplidas, las cuales serán valoradas como presunción de hechos ciertos, para todo efecto legal (...)”, ello quiere decir que, en caso el empleador se niegue a colaborar, el inspector

procederá a levantar una acta contiendo sólo la versión del trabajador que denunció el incumplimiento de las obligaciones laborales. La versión del trabajador será considerada como una "presunción de hechos ciertos", lo que significa que, para efectos legales, se considerará como verdad lo mencionado por él, hasta que se demuestre lo contrario.

A pesar de ello, en muchos casos, los trabajadores optan por no denunciar a sus empleadores, debido a que tienen temor a ser despedidos o a que sus empleadores tomen represalias contra ellos. Por lo que, la función inspectiva se ve limitada a diferencia de cuando se trata de una empresa como empleadora, pues no puede realizar a cabalidad las funciones que le son atribuidas, tales como verificar las condiciones laborales del trabajador del hogar, el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, la seguridad y salud en el trabajo, y así garantizar el bienestar. Siendo así que, al tener esta restricción de acceso al domicilio del empleador es un gran obstáculo que ocasiona resultados negativos, dificultades para asegurar que se cumplan los derechos laborales de los trabajadores del hogar.

En conclusión, si bien la ley N°31047 ha representado un paso significativo hacia la mejora de los derechos laborales de los trabajadores del hogar en Perú, pues, se fijó una remuneración mínima, gratificaciones y CTS equivalente a la remuneración, días de vacaciones, entre otros derechos laborales; sin embargo, queda mucho trabajo por hacer para abordar los desafíos persistentes, relacionados con la sobrecarga al empleador al tener que pagar los beneficios laborales de su trabajador del hogar como si fuese un trabajador del régimen laboral del sector privado, sin considerar que es un trabajo que no genera lucro, y que sobrecarga al empleador, y termina optando por contratar informalmente al trabajador del hogar.

### **3.2. Impacto de la implementación de mecanismos en la formalización del trabajador del hogar**

Si bien, la legislación de un país es importante para proporcionar un marco legal que promueva el orden, la justicia, el bienestar y el desarrollo en una sociedad. Sin embargo, la legislación por sí sola, no es suficiente para incitar cambios en las formas de pensar y en el comportamiento en la sociedad, para lograr ello, es necesario complementarlas con medidas que promuevan e incentiven a las personas a cumplir con lo dispuesto en la ley.

Los mecanismos en favor de los empleadores, por los cuales obtienen algún beneficio, provecho económico, alivio y/o facilidades para cumplir ciertas obligaciones que tienen como empleadores, pueden incentivarlos a contratar formalmente a su trabajador, y con ello, el trabajador tendría acceso a una remuneración mínima, recibiría sus beneficios laborales, así como condiciones laborales dignas, con una mejor calidad de vida; por otro lado, al incentivarse

la formalización, se reduciría la informalidad, habría una mayor estabilidad familiar, contribuyendo todo ello al bienestar de la sociedad y al desarrollo sostenible del país.

Según la OIT (2016) los países que han implementado políticas de incentivos tributarios y económicos hasta la fecha son muy pocos. Argentina destaca en este aspecto, ya que desde hace diez años ha estado implementando medidas de reducción fiscal y de disminución en las cuotas a la seguridad social. Estos mecanismos han tenido un impacto significativo, ha logrado impulsar la afiliación de los trabajadores del hogar, aunque todavía hay muchos trabajadores que no ejercen este derecho. Ohaco y Vello (2019) señalan que, un estudio experimental demostró que el envío de correspondencia y folletos con información sobre los derechos de los trabajadores del hogar y detalles de cómo realizar el trámite de registro influyó para promover el incremento del índice de contratación formal. En este estudio, en el que participaron más de 173.000 hogares de Argentina, se observó un incremento del 0,22% en el registro de empleadas domésticas. Esto significa que, de cada 1000 hogares que recibieron la carta, se registraron, en promedio, 2 empleadores más que en el grupo que no la recibió. En comparación con la tasa de registro promedio del grupo de control, esto representa un aumento del 8,9%.

