

UNA REGULACION DE SERVICIOS LABORALES QUE DEBE CORREGIRSE: LA APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

Daniel Ulloa Millares^()*

Decir que algo es especial supone diferenciarlo de lo común o general. En este sentido, solamente puede entenderse un régimen especial de contratación laboral si reconocemos de manera clara y anterior la existencia de un régimen de contratación ordinario, el cual -por definición- debería ser el mayoritario, el que se cumple con superior proporción al especial. En este sentido, y asumiendo que dicho régimen común es el presumido por el artículo 4 de la ley de productividad y competitividad laboral, esto es, el contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por las normas del régimen laboral de la actividad privada, lo que podemos constatar actualmente en la realidad peruana es que el modelo ordinario constituye una forma más de contratación, siendo su aplicación de incidencia cuantitativa muy reducida a la que se genera en las numerosas situaciones especiales existentes en nuestra realidad, muchas de ellas además ubicadas cuestionablemente a extramuros del derecho laboral (como por ejemplo, las modalidades formativas laborales o la contratación administrativa de servicios).

En el presente trabajo repasaremos la legislación vigente que regula a los trabajadores del hogar para presentar algunas sugerencias de modificación normativa⁽¹⁾, y para sustentar por qué un tipo determinado de servicio, el realizado por los

(*) Abogado. Master en empleo, relaciones laborales y diálogo social en Europa (Universidad Castilla-La Mancha). Profesor de derecho del trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Jefe del área laboral del estudio Rebaza, Alcázar & De las Casas, abogados financieros.

(1) Considerando además la importancia y atención mundial que este tipo de trabajo genera pues, dado que las normas internacionales del trabajo no ofrecen directrices adecuadas para garantizar una protección

porteros o vigilantes de hogares, debe ser también objeto de regulación por parte de dicho régimen especial.

A. La regulación de los trabajadores del hogar

Establecida por Ley 27986⁽²⁾ (en adelante “LTH”) y regulada, extemporáneamente por su reglamento aprobado por Decreto Supremo 15-2003-TR⁽³⁾ (en adelante “reglamento LTH”), dichas normas constituyen actualmente las disposiciones aplicables en Perú a este tipo de trabajo, que en la experiencia comparada –al igual que en nuestro país– califican como relaciones laborales especiales⁽⁴⁾. Dichas normas reemplazaron otras existentes hace varias décadas, todas las cuales fueron dejadas de lado por mandato de la cuarta disposición final y transitoria de la LTH⁽⁵⁾.

La razón básica de la especialidad de esta relación contractual está precisamente, según una reciente sentencia del Tribunal Supremo español⁽⁶⁾, en el ámbito en el que se desarrolla el trabajo, el hogar familiar, y las relaciones de convivencia y confianza que se crean, las cuales resultan determinantes para la regulación de este régimen⁽⁷⁾.

La LTH comienza, a nuestro entender, con un error: señala en su artículo 1 que regula “*las relaciones laborales de los trabajadores del hogar*”. Literalmente podría entenderse que podrían existir relaciones **no** laborales de los trabajadores del hogar, las cuales no estarían reguladas por la LTH, situación que entendemos muy difícil que se pueda dar dada la modalidad y naturaleza casi uniforme de este tipo de prestaciones. En tal sentido, y en línea con la presunción de *laboralidad* prevista

a los trabajadores de esta actividad, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) acordó en su 301ª reunión (realizada en marzo de 2008) que se incluya una actividad de regulación sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos en el orden del día de la 99ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en junio de 2010, lo cual generó el debate respectivo y la decisión de inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia (en el año 2011) el punto titulado “Trabajo decente para los trabajadores domésticos”, para su segunda discusión y con miras a la adopción de una norma general (un convenio complementado con una recomendación).

El informe elaborado sobre el trabajo doméstico y todos los demás sometidos a la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2010 pueden revisarse en la siguiente página web: <http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/lang—es/index.htm>

(2) Publicada el 3 de junio de 2003 y vigente desde el 1 de agosto de dicho año.

