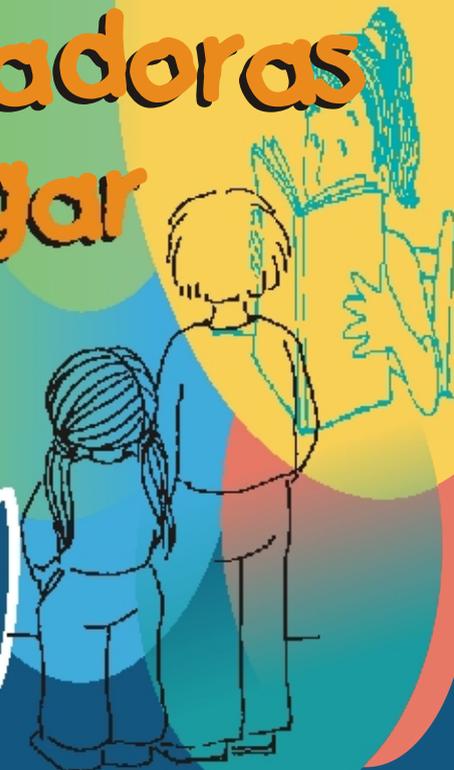
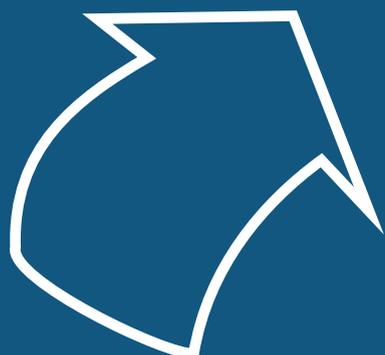




**GUÍA DE PROCEDIMIENTOS**

# Atención de casos de adolescentes trabajadoras del hogar



**Cesip**

**GUÍA DE PROCEDIMIENTOS**

**Atención  
de casos de  
adolescentes  
trabajadoras  
del hogar**



© CESIP Centro de Estudios Sociales y Publicaciones  
Coronel Zegarra 722 - Jesús María, Lima, Perú  
Telf. 471-3410  
Telefax: 470-2489  
E-mail: [postmast@cesip.org.pe](mailto:postmast@cesip.org.pe)  
Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional N° 1501402005-2495

Directora General: Ana Vásquez Gardini  
Responsable del Programa Derechos y Desarrollo Ciudadano de Niños, Niñas y Adolescentes: Isaac Ruiz Sánchez

Responsable del Proyecto Programa Piloto de Sensibilización frente al Trabajo Infantil Doméstico en Hogares de Terceros y Promoción de Derechos de Adolescentes que Trabajan como Domésticas en Lima Metropolitana: Ana María Miranda Prieto

Elaboración de la Guía de Procedimientos para la Atención de Casos de Adolescentes Trabajadoras del Hogar: Flor de María Vargas Silva - Luis Morales Panta

Producción gráfica: duArtes 247-2788  
Ilustraciones: Beatriz Chung Ore/ Rocío Quevedo Gutiérrez  
Hecho en el Perú  
500 ejemplares  
Diciembre 2004

# ÍNDICE

	Pág.
Presentación	5
Antecedentes	7
1. Derechos de los adolescentes que trabajan en el servicio doméstico, en hogares de terceros.	9
2. Etapas a seguir en la atención de casos en una DEMUNA.	17
3. Procedimientos para la atención de casos de adolescentes que trabajan en el servicio doméstico en hogares de terceros.	21
4. Colaboradores en la elaboración de la guía.	41
ANEXOS	
Anexo 1: Conociendo una experiencia de gestión de la libreta del adolescente trabajador de la DEMUNA de Villa El Salvador.	43
Anexo 2: Trámite realizado por la DEMUNA de Chorrillos para la gestión de la autorización de la libreta del adolescente trabajador.	44

## PRESENTACIÓN

De acuerdo al Nuevo Código de los Niños y Adolescentes, las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a la educación, salud, a vivir en familia, y a recibir un buen trato. Sin embargo, en la realidad observamos que para muchos de ellos y ellas estos derechos no se cumplen.

Existen muchas razones por las cuales sucede esto, una de ellas es la pobreza económica que no facilita condiciones para que los niños, niñas y adolescentes accedan a la escuela. Los patrones culturales son otra razón por la que las familias colocan a sus hijas e hijos a trabajar en la creencia que el trabajo infantil les hace responsables y «hombres y mujeres de bien» cuando sean adultos. Por otro lado, la falta de reconocimiento de los derechos de los niños, niñas y adolescentes y la falta de voluntad política de los gobernantes, desfavorecen aún más este contexto.

Para el caso de las niñas, niños y adolescentes que trabajan en el servicio doméstico en hogares de terceros, la salida a muy temprana edad de sus familias, el aprendizaje de nuevos patrones culturales en condiciones de discriminación y maltrato, les genera consecuencias negativas en su vida emocional, tales como depresión y tristeza. Esto ocurre porque los lazos afectivos se rompen abruptamente sin un proceso de entendimiento de esta nueva experiencia en su vida.

Asimismo, cuentan con pocas posibilidades de desarrollarse, porque si van a la escuela, asisten al turno de la noche, llegan cansados a la escuela luego de haber trabajado una larga jornada y se les da muy poco tiempo para que hagan sus tareas escolares. Con estas limitaciones en su educación, es difícil que puedan acceder a mejores condiciones de vida.

Frente a esta situación, las instituciones de protección, como las Defensorías del Niño y del Adolescente, tienen una labor muy importante en la atención y protección de las niñas y adolescentes trabajadoras del hogar.

La presente guía se ha elaborado para aportar información, procedimientos y recomendaciones para realizar trámites administrativos o legales según lo requiera el caso.

## ANTECEDENTES

### Niños, niñas y adolescentes trabajadores del hogar en el Perú

En el Perú tenemos una población total de 26'748,972 habitantes. De éstos, el 39% son menores de 18 años y del total de niños, niñas y adolescentes del Perú, el 18% trabaja y el 6% lo hace en el servicio doméstico (OIT, 2001).



Varios factores explican el trabajo doméstico. Entre los principales se encuentran las condiciones de pobreza de las familias; la ausencia de lugares de acogida temporales desde las instancias públicas, para niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo; la motivación y el deseo de las niñas, niños o adolescentes de estudiar; y, en algunos casos, evitar el maltrato y acoso sexual del que son víctimas en sus propios hogares; todo esto que ellos y ellas ingresen a distintos hogares como alternativa de un mejor porvenir.

Por otro lado, las familias empleadoras demandan el trabajo de niños, niñas y adolescentes en el hogar debido a que son un personal dócil que se adecúa fácilmente a sus necesidades y normas. Se constituyen en mano de obra barata que resulta útil, incluso hasta para acompañar, jugar y entretener a los hijos e hijas de los empleadores.

En la mayoría de casos, el trabajo doméstico de los niños, niñas y adolescentes se reconoce como una ayuda y no como un trabajo, esto significa no reconocerles un sueldo, beneficios sociales y mucho menos derechos laborales. Sólo el 55% recibe alguna remuneración. En general, quienes reciben pago por su trabajo obtienen del 15% al 30% del sueldo mínimo vital, es decir, entre 50 y 175 soles peruanos (OIT, 2001).

