

LA MUJER TRABAJADORA COMO BENEFICIARIA DEL TRABAJO A DOMICILIO EN EL PERÚ: ¿MITO O REALIDAD?

CLAUDIA ANDREA GUERRERO BRITTO

Bachiller en Derecho por la Universidad de Piura.
claudiaguerrero Britto@outlook.es.

El trabajo y las relaciones sociales que se generan, son consecuencia de las transformaciones humanas en un contexto específico de la historia (BRANDI, 2007, p. 6). Lo curioso, es que cuando se menciona a la figura del trabajo a domicilio, la primera referencia que surge, es justamente, la que originó su relevancia social y posteriormente jurídica. Es decir, a la tradicional trabajadora industrial, que ejerce su oficio aislada, de manera clandestina, en jornadas extenuantes y mal remuneradas. Esto, a pesar de que su actual situación no es la misma ya que, tanto entidades internacionales como los propios gobiernos nacionales, se encuentran obligados a proveer un marco jurídico que proteja a los trabajadores de tratos abusivos y de situaciones de explotación por parte de sus empleadores.

Sin embargo, pese a lo anterior, la realidad de la sociedad peruana nos demuestra que la especial situación de la mujer como trabajadora a domicilio, lamentablemente, no ha variado mucho desde sus inicios. Los factores de desinformación, informalidad, discriminación y falta de acceso a oportunidades constituyen barreras para el alcance de un trabajo digno, especialmente, para la mujer. De esta manera, la situación histórica en el que la mujer ha sufrido de discriminación tanto en la vida social, política y jurídica (LANDA, 2014, pp. 224-225) de la historia universal y por supuesto, del Perú, no debe ser considerado como un dato menor.

A estas dificultades se le debe añadir, las propias del trabajo a domicilio que, pese a encontrarse regulado en el Perú por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL), la aplicación del mismo carece de fiscalización por parte de las entidades y autoridades correspondientes, lo que lleva a significar la omisión de la misma. Esto permite explicar que dicha modalidad de trabajo se encuentra invisibilizada, no solo por parte de la población que la desconoce como figura jurídica regulada sino, además, por parte de las cifras que el gobierno ignora al no

contar con una real base de trabajadores y empleadores que aplican dicha modalidad de empleo.

En esta línea, la presente ponencia pretende contribuir al análisis de las normas jurídicas de la figura del trabajo a domicilio y de sus falencias en cuanto a su aplicación en la realidad peruana, tomando la perspectiva de la mujer trabajadora quién, por los factores que el presente documento demuestra, es el grupo que más lo emplea. A la vez, ello permitirá responder la interrogante si dicho modelo de trabajo ha sido beneficioso para ella o no.

I. ORIGEN DEL TRABAJO A DOMICILIO

El trabajo a domicilio nace como consecuencia de un pobre desarrollo tecnológico entre lo artesanal y lo manufacturero, permitiendo a las industrias domésticas inglesas del siglo XVIII a operar como una extensión de la fábrica (SARA-LAFOSSE, 1982, p. 83). Esta modalidad de trabajo fue la que más mujeres incorporó al mercado capitalista pues, la división sexual del trabajo en el hogar, limitando su rol social en el cuidado de los niños y en el trabajo doméstico no remunerado, obligaba a las mujeres a permanecer en el seno familiar. Es así que las ventajas que supuestamente el trabajo a domicilio ofrecía, era la tranquilidad de permanecer en el hogar sin los peligros y promiscuidades del taller, con mayor facilidad para la atención de los hijos y la compatibilidad de los quehaceres domésticos, obteniendo a la vez un jornal suplementario para la ayuda familiar (NARI, 2002, pp. 6-7).

Tan predominante llegó a ser en Inglaterra que incluso Karl Marx lo refirió en su ensayo *El Capital*, en el que imprimió su perspectiva comunista respecto a los tratos abusivos que esta forma de organización él delataba, en la que se prefería a mujeres jóvenes y niños pequeños como mano de obra (MARX, 1867, citado por LIBRODOT, p. 281). Las condiciones de trabajo eran deplorables, ya sea que trabajase en medio de una bulliciosa familia o en un cuarto alquilado, con un horario que superaba las doce horas diarias, independientemente si era verano o invierno (SCOTT, 1998, p. 387).

Las típicas actividades reservadas al trabajo a domicilio femenino eran las de costurera o modista, fabricación de agujas, de puntillas y también, de tejidos de paja (MARX, 1867, p. 281). En cualquiera de ellas, su salario era tan bajo que apenas podían subsistir. Y a todo esto se sumaba las obligaciones familiares del cuidado del hogar, así como de los hijos, en caso los tuvieran (SCOTT, 1998, p. 387).

La aparición de las leyes fabriles en 1833, las cuales fueron una serie de normas en materia laboral aprobadas por el parlamento del Reino Unido que buscaban regular las condiciones de empleo industrial (FRESNEDA, 2018), en un primer momento sobre el trabajo infantil (Universidad Autónoma de Madrid, 2018), permitieron que a lo largo del siglo XIX se fueran construyendo las bases del derecho laboral no solo inglés, sino también global (HUTT, 2007). El Acta de 1878, incorpora una serie de medidas que permitían un mayor control del trabajo a domicilio esto, en base a las investigaciones parlamentarias y a las conclusiones de las comisiones reales. Adicionalmente, respecto a la ley de fábricas y talleres, introduce una serie de normas sanitarias y de seguridad aplicables a las fábricas que empleaban a trabajadoras mujeres.

