

**FACULTAD DE DERECHO  
UNIVERSIDAD DE LEÓN  
CURSO 2019/2020**

**LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL  
TRABAJO DOMÉSTICO: UN ANÁLISIS  
COMPARADO ENTRE ESPAÑA Y PERÚ**

**THE SPECIAL LABOR RELATIONSHIP OF  
DOMESTIC WORK: A COMPARATIVE  
ANALYSIS BETWEEN SPAIN AND PERU**

**GRADO EN DERECHO**

**AUTOR/A: D. PILAR CARMELA MENDOZA ORELLANO**

**TUTOR/A: D. JAVIER FERNÁNDEZ – COSTALES MUÑIZ**

## INDICE

RESUMEN .....	3
PALABRAS CLAVE .....	4
OBJETO .....	4
METODOLOGIA.....	5
<b>CAPITULO I: RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO.</b>	<b>6</b>
<b>I. Introducción.....</b>	<b>6</b>
<b>II. Régimen especial de empleados de hogar .....</b>	<b>8</b>
<b>III. Ámbito de aplicación .....</b>	<b>11</b>
<b>1. Objeto.....</b>	<b>11</b>
<b>2. Inclusiones.....</b>	<b>12</b>
<b>3. Exclusiones.....</b>	<b>14</b>
<b>IV. Fuentes.....</b>	<b>16</b>
<b>V. Desarrollo de la relación laboral especial.....</b>	<b>17</b>
<b>1. Ingreso al empleo.....</b>	<b>17</b>
<b>2. Prohibición de discriminación en el acceso al empleo.....</b>	<b>19</b>
<b>3. Forma del contrato de trabajo .....</b>	<b>23</b>
<b>4. Deber de información al trabajador sobre los elementos esenciales del trabajo.....</b>	<b>25</b>
<b>5. Duración del contrato de trabajo.....</b>	<b>27</b>
<b>6. Periodo de Prueba .....</b>	<b>29</b>
<b>VI. Contenido de la relación laboral especial .....</b>	<b>30</b>
<b>1. Derechos y Deberes .....</b>	<b>30</b>
<b>2. Salario .....</b>	<b>32</b>
<b>3. Tiempo de trabajo .....</b>	<b>38</b>
<b>VII. Extinción del contrato de trabajo .....</b>	<b>44</b>
<b>CAPITULO II: CONCLUSIONES.....</b>	<b>52</b>
BIBLIOGRAFIA .....	56
ANEXOS .....	60

## **RESUMEN**

Este trabajo intenta mostrar la principal problemática que deben afrontar los trabajadores del hogar. A pesar de la importante contribución de su labor a las familias y a la sociedad, constituye una de las actividades más vulnerables en el mundo y como consecuencia de ello son susceptibles de sufrir abusos y discriminación.

De acuerdo a las estadísticas, es un empleo en el que la mayoría de trabajadores son mujeres y además migrantes. Por esta razón, en el presente trabajo se ha realizado un análisis comparativo entre España y Perú (los cuales tienen entre ellos un importante flujo migratorio de trabajadores domésticos), con la finalidad de conocer la equiparación que sus legislaciones han dispuesto respecto de los derechos laborales de los trabajadores de hogar con los de los trabajadores del régimen común, en su camino a la ratificación del Convenio 189 OIT y su Recomendación 201.

En cuanto al desarrollo de este estudio, después de mostrar algunas cifras, se examina por qué esta labor se legisla como una relación laboral especial en ambos países. Asimismo, se describe el ámbito de aplicación de estas normas y sus fuentes para continuar con el desarrollo y contenido de la relación laboral desde el ingreso al empleo hasta su extinción.

## **ABSTRACT**

This work tries to show the main problem faced by domestic workers. Despite the important contribution of their work to families and society, it is one of the most vulnerable activities in the world and as a result they are susceptible to abuse and discrimination.

According to statistics, it is a job in which the majority of workers are women and also migrants. For this reason, in the present work a comparative analysis has been carried out between Spain and Peru (which have among them an important migratory flow of domestic workers), with the purpose of knowing the equalization that their legislations have arranged regarding labor rights of domestic workers with those of workers in the common system, on their way to the ratification of ILO Convention 189 and its Recommendation 201.

Regarding the development of this study, after showing some figures, it is examined why this work is legislated as a special labor relationship in both countries. It also describes the scope of these rules and their sources to continue with the development and content of the employment relationship from entry to employment until its termination.

**PALABRAS CLAVE:** trabajadores de hogar, hogar familiar, relación laboral especial, trabajo doméstico, RD 1620/2011.

## **OBJETO**

El trabajo doméstico constituye a nivel mundial una importante fuerza de trabajo que colabora con la economía de los países pues gracias a su labor, más hombres y mujeres pueden salir a trabajar con la tranquilidad de tener una persona en casa que se ocupa de las labores propias del hogar familiar y que les ayuda a conciliar la vida laboral con la familiar. Asimismo, complementan -o en algunos lugares suplen- los servicios sociales que los Estados deberían otorgar a sus ciudadanos como cuidado de niños, adultos de edad avanzada y personas con discapacidad.

Sin embargo, a pesar de la gran importancia de esta actividad en nuestras sociedades, es una de las labores más infravaloradas y discriminadas pues estos trabajadores no gozan de los mismos derechos que los demás asalariados.

Si bien es cierto que con el devenir de los años estos trabajadores han ido ganando más derechos, en la mayoría de países aún no existe una total equiparación de derechos laborales y de seguridad social con el resto de trabajadores.

Es por ello que es importante la creación de debates públicos con la finalidad de sensibilizar a la sociedad sobre la vulnerabilidad de este colectivo y sobre la necesidad de que los Gobiernos les otorguen el derecho de vivir con un empleo digno, con respeto a sus valores y principios fundamentales.

En ese orden de ideas, ese es el objeto del presente trabajo, para lo cual se ha tomado como referencia la legislación de los países de Perú y España, dado el importante flujo migratorio que existe del primero al segundo, principalmente de mujeres que laboran como trabajadoras del hogar familiar. Se ha realizado una comparación entre ambos regímenes laborales especiales de trabajo doméstico con el fin de realizar una positiva retroalimentación.

La alumna ha trabajado en Perú durante cuatro años como asesora legal laboral de trabajadores del hogar en una Organización no Gubernamental en Perú. Actualmente, radica en España por lo cual nació el interés de realizar un análisis comparativo entre las legislaciones antes mencionadas.

Por último, es importante aclarar que en esta oportunidad solo se ha realizado la comparación sobre los derechos laborales mas no en el ámbito de la seguridad social.

## **METODOLOGIA**

El presente trabajo consiste en un análisis comparativo de las legislaciones de España y Perú sobre el régimen laboral especial del trabajo doméstico en lo relativo a los derechos laborales. Para ello se ha acudido a las fuentes legislativas de cada país, a la revisión bibliográfica que incluye libros, revistas, informes, documentos institucionales y documentos de organizaciones internacionales; sitios web, así como al análisis cuantitativo de bases de datos y jurisprudencia relativos al tema en estudio.

## CAPITULO I RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO

### I. Introducción

Según el Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), el trabajo doméstico es el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos. Las labores que se desarrollan en este trabajo, generalmente consisten en limpieza, cocina, lavado, planchado, cuidado de algún miembro de la familia, entre otros.

Según datos recientes de la OIT, en el mundo existen al menos 67 millones de trabajadores domésticos, sin incluir a los niños trabajadores domésticos, siendo que esta cifra sigue creciendo de manera constante tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. Estos trabajadores constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables<sup>1</sup>.

En España, “el número de ocupados en el empleo doméstico alcanzó su nivel más alto en el 2007 con 768.800 personas”<sup>2</sup>; sin embargo, esta cifra ha ido descendiendo pues “según última Encuesta de Población Activa (EPA), en España hay 637.700 trabajadores del hogar, de los que el 88% son mujeres”<sup>3</sup>.

Asimismo, se trata de un sector en el que la población inmigrante es mayoritaria (196.668 personas extranjeras afiliadas al sistema especial de empleados de hogar), el empleo irregular es lo más usual y el empleo regular generalmente se desarrolla bajo condiciones laborales

---

<sup>1</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. *Trabajadores domésticos*. (en línea) (Consultado el 14/12/2018) (<https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--es/index.htm>)

<sup>2</sup> SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES – UGT. *Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos*. (en línea) (Consultado el 14/12/2018) ([http://www.ugt.es/sites/default/files/migration/Informe\\_trabajo\\_decente\\_para\\_trabajadoras\\_trabajadores\\_domesticos\\_UGT.pdf](http://www.ugt.es/sites/default/files/migration/Informe_trabajo_decente_para_trabajadoras_trabajadores_domesticos_UGT.pdf))

<sup>3</sup> OLÍAS LAURA. *El Gobierno pretende ratificar el Convenio 189 de la OIT para ampliar los derechos de las trabajadoras domésticas* (en línea). (Consultado el 25/02/2019). ([https://www.eldiario.es/economia/Gobierno-ratificar-OIT-trabajadoras-domesticas\\_0\\_786021530.html](https://www.eldiario.es/economia/Gobierno-ratificar-OIT-trabajadoras-domesticas_0_786021530.html)).

precarias<sup>4</sup>. Este hecho “otorga a este tipo de relaciones laborales una indudable dimensión desde la óptica de las políticas de inmigración, extranjería e integración”<sup>5</sup>.

En este país, la mayoría de las personas inmigrantes que trabajan en servicio doméstico son de origen latinoamericano (60 %), de las que un 41 por ciento proceden de Ecuador, Bolivia, Perú y Colombia, siendo que desde sus orígenes el flujo migratorio ha sido liderado por mujeres<sup>6</sup>.

En muchos países estas trabajadoras domésticas están privadas de la protección que la ley otorga a otros colectivos de trabajadores. De ello se interpreta que “como, por lo general, las personas trabajadoras en el ámbito doméstico son mujeres, miembros de minorías étnicas o inmigrantes, su exclusión del ámbito de la legislación laboral común constituye claramente una discriminación indirecta fundada en el sexo, el origen étnico o la nacionalidad, de manera que a las diferencias de género se le suman las de clase social, nacionalidad y etnia”<sup>7</sup>.

En el Perú, en la década de los sesenta y setenta, generalmente las mujeres emigraron del campo a la ciudad e ingresaron a laborar como domésticas en las casas de familias urbanas acomodadas. Los estudiosos del tema señalan que esta actividad laboral era la principal alternativa para estas mujeres ya que era la única manera de asegurar sustento y cobijo<sup>8</sup>.

En el año 2017, en el país peruano 395.171 personas se dedicaron al trabajo doméstico; es decir este grupo ocupacional conformó el 2,4% de la Población Económicamente Activa (en adelante PEA) ocupada. Asimismo, en el mismo año “el 92,4% de los trabajadores del hogar

---

<sup>4</sup>CHARRO BAENA, Pilar. El servicio del hogar familiar. Una visión desde la legislación y doctrina judicial españolas. En: Pilar CHARRO BAENA, Javier ESPINOZA ESCOBAR y Alba SILVA DE ROA (directores). *El Derecho del Trabajo y los Colectivos Vulnerables. Un estudio desde las dos orillas*. Madrid: Editorial DYKINSON, 2017, pp. 43-54.

<sup>5</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo. La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos del futuro. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2011, núm. 8/2013.

<sup>6</sup> PAREDES RODRÍGUEZ, José Mario. La integración de los empleados de hogar en el régimen general de la Seguridad Social. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2013, núm. 8/2011.

<sup>7</sup> GARCÍA ATANCE, Juan Molins. La reforma del Régimen especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar. *Revista de Información Laboral Legislación y Convenios Colectivos*. 2008, núm. 3/2008.

<sup>8</sup> ESCRIVÁ ÁNGELES. *¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona*. (en línea). Barcelona: Papers: revista de sociología, 21 de mayo de 2000. (Consultado el 25/03/2019). (<https://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/25580/25414>).

se encontró laborando en condiciones de informalidad; es decir, 9 de cada 10 personas que conformaron la PEA ocupada de trabajadores del hogar se desempeñaban de manera informal. En términos absolutos, esta tasa representó un total de 365.330 trabajadores del hogar sin contar con un seguro de salud pagado por su empleador. En relación a la situación de formalidad, solo el 7,6% de los trabajadores del hogar se desempeñó bajo esta condición, lo que en términos absolutos significó 29.841 trabajadores que contaron con un seguro de salud pagado por su empleador”<sup>9</sup>.

Es importante mencionar que el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT fue adoptado históricamente durante la 100.ª reunión de fecha 16 de junio de 2011. Ha sido ratificado por el Perú el 26 de noviembre de 2018 aunque recién entrará en vigor el 26 de noviembre de 2019. Dentro de la Unión Europea lo han ratificado Alemania, Bélgica, Finlandia, Irlanda, Italia y Portugal. España se encuentra aún pendiente de ratificarlo.