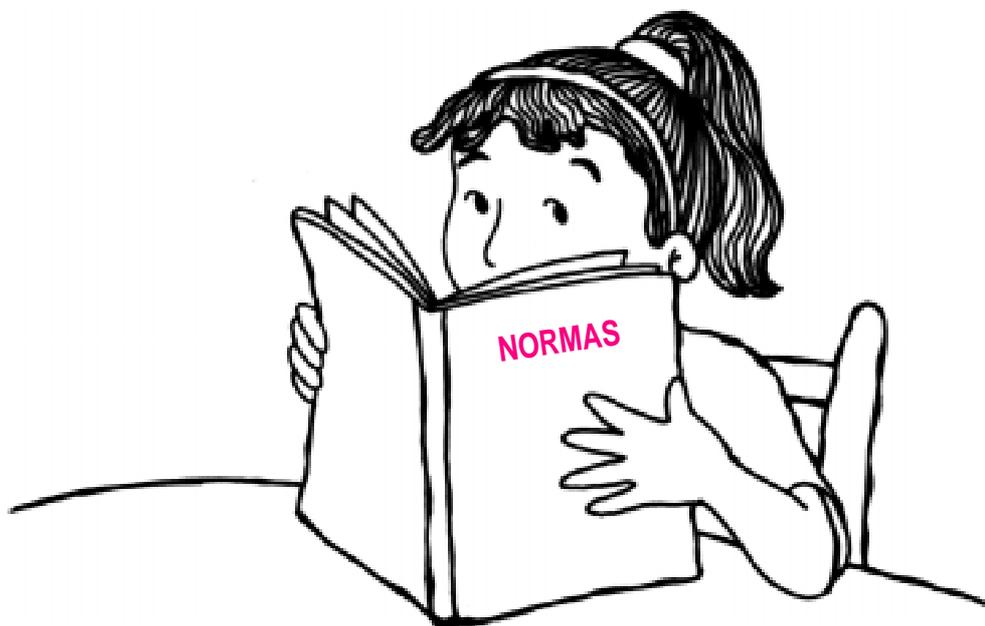
Las jornadas laborales de los niños, niñas y adolescentes trabajadores del hogar oscilan entre 10 a 15 horas diarias. Los beneficios sociales que obtienen son muy limitados y casi inexistentes. El 70% no cuenta con vacaciones y sólo el 1% está inscrito en el Seguro Social (OIT, 2001).

Por si fuera poco, la mayor parte de niños, niñas y adolescentes que trabajan son víctimas de maltrato físico y psicológico como insultos, golpes, humillaciones e incluso, en algunos casos, de abuso sexual. Sufren discriminación racial y cultural. Trabajan estando enfermos, se les brinda comidas diferenciadas y con poco valor nutritivo, en horarios y espacios distintos al resto de la familia. Carecen de afecto y contacto con sus padres y pasan la mayor parte del tiempo en condiciones de aislamiento y soledad.

Frente a este panorama de incumplimiento de los derechos, las Defensorías del Niño y el Adolescente, y en especial las DEMUNAS, se presentan como la instancia de protección y defensa con mayor potencial y capacidad de intervención. Los retos para ellas son muy grandes, pero la urgencia y necesidad exige una mayor eficiencia frente a la gran demanda que espera impaciente un real cumplimiento de sus derechos.

La presente guía reúne algunos procedimientos que pueden efectuar las Defensorías del Niño y del Adolescente para la protección de los y las adolescentes que trabajan en hogares de terceros en el servicio doméstico.

DERECHOS DE LAS  
ADOLESCENTES  
QUE TRABAJAN EN EL  
SERVICIO DOMÉSTICO EN  
HOGARES DE TERCEROS



Dónde se encuentran  
la normas que amparan a las  
adolescentes que trabajan  
en hogares de terceros

Las principales normas que amparan a las adolescentes que trabajan en hogares de terceros se encuentran en:

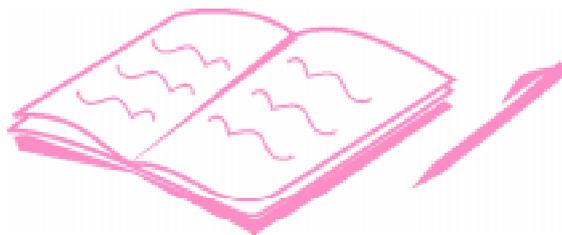
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- La Constitución Política del Perú.
- Ley 27337 "El Nuevo Código de los Niños y Adolescentes".
- Ley 27986 "Ley de las Trabajadoras del Hogar y su Reglamento".
- Ley N° 27711 "Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo".
- Ley N° 233384 "Ley General de Educación".
- Directiva N° 021-VMIGP Vice Ministerio de Gestión Pedagógica: disposiciones para garantizar equidad en el acceso a la educación a niños, niñas y adolescentes que trabajan y a todos los que presentan necesidades educativas especiales.
- Directiva N° 027-VMIGP Vice Ministerio de Gestión Pedagógica: disposiciones para garantizar equidad en el acceso a la educación a niños, niñas y adolescentes que trabajan y a todos los que presentan necesidades educativas especiales.
- Reglamento de la Ley 27007 del Servicio de Defensorías del Niño y del Adolescente.
- Ley 27306 que modifica a la Ley 26260 de Protección frente a la Violencia Familiar.
- Ley 27972 «Ley Orgánica de Municipalidades».

**¿?** Desde qué edad pueden trabajar los niños, niñas y adolescentes en hogares de terceros

14

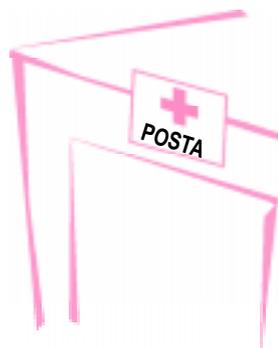
El Nuevo Código de los Niños y Adolescentes dice que la edad mínima para trabajar en un hogar que no es el propio, es a partir de los catorce años. Sólo en casos excepcionales es permitido el trabajo de niños o niñas desde los doce años, con autorización expresa de sus padres o responsables (CNA: Artículo 51°).

**¿?** En qué casos se autoriza el trabajo infantil



El Nuevo Código de los Niños y Adolescentes autoriza el trabajo infantil siempre y cuando las labores que realicen los y las adolescentes no perjudiquen su salud, desarrollo, ni interfieran o limiten su asistencia a los centros educativos y permitan su participación en programas de orientación o formación profesional (CNA: Artículo 51°).

**¿?** Tiene el sector salud alguna obligación



El sector salud tiene la obligación de velar por la salud de los y las adolescentes que trabajan en hogares de terceros. Para ello, debe examinarlos periódicamente a través de exámenes médicos gratuitos (CNA: Artículo 55°).

## ¿? Cuántas horas debe trabajar un adolescente en un día o en una semana



Las horas de trabajo de un o una adolescente están establecidas en el Nuevo Código de los Niños y Adolescentes y tiene relación directa con la edad.

Si el o la adolescente tiene entre doce años a catorce años no deberá trabajar más de cuatro horas diarias, ni veinticuatro semanales.

Si el o la adolescente tiene entre quince y diecisiete años no deberá trabajar más de seis horas diarias ni treinta y seis horas semanales (CNA: Artículo 56°).

## ¿?Cuál debe ser la remuneración del adolescente trabajador del hogar



El o la adolescente trabajadora del hogar debe recibir la misma remuneración que reciben los o las trabajadoras domésticas adultas. En ningún caso debe recibir una remuneración menor (CNA: Artículo 59°).

## ¿?Debe contar la adolescente trabajadora con alguna identificación



Sí, toda adolescente que trabaja debe estar provista de una libreta otorgada por quien confirió la autorización para el trabajo. En ésta deben mostrarse

todos los datos relacionados al o la adolescente trabajadora y al empleador (CNA: Artículo 60°). La municipalidad es la instancia que tiene competencia para otorgar dicha identificación.