En América Latina el surgimiento de la modalidad del trabajo a domicilio se originó tardíamente, a diferencia de los países europeos, ya que el desarrollo de la industrialización de la producción comenzó en el siglo XIX (OCAMPO, 2018), aunque su aplicación en cada país del continente varía respecto de la composición y contexto propio (TOMEI, 1999, p. 2). Sin embargo, uno de los primeros países del sur del continente que desarrolló dicha figura, fue Argentina, ya que el trabajo a domicilio formó parte del sistema industrial desde sus inicios, en 1890.

De esta manera, en Buenos Aires de la década de 1910, dicha figura ya era empleada entre las distintas ramas de producción industrial urbana (NARI, 2002, p. 1). El entonces presidente del Departamento Nacional del Trabajo lo diferenciaba del trabajo independiente de la siguiente manera: “(...) desde que el trabajador en vez de ser empresario trabaja por cuenta ajena. Su patrón le entrega la materia prima y recibe el producto, pagando el salario estipulado” (SAÉNZ, 1918).

Es así que incluso en el Censo Nacional de 1908, levantado por el Ministerio de Agricultura, División de Comercio e Industria, sí distinguía entre población industrial a los trabajadores en “fábrica” de los trabajadores “de afuera”. Estos últimos contaban con una población de 38,44%, sin embargo, más del 80% de dicha población eran del sexo femenino (NARI, 2002, pp. 4-5).

Pese a ello, las largas jornadas de trabajo y los bajos salarios hacia las trabajadoras mujeres eran justificados por los empleadores debido a los pocos conocimientos que ellas manejaban sobre la actividad laboral. Esto no pasaba con los trabajadores hombres, quienes primero debían aprender su oficio empezando como aprendices. Esta diferencia se debe a que a los sectores en los que se consideraban de mano de obra femenina, eran aquellos que se encontraban ligados a sus rasgos genéricos asignados al rol que la sociedad patriarcal imponía a las mujeres, tales como, destreza manual, paciencia y obediencia (NARI, 2002, p. 13).

En materia legislativa, el decreto reglamentario de la Ley N.º 5291 de 1908, exige a los empleadores de talleres o fábricas a llevar un registro de sus trabajadores a domicilio menores de edad, y en 1913, exige un registro para las mujeres mayores de edad que trabajen bajo la misma modalidad. Su finalidad era comprobar que no se les encargara tareas que demandaran más horas de labor que las legalmente permitidas (NARI, 2002, p. 4) y es que en la práctica – según la militante socialista y feminista Carolina Muzilli – la jornada de las trabajadoras a domicilio duraban once horas diarias, mientras que las de taller, variaba de ocho a nueve, con una diferencia salarial de solo unos cuantos centavos (KABAT, 2003, p. 5).

En 1918 se aprueba la Ley N.º 10.505 sobre el trabajo a domicilio, en la cual, recoge la exigencia de un registro patronal, así como las normas sanitarias laborales. Pero su real aporte a la problemática salarial es el establecimiento de una remuneración mínima – independientemente si el obrero es hombre o mujer – por medio de comisiones mixtas en las ramas industriales del sector en que operen dicha modalidad de trabajo (KABAT, 2003, pp. 7-8).

II. NORMATIVA PERUANA

En el Perú, las ideas de industrialización llegaron recién en la segunda mitad del siglo XIX, por lo que la primera referencia al trabajo a domicilio se tiene a partir del censo de 1876. Uno de los factores determinantes para su implementación en el país, fueron las consecuencias que dejó la Guerra con Chile, ya que se incrementaron las importaciones y se crearon nuevos centros fabriles, dejando obsoletos muchos oficios (SARA-LAFOSSE, 1982, pp. 84-85).

Con respecto a la formalidad de esta nueva modalidad de trabajo, las referencias históricas y los datos respecto a estas primeras relaciones laborales, apuntan a que trató de ser una actividad clandestina, o por lo menos, oculta a la autoridad (TOMEI, 1999, p. 7). El mejor ejemplo de esto era el caso de las confeccionistas las que, en 1982, el 80% trabajaba a domicilio y se prefería la mano de obra femenina. Sin embargo, sus empleadores no cumplían con inscribirlas en el registro general de patrones de trabajo a domicilio (SARA-LAFOSSE, 1982, p. 89), tal como mandaba la Ley N.º 8514. Por lo que ejercían características similares a la semiclandestinidad, cuando incluso la Ley del trabajo de los niños y mujeres por cuenta ajena en 1918, ya contemplaba esta forma de empleo.

A. Ley N.º 2851: Ley del trabajo de los niños y mujeres por cuenta ajena

Es la primera regulación legal del trabajo a domicilio en el país. Fue promulgada el 19 de noviembre de 1918. No debe sorprender que este sector de la población era la que más empleaba esta modalidad de trabajo, ya que como se mencionó en el punto anterior, los empleadores los preferían al percibirlos como mano de obra barata.

