

Alerta laboral

Aprueban Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar

El 01 de octubre del 2020, se publicó en el diario oficial "El Peruano" la [Ley N° 31047](#) (en adelante, la "Ley"), mediante la cual se regula la relación laboral de las personas que realizan trabajo doméstico; y derogan la Ley N° 27986 - Ley de los trabajadores del hogar, así como sus normas modificatorias, reglamentarias y toda aquella que se oponga a la Ley.

A continuación, detallamos sus principales disposiciones:

Ámbito de aplicación	Toda persona de 18 años en adelante, que realice labores relacionadas al desenvolvimiento de la vida de un hogar y conservación de una casa habitación, con o sin residencia en este, siempre que dichas labores no impliquen negocio o lucro económico directo para el empleador o sus familiares.
Contrato de trabajo	<p>Debe constar por escrito, duplicado y registrado ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo vía web, dentro de los 3 días hábiles de celebrado el contrato, incluyendo como mínimo la información detallada en la Ley.</p> <p>El contrato de trabajo se presume a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario; y en caso de ausencia de este o no haber sido registrado, se presume la existencia de una relación laboral.</p>
Derechos y obligaciones del trabajador del hogar	
Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> No puede ser menor a la Remuneración Mínima Vital (S/ 930.00) por jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales. En caso labore por horas o fracciones de estas, la remuneración será proporcional. Puede cancelarse semanal, quincenal o mensualmente, y en caso de realizarse mediante transferencia bancaria se requiere el consentimiento del trabajador. Las condiciones de trabajo que otorgue el empleador no son consideradas parte de la remuneración.
Beneficios sociales	Tiene derecho a gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, cada una equivalente a una remuneración mensual completa, así como derecho al pago de Compensación por Tiempo de Servicios, cuyo monto es equiparable al régimen laboral de la actividad privada.
Jornada de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> La jornada máxima es de 8 horas diarias y 48 horas semanales. De trabajar a tiempo parcial, le corresponderán los beneficios laborales del régimen privado siempre que el cómputo de la jornada semana laboral entre los días trabajados resulte un promedio no menor de 4 horas diarias. El trabajo en sobretiempo es voluntario y se retribuye conforme a las normas del régimen laboral privado. Cabe precisar que, los periodos en los que el trabajador no disponga libremente de su tiempo por órdenes del empleador son considerados labores en sobretiempo.
Descansos remunerados	<ul style="list-style-type: none"> Tiene derecho al descanso semanal, feriados y 30 días calendario de vacaciones anualmente. El récord de vacaciones trucas se calcula en base a los meses y días laborados. Se considera feriado no laborable remunerado el 30 de marzo de cada año, día de las trabajadoras y trabajadores del hogar.
Relaciones colectivas	Goza del derecho a la libertad sindical, fomento de la negociación colectiva y derecho de huelga.

Protección de la maternidad	Tiene derecho al descanso pre y post natal conforme a las normas del régimen laboral privado, y las demás disposiciones de la materia.
Seguridad Social	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene derecho a ser afiliada/o regular en el Seguro Social de Salud (EsSalud), y asegurado regular obligatorio al sistema de pensiones que elija, ya sea público o privado. • En materia de seguridad y salud en el trabajo se le aplica lo expuesto en el régimen laboral privado.
Hostigamiento sexual	Se aplica lo relativo a las normas de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
Deber de confidencialidad	Deberá guardar confidencialidad sobre los actos o hechos relacionados con la intimidad del hogar en el que trabaja, salvo los casos que afecten su dignidad o la integridad del grupo familiar.
Obligaciones del empleador	
	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar las condiciones de trabajo necesarias a fin de asegurar la dignidad, seguridad y salud en el trabajo, tales como entregar uniformes, herramientas de trabajo, implementos de bioseguridad, alimentación, alojamiento, entre otros. • Otorgar facilidades al trabajador para el acceso a la educación básica obligatoria o formación profesional o técnica. • Realizar el aporte para la cobertura en salud y retener el aporte correspondiente al sistema de pensiones elegido. • Extender una boleta de pago por los servicios prestados, el cual debe ser firmado por ambas partes.
Extinción del vínculo laboral	Respecto al término de la relación laboral, se aplican las normas del régimen laboral privado.
Agencias Privadas de Empleo Doméstico	Se encuentran prohibidas de cobrar o afectar patrimonialmente al trabajador, así como realizar intermediación laboral o tercerización de servicios. Por otro lado, están obligadas a registrarse de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento de la Ley una vez aprobado, y difundir la Ley como requisito obligatorio para su existencia y funcionamiento.
Prohibición de actos discriminatorios	Se prohíbe obligar o establecer como condición laboral: <ul style="list-style-type: none"> • La realización de actos contrarios a los valores y prácticas sociales, culturales, religiosos y espirituales. • El uso de vestimenta o distintivo identificatorio en espacios o establecimientos públicos, así como prohibir el uso de dichas instalaciones al trabajador cuando concurre a estas en cumplimiento de su labor.
Inspección en el centro de trabajo	El inspector podrá ingresar en el día y hora que disponga al domicilio donde labora el trabajador, siempre que cuente con el consentimiento del empleador o con autorización judicial.
Derechos irrenunciables	No se pueden reducir las remuneraciones y otros derechos que hayan sido otorgados al trabajador, a la fecha de la aprobación de la Ley.
Aplicación más favorable	Cabe precisar que la Ley no afecta disposiciones más favorables contenidas en otras normas que sean aplicables al trabajo doméstico.
Continuación del vínculo laboral	En el lapso de adecuación de la Ley, los trabajadores que se encuentren prestando servicios en el rubro doméstico gozarán de la protección legal contra el despido y el hostigamiento laboral.

Derogación de la Ley 27986 - Ley de los trabajadores del hogar

Mediante disposición complementaria de la Ley, se deroga la Ley 27986 - Ley de los trabajadores del hogar, sus normas modificatorias y reglamentarias, así como toda otra norma que se oponga a la Ley.