(3) Publicado el 20 de noviembre de 2003, a pesar que la Ley 27986 ordenaba al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reglamentar la norma en un plazo no mayor de 60 días.

(4) Por ejemplo, en Argentina se regula por el Decreto Ley 326/56 (de fecha 20 de enero de 1956) y en España por el Real Decreto 1424/1985, del 1 de agosto. Asumimos la posición de que estamos ante una relación laboral especial pues la tercera disposición final y complementaria de la LTH señala la aplicación supletoria de las normas del régimen laboral de la actividad privada “en lo que no se oponga a lo dispuesto en la presente ley”.

(5) El Decreto Supremo 23 D.T. del 30 de abril de 1957, el Decreto Supremo 2-TR del 10 de marzo de 1970, la Resolución Suprema 18 del 14 de diciembre de 1957 y “demás disposiciones que se opongan a la presente ley”.

(6) STS del 21 de octubre de 2008, Aranzadi 5662.

(7) PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel y ÁLVAREZ de la Rosa, Manuel. *Derecho del Trabajo*, 17 edición, 2009, p. 800.

en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497⁽⁸⁾, sugerimos la siguiente redacción:

“La presente Ley regula las prestaciones de servicios de los trabajadores del hogar, las cuales se presumen de naturaleza laboral, salvo prueba en contrario”.

Obviamente, este precepto requiere una definición que la complete: la del sujeto que presta el servicio, el trabajador del hogar, lo cual se verá a continuación.

B. Los sujetos comprendidos y las actividades

Recogiendo lo realizado por el reglamento de la norma anterior que reguló este tipo de servicios (la Resolución Suprema N° 18), el artículo 2 de la LTH define este régimen por las labores que realiza el trabajador, aspecto que es repetido por el primer párrafo del artículo 1 del reglamento LTH:

“Son trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares”.

El párrafo inicia con una lista descriptiva, la cual podría dejar labores o conceptos fuera de su ámbito de aplicación, de ahí la utilización de la frase “*y demás propias*” con lo cual se buscaría comprender la universalidad de situaciones que pueden presentarse en esta actividad, haciendo por lo tanto innecesaria la descripción salvo para fines didácticos. Lo importante es que una persona será considerada trabajadora del hogar si:

- Realiza una labor propia de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar,
- Dicha actividad no genere lucro o negocio para el empleador o familiares y,
- el empleador no sea una empresa.

Así definido, este concepto nos deja por lo menos tres situaciones carentes de regulación y demandantes de solución precisa:

1. La situación de los porteros o vigilantes de calles, residencias o edificios,
2. Los trabajadores del hogar contratados por empresas, por encargo o para beneficio de sus trabajadores,
3. La situación de los trabajadores del hogar eventuales o que realizan esporádicamente su labor.

Pasemos a revisar cada caso:

(8) Publicada el 15 de enero de 2010 y de vigencia paulatina en nuestro país.

1. La situación de los porteros o vigilantes de residencias, edificios o calles

En la sexta disposición complementaria final del texto único ordenado de la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente, Ley MYPE, aprobado por Decreto Supremo N° 7-2008-TR⁽⁹⁾, se prevé lo siguiente

“Las juntas o asociaciones o agrupaciones de propietarios o inquilinos en régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional, así como las asociaciones o agrupaciones de vecinos, podrán acogerse al régimen laboral de la microempresa respecto de los trabajadores que les prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, siempre y cuando no excedan de diez (10) trabajadores”.

Del texto se puede entender que resulta una posibilidad la contratación laboral de estos prestadores, para lo cual los vecinos **deben** constituirse como una micro empresa (como se ve, el verbo utilizado es “podrán”).

Entendemos como desproporcionada y carente de sentido esta posibilidad dado que muchas veces las labores de estos trabajadores son muy similares o idénticas a las de un trabajador del hogar, salvo que en lugar de tener un empleador tienen varios, pero realizan los mismos servicios: limpieza, vigilancia o custodia, asistencia, etc.