Asimismo, Salim & D'Angela (como se citó en Poblete, 2021) señalan que, en un principio, con el propósito de acabar con las barreras que obstaculizaban el proceso de formalización, la Administración Federal de Ingresos Públicos de Argentina implementó incentivos fiscales con el fin de "estimular" el registro, estableciendo desgravaciones fiscales sobre las contribuciones patronales y los salarios de las trabajadoras. En el transcurso del primer año de su aplicación, la contratación formal en el sector experimentó casi una triplicación, ascendiendo de 52,150 trabajadoras domésticas registradas en 2004 a 142,000 en el año 2006. En el caso de Uruguay, la OIT (2016) señala que, se están realizando acciones desde hace más de 10 años, y se han evidenciado impactos positivos. En la misma línea, Suarez (2020) manifiesta que Uruguay y Argentina, se parecen en cuanto a las medidas implementadas para contrarrestar la informalidad laboral, abordando aspectos normativos, seguridad social, salario e inspección. Estos Estados han desarrollado estrategias específicas en cuanto a incentivos, demostrando una eficacia notable al asegurar el acceso a la seguridad social para dicho grupo poblacional.

Si bien, la existencia de leyes es un primer paso importante, pero los mecanismos son esenciales para garantizar que las leyes se cumplan y tengan un impacto positivo en la sociedad. En este caso, la implementación de mecanismos destinados a formalizar la contratación de trabajadores del hogar tendrá un impacto significativo tanto para los trabajadores como para la economía, ya que promueve la regularización de estas contrataciones,

garantizándose así, el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, y asegurando condiciones de empleo más justas.

En conclusión, los mecanismos que han sido implementados en diversos países para incentivar a los empleadores a contratar formalmente a su trabajador del hogar, han tenido un impacto positivo al promover la reducción de la informalidad, si bien, este impacto no es a gran escala pero sí gradual, que de todas maneras contribuye mucho para promover que el empleador del trabajador del hogar contrate formalmente, garantizándose el respeto de sus derechos laborales y su integración en el sistema económico formal. Para ello, es importante seguir ajustando estos mecanismos para abordar los desafíos significativos que enfrentan los trabajadores del hogar y garantizar que se beneficien plenamente de la formalización.

### **3.3. Mecanismos para promover la formalización de los trabajadores del hogar**

En el presente acápite se presenta la propuesta de tres mecanismos, tales como el prorrateo mensual de la gratificación, deducción del impuesto a la renta por la contratación de un trabajador del hogar y difusión de los gastos deducibles por pago de aportes a EsSalud de trabajadores del hogar; en principio se mostrará los aspectos generales de cada uno de ellos, y posteriormente, se fundamentará la propuesta de implementación de dichos mecanismos para promover la formalización de los trabajadores del hogar.

#### **3.3.1. Aspectos Generales de los mecanismos a proponer**

##### **3.3.1.1. Prorrateo mensual de la gratificación**

Según el Banco Santander (2023) el prorrateo de pagas es la distribución equitativa de la cantidad correspondiente a las gratificaciones extraordinarias del salario bruto anual. Esto quiere decir que, en lugar de abonar estas gratificaciones en dos pagas extras durante los meses de julio y diciembre, se prorratea (divide) importe entre los 12 meses del año y se incluye en cada nómina mensual. En consecuencia, un trabajador con “pagas extras prorrateadas” recibirá 12 pagas anuales en lugar de las tradicionales 14 pagas. Con ello, la cantidad total de la gratificación que recibe el trabajador, será la misma, sólo cambia la forma de percibirla.

En relación a ello, el Consejo Nacional de Competitividad y Formalización (2019) en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, específicamente en el Objetivo prioritario N°5 encargado de "Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación del empleo digno", se propone la modificación de las normas laborales, como por ejemplo, el Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Legislativo N° 728, a fin de que se incorpore la prórroga mensual de beneficios laborales tras acuerdos con el empleador, como la gratificación. Por otro lado, cabe resaltar que,

en nuestro país, específicamente en el Régimen laboral Agrario desde el año 2020 se aplica esta propuesta (pago de la gratificación de manera prorrateada) siendo una forma alternativa y facultativa para el trabajador optar por el prorrateo de la gratificación o por lo establecido por la ley. Con ello, la prórroga mensual de la gratificación del régimen especial del trabajador del hogar no sería ajena a nuestra legislación. Asimismo, Zuñiga (como se citó en Jaramillo & Luis, 2023) señala que la implementación del prorrateo de la gratificación es necesario, ya que sería más accesible para el empleador.