## ¿? Qué facilidades deben tener los y las adolescentes trabajadores

Una de las facilidades más importantes que deben tener los o las adolescentes que trabajan es la relacionada al estudio. Las personas que contraten a adolescentes en sus hogares están obligadas a concederles facilidades para garantizar su asistencia de manera regular a la escuela, para que cumplan adecuadamente con sus responsabilidades escolares, incluyendo la elaboración de sus tareas y estudio en época de exámenes.

Es preferible concederles las vacaciones pagadas durante la época de sus vacaciones escolares (CNA: Artículo 61°).



## Tienen derecho a la seguridad social los y las adolescentes que trabajan en el servicio doméstico en hogares de terceros

Los y las adolescentes que trabajan bajo cualquiera de las modalidades amparadas por esta ley, tienen derecho a la seguridad social obligatoria, por lo menos en el régimen de prestaciones de salud. Es obligación de los empleadores cumplir con estas disposiciones (CNA: Artículo 64°).

## Qué instituciones tienen competencia legal para proteger y defender los derechos de los y las adolescentes que trabajan en el servicio doméstico

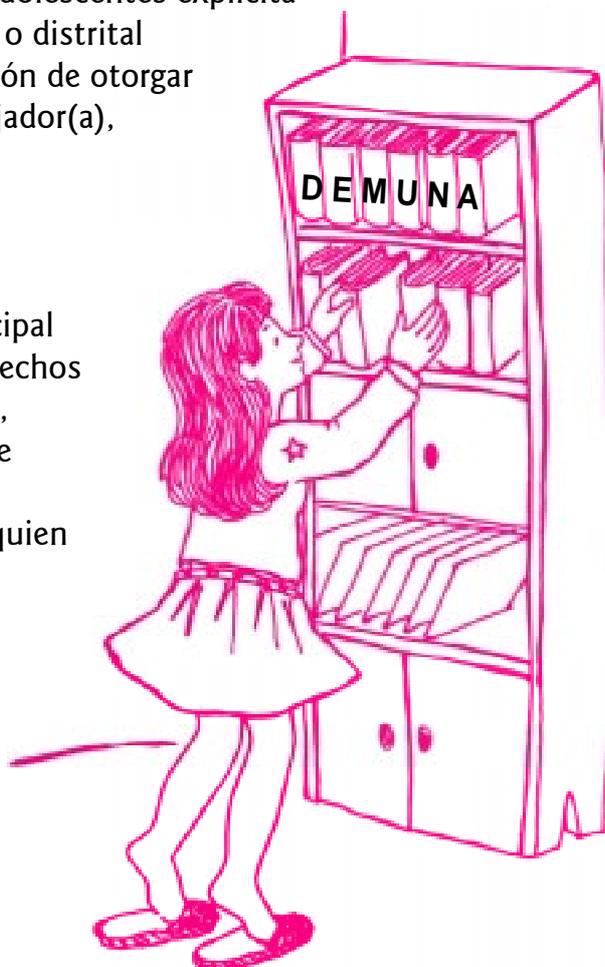
- **El Estado**, protege en forma especial al adolescente que trabaja (CNA: Artículo 22°).
- **El MIMDES**, encargado de la protección al adolescente trabajador y trabajadora en forma coordinada y complementaria con los sectores trabajo, salud y educación, así como con los gobiernos regionales y municipales. (CNA: Artículo 49°).
- **El sector trabajo y los municipios**, encargados de brindar las autorizaciones para el trabajo. Éstas deben entregarse de forma gratuita (CNA: Artículo 52°).
- **El sector salud**, encargado de emitir de manera gratuita el certificado de salud (CNA: Artículo 54°-b).

- **El sector educación**, que garantiza la gratuidad de la matrícula escolar y constata que los empleadores cumplan con la norma de permitir la asistencia diaria de la adolescente a la escuela. De no ser así deben informar a la autoridad superior de su institución (CNA: Artículos: 14°, 16°, 17°, 18° y 19°).

## ¿? Qué responsabilidad tiene la DEMUNA en el trabajo infantil

El Nuevo Código de los Niños y Adolescentes explicita que es la municipalidad provincial o distrital quien se encargará en su jurisdicción de otorgar la libreta al o la adolescente trabajador(a), doméstico(a) por cuenta propia o en forma independiente (CNA: Artículo 52°).

La DEMUNA es la instancia municipal de protección y defensa de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, autorizada por el Nuevo Código de Los Niños y Adolescentes y por la Ley de Municipalidades, y es a quien se le debe delegar dicha función. Asimismo, interviene cuando se encuentran amenazados o vulnerados sus derechos y se encarga de supervisar y denunciar faltas y delitos ante las autoridades judiciales y policiales.





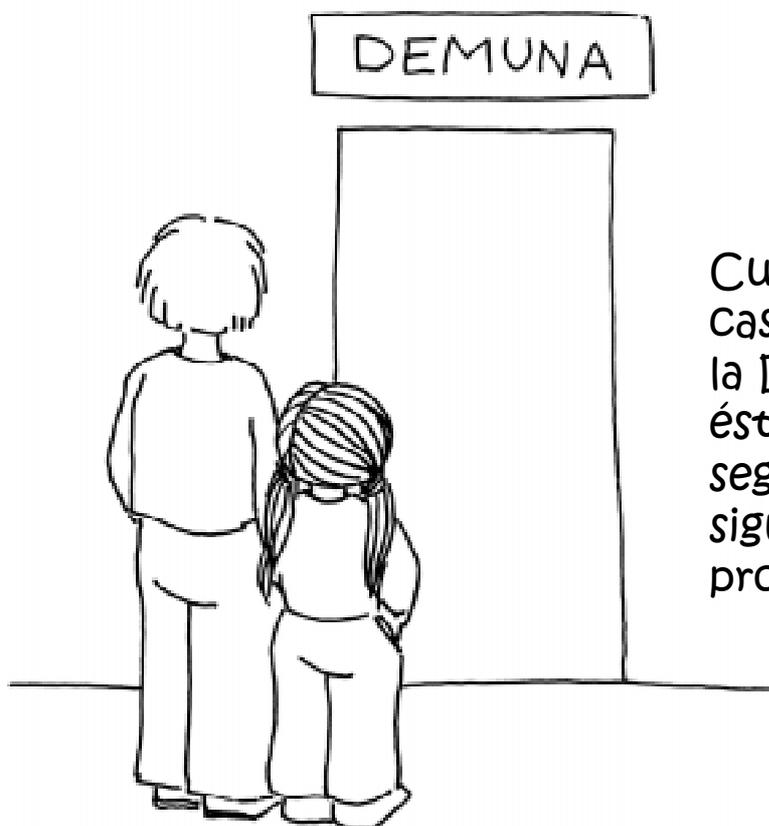
## Cuáles son los requisitos para otorgar la autorización a los y las adolescentes trabajadores del hogar

Son requisitos para otorgar autorización para el trabajo de adolescentes:

- Que el trabajo no perturbe la asistencia regular a la escuela.
- Que el certificado médico acredite la capacidad física, mental y emocional del o la adolescente para realizar las labores (evaluación física y psicológica).
- Que ningún adolescente sea admitido(a) al trabajo sin la debida autorización.

# 2

## ETAPAS A SEGUIR PARA LA ATENCIÓN DE CASOS EN UNA DEMUNA



Cuando un caso ingresa a la DEMUNA, éste deberá seguir el siguiente proceso:

## 1. Recepción

Es la etapa en donde la defensora o el defensor toma conocimiento del caso. El usuario o usuaria puede presentar su caso en forma verbal o escrita. Este caso puede ser presentado por la persona involucrada, un familiar o una tercera persona.