## **II. Régimen especial de empleados de hogar**

En la mayoría de las legislaciones, el trabajo doméstico se encuentra regulado a través de regímenes laborales especiales debido a las condiciones particulares en las que se realiza esta actividad como “el ámbito en el que se prestan los servicios, es decir, el hogar familiar, vinculado a derechos constitucionales como la intimidad personal y familiar y, como consecuencia de lo anterior, la especial relación de confianza que se establece entre el empleador y el trabajador del hogar. Esta relación de confianza se basa en el hecho de que el trabajador se introduce en la esfera privada del empleador y, por lo tanto, accede a sus costumbres, conoce su modo de vida, sus relaciones familiares, etc.”<sup>10</sup>. Esta situación se da cuando el trabajador labora en el hogar familiar en régimen interno y también en el externo,

---

<sup>9</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Informe Anual del Empleo en el Perú 2017*. (en línea). Lima, 2018. (Consultado el 27/04/2019). ([https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/285846/IAE\\_2017\\_\\_14-12-2018\\_.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/285846/IAE_2017__14-12-2018_.pdf))

<sup>10</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa. *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*. Valencia. Tirant Lo Blanch. 2014.

aunque, en el primer caso la participación en la vida íntima de la familia se producirá de una manera más profunda<sup>11</sup>.

Estas condiciones especiales del trabajo en el hogar “justifican una regulación diferenciada y especial de las legislaciones comunes de trabajo, aunque sigue dejando mucho espacio a la autonomía de la voluntad en ciertos aspectos”<sup>12</sup>.

La norma que regula las relaciones individuales de trabajo en España es el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y en su artículo 2.1.b) señala que se considerarán relaciones laborales de carácter especial, las del servicio del hogar familiar.

En este país, el trabajo en el hogar familiar se reguló por primera vez en el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, norma que fue derogada por la norma actual, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (en adelante RD 1620/2011). Según la exposición de motivos de esta última norma, después de 26 años se vio la necesidad de revisar la norma anterior debido a la modernización que sufrieron algunas instituciones jurídicas y para modificar algunos aspectos con el fin de ir equiparando esta relación laboral de carácter especial con la común.

Con esta nueva disposición normativa “se ha configurado un régimen jurídico más garantista y protector para el trabajador que el precedente, aun cuando sigue conservando alguna de las especialidades más discutibles que contemplaba el RD 1424/1985, en particular, la facultad de desistimiento del empleador como causa específica de extinción de esta relación laboral especial”<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> QUESADA SEGURA, Rosa. La dignificación del trabajo doméstico. El Convenio n° 189 OIT, 2011. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2011, n° 27.

<sup>12</sup> LÓPEZ GANDÍA, Juan y TOSCANI JIMÉNEZ, Daniel. *El nuevo régimen laboral y de seguridad social de los trabajadores del hogar y familiar*. 1ª edición. Albacete: Editorial Bomarzo, 2012.

<sup>13</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa. *La relación laboral especial...*, op. Cit., p. 15.

Sin embargo, se debe tener presente los pronunciamientos de los sindicatos y asociaciones de trabajadoras del hogar del país que reclaman una real equiparación de derechos laborales y prestaciones de la seguridad social con las demás trabajadoras asalariadas. Mencionan por ejemplo que “la infravaloración laboral, las condiciones de trabajo mal reguladas, la falta de un control administrativo y la inaplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las empleadas de hogar, son factores que siguen dificultando y precarizando sus condiciones de trabajo”<sup>14</sup>.

Por su parte, la legislación laboral peruana es dispersa, existiendo diversas leyes que regulan tanto el régimen laboral común como los regímenes especiales. Sin embargo, podemos indicar que la norma más importante es el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que regula el régimen laboral de la actividad privada (en adelante LPCL). Este cuerpo legal establece en su artículo 45 que los trabajadores de regímenes especiales se seguirán rigiendo por sus propias normas.

La ley peruana que regula las relaciones laborales de los trabajadores del hogar es la Ley N° 27986 – Ley de los Trabajadores del Hogar (en adelante LTH) promulgada en junio del 2003 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 015-2003-TR de noviembre del 2003. Estas normas otorgan una serie de derechos para estos trabajadores que se encuentran bajo este régimen laboral especial pero también permite remuneraciones por debajo del salario mínimo y derechos recortados a la mitad con relación a los trabajadores del régimen común. Asimismo, “se observa que no existen estándares para evaluar condiciones de trabajo mínimas y los mecanismos para monitorear el cumplimiento de la ley son deficientes”<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS – CCOO. *Trabajadoras del hogar: dignificación, equiparación laboral y ratificación del Convenio 189 OIT* (en línea). (Consultado el 7/09/2019). ([https://www.ccoo.es/noticia:281616--trabajadoras\\_del\\_hogar\\_dignificacion\\_equiparacion\\_laboral\\_y\\_ratificacion\\_del\\_Convenio\\_189\\_OIT](https://www.ccoo.es/noticia:281616--trabajadoras_del_hogar_dignificacion_equiparacion_laboral_y_ratificacion_del_Convenio_189_OIT))

<sup>15</sup> PEREZ LEDA M. y LLANOS PAREDES PEDRO. *¿Al fondo del escalafón? Un estado de la cuestión sobre el trabajo doméstico remunerado en el Perú* (en línea). Lima: Centro de Investigación Universidad del Pacífico – CIUP, 2015. (Consultado el 11/05/2019). (<http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/963>)

No obstante, si se analiza la evolución normativa de esta relación laboral especial en el Perú la disposición actual es la que reconoce más derechos a los trabajadores del hogar. En 1901 se dictó por primera vez un Decreto Sub Prefectural que fue reemplazado en 1957 por un Decreto Supremo; sin embargo, en estas dos normas se denominaba al trabajador “sirviente” y solo el segundo de ellos les reconoció algunos derechos. Posteriormente, en 1970 se dicta un Decreto Supremo con el cual pasa a llamarse “locador de servicios” pero es con la norma actual que se regula esta relación laboral a través de una Ley, se le reconoce como trabajador y se le otorga los mismos derechos laborales que al trabajador del régimen general, aunque, como ya se ha mencionado, recortados por la mitad como se desarrollará en las siguientes líneas del presente trabajo.

### **III. Ámbito de aplicación**

#### **1. Objeto**

El RD 1620/2011 señala en su artículo 1.2. que la relación laboral especial del servicio del hogar familiar es aquella que se concierta entre el titular del mismo como empleador y el empleado que presta servicios retribuidos para aquél, en el ámbito del hogar familiar.

Por tanto, la prestación de servicios se llevará a cabo a favor de un hogar familiar entendido este como el “ámbito geográfico o lugar de trabajo donde el empleado doméstico presta sus servicios para un titular o titulares del mismo”<sup>16</sup>.

Resulta interesante anotar que la jurisprudencia también ha considerado hogar familiar el departamento utilizado de por vida en una residencia geriátrica por una anciana dependiente<sup>17</sup>.

En cuanto al contenido de los servicios prestados para el hogar familiar dispone el artículo 1.4 de la norma en estudio que podrán ser:

- Cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas,

---

<sup>16</sup> MIÑAMBRES PUIG, César. El nuevo régimen jurídico de los empleados del hogar familiar. *Revista española de Derecho del Trabajo*. 2013, núm. 157/2013.

<sup>17</sup> STSJ, País Vasco, 9 de mayo de 2000 (AS 2000/ 3160)

- La dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes,
- El cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico familiar,
- Otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

En la legislación peruana, el artículo 1 de la LTH establece que esta ley se encarga de regular las relaciones laborales de los trabajadores del hogar. El artículo 2 define lo que es un trabajador del hogar. Para ello utiliza algunos ejemplos de las tareas que puede desempeñar en un hogar como “aseo, cocina lavado, asistencia, cuidado de niños” pero no es una enunciación taxativa pues señala que también serán las “(...) demás (labores) propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar (...)”.

Las ocupaciones que generalmente tiene un trabajador del hogar en el Perú, son las siguientes: ama de llaves, cocinera, lavandera, mayordomo, niñera, portero, jardinero y demás similares que se requieren para el mantenimiento de un hogar familiar<sup>18</sup>.

## **2. Inclusiones**

El artículo 1.2. del RD 1620/2011 dispone que el empleador es el titular del hogar familiar precisando que lo puede ser de manera efectiva o como simple titular del domicilio o lugar de residencia donde se desarrollen las labores domésticas. De este enunciado podemos deducir que si no se tiene claro quién es el titular real o efectivo del hogar familiar, se le considerará como tal a quien figure como titular del domicilio o residencia donde el empleado preste sus servicios; es decir, al propietario o inquilino. Al respecto, existe jurisprudencia que

---

<sup>18</sup> APARICIO VALDEZ, Luis; CHIENDIA QUIROZ, Alfredo.; VÉRTIZ IRIARTE, Aldo y VILELA ESPINOSA, Anna. *Trabajadores del Hogar*. 3ª Edición. Lima: Asesoramiento y Análisis Laborales S.A.C. - AELE. 2004.

ha considerado como empleador a quien se comportaba como tal de manera externa, a pesar de que el desarrollo de las labores no se realizaba en su domicilio<sup>19</sup>.

La misma situación se dará cuando los servicios se presten a dos o más personas que conviven en la misma vivienda pero que no constituyen familia ni persona jurídica. Es decir, se admite la prestación de servicios domésticos para grupos constituidos por personas que, sin tener vínculos de parentesco, conviven en una residencia común y a quienes unen vínculos de amistad, ideológicos, religiosos o de otro tipo. En otras palabras, si el trabajador presta servicios en el hogar familiar para dos o más personas que entre sí no son familia ni persona jurídica y existan dudas de quién es el titular del hogar familiar se le considerará como tal a la persona que ostente la titularidad de la vivienda o -añade la norma- quien asuma la representación de tales personas precisando que dicha representación podrá recaer en cada una de ellas. Así, el que será considerado empleador no será el grupo sino solo uno de sus miembros.

En el caso peruano, el empleador de un trabajador doméstico no tiene por finalidad obtener un lucro o utilidad sino contar con los servicios de éste para que contribuya al mantenimiento y cuidado de su hogar.

El Código Civil peruano señala en su art. 290 que ambos cónyuges tienen el deber y el derecho de participar en el gobierno del hogar y de cooperar al mejor desenvolvimiento del mismo. Asimismo, el art. 292 del mismo cuerpo legal menciona que para las necesidades ordinarias del hogar y actos de administración y conservación, la sociedad conyugal es representada indistintamente por cualquiera de los cónyuges.

Sin embargo; se aprecia que, en la práctica, quien generalmente se encarga de la contratación de los trabajadores domésticos es la mujer. Teniendo en cuenta que el trabajo de hogar es desempeñado generalmente por mujeres, se aprecia que “las dos mujeres se relacionan una contra otra sin involucrar al hombre empleador (sea pareja, padre, hermano de la empleadora) (...). En este sentido, la mujer empleadora, al asumir la coordinación (...) reafirma su rol

---

<sup>19</sup> STSJ Madrid 1 septiembre 2005 (JUR 2005, 220256)

principal como ama de casa, de cuidadora y, por ende, como trabajadora del hogar no remunerada”<sup>20</sup>.

Cuando se trate de varias personas naturales que vivan en el mismo hogar, exista o no relación familiar entre ellos, se considerará como empleador a quien haya contratado al trabajador. Asimismo, “no son trabajadores del hogar los que realizan labores de limpieza en edificios multifamiliares contratados por asociaciones de propietarios”<sup>21</sup>.

### 3. Exclusiones

El artículo 2 del RD 1620/2011 menciona las siguientes exclusiones:

- a) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aún si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, pues éstas se rigen por la normativa laboral común.
- b) Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal (en adelante ETT), de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio por las que se regulan las empresas de trabajo temporal, lo cual es una novedad respecto a la anterior legislación.
- c) Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas, y de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención personalizada, de acuerdo con las definiciones establecidas en los artículos 2.5, 2.6 de la Ley 29/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, siendo esta exclusión otra novedad en relación a la anterior norma. El primero de los supuestos referido a los cuidadores profesionales se encuentra excluido “porque existe de por medio un contrato de prestación de servicios y respecto de los cuidadores no profesionales se trata de una figura que excluye la retribución y por

---

<sup>20</sup> VALDEZ CARRASCO, Bettina. *Revelando el secreto*. Lima: Ediciones Ensayos, 2018.

<sup>21</sup> APARICIO VALDEZ, Luis; CHIENDIA QUIROZ, Alfredo.; VÉRTIZ IRIARTE, Aldo y VILELA ESPINOSA, Anna. *Trabajadores del hogar*, op. Cit., p. 13.

tanto no se configura una relación formal laboral”<sup>22</sup>. Hay quienes consideran clasista esta excepción pues “impide considerar como empleados de hogar en tanto trabajo sin cualificación y de poco valor social a profesionales con titulación”<sup>23</sup>. No obstante, deberá considerarse que, al respecto, la jurisprudencia ha establecido que si entre cuidador y empleador concurren las notas definitorias de una relación laboral establecidas en el art. 1.1. del ET se tratará de una relación laboral. Así, se señala: “si se contrata a una persona para que realice servicio de ayuda a domicilio, y el cuidador lleva a cabo una prestación de servicios dependiente, ajena, voluntaria y retribuida, se tratará de un contrato de trabajo y deberá cursarse el alta en la Seguridad Social”<sup>24</sup>.

- d) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado en los términos del artículo 1.3e) del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, por carecer de los elementos que configuran una relación laboral.
- f) Las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas “a la par”, mediante las que se prestan algunos servicios como cuidado de niños, la enseñanza de idiomas u otros de los comprendidos en el artículo 1.4, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos. Es decir, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza laboral.

El art. 2.3 del RD 1620/2011 dispone que se presume la existencia de una relación laboral de carácter común y no de relación laboral especial, la relación del titular de un hogar familiar con un trabajador que, además de prestar servicios domésticos en aquél, deba realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador. Esta presunción es *iuris tantum* que se destruirá si se acredita que la realización de los servicios no domésticos tiene un carácter esporádico al

---

<sup>22</sup> MIÑARRO YANINI, Margarita. *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*. 1ª edición. Madrid: editorial Reus S.A. 2013.