De otro lado, normalmente la junta de propietarios o los vecinos no tienen ánimo empresarial alguno para que se pueda justificar la constitución de una persona jurídica ni mucho menos someterse a formalidades propias de quienes buscan lucro.

Lo que vemos que ocurre en la realidad (por lo menos la de Lima) es que estas personas no figuran en planilla, no son trabajadores formales y el camino que el Derecho les otorga resulta inadecuado por lo complicado y formalista: ¿Es que este tipo de empleadores tendrá que registrar mensualmente al trabajador, tener una planilla y si tienen más de tres trabajadores, realizar el registro mensual vía PDT como una minera o un banco?. Consideramos que el legislador muchas veces se aleja de la realidad siendo que en este supuesto, que es tan común en muchas ciudades, debió acercarse a este colectivo a la figura que más se le asemeja, la cual creemos es la del trabajador del hogar⁽¹⁰⁾.

Muchas veces vemos que un vecino contrata al guardián del condominio como trabajador del hogar y los demás vecinos le reembolsan o, en la mayo-

(9) Norma publicada el 30 de setiembre de 2008.

(10) En Argentina existe una norma especial para este colectivo, cual es la ley 12.981 (de 1947), estatuto de encargados de casa de renta y propiedad horizontal, reglamentada por el decreto N° 11296/49 y complementada por un convenio colectivo de sector del año 1998.

ría de los supuestos, este trabajador es informal y recibe su pago a la mano, sin seguridad social, sin beneficios sociales, sin boletas, a pesar de la estrecha relación de confianza que existe en estos casos y que resulta similar o mayor a la que se da en las relaciones con los trabajadores del hogar. Algunas veces, al trabajador se le contrata un seguro privado por si le ocurre algún accidente o se hace una colecta entre los vecinos para ayudarlo en casos determinados.

Si queremos un mejor país, si queremos formalizar las relaciones de trabajo, las normas deben dar facilidades para su cumplimiento y no, como ocurre muchas veces, complicaciones que las hacen inaplicables por simple razonamiento económico pero que no necesariamente suponen el ánimo de no ejecutar el mandato contenido en ellas.

Como resulta evidente, en este supuesto dejamos de lado el caso de los guardianes, porteros u otros destacados o desplazados por empresas de intermediación o tercerización laboral, o por personas jurídicas que se dedican a la prestación de estos servicios, pues en tales supuestos queda claro el fin empresarial de dichos empleadores y su posición frente al mercado, situación ajena al objetivo de los usuarios de las viviendas. En este caso, dichas personas deberían ser trabajadores sometidos al régimen común de la actividad privada, a pesar que realicen labores de trabajadores del hogar, por la anotada posición frente al mercado de su empleador y la finalidad lucrativa que persigue la prestación de los servicios. Un ejemplo de esto lo constituyen, para labores específicas, las empresas de limpieza pública o el serenazgo.

Finalmente, si parte de las funciones propias de los trabajadores del hogar es realizar guardiana interna del domicilio (por ejemplo, cuando la familia del empleador sale de viaje) ¿por qué no se podría entender que realizar la guardiana externa pueda generar un vínculo en el que resulten aplicables las normas de los trabajadores del hogar?

2. Los trabajadores del hogar contratados por empresas por encargo o para beneficio de algunos de sus trabajadores

En algunos casos ocurre que algunas personas jurídicas contratan personal no para el logro de sus fines sino para que presten servicios como trabajadores del hogar a favor de su personal de dirección, normalmente cuando ellos son extranjeros. En estos casos, el empleador cuenta con un grupo de personas que van rotando de familia beneficiaria pero siempre realizan las labores propias de conservación de la residencia del personal de dirección, no así función alguna en la empresa, siendo que normalmente estos trabajadores no forman parte de la estructura organizativa o de las funciones del *core business* del empleador.