Es en esta etapa donde el defensor o defensora realiza las entrevistas a las partes involucradas en el caso. Se puede completar la información con la verificación del caso o de la solicitud a otros especialistas para su evaluación.



## 2. Calificación

Consiste en evaluar el caso recepcionado para decidir la acción a seguir.

### a) Registro del caso

Se llena la ficha de atención de casos, que obligatoriamente forma parte del expediente. Es importante tener presente que para cada caso se cuenta un expediente y es de carácter **CONFIDENCIAL**.

Las partes sólo tienen acceso a las actas que contengan sus acuerdos o compromisos.

## b) Invitación al empleador o empleadora

Se invita al empleador o empleadora a una entrevista o audiencia. Durante ésta, se debe utilizar la ficha correspondiente

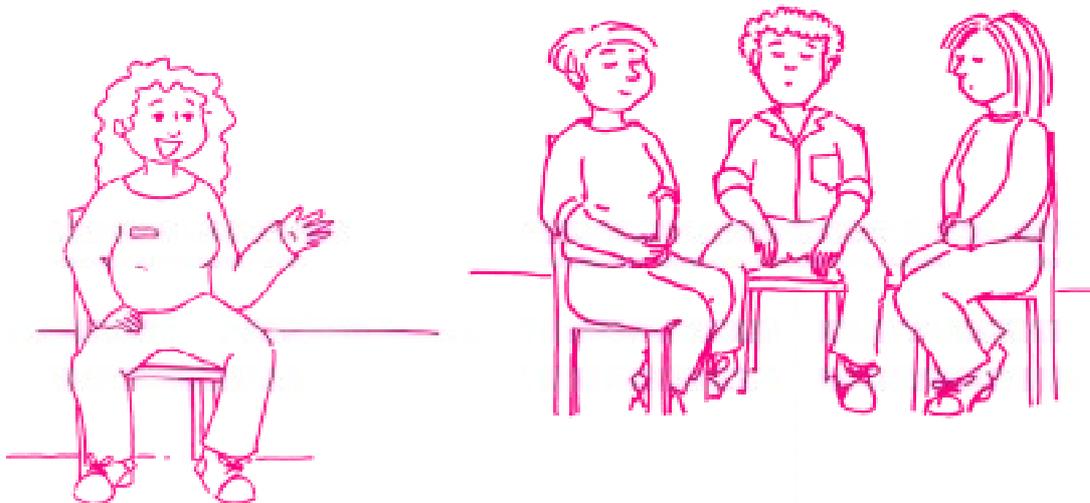
## c) Derivación

El caso se debe derivar si:

- Constituye falta o delito.
- Si hubiese investigación policial o proceso judicial.
- Si no se puede brindar atención especializada.
- Si realizada la audiencia, no se lograra acuerdo alguno.



Si se ha determinado la realización de una audiencia orientada a la conciliación, se debe tener presente que ésta se da cuando las partes asumen obligaciones y compromisos, garantizando con ellos el cumplimiento de los derechos del o la adolescente. La audiencia debería concluir con la firma del acta. En el caso que se trate del respeto a un derecho incumplido de parte de la empleadora, se firmará un acta de compromiso por parte del empleador o la empleadora.



## 4. Seguimiento

Consiste en verificar el cumplimiento de lo acordado. Se recomienda detallarlo en el acta. Lo puede ejecutar la defensoría, los promotores defensores o las instituciones organizadas en una red de servicios de protección y vigilancia.

### IMPORTANTE

Sólo la DEMUNA acreditada por el MIMDES puede otorgar actas con título de ejecución. Para ello la DEMUNA estará registrada y el conciliador defensor deberá tener autorización como conciliador extrajudicial y conciliador en familia.

## PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ADOLESCENTES QUE TRABAJAN EN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN HOGARES DE TERCEROS

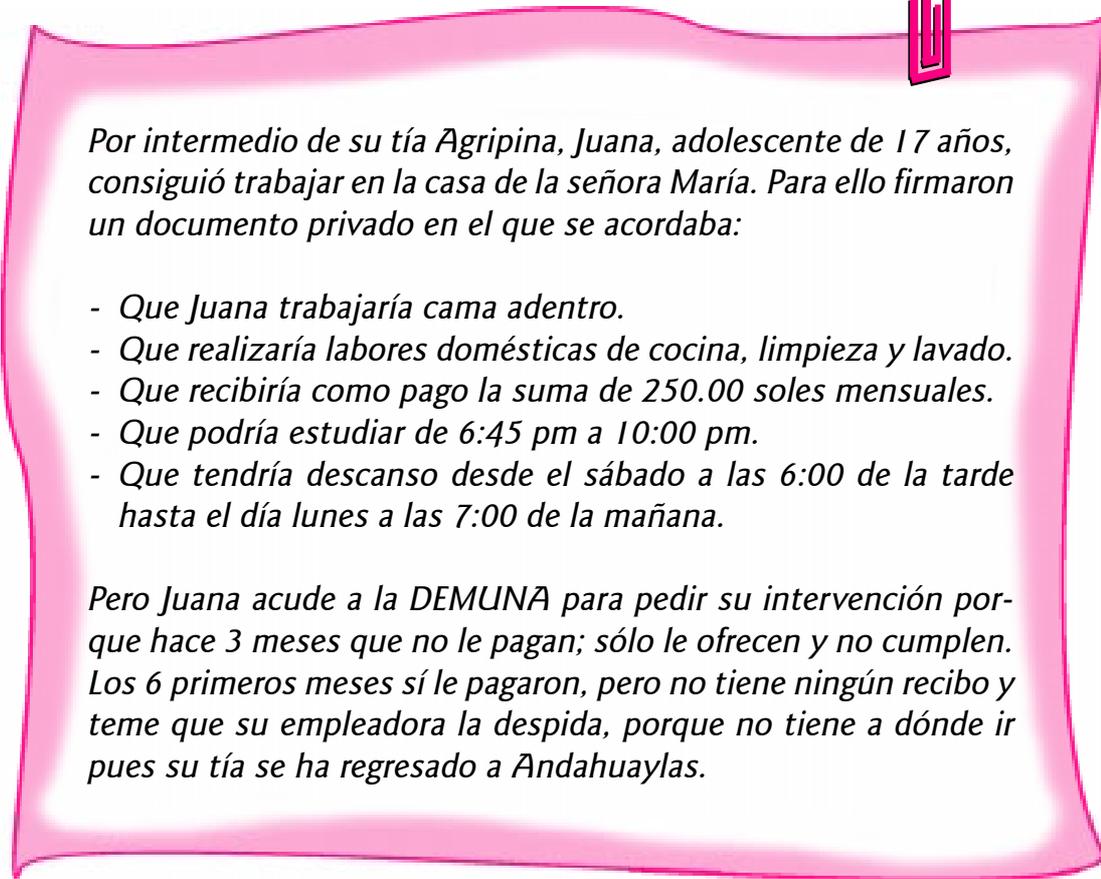


En esta parte de la guía se presentarán algunos de los casos más comunes que las DEMUNAS han atendido con relación al trabajo doméstico, así como los criterios y procedimientos aplicados en la intervención del caso.

Materias atendidas:

- 3.1 Falta de pago.
- 3.2 Incumplimiento de los acuerdos del contrato.
- 3.3 Inasistencia a la escuela.
- 3.4 Incumplimiento de su derecho al descanso.
- 3.5 Incumplimiento a la atención en salud.
- 3.6 Incumplimiento de su jornada laboral.
- 3.7 Maltrato.