En este caso, la gratificación será distribuido en los doce meses del año, en lugar de realizar un pago único en los meses de julio y diciembre; en este caso, el empleador no se verá en la necesidad de realizar grandes desembolsos, por lo que, permite que se mejore su gestión financiera, y con ello, aumentar su satisfacción.

### **3.3.1.2. Dedución del impuesto a la renta**

Este impuesto grava las manifestaciones de riqueza de las personas. Según Chanamé (2021) este impuesto es el que más refleja la capacidad de contribuir, considera todos los ingresos de cada individuo, es subjetivo, ya que abarca todas las responsabilidades personales y familiares que revelan la capacidad de contribución del contribuyente.

Basándonos en España, donde se aplican deducciones fiscales en la declaración del IRPF (Impuesto sobre Renta de Personas Físicas), para Fernández (2020) las condiciones específicas varían según la comunidad autónoma, por lo general, las deducciones fiscales por tener un trabajador del hogar suelen aplicarse a contribuyentes que hayan contratado a alguien para realizar tareas domésticas en su vivienda. Permite deducir un porcentaje de los gastos derivados de la contratación de un trabajador del hogar, el porcentaje y el límite varían, pero oscila aproximadamente entre el 20% y el 75% del importe total de los gastos.

Por otro lado, según Rodríguez (2019) señala que, en nuestro país, existen beneficios tributarios al contratar personas con discapacidad mediante cualquier tipo de contrato laboral, el empleador podrá beneficiarse de una deducción adicional sobre las remuneraciones del trabajador. La norma fija un porcentaje de deducción extra que se consideraría como gasto, determinado por el porcentaje de empleados con discapacidad contratados por el empleador.

Con la deducción del impuesto a la renta, los contribuyentes restablecen ciertos gastos y costos de sus ingresos brutos para determinar su ingreso imponible. Con este mecanismo se pretende aliviar la carga tributaria, el contribuyente pagará una menor cantidad de impuestos.

### **3.3.1.3. Difusión de los gastos deducible por pago de aportes a EsSalud de trabajadores del hogar**

Se sabe que, el pago de EsSalud del trabajador es un aporte determinado por Ley; de acuerdo a la Ley N° 26790 equivale al 9% de la remuneración mensual que recibe el trabajador. Asimismo, este aporte está a cargo del empleador, y no debe ser inferior al 9% de la Remuneración Mínima Vital.

Bautista y Ccoicca (2020) señalan que, los fondos destinados para cubrir los gastos en las aportaciones a EsSalud de los trabajadores del hogar son deducibles en su 100%, para ello, deben realizarse mediante el formulario N°1676, disponible en el sitio web de SUNAT, y el pago correspondiente debe efectuarse antes que concluya cada año. Según el Artículo 14 de la Ley N°27056 - Ley de Creación del Seguro Social, es obligatorio para los empleadores de los afiliados regulares realizar los pagos de las contribuciones.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (2024) señala que, si el empleador efectúa los pagos de sus contribuciones a EsSalud mensualmente, puede deducir el 100 % de estos gastos en sus impuestos, independientemente de si es un empleado dependiente o independiente. Solo necesita inscribirse como empleador del hogar y registrar al trabajador del hogar a través del aplicativo "Registro del Trabajo del Hogar" del MTPE, debe asegurarse de incluir esos pagos al presentar tu declaración de impuestos anual.

Dicha deducción implica reducir la base imponible, lo que puede resultar un ahorro significativo en la cantidad de impuestos que debe pagar el contribuyente; aparte de ello, el pago de Seguro Social de Salud permite que la persona trabajadora y sus familiares registrados como derechohabientes, accedan a atenciones médicas ambulatorias, hospitalización, medicinas e insumos médicos, prótesis y aparatos ortopédicos imprescindibles, servicios de rehabilitación, entre otros servicios de salud. Asimismo, el derecho a recibir prestaciones económicas como subsidio por maternidad, lactancia, sepelio e incapacidad temporal.