Entendemos que en este supuesto no se contradice la naturaleza de los servicios regulados por la LTH pues el contratante no busca generar lucro o hacer

negocio con el servicio de los trabajadores del hogar (como en el caso anteriormente comentado) sino otorgar una ayuda o beneficio a parte de su personal **en lo relacionado** al cuidado de su lugar de residencia. Siendo además que el contratante no ejerce poder de dirección alguno sobre el personal ya que dicha potestad es trasladada a la persona natural.

No obstante, y pese a las características antes señaladas, que el régimen especial de contratación no pueda ser utilizado por personas jurídicas bajo este esquema podría ser perjudicial para los trabajadores, quienes podrían preferir que sea una empresa la contraparte y no diferentes personas naturales, pues podrían generar mayor antigüedad con un solo empleador o facilitar el cumplimiento de formalidades a cargo de su empleador, como la seguridad social, por ejemplo. Si queremos que prime la formalidad laboral, en este caso tenemos un supuesto interesante a considerar que no debería obviar la verdadera naturaleza de las labores prestadas y la similitud con lo regulado por la LTH: la legislación debería dar soluciones equilibradas y no dificultar el acceso al derecho laboral de los que prestan servicios.

3. La situación de los trabajadores del hogar eventuales

La LTH y su reglamento no establecen un mínimo de horas para acceder a su regulación ni tampoco a los beneficios que ella plantea⁽¹¹⁾.

Si bien, en nuestra opinión, el número de horas no debería definir el ámbito de aplicación de una norma laboral, pues que un prestador de servicios sea subordinado no tiene relación alguna con el número de horas que genere su actividad, dicha característica sí debería utilizarse –teniendo como principal objetivo incentivar la formalidad laboral- para precisar, por ejemplo, el cumplimiento de determinadas formalidades documentales o el cálculo del disfrute de derechos creados legalmente, como por ejemplo el de las gratificaciones, la compensación por tiempo de servicios o el descanso semanal, los cuales podrían ser consolidados en un único monto, tal como ocurre -por imposición legal- en el régimen agrario o –por acuerdo de partes y siempre que exista el monto mínimo mensual (2 UIT)- cuando se pacte en una remuneración integral anual.

Es que pareciera desproporcionado que tengan que cumplirse las mismas formalidades legales para dos trabajadores del hogar a pesar que uno labore jornada completa (el denominado por la LTH trabajador “cama adentro” por ejemplo) y otro tres o cuatro horas a la semana, como podría ser un lavadero, un mozo o un jardinero, lo cual hace en realidad que estos últimos no perciban estos beneficios.

(11) Como si lo hace la norma argentina, el decreto ley 326/56 antes citado.

Nuestra sugerencia supone simplificar (no eliminar) el pago de los derechos sociales cuantitativos legalmente creados para el caso de trabajadores que no lleguen a cumplir un determinado número de horas pues no realizan un servicio permanente sino eventual, muchas veces a favor de varios empleadores, siendo que su situación difiere de aquel que compromete la mayor parte de su tiempo a un solo empleador.

C. La exclusión de la remuneración mínima vital

La LTH señala en su artículo 5 que el monto de la remuneración será “*la señalada por acuerdo libre de las partes*”. Aquí también discrepamos con la regulación vigente pues pocas veces existe un acuerdo plenamente libre en un contrato de trabajo⁽¹²⁾. Claro, podrá ser jurídicamente libre pero no es realmente libre. Por lo tanto, dada la normalmente desigual posición de las partes en este acuerdo y la baja cuantía de la remuneración mínima vital en nuestro país, la cual sigue sin ser regulada tal como lo ordena nuestra Constitución⁽¹³⁾, es que entendemos que el trabajador del hogar debería tener una cobertura mínima en un aspecto esencial de su relación como lo es la definición de su ingreso mensual, más aún cuando la alimentación y el alojamiento que pueda recibir, curiosamente, no son considerados remuneración por la LTH (artículo 5).

D. El procedimiento de despido

En su artículo 8 la LTH prevé como causa de terminación del contrato de trabajo, entre otras, la falta grave. Por lo tanto, siendo de aplicación supletoria a este régimen las normas del régimen laboral de la actividad privada, para el despido justificado de un trabajador del hogar el empleador debería mandarle una carta de imputación de falta, darle plazo para el descargo y luego decidir el despido.