### 3.1 FALTA DE PAGO



*Por intermedio de su tía Agripina, Juana, adolescente de 17 años, consiguió trabajar en la casa de la señora María. Para ello firmaron un documento privado en el que se acordaba:*

- *Que Juana trabajaría cama adentro.*
- *Que realizaría labores domésticas de cocina, limpieza y lavado.*
- *Que recibiría como pago la suma de 250.00 soles mensuales.*
- *Que podría estudiar de 6:45 pm a 10:00 pm.*
- *Que tendría descanso desde el sábado a las 6:00 de la tarde hasta el día lunes a las 7:00 de la mañana.*

*Pero Juana acude a la DEMUNA para pedir su intervención porque hace 3 meses que no le pagan; sólo le ofrecen y no cumplen. Los 6 primeros meses sí le pagaron, pero no tiene ningún recibo y teme que su empleadora la despidiera, porque no tiene a dónde ir pues su tía se ha regresado a Andahuaylas.*

### **a) Base legal**

- La Ley 27986 «Ley de las Trabajadoras del Hogar y su Reglamento».
- La Ley 27337 «Nuevo Código de los Niños y Adolescentes» (Artículo 59°).

### **b) ¿Quiénes pueden solicitar la intervención?**

- Los y las adolescentes trabajadoras(es).
- Los familiares de adolescentes trabajadoras(es).
- Los vecinos o amigos.
- Los profesores.
- Los defensores y promotores de las Defensorías.

### **c) Criterios a tener en cuenta**

- Al momento de la entrevista con la empleadora se deberá procurar un diálogo y no tomarlo como una denuncia.
- Existe un documento privado con los términos de la labor a realizar por Juana y de sus beneficios (remuneración, estudios, descanso). Si no existiera un contrato o documento escrito, lo primero que habría que lograr en la entrevista con la empleadora es que ella reconozca que el o la adolescente labora o laboró con ella.
- Antes de la entrevista se debe verificar con los vecinos del lugar si Juana trabaja efectivamente donde indica. Es necesario obtener los datos exactos de las personas que dan la información, ya que se les podría citar como testigos en el hipotético caso de que se inicie un proceso judicial.
- De ser posible, conseguir los datos de los padres de Juana. Es necesario precisar que, para que un adolescente resida en un lugar diferente al de sus padres debe contar con la autorización de por lo menos uno de ellos o de su apoderado.

- Registrar a Juana en el Registro del Adolescente Trabajador. Se le debe inscribir inmediatamente. En el caso de Juana se supone que está estudiando, requisito indispensable para regularizar su registro. Asimismo, previa coordinación con el establecimiento de salud que corresponda, deberá realizarse una evaluación médica a la adolescente para acreditar su capacidad física, mental y emocional para el trabajo (evaluación física y psicológica).

#### **d) El resultado de la audiencia con la empleadora y Juana**

Puede ser:

1. Lograr la aceptación de la empleadora con respecto a la deuda por falta de pago de la remuneración de Juana, en ese caso se elabora un acta de compromiso que contenga lo siguiente:
  - Reconocimiento voluntario y expreso del monto y concepto de la deuda.
  - Forma de pago de la deuda.
2. No lograr el reconocimiento de la deuda. La DEMUNA deberá remitir un oficio al Fiscal de Familia para que tome conocimiento y actúe de acuerdo a sus funciones (Artículo 138º del CNA). El oficio deberá detallar la situación de Juana.
3. Como es de suponer, la empleadora puede impedir que Juana regrese a la casa donde trabaja, por lo que la DEMUNA debe contar con una relación de albergues y coordinará con alguno de éstos para acoger a Juana, mientras se ubica a la tía o a sus padres. Se recomienda que la DEMUNA cuente con un directorio de DEMUNAS a nivel nacional.
4. En el caso que la empleadora saque de su casa a Juana, el personal de la DEMUNA debe acompañar a la adolescente a la comisaría del sector para que se realice la constatación correspondiente. Este documento se debe adjuntar al oficio a remitir al Fiscal de Familia.

### 3.2 INCUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS DEL CONTRATO



*Medalith, adolescente de 16 años, trabaja en casa de la señora Betzabé, desde hace dos años atrás. Le pidieron que los días miércoles de 3 a 5 de la tarde fuera a la casa de la mamá de la empleadora a lavar la ropa, a cambio de lo cual recibiría una propina. Acude a la Defensoría para reclamar que hace dos meses no le cumplen con ese pago. Juana no tiene ningún documento escrito y su empleadora le ha amenazado con echarla de la casa si le sigue reclamando.*

#### a) Base legal

- La Ley 27986 «Ley de las Trabajadoras del Hogar y su Reglamento».
- La Ley 27337 «Nuevo Código de los Niños y Adolescentes» (Artículo 59, Artículo 63).

#### b) ¿Quiénes pueden solicitar la intervención?

- Adolescentes trabajadoras(es).
- Familiares.
- Vecinos o amigos.
- Profesores.
- Defensor de la Defensoría.

#### c) Criterios a tener en cuenta

- Es necesario realizar una visita de verificación y entrevistar a los vecinos para establecer que Medalith efectivamente traba-

ja en la casa de la señora Betzabé y además verificar si continúa lavando ropa en la casa de la mamá de la empleadora.

- Medalith ha estado recibiendo de parte de la mamá de la empleadora una propina como reconocimiento a su trabajo extra (lavado de la ropa). Sin embargo desde hace dos meses ha dejado de pagarle. Aunque esta labor la ejecuta en el horario que trabaja para la señora Betzabé, el acuerdo y la propina que recibió la hace acreedora a que continúe recibiendo dicho pago. Para tal efecto, el defensor o defensora exhortará a la empleadora sobre lo importante que es cumplir con los compromisos adquiridos como un reconocimiento al trabajo extra realizado.
- Registrar a Medalith en el Registro del Adolescente Trabajador. En este caso es necesario saber si la adolescente está acudiendo al colegio. Asimismo, previa coordinación con el establecimiento de salud que corresponda, deberá realizarse una evaluación médica a la adolescente para acreditar su capacidad física, mental y emocional para el trabajo (evaluación física y psicológica).

#### **d) El resultado de la audiencia con la empleadora y Medalith**

Puede ser:

1. Lograr la aceptación de la empleadora con respecto a la deuda pendiente. En ese caso se debe elaborar un acta de compromiso de la empleadora que contenga lo siguiente:
  - Reconocimiento voluntario y expreso del monto y concepto de la deuda.
  - Forma de pago de la deuda.
2. No lograr el reconocimiento de la deuda y acordar que no realizará más el lavado de ropa en la casa de la madre de la empleadora.

Si la empleadora se negara a pagarle y además quisiera que siga lavando la ropa, como parte de su trabajo, aduciendo que está dentro de su horario laboral, se sugiere que el defensor o defensora haga notar que éste es un

trabajo extra para la adolescente y que debe reconocérselo. Si la empleadora se negara, se evaluará si es conveniente enviar un informe al Fiscal de Familia sobre el incumplimiento del pago.

3. Como es de suponer, la empleadora puede impedir que Medalith regrese a la casa donde trabaja, por lo que la DEMUNA debe contar con una relación de albergues y coordinará con alguno de éstos para acoger a Medalith, mientras se ubica a la tía o a sus padres. Se recomienda que la DEMUNA cuente con un directorio de DEMUNAS a nivel nacional.
4. En el caso que la empleadora saque de su casa a Medalith, personal de la DEMUNA debe acompañar a la adolescente a la comisaría del sector para que se realice la constatación correspondiente. En este caso se deberá oficiar al Fiscal de Familia informándole de la situación de la adolescente para que actúe de acuerdo a sus atribuciones.