### **3.3.2. Propuesta de mecanismos para promover la formalización de los trabajadores del hogar**

Los mecanismos propuestos, tiene como finalidad promover la formalización de los trabajadores del hogar, ya que, este sector laboral tiene un alto índice de informalidad laboral; por otro lado, dada la promulgación de la Ley N°31047 se mejoraron los derechos laborales de los trabajadores del hogar; sin embargo, se sobrecargó con obligaciones al empleador; por lo cual, muchos hoy en día, siguen sin optar por contratar formalmente al trabajador del hogar, pues, implica pagar todos los beneficios laborales, a pesar de ser un trabajo que no genera

ganancia o lucro a comparación de otros trabajos. Ante esta situación, y el bajo nivel de incentivos por parte del Estado, se ha propuesto los siguientes mecanismos.

El primer mecanismo, es el prorrateo mensual de la gratificación que recibe el trabajador del hogar en los meses de julio y diciembre de cada año, esto con la finalidad de mejorar la gestión financiera del empleador, garantizar el cumplimiento legal, y promover tanto la estabilidad como la motivación del trabajador. Al aplicarse la prórroga mensual de la gratificación de los trabajadores del hogar, se fraccionaría en 12 meses y se pagaría junto a la remuneración del trabajador. Si bien, con ello, se estaría desnaturalizando el pago de gratificación; sin embargo, su justificación se centra al ser un régimen especial, asimismo, se trata de un trabajo que no genera lucro para el empleador.

En este caso, el prorrateo mensual de la gratificación del trabajador del hogar, deberá ser previo acuerdo entre trabajador y empleador, básicamente, esto sería una opción para el trabajador, ya que, de alguna manera para el empleador será más factible optar por el fraccionamiento, y cuando llegue el mes de julio y diciembre, no tendrá una mayor carga para pagar en su totalidad la gratificación. Con el prorrateo, el trabajador recibirá mes a mes un proporcional de su gratificación, no se verá perjudicado, va a tener un mayor ingreso mensual, y contará con disponibilidad de ese dinero todos los meses del año. Por otro lado, respecto a la bonificación extraordinaria, al estar relacionado con la gratificación, vale recalcar que con la propuesta dada no estaría afectada al prorrateo mensual, por ser de naturaleza "no remunerativa". Lo que importa es que exista como un derecho y será calculado en base al monto bruto establecido por Ley.

El segundo mecanismo es la deducción del impuesto a la renta por la contratación de un trabajador del hogar. Si bien, al contribuyente se le aplican diversas deducciones, las cuales se otorgan de acuerdo a su capacidad contributiva; sin embargo, la administración tributaria debería ir más allá e incluir el supuesto de "empleador de un trabajador del hogar". Todo esto, porque las actividades realizadas por los trabajadores del hogar, no generan lucro para el empleador o familiares, como sí lo hacen otros trabajos, por lo cual, necesita de un tratamiento particular acorde a la realidad. La mencionada propuesta de deducción del impuesto a la renta se aplicará sólo cuando el empleador contrate formalmente al trabajador del hogar y cumpla con las obligaciones laborales, dicha deducción será del 20% de la remuneración del trabajador, incluyendo cualquier bonificación extraordinaria y pagos adicionales por horas extras; para ello, el empleador, deberá registrar los gastos realizados en favor de su trabajador, asimismo, tendrá que acreditar con el contrato de trabajo, recibos, etc., la existencia del vínculo laboral. Al haber

cinco categorías del Impuesto a la Renta, en este caso sólo se aplicará para la cuarta y quinta categoría, pues, los empleadores pueden trabajar independientemente como también podrían ser dependientes, y a diferencia de las empresas, éstos son personas naturales que no obtienen ganancias o beneficio económico directamente por los servicios realizados por el trabajador; por lo que, contratar a un trabajador por sí, ya representa un costo significativo, y con la deducción del impuesto a la renta aliviaría parte de la carga que tiene el empleador, será más accesible el costo de contratar a un trabajador del hogar, y beneficioso para promover la formalización del empleo.