<sup>23</sup> LÓPEZ GANDÍA, Juan y TOSCANI JIMÉNEZ, Daniel. *El nuevo régimen laboral ...*, op. Cit., pág. 20

<sup>24</sup> TSJ Aragón, 27 de septiembre 2019 (JUR 2019\271777)

servicio doméstico. En relación con esta disposición, se puede revisar lo resuelto en TSJ Cataluña que estableció que “cuando existe una cierta periodicidad en la prestación de servicios para el titular del hogar familiar fuera del domicilio familiar, en actividades o empresa de la que el empleador es titular, la relación laboral común absorbe a la especial”<sup>25</sup>.

De este modo, el trabajo doméstico en sí mismo no es el que da lugar a la inclusión sino la forma en que aparece organizado. Así pues, no serán labores domésticas si se llevan a cabo bajo la contratación de una ETT, por cuidadores profesionales, no profesionales o familiares, aunque la dirección del trabajo corresponda al titular de casa. Se trataría en estos supuestos de una relación laboral común<sup>26</sup>.

En cuanto a las exclusiones del caso peruano, art. 2 de la LTH señala de manera general que dicha ley no se aplicará a las actividades antes mencionadas (aseo, cocina, lavado, asistencia) u otras análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico para él o sus familiares.

#### **IV. Fuentes**

En España según el artículo 3 del RD 1620/2011, las fuentes de esta relación laboral especial son:

- Las disposiciones del mismo RD,
- La normativa laboral común que se aplicará supletoriamente siempre que no resulte incompatible con el carácter especial de la relación laboral de los trabajadores del hogar. Se dispone expresamente que no será de aplicación el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores referido al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA),
- Los convenios colectivos, que en la práctica son inexistentes porque no existe un colectivo que represente a los empleadores del hogar familiar y por la dificultad de medir la representatividad de los grupos de trabajadores<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> TSJ Cataluña, 7 de mayo de 2018 (JUR 2018/207209)

<sup>26</sup> LÓPEZ GANDÍA, Juan y TOSCANI JIMÉNEZ, Daniel. *El nuevo régimen laboral ...*, op. Cit., pág. 17

<sup>27</sup> DESDENTADO AROCA, Elena. Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España. *Revista Investigaciones Feministas*. 2016, vol. 7 núm. 1, pp. 129-148. (Consultado el 19/02/2019).

- La voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, el mismo que habrá de respetar lo establecido en las disposiciones legales y en los convenios colectivos; y,
- Los usos y costumbres profesionales

En Perú, la LTH, establece en la Tercera Disposición Final y Complementaria que se aplicará, a esta ley de manera supletoria, las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada siempre que no se opongan a la ley especial.

## **V. Desarrollo de la relación laboral especial**

### **1. Ingreso al empleo**

En cuanto al ingreso al trabajo doméstico en España, el artículo 4 del RD 1620/2011 establece que los empleadores podrán contratar a los trabajadores directamente o por intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas.

Esta disposición tiene su fundamento en el artículo 16.2 del ET que permite la existencia de agencias de colocación público o privadas, lo cual incluye también al trabajo doméstico. Asimismo, el artículo 33 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, señala que estas agencias de colocación, además de realizar actividades de intermediación laboral, “podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal”. Esta norma incluye como una de las obligaciones de estas agencias, el cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos y garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.

El artículo 16.3 del ET dispone que las ETT podrán actuar como agencias de colocación cuando cuenten con la correspondiente autorización. Por lo tanto, estas ETT también podrán desarrollar actividades de intermediación en relación con los trabajadores domésticos, además de su función de contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas. “Respecto a ello, se debe considerar que si la empresa de trabajo temporal se limita a intermediar y el trabajador es contratado directamente por el empleador doméstico existirá

una relación laboral especial, pero si el trabajador es contratado por la propia empresa de trabajo temporal para cederlo posteriormente al empleador, la relación será común”<sup>28</sup>.

Por las propias características que tiene la relación laboral especial del trabajo doméstico, “las ETT parecen más adecuadas que las empresas de servicios para la intermediación pues no tienen que aportar organización empresarial en el centro de trabajo, que es el domicilio del empleador”<sup>29</sup>.

La ley peruana no menciona nada acerca del ingreso al trabajo en el hogar. Sin embargo, podemos anotar que a través del Decreto Supremo N° 005-2003-TR se creó el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo que dispone que para que estas Agencias puedan iniciar sus actividades, previamente deberán inscribirse en este registro a cargo de la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces, la misma que es de competencia de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Esta norma señala en su artículo 2 que las Agencias Privadas de Empleo son aquellas personas jurídicas, independientes de la Administración Pública, que intervienen en el mercado de trabajo a efectos de vincular ofertas y demandas de empleo, sin convertirse en parte de las relaciones laborales que se deriven entre los solicitantes de empleo y las personas naturales o jurídicas que requieren trabajadores.

Se debe tener en cuenta que “en el caso de las trabajadoras del hogar el canal más utilizado para la búsqueda de trabajo son los amigos(as), parientes o familiares (67,7%). En segundo lugar, el periódico o avisos (19,7%), le sigue en importancia las agencias privadas de empleo (10,2%)”<sup>30</sup>.

---

<sup>28</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa. *La relación laboral especial...*, op. Cit., p. 34-35.

<sup>29</sup> LÓPEZ GANDÍA, Juan y TOSCANI JIMÉNEZ, Daniel. *El nuevo régimen laboral ...*, op. Cit., pág. 30

<sup>30</sup> BASTIDAS ALIAGA MARIA. *Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas* (en línea). Primera edición. Lima: Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional de Trabajo, marzo de 2012. (Consultado el 02/07/2019). (<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2397.pdf>).

Así en la práctica, existen en el Perú diversas agencias privadas de empleo que se encargan de brindar servicios de búsqueda, selección y contratación de trabajadores del hogar, de acuerdo a los requerimientos de los titulares de un hogar familiar.

## **2. Prohibición de discriminación en el acceso al empleo**

En España, los apartados 2 y 3 del artículo 4 del RD 1620/2011 están referidos a la prohibición de discriminación en el acceso al empleo doméstico. Así, el apartado 2 señala que “(...) los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad (...)”, lo que concuerda con los artículos 14 y 35 de la Constitución española y artículos 33.4.f) y 35.1 del vigente Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (la Ley 56/2003, de 16 de diciembre que menciona el RD 1620/2011, se encuentra derogada desde el 13 de noviembre del 2015) y con el artículo 17 del ET.

Esta prohibición que establece la Ley probablemente responda a que el colectivo de empleados domésticos es “especialmente sensible a sufrir discriminaciones en el acceso al empleo, particularmente por razón de la nacionalidad, el origen racial o étnico y el sexo”<sup>31</sup>.

Según el considerando V de la Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de abril de 2016, sobre trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la UE (2015/2094 (INI), la mayoría de trabajadores domésticos en la Unión Europea son trabajadoras migrantes que generalmente se encuentran en situación administrativa irregular, o son menores de edad, o son trabajadoras temporales o cuyos derechos y cualificaciones no se reconoce. Señala que la mayoría de estas trabajadoras desconoce sus derechos, tienen acceso restringido a los servicios públicos, tienen conocimiento limitado de la lengua local y son víctimas de falta de integración social.

---

<sup>31</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa. *La relación laboral especial...*, op. Cit., p. 35

Menciona también esta Resolución que estas trabajadoras domésticas migrantes pueden sufrir discriminación múltiple y que son especialmente vulnerables a las formas de violencia y discriminación de género.

Por estas razones (y algunas otras más) manifiesta que deben tomarse medidas concretas para evitar que dichos trabajadores sean maltratados, se les pague de forma irregular, se les despida de forma improcedente y sean víctimas de actos de violencia o de abuso sexual.

Asimismo, pide a los Estados miembros que garanticen la disponibilidad de vías legales para la migración a la Unión y elaboren programas concretos dirigidos a regular la migración legal. Indica que es necesario que los Estados miembros celebren acuerdos bilaterales con aquellos Estados que, según las estadísticas, son los países de origen de los trabajadores domésticos, con el fin de regularizar los flujos de envío y recepción y contribuir de esta forma a luchar contra las redes de la trata y el trabajo forzado.

Pide a los Estados miembros que ratifiquen la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas del 18 de diciembre de 1999. Actualmente, los países que lo han ratificado son generalmente los que tienen altos índices de emigración hacia la Unión Europea, Estados Unidos y Canadá. (Perú lo ha ratificado con fecha 14 de setiembre de 2005, España no lo ha ratificado ni ningún país de la Unión Europea ni América del Norte, con excepción de México).

De igual manera, la OIT señala que “la relación entre trabajo doméstico y migración laboral internacional femenina se encuentra bien establecida y que la creciente demanda de servicio doméstico para hogares es considerada como una de las principales causas de feminización de la migración laboral que ha venido apreciándose en las últimas décadas”<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO – OIT. *Trabajadores domésticos migrantes* (en línea) (Consultado el 14/03/2019). (<https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/migrant-domestic-workers/lang--es/index.htm>).

Precisa que “debido a la situación de aislamiento social, cultural y físico en que muchas trabajadoras domésticas migrantes viven y trabajan, enfrentan desventajas mayores en el ejercicio de sus derechos sociales, culturales y económicos”<sup>33</sup>.

Por su parte, el RD 1620/2011 es claro en precisar la necesidad de que estos trabajadores extranjeros obtengan las correspondientes autorizaciones de trabajo.

Por ello, el legislador dispone en el art. 4. 2 *in fine*, que la exigencia de igualdad es aplicable “siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”, lo cual debe entenderse como el deber de que los aspirantes al empleo doméstico cuenten con la debida autorización administrativa para trabajar y residir en España.

Así, si se trata de un ciudadano de la Unión Europea que quiera realizar servicios domésticos en España, se aplicará la Orden PRE/1490/2012, de 9 de julio, que exige tener pasaporte o documento de identidad en vigor siempre que se trate de una duración inferior a tres meses. Si el plazo es mayor, habrá que solicitar su inscripción en el Registro Central de Extranjeros, ante la oficina de la provincia donde se encuentren y aportar una declaración del empleador o un certificado de empleo. Si se trata de nacionales extracomunitarios, se regirá por la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. De acuerdo a esta normativa, los extranjeros mayores de 16 años que deseen trabajar en España como empleados domésticos, deberán obtener previamente la correspondiente autorización administrativa para trabajar.

De esta manera, el trabajo de una persona extranjera en régimen legal supone la aplicación de los mismos derechos laborales y de protección social que los trabajadores en España.

---

<sup>33</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO – OIT. *Trabajadoras y Trabajadores domésticos migrantes en acción* (en línea) (Fecha de consulta: 15/03/2019). ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_232867.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_232867.pdf))

No obstante, es importante resaltar que, de acuerdo a la normatividad actual de extranjería, así no se haya obtenido la autorización, el contrato será válido, sin perjuicio de las responsabilidades que se hayan podido generar.

En efecto, el artículo 36.5 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social señala que: “5. La carencia de la autorización de residencia y trabajo, (...) no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones derivadas de supuestos contemplados por los convenios internacionales de protección a los trabajadores u otras que pudieran corresponderle, siempre que sean compatibles con su situación”. Establece también este precepto que lo que sí perderá el trabajador extranjero irregular son las prestaciones por desempleo (aunque los trabajadores domésticos no tienen acceso a éstas).

El apartado 3 del RD 1620/2011 establece “que la publicidad de las ofertas de empleo que se formulen para la contratación de personas para el servicio doméstico no podrá contener discriminación alguna basada en los motivos indicados”. Este agregado se entiende dirigido a las ofertas que realicen los empleadores.

En el Perú, la LTH no contiene ninguna disposición relativa a la prohibición de discriminación para el acceso en el empleo por lo que habrá que remitirse a la normatividad general que se aplica de forma supletoria según su Tercera Disposición Final y Complementaria.

La normatividad peruana prohíbe a los empleadores contratantes y a las agencias de empleo, incluir requisitos en las ofertas de empleo o requerimientos de personal que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato. (Ley N° 26772 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-98-TR).

En situación similar, el artículo 9 del Decreto Supremo N° 005-2003-TR que crea el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo, establece que estas Agencias deberán brindar

idénticas oportunidades a todos los solicitantes de empleo, encontrándose prohibidas las prácticas que constituyan actos de discriminación y alteración de igualdad de trato.

Por otro lado, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 020-2012-TR que aprueba las Normas Reglamentarias del Funcionamiento de las Agencias de Empleo prohíbe la discriminación en las ofertas de empleo que gestionen o publiquen las agencias privadas de empleo y que están obligadas a brindar igualdad de oportunidades a todos los buscadores de empleo.

### **3. Forma del contrato de trabajo**

El RD 1620/2011 se ha basado en el artículo 8 del ET para establecer la forma del contrato de trabajo doméstico, introduciendo el principio de libertad de forma. Así, en su artículo 5.1 señala que el contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra pero que obligatoriamente será por escrito cuando lo exija una disposición legal para una modalidad determinada; es decir, en los supuestos previstos en el artículo 8.2 del ET (los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero).