Lo anterior resulta harto inadecuado y seguramente poco aplicado pues la LTH establece en su artículo 7 que por la “*naturaleza de confianza del trabajo*” el empleador puede despedir al trabajador sin expresión de causa (claro, la LTH no utiliza esta palabra tan difícil de escuchar y señala que el empleador “*podrá separar del empleo al trabajador*”) con la única obligación de avisarle de dicha decisión con quince días⁽¹⁴⁾ de anticipación o, si no la cumple, con el pago de una indemnización equivalente a dicho periodo.

Entonces, ¿Habría algún empleador que despida por falta grave a su trabajador del hogar? ¿Protegen estas formalidades del régimen laboral de la actividad privada a quien puede ser *separado* de su trabajo con el pago de quince días de servicio?

(12) Al respecto, sobre este clásico tema se puede ver el texto de BAYLOS, Antonio, “Sobre el contrato de trabajo y la subordinación jurídica”, en Revista de la Fundación, N° 9, noviembre de 2009, p. 24-26.

(13) Tercer párrafo del artículo 24: “Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

(14) Laborables según el artículo 4 del reglamento de la LTH.

Sin llegar al extremo de eliminar esta posibilidad de cese, creemos que debe adecuarse el procedimiento de despido para que este sea sencillo y acorde con el respeto al derecho a la estabilidad laboral (relativa, por la naturaleza del servicio) de los trabajadores del hogar. En este punto hay que reparar que si un empleador respeta el plazo de pre aviso (15 días), el trabajador despedido sin causa no tiene derecho a indemnización alguna. Estamos pues ante la protección más débil existente, la de la resolución contractual por simple aviso.

E. Los beneficios cuantitativos

La LTH señala que los trabajadores del hogar tienen derecho a la compensación por tiempo de servicios (15 días por año, con parte proporcional), a un descanso anual de 15 días y a las dos gratificaciones legales (cada una equivalente al 50% de la remuneración mensual).

No entendemos la diferencia en la percepción de estos beneficios respecto de un trabajador del régimen común. ¿Es que el trabajador del hogar labora menos o su servicio, al ser menos cualificado, justifica menores ingresos⁽¹⁵⁾? Si bien en los tres casos señalados en el párrafo anterior estamos ante beneficios legalmente creados, no existe razón objetiva alguna para que el trabajador del hogar reciba menos ingresos. Claro, alguien podría señalar que, al haber sido creados estos beneficios por una ley, otra puede regularlos de manera diferente, más aún cuando se trata de distintas modalidades de trabajos. Y si este argumento es válido, entonces la forma de pago y reconocimiento debería ser simplificado, tal como se ha hecho –aunque de manera discutible– en el régimen laboral agrario⁽¹⁶⁾ y como sugerimos líneas arriba. No obstante, muchas personas tienen la idea de que en julio y diciembre deben recibir más, cuando todo pasa por mejorar la calificación de los trabajadores⁽¹⁷⁾ y contar con una adecuada planificación salarial mensual y anual⁽¹⁸⁾.

F. Las modalidades “cama afuera” y “cama adentro”

Previstas en los artículos 14, 15 y 16 de la LTH, consideramos que su existencia no tiene sentido ni justificación. Nos explicamos.

El artículo 14 prevé que se regulan por la LTH las relaciones laborales de los trabajadores del hogar que no tienen la obligación de vivir en el hogar en el cual trabajan. Pero ¿en algún momento se estableció como requisito el vivir en el lugar de

(15) Esto es similar que en el régimen establecido por la ley MYPE, pero en esos casos el empleador tiene fines de lucro, el cual no lo posee el empleador de los trabajadores del hogar.

(16) Regulado por Ley 27360 y discutiblemente ratificado por el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 27-2006-PI de fecha 21 de noviembre de 2007.