### 3.3. INASISTENCIA A LA ESCUELA

*Edith, adolescente de 15 años, trabaja en casa de la familia Galván, con el permiso de sus padres. La empleadora se comprometió a darle facilidades para que continúe sus estudios, ella cursa el primero de secundaria. Su tío Claudio fue a visitarle al colegio y la profesora le informó que su sobrina no asiste desde hace 2 meses. Él acude a la DEMUNA para denunciar que en el colegio donde estudia su sobrina, le han informado que ella no asiste y que tiene notas muy bajas, pudiendo perder el año escolar. La sobrina no dice nada porque tiene miedo que la empleadora la despida y que sus padres se enojen con ella.*

### **a) Base legal**

- El Nuevo Código de los Niños y Adolescentes (Artículo 63).
- Directiva 021 y 027 del VMGP.

### **b) ¿Quiénes pueden solicitar la intervención**

- Adolescentes trabajadoras(es).
- Familiares.
- Vecinos o amigos.
- Profesores.
- Defensor de la Defensoría.

### **c) Criterios a tener en cuenta**

- Se debe tomar contacto con los padres de Edith para informarles sobre su situación en la escuela. Es necesario comprometerlos para que ellos visiten a la empleadora, informen de los motivos por los que la empleadora no la deja asistir a la escuela y le exijan que cumpla con el derecho a la educación de su hija.
- Se debe coordinar con el director del colegio donde estudia Edith, para que emita el informe sobre el rendimiento escolar y la asistencia, y para que la adolescente tenga la oportunidad de regularizar sus estudios con la finalidad de evitar que pierda el año escolar (Artículo 18º del CNA).
- Debe verificarse la existencia de la relación laboral entre la empleadora y la adolescente, a través de las entrevistas con los vecinos, y en el caso particular de Edith, a través de los informes del colegio donde ella estudia.
- En la entrevista con la adolescente se debe establecer cuáles son los motivos por los que tiene notas muy bajas en el colegio y por los que no asiste.

- Como el derecho a la educación es un derecho universalmente reconocido, se debe exhortar a la empleadora a respetarlo.

#### **d) El resultado de la audiencia con la empleadora y Edith**

Puede ser:

1. La empleadora reconoce el derecho de Edith a educarse por lo que se suscribe un acta de compromiso que establece el horario para la asistencia al colegio así como para las labores escolares. Asimismo, se debe sensibilizar a los padres sobre la importancia de la educación en el desarrollo de su hija, para que ellos se mantengan en comunicación permanente con ella y puedan hacer el seguimiento a sus estudios.
2. La empleadora no reconoce el derecho de estudiar de la adolescente. Por tanto habrá que buscar nuevas opciones de trabajo para Edith donde la empleadora respete el derecho a la educación de la adolescente. Mientras tanto se coordina con sus padres para que la acojan en su casa o se conversa con el tío para que la familia albergue a la adolescente.
3. En el caso que la empleadora no quiera continuar los vínculos laborales con Edith, personal de la DEMUNA debe acompañar a la adolescente a la comisaría del sector para que se realice la constatación correspondiente. El acta policial se debe adjuntar al oficio dirigido a la Fiscalía de Familia para el reconocimiento del pago de sus beneficios sociales.

### **3.4 INCUMPLIMIENTO DE SU DERECHO AL DESCANSO**

*Sonia, adolescente de 15 años, trabaja en casa de la señora Esther desde hace 2 años y no tiene contrato. Al solicitar vacaciones, la empleadora se molesta y le dice que con las propinas que le da de vez en cuando, ya le ha pagado sus vacaciones y que si quiere puede quejarse donde quiera. Sonia le cuenta esto a su amiga Jessica, quien decide acudir a la DEMUNA.*

### **a) Base legal**

- Ley 27337 «El Nuevo Código de los Niños y Adolescentes».
- Ley 27986 «Ley de las Trabajadoras del Hogar y su Reglamento». (Artículos 10, 11 y 12).

### **b) ¿Quiénes pueden solicitar la intervención?**

- Adolescentes trabajadoras(es).
- Familiares.
- Vecinos o amigos.
- Profesores.
- Defensor de la Defensoría.

### **c) Criterios a tener en cuenta**

- En este caso como no es la misma perjudicada la que hace la denuncia, se debe tener una entrevista con Sonia para informarle sobre sus derechos laborales y para conocer al detalle su situación de trabajadora del hogar.
- Antes de la entrevista con la empleadora se debe verificar con los vecinos del lugar si Sonia trabaja efectivamente donde indica, además de confirmar la antigüedad en el trabajo. Es necesario obtener los datos exactos de las personas que dan la información, ya que se les podría citar como testigos en el hipotético caso de que se inicie un proceso judicial.
- Se debe tener presente que los trabajadores del hogar tienen los siguientes derechos:
  - Gozan de descanso remunerado los días feriados (señalados para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada).

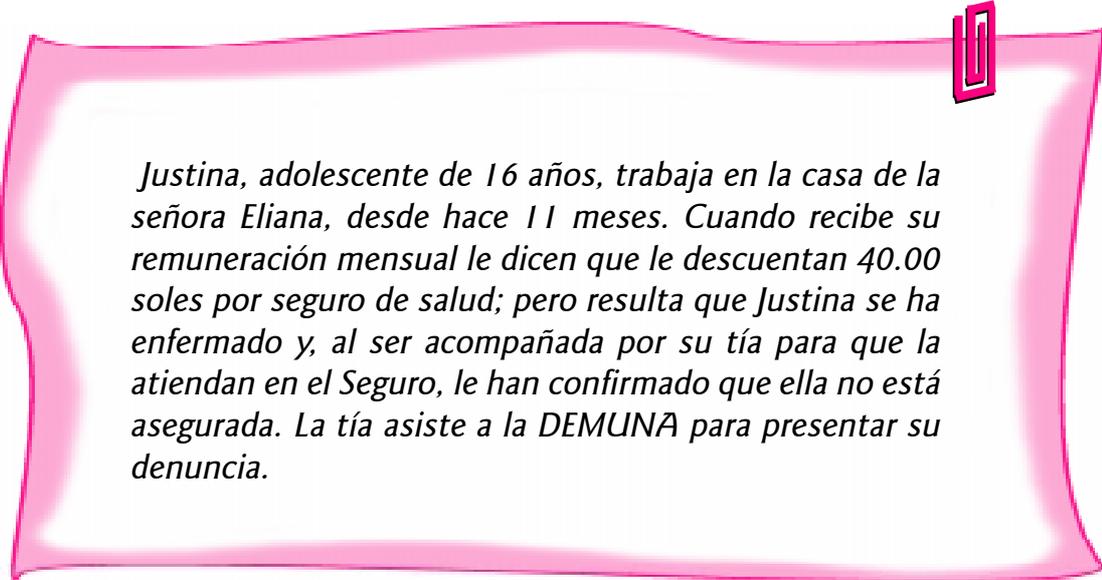
- Previo acuerdo, se puede compensar el día de descanso trabajado mediante el pago de una sobretasa equivalente del 50% de remuneración adicional a la remuneración de un día. Es decir que el día de descanso trabajado equivale a la mitad del pago que percibiría en un día normal.
- Tienen derecho a veinticuatro horas continuas de descanso a la semana y vacaciones anuales de quince días luego de un año continuo de servicio.
- Tienen derecho a una gratificación por fiestas patrias y otra por navidad, que deben ser abonados en la primera quincena de julio y diciembre respectivamente, por el 50% de la remuneración mensual.