Sin embargo, se puede apreciar que esta libertad de forma es limitada por la duración del contrato, o como señalan algunos autores se ha eliminado la libertad de forma generalizada<sup>34</sup> pues el RD en estudio dispone también que constarán por escrito, en todo caso, los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas. Coinciden diversos autores que esta última disposición es uno de los cambios más sustanciales con respecto a la normativa anterior sobre el servicio del hogar familiar. Sin embargo, cabe resaltar que, en este punto, difiere ligeramente del ET pues en éste la exigencia de la modalidad escrita es para los contratos que tengan una duración superior a cuatro semanas (no igual). Vemos pues que la norma especial contempla una protección mayor para los

---

<sup>34</sup> ROMERAL HERNÁNDEZ, Josefa. El impacto del convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2013. Núm. 7/2013. (Consultado el 03/11/2019).

trabajadores del hogar familiar porque protege las relaciones laborales domésticas desde las cuatro semanas.

Agrega este RD que, en defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios. Podemos observar que existe una aparente contradicción con la disposición explicada en el párrafo anterior pues la obligación de celebrar los contratos por escrito es cuando el contrato tenga una duración de cuatro semanas o más, sin embargo, vemos que la sanción por este incumplimiento sólo se aplicará cuando el contrato sea superior a cuatro semanas y no cuando sea igual a cuatro semanas. Hay quienes opinan que en este caso debió haberse mantenido por coherencia la barrera de las cuatro semanas inclusive<sup>35</sup>.

Se dispone también que cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral, estipulación que ha sido también tomada del artículo 8.2 *in fine* del ET.

En definitiva, con la actual regulación, los empleados domésticos se encuentran más protegidos pues la forma contractual escrita promueve una seguridad que es necesaria en esta relación laboral,<sup>36</sup> pues muchas veces no pueden acudir a los órganos jurisdiccionales por falta de pruebas.

La legislación peruana contempla una real libertad de forma pues en el art. 3 de la LTH señala simplemente que el contrato de trabajo será celebrado en forma verbal o escrita. Esta disposición es una de las más criticadas por los sindicatos, asociaciones de trabajadores del hogar peruanos y Defensoría del Pueblo pues consideran que al permitir la celebración del contrato de forma verbal se está colocando al trabajador en una situación de precariedad al no contar muchas veces con una prueba de su relación laboral, de las condiciones de trabajo pactadas y de la duración de la actividad.

---

<sup>35</sup> LÓPEZ GANDÍA, Juan y TOSCANI JIMÉNEZ, Daniel. *El nuevo régimen laboral ...*, op. Cit., pág. 24

<sup>36</sup> APARICIO RUIZ, María Germana. *La profesionalización de los empleados al servicio del hogar familiar*. León: EOLAS Ediciones, 2014.

Hay quienes opinan que para esta relación especial no debería consagrarse la libertad de forma pues sumado a las deficiencias en la inspección de trabajo coadyuva a la explotación de estos trabajadores por lo que sería más eficiente establecer la obligatoriedad de la formalidad escrita de sus contrataciones<sup>37</sup>.

Si analizamos la legislación común, el contrato de trabajo puede ser a plazo fijo o indeterminado. Si es a plazo fijo o sujeto a modalidad deberá constar por escrito. (art. 4 LPCL). Este precepto se aplica de forma supletoria a los trabajadores domésticos.

#### **4. Deber de información al trabajador sobre los elementos esenciales del trabajo**

La norma española sobre el trabajo en el hogar familiar menciona que cuando el contrato se haya formalizado por escrito, en dicho contrato deben figurar los elementos esenciales del contrato; pero si no hay contrato escrito, y la duración del mismo es superior a cuatro semanas, el empresario debe informar por escrito al trabajador respecto de los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Tomando como base esta disposición legal, la información que debe brindar por escrito el empleador a su trabajador del hogar familiar sería como mínimo los siguientes puntos:

- La identidad de las partes del contrato de trabajo.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y si se trata de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
- El domicilio del empleador donde el trabajador preste sus servicios habitualmente.

---

<sup>37</sup> AGUINAGA SAAVEDRA, Jesús Enrique. Trabajadores del hogar en el Perú. Breve repaso crítico de un sector vulnerable. En: Pilar CHARRO BAENA, Javier ESPINOZA ESCOBAR y Alba SILVA DE ROA (directores). *El Derecho del Trabajo y los Colectivos Vulnerables. Un estudio desde las dos orillas*. Madrid: Editorial Dykinson, 2017, pp. 21-42.

- La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones.
- Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.

Fuera de estos puntos, el artículo 5.4 del RD 1620/2011 sobre trabajo doméstico agrega que el empleador también deberá brindar la siguiente información:

- Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia (aunque no podrán superar el 30% del salario total).
- La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
- El régimen de las pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

Lamentablemente, la legislación peruana no contiene una disposición como ésta. Consideramos que debería tomarse como ejemplo el RD español en este punto, pues ello ayudaría a evitar abusos por parte del empleador.

## 5. Duración del contrato de trabajo

“La preferencia del legislador es a favor del contrato indefinido”<sup>38</sup>, pues como se ha mencionado líneas arriba, se presume a falta de acuerdo escrito en los contratos de duración mayor a los cuatro meses.

Así, en este aspecto, el RD 1620/2011 vuelve a remitirse a la legislación común al señalar en el artículo 6.1 que “el contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo”. (Artículo 15 ET)

De este enunciado se desprende que podrá acudir a cualquiera de las modalidades contempladas en la normativa común, aunque se debe analizar cada caso porque no todas ellas se ajustarán a las características de la relación laboral especial en estudio.

El permitir el contrato indefinido va acorde con la naturaleza del trabajo en el hogar pues éste tiene carácter permanente, además la relación de confianza que debe existir entre las partes, sugiere cierta estabilidad del vínculo. Así pues, resulta lógico incentivar el carácter indefinido del contrato<sup>39</sup>.

Sin embargo, a pesar de esta disposición legal, se puede apreciar que en la práctica desde el año 2012 los contratos por tiempo ilimitado representan menos del 50 por ciento de los contratos de trabajo celebrados con los empleados de hogar. Así, “estos números indican que a pesar de las facilidades que ofrece la legislación para acabar con un contrato de tipo indefinido, a través fundamentalmente del despido por desistimiento, las partes parecen seguir prefiriendo el establecimiento de una duración limitada en su relación laboral”<sup>40</sup>.

---

<sup>38</sup> DESDENTADO AROCA, Elena. Las reformas de la regulación del trabajo doméstico..., op. Cit., pág. 136.

<sup>39</sup> MIÑARRO YANINI, Margarita. *El trabajo al servicio...*, op. Cit, pág. 36.

<sup>40</sup> DÍAZ GORFINKIEL MAGDALENA y FERNÁNDEZ LÓPEZ CELIA. *Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España* (en línea). Primera edición. Ginebra: Oficina Internacional de Trabajo-OIT, 2016. (Consultado el 04/08/2019). ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_519719.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_519719.pdf)).

En cuanto al contrato de duración determinada, un sector de la doctrina considera que ello se limita a los supuestos de contratación temporal del artículo 15 del ET siempre y cuando se cumplan los requisitos de aquellos supuestos. Así, se podrán utilizar cualquiera de las modalidades reguladas en el ET, ya sea por obra o servicio determinado, eventual por acumulación de tareas o interinidad<sup>41</sup>.

Respecto de los contratos eventuales y para obra o servicio determinado, señala el artículo 15.1 b) ET: “(...) Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos: (...) b) Cuando (...) (la) acumulación de tareas (...) así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa”. Esta disposición podría aplicarse al caso del hogar familiar<sup>42</sup>.

En Perú, la LTH no menciona nada acerca de la duración del contrato de trabajo de los trabajadores del hogar, por ello habrá que remitirse a la legislación común. El art. 4 de la LPCL, menciona que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.

Así, si el contrato de trabajo al servicio del hogar se celebra de forma verbal se presumirá que es por tiempo indeterminado y si se pretende que sea a plazo determinado, sujeto a modalidad y/o a tiempo parcial, deberá celebrarse por escrito.

Los contratos sujetos a modalidad que existen en el Perú son los contratos de naturaleza temporal que comprende el contrato por inicio o incremento de una actividad, contrato por necesidades de mercado y contrato por reconversión empresarial; los contratos de naturaleza

---

<sup>41</sup> APARICIO RUIZ, María Germana. *La profesionalización...*, op. Cit, pág. 164

<sup>42</sup> CUEVA PUENTE, María del Carmen. *La relación laboral especial de los empleados de hogar*. Valladolid: Lex Nova, 2005.

accidental que son los contratos ocasionales, suplencia y emergencia; y, los contratos de obra o servicio que consisten en contrato específico, intermitente y de temporada.

Por ejemplo, podría suscribirse con el trabajador doméstico un contrato de trabajo para obra determinada o servicio específico; o un contrato de suplencia; o un contrato de inicio o incremento de actividad, como opina la doctrina española para el RD 1620/2011 y que considero que también podría darse en el caso peruano.

## **6. Periodo de Prueba**

El RD 1620/2011 nuevamente se remite al ET, al especificar que “podrá concertarse por escrito un periodo de prueba en los términos del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores” (...); no obstante, se mantienen algunas especialidades como por ejemplo que dicho periodo no podrá exceder de dos meses, salvo lo previsto en convenio colectivo.

En ese sentido, la normatividad especial señala que el periodo de prueba deberá consignarse por escrito, por un periodo que no podrá exceder de dos meses, en defecto de pacto colectivo. Sin embargo, “por el momento sólo se aplicará la norma dada la ausencia de regulación convencional”<sup>43</sup>.

Asimismo, se establece un preaviso de máximo siete días naturales en caso de que cualquiera de las partes decida resolver la relación laboral. Esta disposición supone una garantía tanto para empleador como para el trabajador.

Por último, es importante recalcar que el RD 1620/2011 en su artículo 6.2 precisa que durante el periodo de prueba ambas partes estarán obligadas a cumplir con sus respectivas prestaciones, agregado que es importante para evitar abusos sobre este colectivo vulnerable.

La LTH peruana no menciona nada acerca de este punto. Remitiéndonos a la legislación común, el art. 10 de la LPCL señala que en toda relación laboral el periodo de prueba es de tres meses, luego de este periodo el trabajador alcanzará la protección que otorga la ley ante

---

<sup>43</sup> MIÑARRO YANINI, Margarita. *El trabajo al servicio...*, op. Cit, pág. 37.

un despido arbitrario. Sin embargo, hay quienes opinan que en el caso del trabajador del hogar el periodo de prueba es de quince días pues el art. 7 de la LTH dispone que el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin expresión de causa, dando sólo un pre aviso de quince días<sup>44</sup>.

## **VI. Contenido de la relación laboral especial**

### **1. Derechos y Deberes**

De acuerdo al artículo 7 del RD 1620/2011, los trabajadores del hogar familiar tendrán los derechos y deberes señalados en dicha ley y en los artículos 4 y 5 del ET. Según mi opinión, resulta significativo que esta norma resalte que estos trabajadores gozan de los mismos derechos -y también deberes- que el trabajador común, por la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran. No obstante, algunos de ellos, fundamentalmente los de carácter colectivo, serán difíciles de encajar en este sector. Otros, sí tienen especial importancia como la prohibición de discriminación y el derecho a la intimidad y dignidad.

El apartado 2 del mismo artículo establece que el empleador está obligado a cuidar de que el trabajo se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces. “Aunque la intención del legislador haya sido buena al querer brindar al trabajador doméstico las mínimas condiciones de seguridad y salud en el trabajo, se dificulta su aplicación en la práctica por la inconcreción y amplitud de este precepto”<sup>45</sup>.

La LTH peruana, contempla una serie de derechos y deberes tanto de los trabajadores del hogar como de los empleadores, repartidos en diferentes artículos. Así, en cuanto a los derechos tenemos que el trabajador tiene derecho a la educación por lo cual su empleador deberá brindar las facilidades para que asista a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo. Esta disposición responde a las edades y nivel educativo de la mayoría de las trabajadoras del hogar en el Perú. Según cifras del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, “en el año 2012 el 37,8% de las trabajadoras contaban solo con primaria completa,

---

<sup>44</sup> APARICIO VALDEZ, Luis; CHIENDIA QUIROZ, Alfredo.; VÉRTIZ IRIARTE, Aldo y VILELA ESPINOSA, Anna. *Trabajadores del hogar*, op. Cit., p. 16.

<sup>45</sup> MIÑARRO YANINI, Margarita. *El trabajo al servicio...*, op. Cit, pág. 41.

el 38,8% con secundaria completa y el 15% sin nivel educativo. Asimismo, la edad de la mayoría de ellas oscila entre los 14 y 24 años de edad”<sup>46</sup>.

Cabe precisar que en el Perú el trabajo doméstico de adolescentes de 14 a más años está permitido y normado por la Ley N° 27337, Nuevo Código de los Niños y Adolescentes y por el Convenio N° 138 de la OIT, que regula la edad mínima para trabajar (14 años), el mismo que ha sido ratificado por este país.

Debemos resaltar que este derecho a la educación es una innovación de la LTH pues este es un derecho del que solo gozan los trabajadores del hogar y que a los trabajadores del régimen general no se les reconoce. No obstante ello, hay algunos autores que critican este reconocimiento señalando que no es un derecho que se mencione en otras legislaciones laborales porque se entiende que toda persona goza ya de este derecho, por lo que al mencionarlo en la LTH se pone “en evidencia la permeabilidad en el manejo de las horas de trabajo y las actividades las cuales, por las relaciones de poder que se establecen en esta relación laboral, suelen perjudicar al/la trabajadora”<sup>47</sup>. Con todo, este precepto concuerda con el segundo párrafo del art. 4 del Convenio 189 OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores del hogar.