En su artículo 27 reconocía el empleo de esta actividad por parte de las trabajadoras mujeres y exigía el pago de un salario legal, ya sea que el empleador fuera el Estado o un privado. Éste, debía ser calculado en base al valor de cada pieza - entendido en otras palabras por la obra ejecutada - o por la labor asignada - es decir, por el servicio brindado - en el que,

en ambas, cada trabajadora debía percibir como mínimo la jornada legal del salario.

El artículo 28 se refiere exclusivamente a las costureras que ejercen la modalidad de trabajo a domicilio preocupándose el legislador nuevamente por la fijación de un salario justo. Es así que, para la protección de estas trabajadoras, establece que deberán percibir mínimamente el salario que las obreras en taller ganan por una jornada legal.

Esta ley fue derogada en 1995 por la Ley 26513, no sin estar exenta de críticas.

B. Ley N.º 8514: Ley del Registro General de Patrones de Trabajo a domicilio

Sin embargo, es recién en 1937 que se elabora una ley que regula de manera específica y completa la actividad del trabajo a domicilio, siendo esta la Ley N.º 8514, Ley del Registro General de Patrones de Trabajo a domicilio. Los alcances que la misma brinda van desde una definición de dicha modalidad de trabajo, la delimitación de los sujetos de la relación, las obligaciones del empleador hasta la actividad de supervisión del Estado por medio de la Inspección General del Trabajo y multas por infracción. Todo esto, en catorce artículos. Claro que posteriormente se elaboró su reglamento.

La definición que la ley nos brinda sobre el trabajo a domicilio, en su artículo 2, es el siguiente: “Toda labor manual que se ejecuta a jornal, por tarea o destajo, por cuenta de un patrono, en el domicilio del trabajador o en un taller de familia.” Se puede observar que contiene los elementos de carácter personal, por cuenta ajena, subordinación y remuneración, propios de una relación laboral.

En su artículo 4 define al empleador, el cual será aquel que proporcione a su trabajador este tipo de actividad, no importando si es comerciante, industrial, contratista o subcontratista. En los demás artículos, se especifican las obligaciones que este tendrá con el trabajador, de las cuales, deberá rendir conocimiento a la autoridad competente, que en ese entonces era

la Inspección General del Trabajo, actual Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante SUNAFIL), por medio de un registro laboral, libretas personales de trabajo e inspecciones. De esta manera, se puede observar el enfoque protector que el legislador brinda al trabajador, entendiendo que éste, sobre todo en la modalidad de trabajo a domicilio que desempeña, se encuentra en desventaja.

El 14 de septiembre del mismo año se publica el Decreto Supremo del reglamento de la ley en la que cabe rescatar, que obliga al empleador a añadir en su registro de trabajadores a aquellos que se desempeñen bajo la modalidad a domicilio. Además, de que estipula a que el Ministerio de Trabajo cumpla con la obligación de fijar tablas de salarios a los trabajadores a domicilio. Al respecto, la socióloga Violeta Sara-Lafosse en su informe presentado ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo a domicilio en 1982, denuncia que el Ministerio de Trabajo de ese gobierno no contaba con las tablas de salarios que mandaba el reglamento porque en realidad no existía una dependencia especializada para la modalidad de trabajadores a domicilio.

Lo anterior indica que, aunque este cuerpo normativo trajo consigo importantes incorporaciones, como la definición y delimitación de la figura del trabajo a domicilio, la ausencia de una correcta aplicación por la falta de control y fiscalización de parte de las entidades correspondientes, permitieron que la ejecución del trabajo a domicilio continuara de manera encubierta o clandestina, vulnerando los derechos de los trabajadores (VERDERA, 1998, p. 7).

C. Ley de Productividad y Competitividad Laboral

En noviembre de 1991 se aprueba la Ley de fomento del empleo, el Decreto Legislativo N.º 728, brindando así un marco legal a las relaciones laborales del sector privado como consecuencia de la reforma laboral que atravesaba el Perú (VERDERA, 1998, p. 3). Sin embargo, esta ha sufrido múltiples modificatorias a lo largo de los últimos treinta años para contar con la actual LPCL. Siendo la actual vigente el Decreto Supremo N.º 003-97-TR del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 de la LPCL.

Pese a todas estas modificatorias, en materia de la figura del trabajo a domicilio, no se realizó un cambio sustancial al contenido del texto normativo.

Es así que, en el Título IV de la norma se encuentra dedicado a regular la figura jurídica del trabajo a domicilio, derogando así las normas anteriores que hacían referencia a ella. El artículo 87 comienza definiendo dicha actividad como aquella que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por éste, sin supervisión directa e inmediata del empleador. Éste último, tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse. Lo interesante de este artículo, es que no solo se pone en el supuesto de fabricar un producto material si no también, que en el caso de encargársele al trabajador, uno de tipo inmaterial, establece que el derecho a la propiedad intelectual del bien producido lo reserva el empleador por la naturaleza de la relación de tipo laboral, salvo que medie pacto expreso en contrario.

Su artículo siguiente recalca la relación laboral que genera el trabajo a domicilio, siempre y cuando, tanto el trabajador como el empleador, se encuentren registrados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Para eso, es necesario que las partes suscriban un contrato de trabajo por escrito el cual, deberá ser triplicado: una para el trabajador, otro para el empleador y el tercero para ser presentado ante la autoridad ya mencionada, con la finalidad de ser inscrito en registro. Este es automático, lo que quiere decir que no se debe esperar una respuesta por parte de la autoridad.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador también deberá contar con un Registro de Trabajo a Domicilio respecto de los trabajadores que operen bajo esta modalidad, a quienes deberá entregarles una copia de su inscripción. Los datos que se deberán consignar serán aquellos necesarios que indiquen y precisen la relación laboral.