Finalmente, el tercer mecanismo es la difusión de los gastos deducibles por pago de aportes a EsSalud de trabajadores del hogar, esto a raíz que, hay empleadores que no tienen conocimiento que los aportes de EsSalud de un trabajador del hogar, es considerado dentro de los gastos deducibles en su 100%. Esta difusión operaría como una campaña estratégica que fusionaría la educación, tecnología y comunicación con la finalidad de promover la formalización. Ello estaría a cargo de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), ya que, es la institución responsable de administrar y fiscalizar los impuestos, así como de orientar a los contribuyentes sobre sus obligaciones y derechos. La información que se proporcionará deberá contener los pasos para obtener la deducción: 1. Realizar los aportes a EsSalud mensualmente. 2. Incluir esos gastos en la declaración jurada anual por rentas de trabajo; asimismo, informar sobre los beneficios de la deducción. Resaltando que, la deducción de los gastos por aportes a EsSalud es una práctica responsable y beneficiosa tanto para los empleadores como para los trabajadores.

Para ello, la difusión se realizaría a través de las redes sociales (Facebook, Instagram, Tiktok) ya que tienen millones de usuarios activos en todo nuestro país, lo que permitiría llegar a una amplia audiencia de manera rápida y efectiva. También a través de medios tradicionales como la televisión y radio; difusión de material educativo como folletos, guías, videos instructivos; realizar charlas y brindar atención personalizada a los contribuyentes.

En base a la propuesta de la implementación de los tres mecanismos antes mencionado, el Estado al tener la función de salvaguardar los derechos y satisfacción de las necesidades públicas, es quien tiene la responsabilidad de fomentar la formalización de estos trabajadores, ya sea con la creación de mecanismos, políticas u otras alternativas.

Muchos países están trabajando en ello, y cada vez son más quienes optan por contratar formalmente a los trabajadores del hogar; nuestro país, no debe ser ajeno, ya que existe un alto

índice de informalidad laboral de este sector, no se otorga al trabajador los beneficios laborales que le corresponde de acuerdo a ley, por eso, en el presente trabajo se ha propuesto los tres mecanismos: prorrateo mensual de la gratificación, la deducción del impuesto a la renta por la contratación de un trabajador del hogar y la difusión de los gastos deducibles por pago de aportes a EsSalud de trabajadores del hogar, con la finalidad de promover la contratación formal, se garantice condiciones laborales dignas, cuenten con una mayor protección social, y mejore la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

## Conclusiones

1. La ley N°31047 ha mejorado los derechos laborales de los trabajadores del hogar en Perú, se fijó una remuneración mínima, gratificaciones y Compensación por tiempo de servicio equivalente a la remuneración, días de vacaciones, entre otros derechos laborales; sin embargo, queda mucho trabajo por hacer para abordar los desafíos persistentes, relacionados con la sobrecarga al empleador al tener que pagar los beneficios laborales de su trabajador del hogar como si fuese un trabajador del régimen laboral del sector privado, sin considerar que es un trabajo que no genera lucro, y que sobrecarga al empleador, y termina optando por contratar informalmente al trabajador del hogar. Por ello, debe implementarse mecanismos que faciliten e incentiven a que un empleador que promueva la contratación formal, y así se garanticen condiciones laborales justas y dignas para todos los trabajadores del hogar en el país.
2. La implementación de mecanismos que promueven la formalización de los trabajadores del hogar, tiene un impacto positivo, ya que, éstos incentivan a los empleadores a contratar formalmente al trabajador el hogar, al verse beneficiados con las facilidades y/o simplificación de la carga que implica la contratación formal, pues, se trata de trabajo que no genera un beneficio económico directo para el empleador en términos de lucro financiero, como lo haría un negocio típico.
3. La informalidad conlleva a que no se respeten los derechos laborales de los trabajadores del hogar, por ello, a fin de promover la formalización de los trabajadores del hogar, se ha propuesto mecanismos, tales como el prorrateo de la gratificación, la deducción del impuesto a la renta para el empleador y la difusión de los gastos deducibles por pago de aportes a EsSalud de trabajadores del hogar.

## **Recomendaciones**

Al Ministerio de Trabajo, quien deberá incrementar y diversificar las campañas de sensibilización y educación para los trabajadores del hogar y a la sociedad en general, centrándose en la importancia de formalizar el empleo doméstico y los beneficios que esto acarrea.

A los trabajadores del hogar, quienes deben unirse más, fortalecerse como colectividad y empoderarse a fin de ser escuchadas tanto por la política como instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos laborales, y se logre tomar medidas correspondientes para promover la formalización de este sector laboral.