Es importante mencionar que existen también otras normas que protegen a los trabajadores del hogar y les reconocen otro tipo de derechos. Así, el Decreto Supremo 004-2009-TR precisa y prohíbe los actos de discriminación contra las trabajadoras del hogar. Dispone que el empleador realiza acto de discriminación cuando “establece como condición a quien se desempeña como trabajador o trabajadora de su hogar, a usar uniformes, mandiles, delantales o cualquier otra vestimenta identificatoria o distintivo identificatorio en espacios o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y similares”. Señala también que será acto de discriminación

---

<sup>46</sup> SALOMÉ RESURRECCIÓN LILIANA. *Las Trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos* (en línea). Primera edición. Lima: Defensoría del Pueblo, octubre de 2013. (Consultado el 18/09/2019). (<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/IA-Trabajadoras-del-Hogar-N-007-2013.pdf>).

<sup>47</sup> BASTIDAS ALIAGA MARIA. *Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú...*, Op. Cit., p. 92

cuando los responsables de establecimientos públicos y privados cuyos mecanismos, regulaciones, servicios o acciones tengan como finalidad o resultado la constitución de un acto discriminatorio contra los trabajadores del hogar.

Por otro lado, la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual reconoce en su décimo segunda disposición general, el riesgo que tienen las trabajadoras del hogar de sufrir acoso sexual (sobre todo las que laboran en la modalidad de cama adentro) y establece que tendrán “derecho a acogerse a las acciones establecidas en la presente ley en el capítulo pertinente a los servidores del sector privado”.

En cuanto a los deberes, la LTH precisa que los trabajadores del hogar tienen el deber de prestar sus servicios con diligencia y a guardar reserva sobre la vida e incidencias en el hogar, salvo exigencia de ley. También, tienen el deber también de emitir un recibo o constancia de pago al empleador de los pagos que recibe.

Por su parte, el empleador tiene los deberes de proporcionar alimentación y/o alojamiento (este último en caso tenga trabajador interno) al trabajador del hogar, adecuados a su nivel económico.

## **2. Salario**

La doctrina considera al pago del salario, la principal obligación de la relación laboral a cargo del empleador<sup>48</sup>. Según el art. 26 del ET “se considera salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”.

Los trabajadores del hogar familiar en España, no son ajenos a este concepto de salario, teniendo el derecho además a recibir en cómputo anual si trabaja a jornada completa -al igual

---

<sup>48</sup> LOUSTAUNAU, Nelson E., *Trabajo doméstico*. 1ª. Edición. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2013.

que todos los demás trabajadores- el Salario Mínimo Interprofesional (en adelante SMI) que el Gobierno fija anualmente, pudiendo percibir un salario mayor a este si así lo pactan las partes de manera individual o colectiva. “Sin embargo, al no existir por el momento convenios colectivos en el sector, queda en manos de la autonomía individual la posibilidad de incrementar o no dichos mínimos”<sup>49</sup>.

En consecuencia, el trabajador doméstico percibirá -como mínimo- la suma de 30 euros/día o 900 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses. (Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019).

Si el empleado de hogar trabaja por horas en régimen externo, el art 8.5 del RD 1620/2011, precisa que su salario mínimo de referencia será el que se establezca en el real decreto por el que se fija anualmente el SMI para los trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar. Así, el salario mínimo de dichos empleados de hogar será de 7,04 euros por hora efectivamente trabajada (art. 4.2 del RD 1462/2018).

La doctrina ha señalado que la prestación de servicios domésticos tiene tres formas atendiendo a su duración: “la prestación de servicios a jornada completa, la prestación de servicios durante una jornada inferior a la máxima, pero con una duración considerable en relación con la misma y la prestación de servicios durante alguna o algunas horas, siendo las dos últimas susceptibles de un contrato parcial”<sup>50</sup>.

En los dos primeros casos, el salario será el SMI fijado anualmente por el Gobierno con carácter general (art. 8.1 del RD 1620/2011) y en el último caso será el salario mínimo fijado para los empleados de hogar que trabajen por horas en régimen externo (art. 8.5 del RD/1620/2011).

---

<sup>49</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa. *La relación laboral especial...*, op. Cit., p. 51.

<sup>50</sup> CUEVA PUENTE, María del Carmen. *La relación laboral especial ...*, op. Cit., p. 322.

Al igual que la relación laboral común los empleados domésticos pueden percibir su salario en dinero o en especie. Si es en dinero podrá ser en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo acuerdo con el trabajador (art. 8.2 del RD 1620/2011). No obstante, en esta actividad es bastante común que la manutención y alojamiento sean parte integrante del salario. Por ello, el RD 1620/2011 hace bien en equiparar el porcentaje de retribución en especie con el resto de trabajadores, al fijarlo en 30%. En efecto, este RD señala que, por el alojamiento o manutención otorgados al trabajador del hogar, se podrá descontar el porcentaje que acuerden las partes, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico, al menos, de la cuantía del SMI en cómputo mensual y sin que la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 % del salario total.

Si bien esta equiparación del porcentaje de retribución en especie con el resto de trabajadores, es una de las modificaciones de mayor interés producidas por el RD 1620/2011, hay quienes critican la falta de concreción y aplicación práctica de este precepto legal. Como ejemplo, se cuestiona que estas prestaciones en especie no se consideren para calcular ciertos derechos como el complemento de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, el cálculo de la indemnización por despido disciplinario improcedente, o cuando ha faltado notificación en el desistimiento del empleador, que puede sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios en metálico de dicho periodo<sup>51</sup>.

En materia de incrementos salariales, el trabajador doméstico también tiene derecho a ellos, determinándose los mismos por acuerdo de las partes. Si no existiese acuerdo se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos según la publicación de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración del mes en que se completen doce consecutivos de prestación de servicios. Esta publicación es la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo que se publica mensualmente y que se encuentra disponible en la página web del Ministerio ( Ver en <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>). Sin embargo, este

---

<sup>51</sup> APARICIO RUIZ, María Germana. *La profesionalización...*, op. Cit, pág. 195

incremento en defecto de pacto debería explicarse con mejor claridad a las partes, ya que es una cuestión muy técnica<sup>52</sup>.

Otra de las incorporaciones en el RD 1620/2011 más celebradas por la doctrina es la exigencia de documentación del pago del salario que responde a una finalidad garantista para ambas partes<sup>53</sup>.

El art. 8.6 del RD 1620/2011 establece que esta documentación se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago en la forma en que hayan acordado las partes. De no haber acuerdo, se realizará conforme a lo señalado en el art. 29.1 del ET. Asimismo, los empleadores contarán con modelos de recibos puestos a su disposición por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (hoy Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social). Estos modelos se pueden apreciar en [http://www.mitramiss.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/MODELO\\_NOMINA\\_SERVICIO\\_HOGAR\\_FAMILIAR\\_2019.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/MODELO_NOMINA_SERVICIO_HOGAR_FAMILIAR_2019.pdf). (Anexo 1).

En cuanto a las pagas extraordinarias, el trabajador del hogar tendrá derecho a percibir dos al año. Respecto a la oportunidad de percibir estas retribuciones, se devengarán al finalizar cada uno de los semestres del año y en proporción al tiempo trabajado durante el mismo, salvo que las partes pacten otra cosa. Es decir, las partes podrán fijar otras fechas distintas de percepción de las pagas extraordinarias y/o del modo de devengo (por ejemplo, anual)<sup>54</sup>.

Referente a la cuantía de estas pagas, el RD 1620/2011 señala que será lo que las partes acuerden, pero precisa que en todo caso debe ser suficiente para garantizar el pago en metálico de por lo menos el SMI en cómputo anual o sea de 12.600,00 euros para el 2019 en caso de efectuar una jornada completa.

---

<sup>52</sup> LÓPEZ GANDÍA, Juan y TOSCANI JIMÉNEZ, Daniel. *El nuevo régimen laboral ...*, op. Cit., pág. 42

<sup>53</sup> MIÑARRO YANINI, Margarita. *El trabajo al servicio...*, op. Cit, pág. 46

<sup>54</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa. *La relación laboral especial...*, op. Cit., p. 55

Una de las cuestiones más importantes en las que difiere el RD 1620/2011 del ET es la exclusión expresa de los empleados domésticos a la protección del Fondo de Garantía Salarial (en adelante FOGASA). El FOGASA es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de insolvencia o procedimiento concursal del empresario<sup>55</sup>. Así pues, el art. 3 b) del RD 1620/2011 excluye expresamente a los empleados domésticos la aplicación del FOGASA.

Cierta doctrina opina que esta inaplicación del art. 33 del ET para el servicio doméstico es solo “una opción de política legislativa que no ha querido incrementar la carga laboral a los empleadores”<sup>56</sup> y que no existe razón para excluirlo de las ventajas del FOGASA puesto que “también están expuestos a los riesgos derivados de la insolvencia a igual que los demás trabajadores y que incluso la desprotección puede ser mayor en ellos por su habitual debilidad económica”<sup>57</sup>.

En el Perú, según el artículo 5 de la LTH el monto de la remuneración de los trabajadores del hogar será la señalada por el acuerdo libre de las partes, lo que significa que puede recibir un salario por debajo del SMI o como se llama en Perú, la Remuneración Mínima Vital (en adelante RMV). Esta es una de las grandes críticas que se realizan a esta Ley, teniendo en cuenta además que los aportes a la seguridad social de las trabajadoras del hogar se realizan sobre la RMV.

Existen estudios que señalan que en el año 2012 los trabajadores que recibieron por remuneración un monto menor a la RMV fueron 342.603 y que en promedio el salario percibido fue de 457 soles mensuales (casi 120 euros)<sup>58</sup>.

---

<sup>55</sup> MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. *Fondo de Garantía Salarial O.A.* (en línea). (Consultado el 18/04/2019). (<http://www.mitramiss.gob.es/fogasa/faqs.html>).

<sup>56</sup> CUEVA PUENTE, María del Carmen. *La relación laboral especial ...*, op. Cit., p. 221.

<sup>57</sup> APARICIO RUIZ, María Germana. *La profesionalización...*, op. Cit, p. 203

<sup>58</sup> DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las Trabajadoras del hogar en el Perú...*, op. Cit, p. 24-25

Aunque no lo mencione la LTH, en la práctica algunos trabajadores también reciben algún monto por movilidad que es usado para los gastos de desplazamiento desde su domicilio hasta donde labora y viceversa, en caso de los trabajadores externos. Este monto, generalmente no forma parte del salario.

Asimismo, “la alimentación que el empleador está obligado a proporcionar a su trabajador doméstico no constituye remuneración y no se considera valorable para los aportes a la seguridad social, por ser condición de trabajo. Tampoco es computable para el cálculo de los beneficios sociales del trabajador”<sup>59</sup>.

Este último aspecto es importante toda vez que la alimentación y hospedaje que el empleador está obligado a proporcionar a su trabajador doméstico no se considera parte del salario. Teniendo en cuenta que el trabajador del hogar no tiene acceso a la RMV, esta disposición es positiva para él.

El art. 6 de la LTH establece que el pago de la remuneración puede realizarse por periodos mensuales, quincenales o semanales. Asimismo, el Reglamento de la LTH menciona en su art. 2 que la periodicidad de estos pagos será la que acuerde el empleador y el trabajador y que, a falta de acuerdo, se entiende que la remuneración tiene una periodicidad mensual.

La LTH obliga al trabajador a extender constancia de los pagos que recibe, la cual constituirá medio probatorio del otorgamiento de la remuneración. El art. 3 del Reglamento propone un modelo de esta constancia (Ver Anexo 2) y establece que dichas constancias como mínimo tendrán la siguiente información:

- a) Nombre del trabajador del hogar;
- b) Documento de identidad;
- c) Nombre del empleador;
- d) Monto de la remuneración expresado en números y letras;
- e) Periodo al que corresponde el pago; y,

---

<sup>59</sup> APARICIO VALDEZ, Luis; CHIENDIA QUIROZ, Alfredo.; VÉRTIZ IRIARTE, Aldo y VILELA ESPINOSA, Anna. *Trabajadores del Hogar*, op. Cit., p. 17

f) Firma de ambas partes.

Este aspecto de la Ley es muy criticado por los expertos en la materia, considerando que en el régimen general los obligados a entregar boletas de pago son los empleadores; sin embargo, algunos autores opinan que sólo se trata de un error de redacción de la ley pues resulta lógico que en la práctica esta obligación le corresponde al empleador<sup>60</sup>.

Esta disposición, sumada a la no obligación de contratos escritos, hacen que en la práctica los trabajadores de hogar no cuenten muchas veces de medios probatorios para reclamar sus derechos en la vía judicial. Ante esta carencia se tiene que recurrir a otros elementos de prueba como testigos, fotos, etc.<sup>61</sup>

### **3. Tiempo de trabajo**

El art. 9 del RD 1620/2011 establece la jornada máxima laboral de los servidores domésticos en 40 horas semanales de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia que pudieran acordarse entre las partes.

Esta disposición coincide con el art. 34 del ET que dispone que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Conviene extenderse en los tiempos de presencia dado su tratamiento especial por la doctrina. Para poder comprender este concepto habrá que recurrir por analogía al RD 1561/1995 de jornadas especiales de trabajo, en cuyo art. 8 sobre transporte y trabajo en el mar se distingue el trabajo efectivo del tiempo de presencia. Señala este precepto que “se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares”.