En cuanto a la fijación del salario, éste deberá ser pactado en el contrato aceptado por ambas partes o, quedar establecido por medio de convenio colectivo de trabajo a domicilio. Para el mismo, se deberá

seguir los criterios de remuneración por producción, bajo la modalidad de valor hora o tarifa por bien o servicio producido, dependiendo de la ejecución del trabajo pactado. La norma también prevé el caso de responsabilidad económica a cargo del trabajador, ya sea por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales o bienes encomendados para la ejecución del trabajo. De esta manera, el empleador podrá deducir solo hasta un veinticinco por ciento mensual de la remuneración obtenida por el trabajador, hasta que éste pueda cumplir con el pago del valor respectivo.

Se reconoce al trabajador, en el artículo 94, los siguientes derechos sociales: primero de mayo, vacaciones y compensación por tiempo de servicios. Además, el trabajador podrá solicitar al empleador el pago adelantado de estos beneficios, siempre y cuando la prestación de servicios se interrumpa o suspenda por un periodo igual o mayor de un mes. Esto, a efectos de proteger la continuidad y estabilidad laboral del trabajador. También se encuentra comprendido en el Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N.º 19990 y en el régimen de prestaciones de salud de la Ley N.º 22482 en cuanto se refiere a prestaciones asistenciales directas, subsidios por enfermedad en caso de hospitalización, subsidio por maternidad, subsidio por lactancia y prestaciones por sepelio. Sin embargo, no está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales regulado por el Decreto Ley 18846.

La norma, también diferencia esta modalidad de trabajo con los trabajos domésticos o del hogar, el trabajo autónomo, el realizado en taller de familia o trabajo familiar.

Con respecto a su reglamento, el 24 de enero de 1996 se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del empleo, siendo el reglamento del Decreto Supremo N.º 005-95-TR. En ésta, solo le dedica un artículo al trabajo a domicilio, el artículo 106, en el cual, exige al empleador entregar al trabajador la copia de su inscripción al Registro de Trabajo a Domicilio que se encuentra a cargo de su empleador. Y aunque posteriormente se deroga el TUO de la Ley de Fomento del Empleo para pasar al TUO de la LPCL del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que en el

segundo párrafo del artículo 96 ordena al Consejo Directivo del Instituto Peruano de Seguridad Social elaborar su reglamento en el plazo de treinta días hábiles posteriores a la fecha de vigencia de la ley, acción que hasta la fecha no se realiza, razón por la cual, este reglamento continúa vigente.

D. Constitución Política del Perú

El derecho del trabajo, en el Perú, se recoge recién a partir del siglo XX. En nuestra constitución, aparece por primera vez en el texto de 1920, como consecuencia de las protestas por el reconocimiento de la jornada máxima de ocho horas por el cual, se incorpora en el título IV las Garantías Sociales (LANDA, 2014, p. 224).

Con respecto al trabajo a domicilio, es la Constitución de 1979 la que realiza un aporte significativo al respecto, ya que en su artículo 50 la reconoce como una modalidad laboral análoga a todas las demás. De esta manera, permite extenderle los derechos labores reconocidos al resto de trabajadores de la época, tales como el de la Seguridad Social (SARALAFOSSE, 1982, p. 86).

Sin embargo, este avance no continúa en el siguiente texto constitucional de 1993, significando así un retroceso en los derechos obtenidos para los trabajadores a domicilio. De manera general se lee en su artículo 23 que: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (VERDERA, 1998, p. 2).

Con respecto a las desigualdad y discriminación que las mujeres históricamente han sufrido en el mundo laboral, nuestra actual Constitución – la de 1993 – recoge en su artículo 2 inciso 2 lo siguiente: “Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley. **Nadie debe ser discriminado por motivo de** origen, raza, **sexo**, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.” [El énfasis es nuestro]. Al respecto, en sentencia del Tribunal Constitucional, se sostiene que: “la igualdad es un principio-derecho que instala a las personas, situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o

identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones.” De esta manera, la Constitución permite que se brinde un trato desigual y más favorable a quienes se encuentran en una situación diferente, que genera una desigualdad real desventajosa para estas personas (LANDA, 2014, p. 231).

Esto lo explica más a profundidad NEVES MUJICA, que sostiene que la discriminación puede ser directa o indirecta. Existe discriminación directa cuando se produce un trato desigual e injustificado basado en un motivo prohibido como la discriminación por sexo. La discriminación indirecta, en cambio, adopta una medida aparentemente neutra u objetiva, pero esta tiene un impacto adverso en un colectivo protegido y no se encuentra realmente justificada en una necesidad empresarial.

Se podría entender entonces, que la discriminación busca actuar de manera desigual al encontrarse motivado por un criterio subjetivo que carece de justificación para la aplicación de ese trato.

Es así, que comparto lo señalado por YÁÑEZ MÁLAGA (1996) en lo referente a que, para alcanzar la meta de la igualdad entre los seres humanos, se requiere de un esfuerzo concertado del Estado, la sociedad civil, en particular del sector empresarial y laboral, y de los propios interesados. Ello se logrará entonces a través de un marco jurídico protector y promotor de los trabajadores con responsabilidades familiares, en particular de la madre trabajadora.