## Referencias

- Adriano, C. (2020). Documento de trabajo definiciones y repercusiones de la informalidad. <https://bit.ly/4fQqoab>
- Álvarez, J. (2023, 14 de mayo). Estas son diez consecuencias de la alta informalidad laboral en América Latina. Bloomberg Línea. <https://n9.cl/ltnh4>
- Angarita, J. (2021). El Estado de Derecho y el Estado Social de Derecho: Evolución Histórica entre los Siglos XIX y XX. <https://n9.cl/mjtl3>
- Bahena, M. (2021). *Beneficios fiscales para los patrones de trabajadoras y trabajadores domésticos y seguridad social*. [Tesis de grado de maestría, Universidad Autónoma del Estado de Morelos]. <https://n9.cl/777f6>
- Banco Santander (2023). ¿Qué es el prorrateo? Santander. <https://n9.cl/zjztd>
- Bautista, M. y Ccoicca, F. (2020). Los gastos deducibles en bares, hoteles y restaurantes, y su impacto en la determinación del pago del impuesto a la renta de trabajo de los niveles socioeconómicos “B” y “C” de Lima Metropolitana del año 2019 [Tesis de Licenciatura Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/652560>
- Blanco, J. (2023). Deducción de IRPF por tener empleada de hogar. Gestoría independencia. <https://n9.cl/cr5dsa>
- Chanamé, A. (2021). Deducción adicional del impuesto a la renta por familia numerosa. [Tesis de pregrado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://n9.cl/zj3nh>
- Chanamé, J. (2021) ¿Cuáles son los regímenes laborales en el Perú? <https://n9.cl/h0oo6>
- Chanamé, J. (2021). ¿Qué son los contratos sujetos a modalidad? <https://lpderecho.pe/contratos-modales-temporales-plazo-fijo/>
- Consejo Nacional de Competitividad y Formalización (2019). Plan Nacional de Competitividad y Productividad. <https://n9.cl/bt7z7>
- Cumpa B. & Chambergó C. (2021). Derecho de inviolabilidad del domicilio en estado de emergencia sanitaria San Martín-Tarapoto. *Revista Científica Ratio Iure*, 1(1), 62-77.
- Delgado, P. & Romero, M. (2021). Elaboración de un proyecto de investigación con metodología cualitativa. *Enfermería Intensiva*.
- Díaz, S. (2021). *Mujeres en el Trabajo doméstico remunerado: un Estudio de caso en la zona de Angelópolis, Puebla, Pue. (2019)*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Puebla]. <https://n9.cl/2ldzn>
- Fernández, B. (2020). Deducción IRPF: Beneficios de tener empleada de hogar. <https://n9.cl/3twfj>

- Flores et al. (2021). Los derechos de las trabajadoras del hogar en México ¿Impracticabilidad del marco jurídico aplicable o vulneración de sus derechos? <https://bitly.cx/oriM>
- Frías, M (2022). ¿Qué tipos de contratos laborales existen en el Perú y por qué razones terminan? Facultad de Ciencias Empresariales. USIL. <https://n9.cl/pdohf>
- Fuertes, P. (2013). *Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT.* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_213173.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_213173.pdf)
- Galiana, F. (2004). Naturaleza del trabajo colectivo. Derecho laboral, (1ra ed.). Lima. Editorial ADEM.
- García, F. (2018). *Los trabajadores del hogar y los mecanismos para su protección, desde una visión legislativa y social en Chiclayo.* [Tesis de pregrado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://n9.cl/9d2xu>
- Gontero, S. & Velasquez, M. (2023). Trabajo doméstico remunerado en América Latina: claves para una ruta de formalización. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://n9.cl/5oeky>
- Hernández et al. (1991). Metodología de la investigación. <https://n9.cl/k2xv>
- INEI (2021). Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza.
- Jaramillo, M. & Luis, Y. (2023). El prorrateo mensual de la gratificación en el marco de la aplicación del Plan Nacional de Competitividad y Productividad. <https://n9.cl/d7krl>
- Ley N° 31047, Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar. (01 de octubre de 2020). Diario Oficial El Peruano.
- Ley N° 27986, Ley de los trabajadores del hogar. (02 de Junio de 2003). Diario Oficial El Peruano.
- Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo. (29 de octubre de 2006). Diario Oficial El Peruano.
- Loayza, N. (1997). The economics of the informal sector: a simple model and some empirical evidence from Latin America. The World Bank. <https://bitly.cx/n4aGP>
- López, E. (2020). La COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina. <https://goo.su/3UBUwrR>
- Matute, M. (2019). *Factores que determinan la puesta en agenda de una política pública desde el ejecutivo: el caso de las trabajadoras del hogar en el Perú durante el periodo 2011 al 2016.* [ Tesis de pregrado, Universidad Antonio Ruiz de Montoya]. <https://bitly.cx/wVDmv>