#### **d) El resultado de la audiencia con la empleadora y Sonia**

Puede ser:

1. La empleadora reconoce el derecho a las vacaciones de Sonia y en el acta de compromiso se obliga a respetar este derecho otorgándole las vacaciones correspondientes (es preferible que las vacaciones coincidan con las vacaciones escolares).
2. La empleadora no reconoce el derecho a las vacaciones. En esta situación, la DEMUNA debe remitir un oficio al Fiscal de Familia para que actúe de acuerdo a sus atribuciones, informándole sobre la situación de Sonia.
3. Como es de suponer, la empleadora puede impedir que Sonia regrese a la casa, por lo que la DEMUNA debe contar con una relación de albergues y coordinará con alguno de éstos para acoger a Sonia, mientras se ubica a los padres o a su apoderado. Se recomienda que la DEMUNA cuente con un directorio de DEMUNAS a nivel nacional.
4. En el caso que la empleadora expulse de su casa a Sonia, personal de la DEMUNA debe acompañar a la adolescente a la comisaría del sector para que se realice la constatación correspondiente. El acta policial se debe adjuntar al oficio dirigido a la Fiscalía de Familia.

### 3.5 INCUMPLIMIENTO A LA ATENCIÓN DE SU SALUD



*Justina, adolescente de 16 años, trabaja en la casa de la señora Eliana, desde hace 11 meses. Cuando recibe su remuneración mensual le dicen que le descuentan 40.00 soles por seguro de salud; pero resulta que Justina se ha enfermado y, al ser acompañada por su tía para que la atiendan en el Seguro, le han confirmado que ella no está asegurada. La tía asiste a la DEMUNA para presentar su denuncia.*

#### **a) Base legal:**

- Artículo 10º del D.S. N° 015-2003-TR (Artículo 64º) .
- Ley 27337 «Nuevo Código de los Niños y Adolescentes».

#### **b) ¿Quiénes pueden solicitar la intervención?**

- Adolescentes trabajadoras(es).
- Familiares.
- Vecinos o amigos.
- Profesores.
- Defensor de la Defensoría.

#### **c) Criterios a tener en cuenta**

- Antes de la entrevista con la empleadora se debe verificar con los vecinos del lugar si Justina trabaja efectivamente donde

indica su tía, además de confirmar la antigüedad en el trabajo. Es necesario obtener los datos exactos de las personas que dan la información, ya que se les podría citar como testigos en el hipotético caso de que se inicie un proceso judicial.

- Los adolescentes trabajadores domésticos tienen derecho a exámenes médicos periódicos gratuitos, a cargo del sector salud (Artículo 55° del CNA). También existe la posibilidad de afiliarlos al sistema integral de salud.
- En el caso de Justina, los S/.40.00 que durante once meses le han sido descontados, deberán ser devueltos por la empleadora, procediéndose para estos efectos como en el caso N° 1 (reconocimiento de deuda y forma de pago).

### **c) El resultado de la audiencia con la empleadora y Justina**

Puede ser:

1. La empleadora reconoce su incumplimiento con respecto al pago del seguro de salud de Justina y se elabora un acta de compromiso que incluya:
  - Devolverle el dinero (los 11 meses que le ha descontado: S/484.00).
  - Inscribirla en el Seguro de Salud.
  - Asumir los gastos de atención y tratamiento de la enfermedad actual de Justina.
2. La empleadora no reconoce su falta. En esta situación, la DEMUNA debe remitir un oficio al Fiscal de Familia para que actúe de acuerdo a sus atribuciones, informándole sobre la situación de Justina. Asimismo, se debe coordinar con el establecimiento de salud más cercano para la correspondiente atención de la adolescente.
3. Como es de suponer, la empleadora puede ya no continuar la relación laboral con Justina, por lo que la DEMUNA debe contar con una relación de albergues y coordinará con alguno de éstos para acoger a Justina, mientras se ubica a los padres o a su apoderado. Se recomienda que la DEMUNA cuente con un directorio de DEMUNAS a nivel nacional.

4. En el caso que la empleadora retire de su casa a Justina, personal de la DEMUNA debe acompañar a la adolescente a la comisaría del sector para que se realice la constatación correspondiente. El acta policial se debe adjuntar al oficio dirigido a la Fiscalía de Familia.

### 3.6 INCUMPLIMIENTO DE SU JORNADA LABORAL



*Ruth, adolescente de 16 años, trabaja en la casa de la señora Rosario. Según su contrato, sólo debe trabajar hasta la 6 de la tarde, porque a partir de esta hora se dedica a estudiar un curso de enfermería técnica. Sin embargo, la empleadora le dice que tiene que dejar dormida a la niña que cuida, lo cual no le permite llegar todos los días a la hora y por tanto ha decidido dejar de estudiar. Su tía se ha enterado de esta situación y ha ido a la DEMUNA para que intervenga.*

#### a) Base legal:

- Ley 27986 «Ley de las Trabajadoras del Hogar» y su Reglamento Artículos 15 y 16.

#### b) ¿Quiénes pueden solicitar la intervención?

- Adolescentes trabajadoras(es).
- Familiares.
- Vecinos o amigos.
- Profesores.
- Defensor de la Defensoría.

### **c) Criterios a tener en cuenta**

- En este caso, como no es la misma perjudicada la que hace la denuncia, se debe tener una entrevista con Ruth para que explique las condiciones en que desempeña su labor como trabajadora del hogar.
- Antes de la entrevista con la empleadora, se debe verificar con los vecinos del lugar si Ruth trabaja efectivamente donde indica, además de confirmar la antigüedad en el trabajo. Es necesario obtener los datos exactos de las personas que dan la información, ya que se les podría citar como testigos en el hipotético caso de que se inicie un proceso judicial.
- Verificar la existencia del contrato, documento que debe haber sido suscrito por alguno de los padres o del apoderado, así como por la empleadora.
- Tomar contacto con la tía de Ruth y conversar con la empleadora o apoderado de Ruth para explicarles la importancia de la educación en su desarrollo personal, comprometiéndolos a apoyar a Ruth en su decisión de estudiar después de su horario de trabajo.

### **d) El resultado de la audiencia con la empleadora y Ruth**

Puede ser:

1. La empleadora se compromete a respetar el horario de trabajo de Ruth y su derecho a estudiar, lo que deberá constar en el acta de compromiso.
2. La empleadora no reconoce el horario de trabajo establecido en el contrato ni el derecho de Ruth a estudiar. En esta situación, la DEMUNA debe remitir un oficio al Fiscal de Familia para que actúe de acuerdo a sus atribuciones, informándole sobre la situación de Ruth.
3. Como es de suponer, la empleadora puede impedir que Ruth regrese a su casa, por lo que la DEMUNA debe contar con una relación de albergues y coordinará con alguno de éstos para acoger a Ruth o coordinar con la tía para que la acoja, mientras se ubica a los padres de la adolescente. Se

recomienda que la DEMUNA cuente con un directorio de DEMUNAS a nivel nacional.

4. En el caso que la empleadora retire de su casa a Ruth, personal de la DEMUNA debe acompañar a la adolescente a la comisaría del sector para que se realice la constatación correspondiente. El acta policial se debe adjuntar al oficio dirigido a la Fiscalía de Familia.

### 3.7. MALTRATO



*Lina, adolescente de 16 años, trabaja en la casa de su tía desde hace dos años. La empleadora la hace pasar como su sobrina, sin embargo la familia la discrimina. En la casa la empleadora le grita y le pega cuando se ha roto algún objeto. Acusada e insultada por su supuesta torpeza y no teniendo familiares en Lima a dónde recurrir, soporta el maltrato. Su vecina ha presentado una denuncia a la DEMUNA para que intervenga.*

#### a) Base legal:

- Ley 27337: «Nuevo Código de los Niños y Adolescentes». Artículo 4º, Artículo 25º, Artículo 38º y Artículo 69º.
- Código Penal: Artículos 128º, 125º, 179º, 183º; 170º y siguientes. Artículo 82º inc. 1.13 al 138º.