Como puede verse, el derecho a la igualdad y a la no discriminación encuentra una importante manifestación en todos los derechos fundamentales de índole laboral con los que cuentan las mujeres y las madres trabajadoras (LANDA, 2014, p. 231).

E. Otras normas conexas

El Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE), prevé el procedi-

miento del registro de contratos de trabajo a domicilio el cual, es gratuito y automático, además de ser obligación del empleador la inscripción en el mismo, según lo dictado por la LPCL. Su procedimiento, tal como lo señala el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) es simple, consiste en ingresar al “Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales”, ubicado en el portal web del MTPE, utilizando su clave SOL entregada por la SUNAT y digitar los datos del contrato, adjuntando el archivo del contrato escaneado en formato PDF, previa firma entre el empleador y trabajador.

Al tratarse de una modalidad de trabajo dependiente el trabajo a domicilio, se le aplica las normas laborales correspondientes, tales como el Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, por el cual, se le reconoce como jornada ordinaria de trabajo, independientemente de su sexo, ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales al trabajador a domicilio. También tiene derecho a un horario de refrigerio y al pago por el trabajo en sobretiempo.

También le resulta aplicable la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tal como se menciona en el Título Preliminar, por el Principio de Protección, los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

III. NORMAS INTERNACIONALES

La Constitución Política de 1993, en el Título II de su Capítulo II, ha previsto que los tratados internacionales suscritos o a los que se

haya adherido el Perú, formen parte de nuestro ordenamiento nacional (Landa, 2005, p. 7). En cuanto al derecho laboral, los más importantes son aquellos recogidos por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT). Estas, son instrumentos jurídicos que son elaborados por los gobiernos de los estados miembros que la conforman, ya sea por sus empleadores o trabajadores, - mediante sus representantes – los cuales, establecen unos principios y unos derechos básicos en la esfera laboral.

Las normas se dividen en convenios y en recomendaciones. La primera, son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los estados miembros; mientras que la segunda, actúa como directriz no vinculante. Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacional, además de tener que enviar memorias sobre su aplicación en intervalos regulares ante la OIT.

A. Trabajo a domicilio

Tanto el Convenio número 177 y la Recomendación número 184 desarrollan y adoptan diversas proposiciones relativas sobre el trabajo a domicilio. Sin embargo, pese a los esfuerzos, a nivel internacional, de adquirir una mejor comprensión y regulación del trabajo a domicilio (TOMEI, 1999, p. 1), el Perú no ha ratificado el Convenio 177.

El artículo 1 del Convenio N.º 177 define la figura del trabajo a domicilio desde la perspectiva del trabajador, tomando a consideración los siguientes elementos para su identificación: i) trabajar en el domicilio o en un local distinto al centro de trabajo escogido por el trabajador; ii) a cambio de una remuneración, y; iii) teniendo la finalidad de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de que proporcione o no los elementos necesarios para ello. Así mismo, distingue a un trabajador independiente o uno que realiza de manera ocasional esta actividad, de un trabajador dependiente a domicilio ya definido en el literal a). En el literal c) define al empleador como aquel, sea persona física o jurídica, que da trabajo a

domicilio por cuenta de su empresa, de modo directo o por un tercero, esté dicha figura contemplada o no la legislación nacional.

El Convenio también se dirige a aquellos estados miembros que hayan ratificado dicha norma para que, además, realicen una política nacional sobre dicha materia ya que, el objetivo siempre debe ser el de mejorar la situación de los trabajadores a domicilio. Para ello, deben realizar consultas tanto al sector de trabajadores como el de empleadores y en la medida en que fuera posible, a aquellos que desarrollen específicamente la actividad de trabajo a domicilio. A la vez, los estados miembros deben fomentar la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares de esta figura jurídica. Los criterios para fomentar la igualdad de trato son: a) la posibilidad de ejercer derechos colectivos laborales, b) la no discriminación en el trabajo, c) la aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo, d) remuneración, e) derechos de seguridad social, f) acceso a la información, g) respeto a la edad mínima para trabajar y, h) protección a la maternidad.

De esta manera, resulta necesario que los estados miembros que la hayan ratificado tomen las medidas adecuadas para la aplicación del presente Convenio a su legislación interna, así como aplicar sanciones ante su infracción.

Los aportes que la Recomendación brinda con relación al Convenio son la aplicación del mismo en la legislación nacional de los estados miembros que la ratifiquen, así como en caso de actuación ante su vulneración. Vuelve a incidir en los conceptos de la figura del trabajo a domicilio y las partes que la suscriben, empleador y trabajador, pero también en cuanto a la delimitación que cada estado tiene con la edad mínima para que una persona comience a trabajar, el acceso a la información y a una remuneración justa. Con respecto a esta última, no solo plantea la elaboración de tasas salariales mínimas para los trabajadores, sino que, además, promueve la negociación colectiva de derechos y el pago de beneficios sociales, resaltando en dichos artículos la especial protección hacia el trabajador debido a las particularidades propias de la actividad laboral del trabajo a domicilio.