---

<sup>60</sup> APARICIO VALDEZ, Luis; CHIENDIA QUIROZ, Alfredo.; VÉRTIZ IRIARTE, Aldo y VILELA ESPINOSA, Anna. *Trabajadores del Hogar*, op. Cit., p. 18.

<sup>61</sup> MENDOZA ORELLANO, Pilar. *Trabajadoras del hogar. A veces con la Ley se gana*. *Revista electrónica Construyendo nuestra interculturalidad*. 2009, Año 5, N° 5, Vol. 4. (Consultado el 02/04/2019).

Así pues, el tiempo de presencia es un periodo de tiempo que excede del horario de trabajo pactado y durante el cual los trabajadores del hogar familiar siguen estando a disposición del empleador, pero sin realizar un trabajo efectivo, “de ahí que no computen a efectos de determinar la jornada máxima laboral. Por lo tanto, no es tiempo efectivo, ni tampoco tiempo de descanso, sino tiempo de disposición; si, durante el tiempo de presencia el empleador necesitara los servicios del empleado, el tiempo pasaría a ser de trabajo efectivo”<sup>62</sup>.

Lo que la legislación española quiere evitar es que el tiempo u horas de presencia que pueda tener el servidor doméstico se conviertan en horas de disponibilidad gratuitas. Por ello, el RD 1620/2011 dispone en su art. 9.2 que dicho tiempo será objeto de retribución o compensación, según lo que acuerden las partes.

En cuanto a la duración de este tiempo, también será el que pacte trabajador y empleador pero la norma precisa que en todo caso no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un mes, salvo que se acuerde su compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido. Asimismo, señala que se retribuirán con un salario no inferior al de las horas ordinarias.

No obstante, en la práctica será muy difícil probar si el trabajador se encuentra en tiempo de presencia o tiempo de descanso, especialmente en el caso de los empleados de hogar internos<sup>63</sup>.

Así pues, aunque el RD 1620/2011 haya establecido para las horas extraordinarias el mismo régimen de la legislación común (art. 9.3), será muy difícil probar su realización por la dificultad documental de controlar estas horas, así como el tiempo de presencia<sup>64</sup>. Más aún cuando la norma especial ha excluido expresamente la aplicación del art. 35.5 del ET para el trabajo en el hogar, referido a la obligación de registro y totalización de las horas extraordinarias, sin establecer algún mecanismo sustitutivo que permita al trabajador probar

---

<sup>62</sup> DESDENTADO AROCA, Elena. Las reformas de la regulación del trabajo doméstico..., op. Cit., pág. 140.

<sup>63</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa. *La relación laboral especial...*, op. Cit., p. 59

<sup>64</sup> LÓPEZ GANDÍA, Juan y TOSCANI JIMÉNEZ, Daniel. *El nuevo régimen laboral ...*, op. Cit., pág. 37

su efectiva realización<sup>65</sup>. Además, en todo caso, la realización del tiempo de presencia debe ser acreditado por el trabajador doméstico.<sup>66</sup>

La jurisprudencia ha establecido que las horas trabajadas en fin de semana superando la jornada laboral ordinaria, se considera horas de presencia y no horas extraordinarias, por lo que habrán de retribuirse como horas ordinarias<sup>67</sup>.

Respecto al descanso, la legislación española reconoce tres situaciones: a) El descanso entre jornadas diarias, para el cual se establece un descanso mínimo de doce horas entre jornada y jornada. Para los empleados de hogar internos se dispone que se podrá reducir a diez horas pero con la condición que se compense las dos horas restantes en periodos de hasta 4 semanas (arts. 9.3 y 9.4 del RD 1620/2011); b) El descanso intrajornada para el cual el RD en estudio señala que el empleado interno dispondrá de al menos dos horas para las comidas principales sin que se contabilicen como tiempo de trabajo, sin embargo no dispone nada respecto del empleado externo; c) El descanso semanal, que será de acuerdo a la norma especial de treinta y seis horas consecutivas que comprenderá como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo, debiendo reducirse proporcionalmente a las horas trabajadas si el empleado no labora en jornada completa.

En cuanto al disfrute de permisos y fiestas, el art. 9.6 del RD 1620/2011 equipara los derechos de los empleados de hogar con los trabajadores del régimen común al señalar que tendrán derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos en el art. 37 del ET.

Según el RD 1620/2011, los empleados de hogar tienen derecho a treinta días naturales de vacaciones, pudiendo fraccionarse en dos o más periodos, pero al menos uno de ellos, como mínimo, de 15 días naturales consecutivos. El periodo de disfrute será de común acuerdo entre las partes y a falta de pacto quince días podrán fijarse por el empleador y el resto por el

---

<sup>65</sup> MIÑARRO YANINI, Margarita. *El trabajo al servicio...*, op. Cit, pág. 49-50

<sup>66</sup> STSJ Cataluña, 18 de marzo de 2016 (JUR 2016,122490).

<sup>67</sup> STSJ Cataluña, 2 de julio de 2015 (AS 2015, 2201).

empleado. Se trata de una disposición diferente a la del ET pues en éste se requiere de pacto entre las partes para el disfrute y en caso de desacuerdo resolverá el juez.

La norma menciona que durante el periodo de vacaciones el empleado del hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros; sin embargo, no se precisa nada relativo al caso en que el empleado desee lo contrario. La doctrina afirma que, en estos supuestos, el trabajador tendrá derecho a seguir percibiendo su remuneración tanto en dinero como en especie y que por tanto seguirá con derecho a alojamiento y manutención durante este periodo de vacaciones por parte del empleador<sup>68</sup>.

Referente a los empleados de hogar menores de 18 años, la legislación española menciona en el RD 1620/2011 que serán de aplicación los límites en materia de trabajo que establece el ET. Así, reproduce que tendrán una jornada diaria máxima de ocho horas de trabajo efectivo, que no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajar en periodo nocturno, descanso semanal de dos días consecutivos como mínimo y descanso intrajornada de al menos doce horas.

En este punto cabe recordar que el ET en su artículo 6.1 prohíbe el acceso al trabajo a menores de dieciséis años, lo que resulta de aplicación también a los empleados de hogar.

El art. 10 del RD 1620/2011 regula una serie de vicisitudes en el trabajo siendo la más llamativa el derecho que tienen los trabajadores domésticos internos que sufran alguna incapacidad temporal que conlleve la suspensión del contrato de trabajo, de permanecer alojados en el domicilio de su empleador un mínimo de treinta días. Esta disposición llama la atención de la doctrina en razón de que a pesar que el contrato de trabajo se encuentre suspendido y por tanto ambas partes exoneradas de prestar sus obligaciones recíprocas subsista el deber del empleador de abonar prestaciones en especie y de incluso brindarle asistencia y cuidado al trabajador incapacitado<sup>69</sup>.

---

<sup>68</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa. *La relación laboral especial...*, op. Cit., p. 63

<sup>69</sup> QUESADA SEGURA, Rosa. *La dignificación...*, op. Cit., p. 157

Sea como fuere, la finalidad de esta norma es que el trabajador no quede en situación de desamparo; sin embargo, no se ha previsto una sanción para el empleador en caso de incumplimiento, lo que puede dejar al trabajador desprotegido<sup>70</sup>.

En el Perú, existen dos modalidades de trabajo en el hogar: la modalidad “cama afuera” para los trabajadores externos y la modalidad “cama adentro” para los trabajadores internos, las mismas que serán pactadas de común acuerdo entre el empleador y el trabajador (art. 14 y 15 LTH y art. 8 del Reglamento de la LTH).

No obstante, según la OIT la modalidad cama adentro es la que conlleva mayor situación de riesgo de explotación y maltrato por tener al trabajador las 24 horas bajo el dominio y la dinámica del hogar. Asimismo, anota que no existen estudios de las condiciones del alojamiento y alimentación que ordena la ley para estos trabajadores, siendo más bien conocido que en las nuevas construcciones de edificios no existen habitaciones de servicio (destinadas a estos trabajadores) o si los hay son muy pequeñas sin ventanas ni entradas de luz. Señala que la LTH debe ser más precisa en este punto<sup>71</sup>.

Al 2010, la tendencia era la disminución de los trabajadores del hogar bajo la modalidad cama adentro pues a esa fecha se registraron 89,500 trabajadores frente a 386,300 trabajadores con la modalidad cama afuera<sup>72</sup>.

Dada la vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores con la modalidad cama adentro, la ley ha querido protegerlos precisando en su art. 15 que la “suma de los periodos de trabajo efectivo durante el día y la semana no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales”, disposición que es igual a la de los trabajadores comunes y que por analogía se entiende que también se aplica a los trabajadores del hogar cama afuera.

---

<sup>70</sup> MIÑARRO YANINI, Margarita. *El trabajo al servicio...*, op. Cit, pág. 60

<sup>71</sup> FUERTES MEDINA PATRICIA. *Trabajo doméstico en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT* (en línea). Primera edición. Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013. (Consultado el 27/03/2019). ([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)).

<sup>72</sup> VALDEZ CARRASCO, Bettina. *Revelando el secreto...*, op. Cit, pág. 36.

El Reglamento de la LTH aclara que el periodo de trabajo efectivo mencionado en el párrafo anterior, es aquel en el que el trabajador se encuentre desempeñando efectivamente las órdenes impartidas por el empleador.

Como se aprecia, la LTH ni su Reglamento regula los llamados tiempos de presencia que podemos encontrar en el RD 1620/2011.

A pesar de esta disposición sobre la jornada diaria y semanal, en la práctica existe un gran porcentaje de trabajadores del hogar que tienen una jornada de trabajo mayor a las cuarenta y ocho horas semanales<sup>73</sup> siendo además que es muy complicado controlar el tiempo en el que el trabajador presta trabajo efectivo<sup>74</sup>.

Asimismo, la ley dispone que el trabajador del hogar tendrá derecho a veinticuatro horas continuas de descanso semanal.

En cuanto a los festivos, se señala que gozarán de descanso remunerado los días festivos señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; sin embargo, hace una diferenciación con el trabajador común en el pago de dicho festivo. Si se labora en este día, le corresponderá una sobretasa del 50% de la remuneración de un día; mientras que al trabajador del régimen general le corresponde una sobretasa del 100%.

La LTH establece una serie de derechos o beneficios sociales que tiene el trabajador del hogar a percibir durante la relación laboral. El primero de ellos es derecho a recibir una compensación por tiempo de servicios equivalente a quince días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por fracción de un año que será pagada al finalizar cada año de servicios o al terminar la relación laboral dentro del plazo de 48 horas, elección que la tendrá el empleador pues la norma no menciona nada al respecto.

---

<sup>73</sup> DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Las Trabajadoras del hogar en el Perú...*, op. Cit, p. 31

<sup>74</sup> AGUINAGA SAAVEDRA, Jesús Enrique. *Trabajadores del hogar en el Perú ...*, op. Cit., p. 26

El segundo derecho es un descanso anual remunerado de quince días luego de un año continuo de servicios; y, el tercer derecho son dos gratificaciones (o paga extraordinaria) que se percibirán en julio y en navidad. El monto de estas gratificaciones es equivalente al 50% de la remuneración mensual.

Cabe precisar que todos los beneficios sociales o derechos (compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones y sobretasa por festivo laborado) son los mismos derechos que gozan los trabajadores comunes; sin embargo, los montos o tiempos en caso de las vacaciones, se encuentran recortados a la mitad, lo cual es criticado por los sindicatos, asociaciones y la doctrina por vulnerar el derecho a la igualdad y no discriminación, contemplado en la Constitución Política peruana.

Según el Código de los Niños y Adolescentes, los adolescentes que laboren en trabajo doméstico en el Perú deberán tener un descanso de doce horas diarias continuas, la jornada de trabajo no excederá de cuatro horas diarias ni de veinticuatro horas semanales si tiene catorce años de edad y si tiene entre quince y diecisiete años no superará las seis horas diarias ni las treinta y seis horas semanales. La jornada nocturna solo se realizará con autorización judicial y no deberá exceder de cuatro horas diarias. Asimismo, en cuanto a su remuneración dispone que no percibirá una remuneración inferior a la de los demás trabajadores de su misma categoría en trabajos similares.

## **VII. Extinción del contrato de trabajo:**

El RD 1620/2011 establece que el trabajo doméstico se extinguirá por las mismas causas del art. 49 del ET; es decir: “a) Por mutuo acuerdo; b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato (...); c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato (...); d) Por dimisión del trabajador (...); e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador (...); f) Por jubilación del trabajador; g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario (...); j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario; k) Por despido del trabajador; m) Por decisión

de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”.

Las causas que expresamente se excluyen son la fuerza mayor, el despido colectivo y las causas objetivas legalmente procedentes. Hay quienes sostienen que no se debió excluir del todo las causas objetivas del artículo 52 del ET pues podrían aplicarse también a esta relación laboral especial, con excepción de los apartados c) y e)<sup>75</sup>. La razón de excluir la extinción por fuerza mayor y por causas objetivas podría ser la intención del legislador de que en estos casos el empleador pueda dar por terminado el contrato con su mera facultad de desistimiento. No obstante, el RD 1620/2011 desarrolla de manera especial el despido disciplinario y el desistimiento del empleador.

Para el despido disciplinario, esta norma se remite a las causas previstas en el ET (art. 54.2) y menciona que este tipo de despido debe realizarse mediante notificación escrita al trabajador, -se entiende- haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos como dispone el art. 55.4 del ET<sup>76</sup>.