(17) En otros países este tipo de trabajos son muy bien remunerados, constituyendo uno de los principales motivos de emigración.

(18) Gonzalo Zegarra Mulanovich es uno de los pocos que trata este impopular tema y que sugiere eliminar el derecho de las gratificaciones legales. Al respecto ver el editorial de la revista “Semana económica”, N° 1232, 25 de julio de 2010, p. 8.

servicios para ser regulado por la LTH? Salvo que se haya establecido con fines pedagógicos, es difícil pensar que por no vivir en el domicilio del empleador uno no pueda calificar como trabajador del hogar si es que cumple con los requisitos establecidos en la definición arriba comentada. Adicionalmente, las normas anteriores que regulaban este régimen no contenían esta exclusión, por lo que no vemos utilidad en la existencia de este artículo.

Igual conclusión podemos obtener de la lectura de los artículos 15 y 16 de la LTH, aunque con una importante excepción: la definición de trabajo efectivo.

En efecto, un aspecto tan importante como lo es el tiempo de trabajo no se encuentra regulado expresamente por la LTH, salvo en lo señalado por su artículo 15, que expresa:

“Para los trabajadores al servicio del hogar que permanezcan en el hogar bajo la modalidad “cama adentro”, 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 horas semanales”.

El texto es claro: si un trabajador del hogar labora “cama adentro” su trabajo efectivo está limitado por el tope general constitucional, esto es, las ocho horas diarias y las cuarenta y ocho horas semanales. El reglamento de la LTH precisa en su artículo 9 que el periodo de trabajo efectivo es aquel en el cual “*el trabajador se encuentra desempeñando efectivamente las órdenes impartidas por el empleador*”.

En realidad, esté donde esté su cama, la jornada del trabajador del hogar debería respetar siempre el máximo constitucional: la lectura del artículo 15 no puede ser entendida, creemos, en el sentido que solamente los trabajadores “cama adentro” están limitados por la jornada máxima sino que ella debería comprender a todos, al ser la limitación de la jornada de trabajo un derecho constitucional.

Si lo anterior es verdadero, entonces el contenido del artículo 15 es redundante y hasta peligroso, pues podría generar la conclusión antes indicada la cual no compartimos.

Por otro lado, el artículo 16 señala que si el trabajador del hogar “cama adentro” permanece todo el tiempo en el hogar, el empleador debe proporcionarle un “*hospedaje adecuado*” y la alimentación. Entonces podría entenderse que el trabajador que labora “cama afuera” no tendría derecho a dichas prestaciones. Pero curiosamente ellas resultan obligatorias según lo señalado por el segundo párrafo del artículo 5⁽¹⁹⁾. ¿Cómo entender en este punto a la LTH?

(19) Dicho artículo señala: “*El empleador se encuentra en la obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento al trabajador del hogar, adecuados al nivel económico del empleador. Tales conceptos no serán considerados como parte integrante de la remuneración*”.

La alimentación debería ser de cargo del empleador y otorgarse tal como ocurre con el tiempo de refrigerio en el régimen común de la actividad privada: en los casos de prestaciones en horario corrido o cuando el trabajador se encuentre obligado a laborar en las horas convencionalmente utilizadas para desayunar, almorzar o cenar.

Por otro lado, el hospedaje (en realidad, condiciones adecuadas para la prestación del servicio) debería otorgarse cuando el trabajador tenga que quedarse en el hogar, sea porque labora a jornada completa o por las necesidades del servicio. Algo tan elemental no figura ni en la LTH ni en su reglamento y ha sido la realidad (y la buena fe de las partes) la que viene adecuando estas disposiciones.

G. Los descansos diarios

Indicábamos que resulta preocupante que un tema tan importante para la salud como lo es el tiempo de trabajo no sea regulado expresamente por la LTH. En efecto, sin perjuicio de lo antes indicado para el trabajador “cama adentro” la norma solamente considera el derecho al descanso semanal y anual, aparte de los feriados: no hay (como lamentablemente tampoco existe en el régimen común) un derecho al descanso diario, el cual resulta más importante de definir en este régimen especial, dada la usual coincidencia entre el lugar de trabajo y el lugar de residencia del prestador de servicios. Tampoco se prevé la posibilidad de que puedan existir jornadas acumulativas de trabajo y si ello debe aplicarse tal como se da en el régimen común.