También establece directrices con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador. Sin embargo, es el Estado a través de la autoridad competente quien debe velar y supervisar las disposiciones reglamentarias y las precauciones en dicha materia. Con respecto a la jornada laboral, se sugiere que debe ser comparable con el que cuentan los demás trabajadores dependientes, por lo que le corresponde también períodos de descanso y licencias.

En cuanto a los aportes que entrega esta Recomendación con relación al Convenio, se encuentran la forma de solución de conflictos y los programas relativos al trabajo a domicilio. En cuanto al primero, sugiere que la autoridad competente en cada Estado sea quien deba asegurar los mecanismos para la solución de conflictos entre un trabajador a domicilio y un empleador o, cuando proceda, un intermediario utilizado por el empleador. De manera tal, que no delimita a una única medida de solución o a una lista taxativa cerrada sino, que lo deja a criterio de cada Estado. Con respecto al segundo, a los programas relativos al trabajo a domicilio, recomienda que se debe actuar en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con el objetivo de promover y apoyar estos programas que garanticen que no solo los trabajadores de zonas urbanas puedan acceder a ellas sino también los de zonas rurales, así como para erradicar el trabajo infantil, que en nuestra región latinoamericana, lamentablemente, se encuentra todavía muy presente.

Con toda esta información sobre el Convenio, resultaría interesante que nuestro país decidiera ratificarlo para que de esta manera, dicha modalidad de trabajo, no siga siendo invisibilizada por nuestra sociedad, afectando principalmente al trabajador que lo desempeña.

B. La no discriminación laboral hacia la trabajadora mujer

i. Convenio N.º 100 OIT: Convenio sobre igualdad de remuneración

Fue adoptado en Ginebra el 29 de junio de 1951 y entró en vigor en el Perú el 23 de mayo de 1953. Así, fue aprobado me-

diante la Resolución Legislativa N.º 13284 y publicado el 29 de diciembre de 1959 en el Diario Oficial El Peruano (LANDA, 2014, p. 230).

Dicho convenio busca adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, concepto que delimita en su artículo 1 junto con el de remuneración. Esta expresión, busca designar las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. En cuanto a la definición de remuneración, señala que comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.

Así, busca que todos los estados miembros que la ratifiquen, busquen aplicarla en su legislación nacional por medio de los métodos de fijación de tasas de remuneración en beneficio de todos los trabajadores. En el inciso 2 del artículo 2, establece los medios por el cual estos estados deberán aplicarla.

ii. Convenio N.º 111 OIT: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Fue adoptado en Ginebra el 25 de junio de 1958 y conforma uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT. Así, en Perú entró en vigor el 15 de junio de 1960 y fue aprobado mediante el Decreto Ley 17687, el cual fue publicado el 7 de junio de 1969 en el Diario Oficial El Peruano (LANDA, 2014, p. 230).

Como lo explica en su preámbulo, toman como antecedentes a la Declaración de Filadelfia en el cual se afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Pero también, consideran la Declaración Universal de los Derechos Humanos, mediante el

cual, la discriminación constituye una violación de los derechos ahí contemplados.

De esta manera, el Convenio comprende el término discriminación como: i) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; y, ii) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

Así, el segundo criterio, busca referirse a la actuación de los estados miembros con respecto a las consultas previas que puedan realizar con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores de su territorio, con el fin de establecer qué medidas puedan ser consideradas como discriminatorias y cuáles no.

En este mismo artículo, además, separa a las distinciones basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado como trato discriminatorio, ya que éste sí contiene un fundamento para dicho trato desigual. Por lo tanto, el Convenio reconoce de manera implícita que un acto de discriminación carece de un fundamento, ya que utiliza criterios subjetivos. Continuando con las excepciones, el artículo 4 comprende aquellas medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima o certeza de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, siempre que tenga derecho de acceder a la justicia. Mientras que el artículo 5, sostiene que las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), tampoco pueden ser consideradas como tratos discriminatorios.

Otro criterio que aporta, son los de empleo y educación los cuales, a efectos de consideración de tratos discriminatorios, su acceso incluye tanto a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, así como las condiciones de trabajo.

IV. LAS ACTUALES DIFICULTADES DEL TRABAJO A DOMICILIO PARA LAS TRABAJADORAS EN EL PERÚ

Durante gran parte de la historia universal y del Perú, la mujer se ha visto injustamente relegada a un papel secundario, minimizando sus derechos e infravalorándola como persona y sujeto de Derecho con dignidad (LANDA, 2014, p. 225). He aquí que el trabajo a domicilio parecía jugar una modalidad de empleo bastante agradable para la mujer de los siglos XVIII hasta el XX, puesto que permitía que las madres y mujeres solteras trabajadoras se quedaran en casa, atendiendo las labores que la sociedad patriarcal de esos siglos les había asignado, a la vez que obtenían un ingreso económico. Esta razón, las motivaba a permanecer en esta modalidad de trabajo (SARA-LAFOSSE, 1982, p. 89), en las que predominaba su participación frente al trabajador masculino, aunque sus condiciones no fueran óptimas, e incluso llegando a operar en condiciones clandestinas, tal como en su momento las denunció Marx en Inglaterra o Sara-Lafosse en Perú.