Si el empleador no cumple con estas formalidades para el despido, éste podrá ser declarado improcedente, ante lo cual el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario de veinte días naturales multiplicados por el número de año de servicios, con un tope de doce mensualidades. Aquí se puede apreciar una diferencia con la legislación común pues en ésta se establece por el despido improcedente una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. (art. 56 ET).

La legislación especial no menciona si el trabajador doméstico que ha sido víctima de despido improcedente, tiene derecho a opción entre indemnización y readmisión en el empleo como lo señala el art. 56.1 del ET. Hay quienes opinan que el derecho de opción también lo tienen los empleados de hogar pues lo que hace el RD 1620/2011 es únicamente establecer una

---

<sup>75</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa. *La relación laboral especial...*, op. Cit., p. 69

<sup>76</sup> MIÑARRO YANINI, Margarita. *El trabajo al servicio...*, op. Cit, pág. 63

cuantía menor a la del ET sin señalar mayores diferencias<sup>77</sup>; sin embargo, la jurisprudencia ha establecido lo contrario debido al carácter personal de esta relación y al ámbito familiar e íntimo en el que se desenvuelve, aunque sí cabría abonar al trabajador una indemnización común<sup>78</sup>.

Es importante la acotación que realiza la norma en estudio de que las indemnizaciones se abonarán íntegramente en metálico, suponemos para evitar que el empleador quiera pagar la deuda con alojamiento, manutención o alguna otra especie.

Debido a que el trabajador doméstico durante la relación laboral generalmente percibe prestaciones en especie, para el cálculo de la indemnización por despido deberán valorarse económicamente los pagos en especie recibidos y adicionarlos al pago en metálico<sup>79</sup>.

Otra forma de extinguir esta relación laboral especial es el desistimiento del empleador. Podemos resumir sus características del siguiente modo:

- El único requisito para poder realizar este despido es comunicar al trabajador por escrito y de una manera clara e inequívoca (el Ministerio de Trabajo e Inmigración pondrá a disposición de los empleadores modelos de información para la debida notificación) (Ver en Anexo 3), poniendo a su disposición de manera simultánea, una indemnización que se abonará en metálico, equivalente a doce días de salario por año de servicio, con un tope de seis mensualidades.
- Si el trabajador ha prestado servicios por más de un año se le debe dar un preaviso de veinte días.
- Si el trabajador ha prestado servicios por menos de un año se le debe dar un preaviso de siete días.

---

<sup>77</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa. *La relación laboral especial...*, op. Cit., p. 72

<sup>78</sup> LÓPEZ GANDÍA, Juan y TOSCANI JIMÉNEZ, Daniel. *El nuevo régimen laboral ...*, op. Cit., pág. 56

<sup>79</sup> MIÑARRO YANINI, Margarita. *El trabajo al servicio...*, op. Cit, pág. 64

- El empleador podrá omitir los plazos de preaviso abonando al trabajador una indemnización en metálico, equivalente a 12 días de salario por cada año de servicios, con un tope de seis mensualidades.
- Durante el plazo de preaviso, el trabajador que preste servicios a jornada completa, tendrá derecho a una licencia con goce de haber de seis horas semanales con el objeto de buscar un nuevo empleo.
- Si el empleador no comunica el desistimiento de forma escrita o no pone a disposición del trabajador la indemnización, se presume que el empleador ha optado por el despido y no por el desistimiento.

Ante la falta de comunicación escrita, en un caso concreto, el Juzgado de lo Social Nº 1 de Segovia declaró la improcedencia de un despido a una empleada de hogar, condenando a la parte demandada a que abone a la actora una indemnización, sin devengo de salarios de tramitación, y declaró extinguida la relación laboral con efectos de la fecha del despido. Señala dicho juzgado lo siguiente: “A la luz del relato de hechos probados la conclusión no puede ser otra que la declaración de improcedencia de la extinción del vínculo laboral. Sólo hay que leer el íter fáctico para constatar la inexistencia de carta de despido en la fecha del mismo, esto es, el día 5 de diciembre de 2018, que es cuando consta la baja de la trabajadora en el sistema de seguridad social. No existe válido desistimiento del actor, en tanto que no consta por escrito tal voluntad (...) y no se puso a disposición de la trabajadora la indemnización establecida en el párrafo tercero de dicho apartado, con carácter simultáneo a la comunicación”.

Agrega además que: “con ello se trata de resolver la frecuente situación de inseguridad en la que se encuentra el trabajador doméstico cuando el empleador da por finalizada la relación laboral sin especificar con claridad si está optando por el despido o por el desistimiento, con lo que el trabajador no tiene la certeza desde el primer momento de si tiene un plazo perentorio de veinte días para reclamar por despido, que en su caso debe probar, o si está ante

un desistimiento cuya eventual reclamación se permite en plazos más dilatados de prescripción”<sup>80</sup>.

En cuanto a la licencia con goce de haber durante el plazo de preaviso para los trabajadores de jornada completa, hay quienes sostienen que no se debió excluir a los trabajadores a tiempo parcial más aún cuando para serlo basta tener una jornada inferior a 40 horas semanales<sup>81</sup>. Pero otros autores justifican esta medida por cuanto los trabajadores con jornadas inferiores a la completa ya disponen de periodos de tiempo libres para buscar otro empleo<sup>82</sup>.

Como se aprecia, este tipo de extinción de la relación laboral especial permite concluir el contrato de trabajo sin necesidad de expresar una causa. Esto no se encuentra establecido en el ET, aunque puede encontrarse similitud con la extinción del contrato en el periodo de prueba.

Así las cosas, se aprecia que en la práctica al empleador le resulta más conveniente extinguir el contrato por desistimiento que por despido disciplinario pues en el primero no requiere expresar una causa. Además, la indemnización que tiene que pagar en la extinción por desistimiento es menor si se llegara a probar la improcedencia del mismo. Sin embargo, dicho tipo de extinción es cuestionable por la doctrina por contradecir el carácter tuitivo o protector de las normas laborales<sup>83</sup>, resaltando además que la indemnización estipulada para estos casos es muy baja, siendo incluso inferior a la de los contratos temporales<sup>84</sup>. Algunos autores opinan que debe revisarse esta figura del desistimiento para que todo despido sea causal<sup>85</sup> como lo contempla el Convenio N° 158 de la OIT.

Por último, el RD 1620/2011 menciona que en el caso de despido disciplinario y por desistimiento del empleador no se podrá realizar para el trabajador interno entre las diecisiete

---

<sup>80</sup> Juzgado de lo Social núm. 1 de Segovia, 23 de septiembre de 2019 (JUR 2019\289617).

<sup>81</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa. *La relación laboral especial...*, op. Cit., p. 79

<sup>82</sup> MIÑARRO YANINI, Margarita. *El trabajo al servicio...*, op. Cit, pág. 66

<sup>83</sup> MIÑARRO YANINI, Margarita. *El trabajo al servicio...*, op. Cit, pág. 63,65

<sup>84</sup> LÓPEZ GANDÍA, Juan y TOSCANI JIMÉNEZ, Daniel. *El nuevo régimen laboral ...*, op. Cit., pág. 51

<sup>85</sup> APARICIO RUIZ, María Germana. *La profesionalización...*, op. Cit, pág. 203

horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que se deba a una falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza. Suponemos que esta disposición obedece a un ánimo de querer proteger a aquel trabajador que no tiene otro lugar donde pernoctar.

La disposición legal no menciona nada acerca del despido nulo; sin embargo, este hecho “no puede suponer en ningún caso que se prive a un trabajador de la tutela de sus derechos fundamentales en las condiciones y términos en los cuales los protege y contempla la legislación”<sup>86</sup>. En consecuencia, en estos casos se deberá aplicar las disposiciones del ET.

La jurisprudencia del País Vasco por ejemplo ha declarado en base al art. 55 del ET, el despido de una empleada de hogar como nulo pues estaba embarazada, aunque su empleadora no lo sabía. Además, estableció indemnización de 33 días, abono de salarios de tramitación al ser imposible su readmisión y una indemnización por daños morales al haberse vulnerado derechos fundamentales<sup>87</sup>.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid también declaró nulo el despido de una empleada de hogar que estaba embarazada señalando sin embargo que “los efectos jurídicos de esta declaración deben ser modalizados en atención al derecho, también fundamental, a la intimidad personal y familiar que protege a quienes conviven en el hogar familiar”<sup>88</sup>.

Así pues, la doctrina judicial en estos casos se ha decantado por no ordenar la readmisión de los trabajadores al centro de trabajo para no colisionar los derechos de los titulares del hogar familiar. Además, es importante intentar conciliar las necesidades de ambas partes de esta relación laboral especial buscando soluciones que eviten situaciones de retroceso en la contratación, de fraude o de desistimientos por parte de los empleadores generadores de empleo<sup>89</sup>.

---

<sup>86</sup> FERNÁNDEZ – COSTALES MUÑIZ, Javier. Extinción del contrato por despido de una trabajadora al servicio del hogar familiar con vulneración de derechos fundamentales. *Revista española de Derecho del Trabajo*. 2015, núm. 173/2015. (Consultado el 02/07/2019).

<sup>87</sup> TSJ País Vasco, 12 de junio de 2018 (AS 2000/3160).

<sup>88</sup> TSJ Madrid, 24 de noviembre de 2008 (AS 2009/146).

<sup>89</sup> FERNANDEZ – COSTALES MUÑIZ, Javier. La integración de los empleados domésticos en el RGSS. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2013, núm. 6/2013. (Consultado el 13/10/2019).

Finalmente, es importante mencionar que la Disposición Adicional segunda del RD 1620/2011 menciona que el Ministerio de Trabajo e Inmigración debía constituir una comisión de expertos a fin de estudiar la viabilidad de aplicar las disposiciones sobre extinción del contrato de trabajo del ET a la relación laboral especial del trabajo doméstico, así como la posibilidad de establecer un sistema de protección frente al desempleo, lo que no se ha realizado hasta el día de hoy.

En el caso peruano, la LTH señala que los trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo dando un preaviso de quince días hábiles, salvo que el empleador lo exonere de este plazo. Dispone también que por la confianza que caracteriza esta relación especial, el empleador podrá “separar” del empleo al trabajador sin expresión de causa, dando solo un preaviso de quince días hábiles o de lo contrario, abonando una indemnización equivalente a la remuneración total de quince días si prescindiera de este aviso, sin tener en consideración el tiempo de servicios del trabajador del hogar. Este monto resulta insignificante si se compara con la indemnización que deben recibir los trabajadores del régimen general ante un despido arbitrario, monto además que no es suficiente para afrontar una situación de desempleo, sobre todo si se trata de un trabajador del hogar migrante<sup>90</sup>.

Cabe mencionar, que en el caso de los trabajadores del régimen común que sufran despido arbitrario, tendrán derecho a una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones. (art. 38 LPCL).

Asimismo, la diferencia con los trabajadores del régimen general en cargos de confianza es que éstos tienen derecho a un periodo de prueba hasta de seis meses a cuyo término el trabajador alcanza la protección contra el despido arbitrario<sup>91</sup>.

---

<sup>90</sup> AGUINAGA SAAVEDRA, Jesús Enrique. *Trabajadores del hogar en el Perú...*, op. Cit, pág. 27.

<sup>91</sup> VALDEZ CARRASCO, Bettina. *Revelando el secreto*, op. Cit., pág. 49

El art. 8 de la LTH añade otras formas de terminación del contrato de trabajo: Por muerte de una de las partes, mutuo acuerdo, jubilación del trabajador y falta grave.

No se ha precisado en la LTH cuáles serían las faltas graves por lo que resulta de aplicación al artículo 25 de la LPCL que señala lo siguiente:

Falta grave es la infracción cometida por el trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal índole, que hagan irrazonable la subsistencia de la relación laboral. Estas son: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial; b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción; c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor; d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad; f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador; g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta; h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones; i) El Hostigamiento Sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el

cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.

El Tribunal Constitucional peruano ha dejado sentado que en ningún caso cabe la reposición de los trabajadores de hogar pues la LTH permite al empleador dar por terminada la relación laboral sin expresión de causa<sup>92</sup>.

## **CAPITULO II CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** El trabajo de servicio doméstico sigue siendo en la actualidad uno de los más subvalorados y, por ende, vulnerables debido a diferentes motivos. Uno de ellos, es que la mayoría de trabajadores que desarrollan esta actividad lo hacen por necesidad económica por su situación de empobrecimiento, falta de oportunidades, desempleo, situación de migrante regular o irregular -externo o interno-, etc.; por lo que muchas veces aceptan unas condiciones de trabajo por debajo de lo que establece la ley. Sumado a ello, se encuentra la dificultad que encuentran las inspecciones de trabajo de verificar estas condiciones que se desarrollan dentro de un hogar familiar al que no se puede acceder fácilmente por el respeto al derecho fundamental a la no inviolabilidad de domicilio.

**SEGUNDA:** Como consecuencia de lo anterior y por ser una actividad que presenta peculiaridades, existe la preocupación de los legisladores de proteger de manera específica a este grupo de trabajadores a través de regímenes laborales especiales. No obstante, la mayoría de estos otorgan menos derechos que a los demás trabajadores. Este es el caso de Perú y España, aunque este último en menor grado.