Por lo tanto, entendemos que en este régimen resulta esencial regular un tiempo mínimo de descanso diario, diferenciar entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de trabajo no efectivo o tiempo de guardia (pensado para labores básicamente de cuidado), así como la retribución o compensación de las horas extraordinarias (por ejemplo, realizar una atención en la madrugada). Este es un capítulo normativo que debe elaborarse necesariamente.

H. Los derechos colectivos

Curiosamente no mencionados en la LTH ni en su reglamento, ello no impide que puedan ser disfrutados por estos trabajadores, al ser derechos reconocidos constitucionalmente. En este sentido, existen algunas organizaciones sindicales en nuestra realidad, las cuales son de ámbito gremial.

I. Las agencias de empleo

Por la confianza y buena fe que debe existir en esta relación contractual, no es sencillo encontrar a un buen trabajador del hogar. Es por ello que en nuestra realidad existen varias agencias de empleo que ofrecen los servicios de trabajadores del hogar, normalmente de sexo femenino. Empero es muy común que estos trabajadores mientan al postular y no señalen que están casados, que tienen hijos, que tienen familiares en la ciudad, que están estudiando, etc. para poder ser contratados,

ganar la comisión que les pide la agencia de empleo y luego abandonar el centro de trabajo (abusando de su derecho a la libertad de trabajo), dejando muchas veces indefensos a los empleadores que los contratan, dado que las necesidades de sus servicios son inmediatas.

Otras veces los trabajadores del hogar hurtan bienes del empleador o revelan información confidencial para la comisión de delitos contra el patrimonio.

Considerando esto sugerimos que se señale como responsables solidarios, por un tiempo determinado de la relación contractual, a las agencias de empleo que proveen al personal dado que no actúan solamente como intermediarios entre oferentes y demandantes sino que normalmente están en complicidad con los trabajadores del hogar para así obtener mayores ingresos. En este sentido, la autoridad de trabajo debería tener mayor presencia en el control y manejo de estas entidades.

J. La tutela estatal

Finalmente, debemos resaltar que la inspección del trabajo posee competencia para revisar todos los problemas que puedan darse en este tipo de relaciones laborales. Actualmente, el artículo 4 de la ley general de inspección del trabajo, Ley 28806⁽²⁰⁾, señala que la actuación de la inspección del trabajo se ejerce, entre otros, en los domicilios en los que prestan servicios los trabajadores del hogar, con las limitaciones a la facultad de entrada libre de los inspectores cuando se trate del domicilio del empleador. En un contexto en el cual la nueva ley procesal del trabajo ya no impone un solo juez para atender los problemas de los trabajadores del hogar⁽²¹⁾, resulta muy adecuada esta apertura de tutela a un colectivo normalmente olvidado o poco atendido.

Esperamos que la exposición del tema por parte de la OIT y la posible aprobación de un convenio internacional el próximo año⁽²²⁾ sirvan para repasar la normativa que regula este régimen laboral en nuestro país y se pueda corregir la situación legal existente, considerando algunos de los problemas que comentamos en este trabajo.

(20) Publicada el 22 de julio de 2006.

(21) La ley 26636 señalaba que el juez de paz letrado era el único competente para revisar cualquier problema de este régimen; en cambio, el nuevo texto procesal laboral establece que cualquier problema podrá ser revisado por un juez de paz letrado o un juez ordinario según la cuantía del mismo.

(22) Al respecto puede verse la entrevista a la directora del programa de la OIT sobre condiciones de trabajo y empleo, Manuela Tomei, en la revista "Trabajo" de la OIT, N° 68, abril 2010, p. 4-6 y los artículos siguientes sobre el mismo tema (p. 7-17).