Y, aunque como se ha desarrollado a lo largo del texto, el trabajo a domicilio aparece en la legislación nacional como una actividad ‘regulada’ en la LPCL, sin embargo, la problemática actual continúa no en la falta de normas que contemplen su existencia o su actividad sino, en la escasa aplicación de las ya promulgadas. Pues, en la práctica diaria, el trabajo a domicilio aparece como un fenómeno disperso, aislado y en ausencia de control (VERDERA, 1998, p. 7).

Esta situación guarda relación con múltiples causas. Una de ellas reside en las dificultades de fiscalización, la cual se debe a la falta de registros fidedignos y de cualquier otro dato que permita tener indicios documentales de su existencia. Esto puede deberse a la ausencia de una debida promoción de la norma – en este tema específicamente de la LPCL y su reglamento – por parte de la autoridad correspondiente – MTPE y la SUNAFIL – ante la ciudadanía. Además, el derecho a la inviolabilidad del domicilio, derecho consagrado en la Constitución, el cual constituye un serio impedimento al cumplimiento de las tareas de fiscalización pues, los inspectores necesitarán de una autorización judicial para el ingreso a

la vivienda, que a la vez opera como centro laboral para el trabajador a domicilio (VERDERA, 1998, p. 7). Para ello, el inspector deberá sustentarla en base a una sospecha de violación de las normas socio laborales o de las de seguridad y salud en el trabajo.

Frente a lo relatado, se puede observar que el gran problema de la correcta aplicación de la normativa del trabajo a domicilio, es el alto porcentaje de la informalidad laboral de nuestro país. Según el informe especial N.º 002-2020 de la Defensoría del Pueblo, señala que la tasa de informalidad en Latinoamérica es de 53% y, el Perú, con una de 63.8%, siendo el cuarto país con el más alto porcentaje de la región. La principal razón por la cual se ejerce el trabajo informal, son las razones de subsistencia y escape de la situación de pobreza que como consecuencia de las olas migratorias hacia zonas urbanas – ubicadas principalmente en la región de la costa – las oportunidades de trabajo que se generaban eran al margen de la legalidad.

Sin embargo, el grupo más afectado por esta práctica son las mujeres, a quienes la discriminación estructural e histórica ocasiona que su participación se concentre en actividades de baja remuneración y que se les atribuyan actitudes y roles que limitan su ascenso (Defensoría del Pueblo del Perú, 2020, p. 5). Porque, aunque en el Perú, el 44% de la población económicamente activa son mujeres, de este grupo, el 57% se encuentra en situación de subempleo (Defensoría del Pueblo, 2019, p. 6).

Esto se explica a través de las barreras en la formación, acceso al empleo, a la estabilidad y formalidad laboral, relacionadas a la división sexual del trabajo, embarazo, tenencia de hijos/as, experiencias de violencia psicológica y sexual y a la asignación de estereotipos tradicionales de género hacia la mujer, recogidas por la Defensoría del Pueblo en el 2019 a través de una serie de entrevistas a diversas trabajadoras, tanto del sector formal como informal, de las distintas regiones del Perú.

Una segunda barrera para las trabajadoras a domicilio es el acceso a herramientas TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) en el hogar, en especial, frente a la actual situación de aislamiento social generada por la pandemia del COVID-19. Las cifras que el Instituto Na-

cional de Estadística e Informática (INEI) arroja al respecto, demuestran dicha dificultad pues, según la encuesta realizada en el primer trimestre del 2020, solo el 33,2% de la población cuenta con Internet en su hogar, dentro de los cuales, solo el 33,1% son mujeres.

Es así que, en una situación caracterizada por altas tasas de subempleo y desempleo además de la cultura de la informalidad laboral en la economía, los propios trabajadores son los que suelen aceptar prácticas que violan la ley (TOMEI, 1999, p. 49). Lo cual se ve facilitado por la falta de una correcta aplicación a las normas y fiscalización laboral, en el cual el único perjudicado es el trabajador desinformado, que como se ha mencionado a lo largo de este capítulo, históricamente se ha encontrado en desventaja y en especial, la mujer trabajadora.

V. A MODO DE CONCLUSIÓN

El trabajo a domicilio, a pesar de encontrarse regulado en la LPCL e incluso ser reconocido por instituciones internacionales como la OIT, no ha cambiado mucho desde sus inicios. La invisibilidad en cifras sobre los trabajadores que operan y la de los empleadores que contratan bajo esta modalidad en nuestra realidad nacional, sustenta el carácter de clandestinidad con que el que surgió en la Inglaterra del siglo XVIII.

Otro rasgo que permanece es el de la predilección por las trabajadoras mujeres, en el que en nuestra sociedad peruana, sigue siendo machista y patriarcal, tal como lo demuestran las investigaciones de la Defensoría del Pueblo y las cifras del INEI. Esto, genera desigualdad de oportunidades y discriminación en materia laboral para las mujeres, en especial la de bajos recursos económicos y de poca formación educativa, quienes usualmente tienen hijos a temprana edad. Es por esa razón que se ven obligadas a aceptar trabajos informales en el que sus derechos laborales no son respetados, el sueldo que perciben suele ser más bajo que una remuneración mínima vital y sus horas de trabajo mucho más de las legalmente permitidas.