***Es importante tener presente que maltrato es toda acción u omisión que cause daño en el o la adolescente trabajador(a) y puede ser física, psicológica y sexual.***

## b) ¿Quiénes pueden solicitar la intervención?

- Adolescentes trabajadoras(es).
- Familiares.
- Vecinos o amigos.
- Profesores.
- Defensor de la Defensoría.

## c) Criterios:

- Se debe tener en cuenta que si se trata de una falta o delito, la Defensoría no tiene facultad para conciliar o suscribir actas de compromiso, pues éstas resultan materias no conciliables.
- La DEMUNA debe remitir un oficio al Fiscal de Familia para que realice las investigaciones del caso, acompañando de ser posible el resultado del examen médico. El Fiscal de Familia de acuerdo a sus atribuciones, debe ordenar la evaluación psicológica y demás diligencias que el caso amerite.
- La DEMUNA puede prestar su apoyo coordinando con algún albergue para el internamiento de Lina, por orden del Fiscal. Asimismo, puede realizar las gestiones necesarias para la ubicación de los padres.

● ***La experiencia recomienda que cuando el personal de la Defensoría realice la constatación del maltrato físico, de inmediato debe suscribir un acta, con firma de la agraviada e intervinientes, luego acompañarla con un oficio y acercarse a la PNP o Fiscalía para denunciar. Es recomendable no retirarse hasta que se ingrese el oficio y registre la denuncia. El art. 45 inciso h, nos ampara (Ley 23337 Nuevo Código de los Niños y Adolescentes).***

- Si se perteneciera a una RED o si se trabajase en convenio con un centro de salud, se solicita su colaboración para el examen médico. Las entidades estatales de salud están obligadas a atender estos casos y extender el certificado en forma gratuita.
- En caso de maltrato psicológico, es conveniente derivar el caso al psicólogo o psicóloga de la Defensoría para que emita informe. Si no se contara con una especialista, se deriva al centro de salud más cercano.
- En caso de violación sexual, se debe tener presente que es un delito y por tanto debe ser denunciado a la comisaría o fiscalía. Inclusive si aparece en la entrevista por otro caso, es obligatorio presentar la denuncia.

***Recuerde que el funcionario  
que no da cuenta de un delito  
se convierte en cómplice.***

## Recomendaciones

1.

Siempre es necesario realizar la visita de verificación de la información, que nos permitirá corroborar con los vecinos que el o la adolescente labora como trabajadora del hogar y la antigüedad en su trabajo.

2.

Tener en cuenta que para que los adolescentes residan en un lugar diferente al de sus padres, es necesario contar con la autorización expresa de uno de ellos o de su apoderado.

3.

Debemos ser concientes de las desventajas de los y las adolescentes trabajadores del hogar en relación con sus empleadores, ya que generalmente no cuentan con un contrato que las respalde.

4.

La entrevista con los empleadores se debe manejar como un diálogo y no como una denuncia.

5.

Registrar al o la adolescente en el Registro del Adolescente Trabajador.



6.

Si bien se trata de la vulneración de derechos laborales, regidos por normas especiales, es necesario tener en cuenta que las víctimas de estas transgresiones son menores de edad, por lo tanto es el Fiscal de Familia el que interviene en representación de estos adolescentes, de acuerdo al artículo 138° del CNA que a la letra dice:

*«Artículo 138°.*

*Ámbito.- El Fiscal tiene por función primordial velar por el respeto de los derechos y garantías del niño y del adolescente, promoviendo de oficio o a petición de parte, las acciones legales, judiciales o extrajudiciales correspondientes.»*

7.

La DEMUNA debe contar con un directorio de DEMUNAS a nivel nacional, para facilitar la ubicación de los padres de los y las adolescentes trabajadores del hogar, porque en la mayoría de los casos éstos residen en otros departamentos del país.

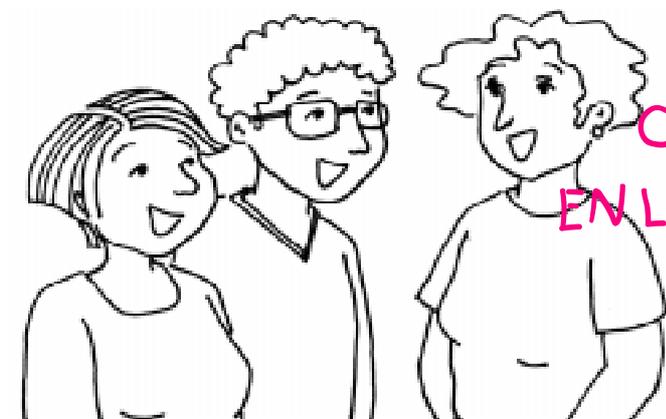
8.

Coordinar con el establecimiento de salud más cercano para establecer el protocolo de atención a los y las adolescentes trabajadores del hogar.

9.

Tener un directorio de las Fiscalías de Familia y del Fiscal de la jurisdicción (nombre completo, teléfonos incluido el celular, dirección de correo electrónico).

# 4



## COLABORADORES EN LA ELABORACIÓN DE LA GUÍA

Nº	Nombre y apellidos	Institución	Cargo
1	Esther Atocha Dulanto	Municipalidad de San Luis	Responsable DEMUNA
2	Viviana Alzamora C.	Municipalidad de Villa María del Triunfo	Responsable Oficina Descentralizada DEMUNA José Galvez
3	Leila García Antezana	Municipalidad de Villa El Salvador	Asesora Legal DEMUNA
4	Tatiana Díaz Vásquez	Municipalidad de Lince	Responsable DEMUNA Lince
5	Miriam Meléndez Lobatón	Municipalidad de Lima	Asistente Social de la DEMUNA
6	Rocío Ruiz Marticorena	Municipalidad de San Borja	Jefe Bienestar Social y Salud
7	Gens Fuenzalida	Municipalidad de Miraflores	Coordinador de Programa
8	Edith Pizarro Holgado	Municipalidad de Comas	Sub-gerente DEMUNA
9	Janet Aldana Boulanger.	Municipalidad de Los Olivos	Jefa DEMUNA
10	Santos Ventura Pajuelo	Municipalidad de Chorrillos	Responsable DEMUNA
11	Carmen Huamalí Rojas	Municipalidad de Independencia	Encargada DEMUNA



## ANEXO 1

### **Conociendo una experiencia de gestión de la libreta del adolescente trabajador de la DEMUNA de Villa El Salvador**

En la Municipalidad de Villa El Salvador se viene realizando el registro y autorización de los y las adolescentes trabajadores desde hace muchos años.

Para evitar que la responsabilidad (en caso de incumplimiento) recaiga sobre la DEMUNA, el empleador(a) firma un acta de compromiso donde se describe los compromisos del empleador y la labor que realizará el o la adolescente.

Actualmente se está formalizando la autorización del registro que la DEMUNA ha venido ejecutando, para lo cual se ha presentado un proyecto de ordenanza a la reunión del concejo para su revisión. Esta ordenanza contempla una multa para aquellos empleadores que se nieguen a pagar el sueldo acordado al adolescente contratado.

La sanción por falta de pago se puede sustentar como una contravención de parte del empleador.

## ANEXO 2

### **Trámite realizado por la DEMUNA de Chorrillos para la gestión de la autorización de la libreta del adolescente trabajador**