- Mulla, F. (2020). *Impacto de las reformas laborales del año 2010 en la contratación del servicio doméstico en el cantón Cuenca*. [Tesis de grado, Universidad de Cuenca]. <https://bit.ly/3COd47D>
- Ohaco, M. & Vello F. (2019). “Impacto de La Política de Difusión de Derechos Laborales sobre la Registración de Trabajadores de Casas Particulares.”
- Organización Internacional del Trabajo (2021). Diez años después, las trabajadoras y los trabajadores domésticos siguen luchando por la igualdad y el trabajo decente. <https://bit.ly/3E6QLHw>
- Organización Internacional del Trabajo (2024). Derechos de las personas trabajadoras del hogar. <https://goo.su/3EvgNOp>
- Ortega, K. (2013). *La Crisis del Estado Social de Derecho*. Universidad de Cartagena. <https://goo.su/yL54ul>
- Persia, J. (2014). Trabajadoras de casas particulares. En: Nota técnica 82. Empleo e Ingresos correspondientes al Informe Económico N° 87. Secretaría de Planificación y desarrollo. <https://goo.su/NCOxjLe>
- Poblete, L. (2021). La invisibilidad del trabajo doméstico por horas en Argentina. Un análisis del cambio institucional durante el siglo XXI. <https://n9.cl/8qekwd>
- Ramos, J. (2022). ¿Cuándo utilizar el enfoque cuantitativo o cualitativo en una investigación jurídica? Lp. Pasión por el Derecho. <https://goo.su/rxIo>
- Redacción RPP (2020, 07 de septiembre). El 92% de trabajadoras del hogar labora en la informalidad. RPP Noticias. <https://bit.ly/3B8mlHf>
- Rodríguez J. (2019). ¿Conoces cuáles son los beneficios tributarios al contratar personas con discapacidad? <https://bit.ly/4iqGF7N>
- Salas, I. & Ordóñez, F. (2023). Las condiciones laborales de las empleadas domésticas. ¿dignificación o precariedad?. Revista de Estudios de Género, La ventana. <https://doi.org/10.32870/lv.v7i58.7671>
- Salvador, S. & Cossani, P. (2020). Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del Covid-19. <https://bit.ly/3VDDSOP>
- Suarez, L. (2020). *Diseño de enfoque multidimensional para promover la Formalización Laboral de los trabajadores de servicio doméstico inicialmente en la ciudad de Bogotá*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://acortar.link/gRga3U>
- Suaya at al. (2023). ¿Cómo mejoramos las condiciones de las trabajadoras del hogar? <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/trabajadoras-del-hogar/>

- Suaya et al. (2023). Políticas públicas para valorar el trabajo remunerado del hogar en América Latina y el Caribe. <https://bit.ly/41aqy7X>
- Terrones, J. (2021). *Infracción de Derechos Laborales de las trabajadoras del hogar, por parte del empleador en la ciudad de Chachapoyas*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza de Amazonas]. <https://bit.ly/3UMdtLI>
- Torres, J. (2020). Reconocimiento de Derechos Laborales a los Trabajadores del Hogar conforme el Convenio Núm. 189 de la OIT. Universidad San Martín de Porres. <https://bit.ly/3Zs000L>
- Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (2020). Guía Metodológica Aplicación de la Técnica de Análisis Documental. <https://bit.ly/3AS84yw>
- Varillas, R. (2020). Comentarios a la Ley de trabajadoras del hogar. Thorne, Echeandía & Lema Abogados. <https://bit.ly/4fPtLOO>
- Vicente, R. (2023, 09 de noviembre). ¿Sabe cuáles son los derechos de las trabajadoras del hogar? RRP Noticias. <https://bit.ly/4eSsuOT>