Por lo que, si se plantea la posibilidad de que el trabajo a domicilio sea beneficioso para las mujeres trabajadoras en el actual contexto peruano,

sería más un mito que una realidad. Como se ha desarrollado en este documento, la solución no estaría en elaborar más textos normativos o leyes sino, en aplicarlos de manera efectiva junto con las tareas de fiscalización por parte de la SUNAFIL y del MTPE a esta modalidad de trabajo. De esta manera, se otorgaría la visibilidad que tan inusual ha venido siendo al trabajo a domicilio, protegiendo a los trabajadores y educando a la población, creciendo así como sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

- Adjuntía para los Derechos de la Mujer de la Defensoría del Pueblo (2019). *Barreras a la igualdad en la economía formal e informal desde la perspectiva de las mujeres* (Documento de Trabajo N.º 002- 2019 - DP/ADM). Lima, Perú: Defensoría del Pueblo (Perú).
- BRANDI, P. (2017). *El trabajo a domicilio*. Memoria de Prueba para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Santiago, Chile.
- Decreto Supremo N.º 003-97-TR sobre el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 sobre la Productividad y Competencia Laboral – LPCL (1997). Diario Oficial El Peruano. Perú.
- Decreto Supremo N.º 007-2002-TR sobre el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (2002). Diario Oficial El Peruano. Perú.
- Decreto Supremo N.º 019-2006-TR sobre el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (2006). Diario Oficial El Peruano. Perú.
- Defensoría del Pueblo. (2020). *Estado de Emergencia Sanitaria: El problema de la informalidad laboral en una economía confinada* (Serie Informes Especiales N.º 02-2020-DP). Lima, Perú: Defensoría del Pueblo.
- Dirección General de Promoción del Empleo. (2017). Propuesta de Política Nacional de Teletrabajo. Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- FRESNEDA, C. (2018, 20 de octubre). La semana laboral de cuatro días. *El Mundo*. Recuperado el 05 de agosto de 2020, de <https://www.elmundo.es/opinion/2018/10/20/5bc9cd5eca47414e688b467e.html>
- HUTT, W. (2007, 27 de enero). El sistema fabril de principios del siglo XIX. *Mises Institute*. Mises Daily Articles. Traducido del inglés por Mariano Bas Uribe. Recuperado el 05 de agosto del 2020, en <https://mises.org/es/library/el-sistema-fabril-de-principios-del-siglo-xix>
- KABAT, M. (2003). La Ley 10505 y el salario mínimo para los trabajadores a domicilio (Buenos Aires, 1918-1930). En *ASET, Asociación Argentina de Especialistas en el Estudio del Trabajo (Ed.), 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. (1-25). Buenos Aires: UBA CyT 2001-2002 S028.
- LANDA, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *THEMIS*, (65), 219-241.
- Ley N.º 29783 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo (2011). En Diario Oficial El Peruano. Perú.
- MARX, K. Maquinaria y Gran Industria. En su: *El Capital. Tomo I*. (243-328). Librodot.
- Ministerio de Promoción del Empleo (2016). Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA – del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima, Perú.
- NARI, M. (2002) El trabajo a domicilio y las obreras (1890-1918). *Razón y Revolución*, (10), 1-13.
- NOVAK, F. (1994). Los Tratados y la Constitución Peruana de 1993. *Agenda Internacional* (2), 71-94.
- OCAMPO, J. (2018). *El proceso de industrialización de América Latina y la influencia del Pensamiento de la CEPAL*. [PPT]. Colombia. Autor.
- Organización Internacional del Trabajo. (n.d). *Convenios y protocolos actualizados no ratificados por Perú*. Recuperado el 17 de agosto de 2020, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177

- Organización Internacional del Trabajo. (n.d). *Convenios y recomendaciones*. Recuperado el 17 de agosto de 2020, de <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm#:~:text=Las%20recomendaciones%20tambi%C3%A9n%20pueden%20ser,OIT%2C%20que%20se%20re%C3%BAne%20anualmente>.
- Qwe. (n.d). *Historia del derecho del trabajo en el Reino Unido - History of labour law in the United Kingdom*. Recuperado el 05 de agosto de 2020, de https://es.qwe.wiki/wiki/History_of_labour_law_in_the_United_Kingdom#Health_and_safety_laws
- RUIZ, R. (2020). *Estadísticas de las Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares* (N.º 02- Junio 2020). Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- SARA-LAFOSSE, V. (1982). El trabajo a domicilio: antecedentes generales y análisis del caso de las confeccionistas. *Debates en sociología*, (7), 83-98.
- SCOTT, J. (1988) La mujer trabajadora en el siglo XIX. En: Duby, G; Perrot, M. *Historia de las mujeres en Occidente* (pp. 380-411). Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 03533-2003-AA del 12 de octubre de 2004, fundamento jurídico 4.
- Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú 05652-2007-PA del 6 de noviembre de 2008.
- TOMEI, M. (1999). *El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina: una visión comparativa* Perú (Oficina Internacional del Trabajo N.º 29). Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- Universidad Autónoma de Madrid (2018). *Leyes Fabriles: Historia Económica (10988)*. Recuperado el 05 de agosto del 2020, en <https://www.studocu.com/es/document/universidad-autonoma-de-madrid/historia-economica/apuntes/leyes-fabriles/2437736/view>.
- VERDERA, F. (1998). *Trabajadores a domicilio en Perú* (Oficina Internacional del Trabajo N.º 28). Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

YÁÑEZ, A. (1996). El trabajo femenino y el principio de igualdad. *THE-MIS*, (34), 57-66.