**TERCERA:** La Ley peruana N° 27986 otorga a los trabajadores domésticos los mismos derechos laborales y de seguridad social que al trabajador del régimen común; sin embargo,

---

<sup>92</sup> Expediente N° 02463-2010-PA/TC del 07 de septiembre de 2010.

es discriminatoria. Los derechos están reconocidos solo parcialmente, además de no establecer el derecho a percibir el salario mínimo. Esto deviene en un trato legal diferenciado que el Estado peruano no ha justificado y contraviene derechos reconocidos en la Constitución Política peruana y en instrumentos internacionales como el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual; y el derecho a la igualdad ante la ley y no discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

**CUARTA:** Ha quedado demostrado que no es incompatible el carácter personal y de confianza de esta actividad con la forma escrita del contrato de trabajo. Por tanto, urge establecer en Perú, la exigencia del contrato de trabajo escrito, necesario para que el trabajador doméstico pueda contar con una prueba de su relación laboral ante el caso de una denuncia ante las autoridades. Podría tomarse como ejemplo la legislación española relativa al deber del empleador de informar por escrito al trabajador de los elementos esenciales del trabajo si la duración del contrato es superior a cuatro semanas.

**QUINTA:** La desprotección para los trabajadores domésticos peruanos se agrava por el hecho de que la Ley N° 27986 exige al trabajador y no al empleador, entregar una constancia de pago como prueba del pago de su salario. Conviene modificar este aspecto que resulta además contradictorio con la legislación del régimen común.

**SEXTA:** Resulta innovador el Decreto Supremo peruano N° 004-2009-TR que prohíbe los actos de discriminación contra las trabajadoras del hogar como el hecho de establecer como condición del trabajo el usar uniformes, mandiles, delantales o cualquier otra vestimenta identificatoria que tenga como finalidad diferenciar a estas trabajadoras en espacios o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y similares. Esta disposición es importante en una sociedad en la que se había comenzado a restringir el ingreso de dichas servidoras a algunos espacios de

clubs o balnearios privados, lo que claramente es atentatorio al respeto de los derechos fundamentales y la dignidad de la persona.

**SÉPTIMA:** Otro aspecto positivo del caso peruano, es que con fecha 26 de noviembre de 2018 ratificó el Convenio OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), el mismo que entrará en vigor el 26 de noviembre de 2019. Esta ratificación ayudará a que este país mejore las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, a través del acceso a la remuneración mínima vital, la contratación escrita y en general el otorgamiento de los mismos derechos que el trabajador del régimen general de manera completa y no recortada como es en la actualidad.

**OCTAVA:** España también debería ratificar en un corto plazo el Convenio OIT mencionado. Si bien el Real Decreto 1620/2011 otorga prácticamente los mismos derechos que los establecidos en este convenio, la ratificación de éste por España implicaría otorgar a los trabajadores domésticos otros beneficios de los cuales actualmente se encuentran privados como son el acceso al FOGASA, protección por desempleo, cumplir con las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo, prevención de riesgos laborales, entre otros.

**NOVENA:** Urge la necesidad de conformar la comisión de expertos que dispone la Disposición Adicional segunda del RD 1620/2011, la misma que debió realizarse hace siete años. Esta comisión deberá estudiar los aspectos mencionados en la conclusión anterior y facilitar la ratificación del Convenio 189 – OIT y su Recomendación N° 201.

**DÉCIMA:** Resulta discutible la forma de extinción del contrato de trabajo que plantea el RD 1620/2011 relativa al desistimiento del empleador. Además de ser un despido incausado, la indemnización que otorga es menor a la del despido improcedente del ET. La indemnización del despido disciplinario también es inferior en comparación a la establecida por la legislación común. Conviene revisar estas disposiciones para buscar una verdadera equiparación de derechos con el resto de trabajadores. Lo mismo sucede en el caso peruano pues la norma especial permite el despido sin causa y la indemnización que establece es

menor a la del despido arbitrario que dispone la legislación general, precepto que se deberá modificar debido a la reciente ratificación del Convenio 189 OIT.

**DÉCIMO PRIMERA:** Si bien el RD 1620/2011 ha sido un importante paso hacia la dignificación del trabajo doméstico en España al haber reducido de manera importante las diferencias con la legislación laboral común, aún se debe luchar por el cumplimiento de esta norma pues aún existe mucho empleo sumergido principalmente de inmigrantes que carecen de autorización para trabajar en el país.

**DÉCIMO SEGUNDA:** Tanto España como Perú deben mejorar sus sistemas de inspección pues de nada sirve contar con una ley de trabajo doméstico digna si en la práctica no se cumple y la autoridad administrativa no puede ejercer su labor de control del cumplimiento de las leyes y de protección de los derechos de los trabajadores domésticos en este caso. Para ello podrían trabajarse de manera coordinada con las autoridades judiciales para que éstas aprueben con celeridad las inspecciones domiciliarias cuando existan indicios de incumplimiento.

**DÉCIMO TERCERA:** Como recomienda el Convenio 189 OIT y la Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de abril de 2016, sobre trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la UE (2015/2094 (INI), España podría suscribir con Perú un acuerdo bilateral a fin de controlar mejor el flujo migratorio de trabajadores domésticos e incentivar que solo crucen las fronteras con claras condiciones de trabajo por escrito.

## BIBLIOGRAFIA

AGUINAGA SAAVEDRA, Jesús Enrique. Trabajadores del hogar en el Perú. Breve repaso crítico de un sector vulnerable. En: Pilar CHARRO BAENA, Javier ESPINOZA ESCOBAR y Alba SILVA DE ROA (directores). *El Derecho del Trabajo y los Colectivos Vulnerables. Un estudio desde las dos orillas*. Madrid: Editorial Dykinson, 2017, pp. 21-42.

APARICIO VALDEZ, Luis; CHIENDIA QUIROZ, Alfredo.; VÉRTIZ IRIARTE, Aldo y VILELA ESPINOSA, Anna. *Trabajadores del Hogar*. 3ª Edición. Lima: Asesoramiento y Análisis Laborales S.A.C. - AELE. 2004.

APARICIO RUIZ, María Germana. *La profesionalización de los empleados al servicio del hogar familiar*. León: EOLAS Ediciones, 2014.

BASTIDAS ALIAGA MARIA. *Protección social y trabajadoras del hogar en el Perú desde la visión de las protagonistas* (en línea). Primera edición. Lima: Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional de Trabajo, marzo de 2012. (Consultado el 02/07/2019). (<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2397.pdf>).

CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS – CCOO. *Trabajadoras del hogar: dignificación, equiparación laboral y ratificación del Convenio 189 OIT* (en línea). (Consultado el 7/09/2019). ([https://www.ccoo.es/noticia:281616--trabajadoras\\_del\\_hogar\\_dignificacion\\_equiparacion\\_laboral\\_y\\_ratificacion\\_del\\_Convenio\\_189\\_OIT](https://www.ccoo.es/noticia:281616--trabajadoras_del_hogar_dignificacion_equiparacion_laboral_y_ratificacion_del_Convenio_189_OIT)).

CORDERO GORDILLO, Vanessa. *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*. Valencia. Tirant Lo Blanch. 2014.

CUEVA PUENTE, María del Carmen. *La relación laboral especial de los empleados de hogar*. Valladolid: Lex Nova, 2005.

CHARRO BAENA, Pilar. El servicio del hogar familiar. Una visión desde la legislación y doctrina judicial españolas. En: Pilar CHARRO BAENA, Javier ESPINOZA ESCOBAR y Alba SILVA DE ROA (directores). *El Derecho del Trabajo y los Colectivos Vulnerables. Un estudio desde las dos orillas*. Madrid: Editorial DYKINSON, 2017, pp. 43-54.

DESDENTADO AROCA, Elena. Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España. *Revista Investigaciones Feministas*. 2016, vol. 7 núm. 1, pp. 129-148. (Consultado el 19/02/2019).

DÍAZ GORFINKIEL MAGDALENA y FERNÁNDEZ LÓPEZ CELIA. *Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España* (en línea). Primera edición. Ginebra: Oficina Internacional de Trabajo-OIT, 2016. (Consultado el 04/08/2019). ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_519719.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_519719.pdf) )

ESCRIVÁ ÁNGELES. *¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona*. (en línea). Barcelona: Papers: revista de sociología, 21 de mayo de 2000. (Consultado el 25/03/2019). (<https://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/25580/25414>).

FERNÁNDEZ – COSTALES MUÑIZ, Javier. Extinción del contrato por despido de una trabajadora al servicio del hogar familiar con vulneración de derechos fundamentales. *Revista española de Derecho del Trabajo*. 2015, núm. 173/2015. (Consultado el 02/07/2019).

FERNÁNDEZ – COSTALES MUÑIZ, Javier. La integración de los empleados domésticos en el RGSS. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2013, núm. 6/2013. (Consultado el 13/10/2019).

FUERTES MEDINA PATRICIA. *Trabajo doméstico en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT* (en línea). Primera edición. Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013. (Consultado el 27/03/2019). ([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)).

GARCÍA ATANCE, Juan Molins. La reforma del Régimen especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar. *Revista de Información Laboral Legislación y Convenios Colectivos*. 2008, núm. 3/2008.

GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo. La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos del futuro. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2011, núm. 8/2013. (Consultado el 20/06/19).

GARRIDO PÉREZ, Eva. “El trabajo en el hogar: un replanteamiento de su especialidad desde el punto de vista normativo y jurisprudencial”. En RUIZ PÉREZ, Esther (Coord.), *Mujer y Trabajo*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2003, p.231.

LÓPEZ GANDÍA, Juan y TOSCANI JIMÉNEZ, Daniel. *El nuevo régimen laboral y de seguridad social de los trabajadores del hogar y familiar*. 1ª edición. Albacete: Editorial Bomarzo, 2012.

LOUSTAUNAU, Nelson E., *Trabajo doméstico*. 1ª. Edición. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2013.

MENDOZA ORELLANO, Pilar. Trabajadoras del hogar. A veces con la Ley se gana. *Revista electrónica Construyendo nuestra interculturalidad*. 2009, Año 5, Nº 5, Vol. 4. (Consultado el 02/04/2019).

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Informe Anual del Empleo en el Perú 2017*. (en línea). Lima, 2018. (Consultado el 27/04/2019). ([https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/285846/IAE\\_2017\\_\\_14-12-2018\\_.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/285846/IAE_2017__14-12-2018_.pdf))

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. *Fondo de Garantía Salarial O.A.* (en línea). (Consultado el 18/04/2019). (<http://www.mitramiss.gob.es/fogasa/faqs.html>).

MIÑAMBRES PUIG, César. El nuevo régimen jurídico de los empleados del hogar familiar. *Revista española de Derecho del Trabajo*. 2013, núm. 157/2013.

MIÑARRO YANINI, Margarita. *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*. 1ª edición. Madrid: editorial Reus S.A. 2013.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. *Trabajadores domésticos*. (en línea) (Consultado el 14/12/2018) (<https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--es/index.htm>)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO – OIT. *Trabajadores domésticos migrantes* (en línea) (Consultado el 14/03/2019). (<https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/migrant-domestic-workers/lang--es/index.htm>).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO – OIT. *Trabajadoras y Trabajadores domésticos migrantes en acción* (en línea) (Fecha de consulta: 15/03/2019). ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_232867.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_232867.pdf))

OLÍAS LAURA. *El Gobierno pretende ratificar el Convenio 189 de la OIT para ampliar los derechos de las trabajadoras domésticas* (en línea). (Consultado el 25/02/2019). ([https://www.eldiario.es/economia/Gobierno-ratificar-OIT-trabajadoras-domesticas\\_0\\_786021530.html](https://www.eldiario.es/economia/Gobierno-ratificar-OIT-trabajadoras-domesticas_0_786021530.html)).

PAREDES RODRÍGUEZ, José Mario. La integración de los empleados de hogar en el régimen general de la Seguridad Social. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2013, núm. 8/2011. (Consultado el 3/10/19).

PEREZ LEDA M. y LLANOS PAREDES PEDRO. *¿Al fondo del escalafón? Un estado de la cuestión sobre el trabajo doméstico remunerado en el Perú* (en línea). Lima: Centro de Investigación Universidad del Pacífico – CIUP, 2015. (Consultado el 11/05/2019). (<http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/963>)

QUESADA SEGURA, Rosa. La dignificación del trabajo doméstico. El Convenio n° 189 OIT, 2011. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2011, n° 27.

ROMERAL HERNÁNDEZ, Josefa. El impacto del convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2013. Núm. 7/2013. (Consultado el 03/11/2019).

SALOMÉ RESURRECCIÓN LILIANA. *Las Trabajadoras del hogar en el Perú. Supervisión a los sectores encargados de la promoción y defensa de sus derechos* (en línea).

Primera edición. Lima: Defensoría del Pueblo, octubre de 2013. (Consultado el 18/09/2019). (<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/IA-Trabajadoras-del-Hogar-N-007-2013.pdf>).

SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES – UGT. *Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos*. (en línea) (Consultado el 14/12/2018). [http://www.ugt.es/sites/default/files/migration/Informe\\_trabajo\\_decente\\_para\\_trabajadoras\\_trabajadores\\_domesticos\\_UGT.pdf](http://www.ugt.es/sites/default/files/migration/Informe_trabajo_decente_para_trabajadoras_trabajadores_domesticos_UGT.pdf))

VALDEZ CARRASCO, Bettina. *Revelando el secreto*. Lima: Ediciones Ensayos, 2018.

## **ANEXOS**

- Anexo 1: Modelo de nómina del servicio del hogar familiar en España.
- Anexo 2: Modelo de constancia de pago (nómina) del trabajo del hogar en Perú.
- Anexo 3: Modelo de carta de extinción de la relación laboral especial por desistimiento del empleador en España.