

## ALERTA LABORAL

### PUBLICAN REGLAMENTO DE LA LEY N° 31047, LEY DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR

El 17 de abril de 2021, fue publicado el Decreto Supremo N° 009-2021-TR, "Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar".

En el cuadro que reproducimos a continuación podrán encontrar un resumen de las medidas establecidas por el Reglamento:

Materia	Regulación
Contrato de trabajo del hogar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se presume que es un contrato a <b>plazo indeterminado</b> salvo prueba en contrario.</li> <li>Deberá inscribirse en el <b>Registro del Trabajo del Hogar</b>, portal administrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en el plazo de tres (3) días de haberse celebrado. Cualquier modificación o finalización del contrato debe ser registrada a los treinta (30) días de ocurrido el evento.</li> <li>El contrato debe contener, entre otros, información referida a la remuneración, duración, jornada laboral y labores asignadas al trabajador o trabajadora.</li> <li>Se permite la <b>contratación temporal</b> bajo la legislación correspondiente para el sector privado.</li> <li>No cumplir con las obligaciones referidas al contrato de trabajo, será considerado con una infracción grave, pasible de ser sancionada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).</li> </ul>
Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>El empleador se encuentra prohibido de realizar descuentos por concepto de costo o valor de las condiciones de trabajo</b> (alimentación, alojamiento, herramientas para la prestación de trabajo y/o de protección personal).</li> <li>El empleador debe emitir una <b>boleta de pago</b>, la cual deberá ser firmada por ambas partes.</li> <li>Si la persona trabajadora del hogar desea recibir su remuneración mediante <b>transferencia bancaria</b> ello debe constar expresamente en el contrato de trabajo.</li> <li>La <b>demora</b> en el pago de las remuneraciones genera el <b>interés</b> previsto para los adeudos de carácter laboral.</li> <li>No cumplir con las obligaciones referidas al pago de la remuneración, será considerado con una infracción grave, pasible de ser sancionada por SUNAFIL.</li> </ul>
Alojamiento y alimentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las <b>condiciones de alojamiento y alimentación</b> no forman parte de la remuneración pactada para la prestación del servicio, teniendo el empleador de otorgar, como mínimo: (i) una habitación para el uso <b>exclusivo</b>, personal y privado de la persona trabajadora de hogar, la cual deberá encontrarse separada, amoblada, ventilada; y, equipada con un cerrojo cuya llave se entregará a la persona trabajadora del hogar; (ii) acceso a <b>instalaciones sanitarias</b>, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones; (iii) <b>iluminación</b> suficiente en función de las condiciones prevalecientes en el hogar; y, (iv) comidas en <b>calidad y cantidad</b> suficiente.</li> <li>No cumplir con las disposiciones referidas al alojamiento y alimentación constituyen una infracción leve, la cual podrá ser sancionada por SUNAFIL.</li> </ul>
Gratificaciones legales	<ul style="list-style-type: none"> <li>El otorgamiento y cálculo de las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, se rige por las normas laborales del sector privado.</li> </ul>
Compensación por tiempo de servicios (CTS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>El cálculo y depósito de la CTS que debe ser abonada en el mes de <b>mayo y noviembre</b>, se rige por las normas laborales del sector privado.</li> <li>Las liberalidades adicionales que reciba el trabajador o trabajadora del hogar, no deberán ser computadas como base de cálculo para el pago de la CTS.</li> <li>El incumplimiento de las disposiciones en materia de CTS, constituye una infracción leve.</li> </ul>
Jornada de trabajo y descansos remunerados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salvo un acuerdo distinto, la reducción de la jornada no genera una reducción en la remuneración.</li> <li>La persona trabajadora del hogar tienen derecho a un tiempo no menor a cuarenta y cinco (45) minutos de <b>refrigerio</b>, el cual no forma parte de la jornada de trabajo.</li> <li>El trabajo extraordinario es <b>voluntario</b> y remunerado.</li> <li>La persona trabajadora del hogar tiene derecho a, <b>mínimo, veinticuatro (24) horas de descanso corridas a la semana</b>.</li> <li>Las trabajadoras y trabajadores del hogar que residen en el domicilio del empleador, tienen derecho, como mínimo, a <b>doce (12) horas consecutivas de descanso</b> entre cada jornada diaria de trabajo.</li> <li>La persona trabajadora del hogar tiene derecho a treinta días de vacaciones al año.</li> </ul>
Facilidades para la educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>De requerirse, el empleador debe otorgar las <b>facilidades necesarias</b> para que la persona trabajadora del hogar pueda acceder a la educación básica obligatoria (si se trata de licencias, estas se sujetan a compensación), así como facilidades de <b>acceso a internet y otras tecnologías</b>.</li> </ul>
Extinción del vínculo laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se rige por lo dispuesto en el régimen laboral de la actividad privada.</li> </ul>
Relaciones colectivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas trabajadoras del hogar cuentan con derecho a constituir o pertenecer a <b>organizaciones sindicales</b>, resultando de aplicación la regulación contenida en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, su Reglamento y demás normativa sobre la materia.</li> </ul>
Protección de derechos fundamentales	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) tiene la obligación de intervenir frente a cualquier tipo de discriminación denunciada por las personas trabajadoras del hogar.</li> <li>Las trabajadoras del hogar tienen derecho a la licencia por descanso pre y postnatal.</li> <li>Las y los <b>menores de dieciocho (18) años de edad</b>, no pueden laborar como trabajadores y trabajadoras del hogar.</li> <li>Al inicio de la relación, el empleador deberá capacitar a la persona trabajadora del hogar en materia de prevención del trabajo forzoso. Esta capacitación puede realizarse a través de los mecanismos de capacitación implementados por el MTPE.</li> </ul>
Prevención y sanción del hostigamiento sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los empleadores se encuentran en la obligación de observar lo dispuesto en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.</li> <li>La capacitación de prevención del hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, incluye a los miembros de la familia y puede realizarse a través de los mecanismos de capacitación implementados por el MTPE.</li> </ul>
Seguridad social en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>El empleador deberá afiliar a <b>EsSalud</b> a la persona trabajadora del hogar.</li> <li>En aquellos casos en que la persona trabajadora del hogar labore para dos o más personas empleadoras, en un mismo periodo, el aporte a la seguridad social en salud es efectuada por cada una de sus personas empleadoras del hogar.</li> <li>La persona trabajadora del hogar deberá afiliarse a alguno de los sistemas previsionales.</li> </ul>
Seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>La persona trabajadora del hogar debe recibir, por lo menos, una <b>capacitación</b> relacionada a sus funciones.</li> <li>La persona trabajadora del hogar tiene derecho a <b>conocer los riesgos</b> relacionados a su trabajo, así como la protección y prevención aplicable, y no realizar trabajos que pongan en riesgo su salud.</li> </ul>