


ACTUALIZADA  
01/10/2020

**NORMAS LEGALES  
ACTUALIZADAS**



LEY DE LAS  
TRABAJADORAS Y  
TRABAJADORES  
DEL HOGAR  
**Ley N° 31047**

Reglamento de la  
Ley N° 31047  
**D.S. N° 009-2021-TR**

**LEY DE LAS TRABAJADORAS Y  
TRABAJADORES DEL HOGAR****LEY N° 31047**

*(Publicada en el Diario Oficial El Peruano  
el 1 de octubre de 2020)*

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY DE LAS TRABAJADORAS Y  
TRABAJADORES DEL HOGAR****CAPÍTULO I****ASPECTOS GENERALES****Artículo 1. Objeto**

El objeto de la Ley es regular la relación laboral de las personas que realizan trabajo doméstico y se denominan trabajadoras y trabajadores del hogar.

**Artículo 2. Finalidad de la Ley**

La finalidad de la Ley es prevenir y eliminar toda forma de discriminación en las condiciones de trabajo y empleo de quienes realizan trabajo doméstico, garantizar sus derechos fundamentales, así como reconocer su significativa contribución al desarrollo social y económico del país.

**Artículo 3. Ámbito de aplicación**

El ámbito de aplicación de la presente norma está referido a aquellas personas que realicen labores propias del desenvolvimiento de la vida de un hogar y conservación de una casa habitación, siempre que no importen negocio o lucro económico directo para la persona empleadora o sus familiares. Dichas labores incluyen tareas domésticas, tales como la limpieza, cocina, ayudante de cocina, lavado, planchado, asistencia, mantenimiento, cuidado de niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas enfermas, personas con discapacidad u otras personas dependientes del hogar, cuidado de mascotas domésticas, cuidado del hogar, entre otras.

**Artículo 4. Forma de prestación del trabajo doméstico**

Están comprendidos en la presente ley quienes realizan trabajo doméstico a tiempo completo o por horas.

El trabajo doméstico puede realizarse con residencia en el hogar o sin residencia en este, según acuerdo entre la persona trabajadora del hogar y la parte empleadora. La adopción de dichas modalidades debe constar por escrito en el contrato de trabajo.

**CAPÍTULO II****EL CONTRATO DE TRABAJO DOMÉSTICO****Artículo 5. Celebración del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo doméstico se presume que es a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

El trabajo por horas contempla los derechos y beneficios reconocidos en la presente ley, en cuanto sea aplicable.

El contrato de trabajo doméstico se celebra por escrito, por duplicado y lo registra el empleador en el aplicativo web que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo no mayor de 3 días hábiles de celebrado, y debe contener como mínimo:

- a) Los nombres y apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio del empleador y trabajador.
- b) La especificación del trabajo doméstico contratado y del lugar o lugares de su prestación; así como los antecedentes del período total laborado de forma previa a su celebración, por escrito.
- c) La descripción de las condiciones de entrega de alimentos, uniforme o de alojamiento cuando corresponda.
- d) La fecha de inicio del contrato y la forma de prestación del trabajo.
- e) El monto, la oportunidad y el medio de pago de la remuneración, y demás conceptos.
- f) La jornada y el horario de trabajo.
- g) El día acordado como descanso semanal.
- h) La precisión sobre facilidades para acceder a la educación básica obligatoria o a la educación superior, formación técnica o profesional, según corresponda.
- i) Los beneficios otorgados por seguridad social como prestaciones sanitarias, económicas y sociales.
- j) Los demás que establezca el reglamento de la presente ley.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba, publica y difunde un modelo referencial de contrato de trabajo doméstico que contemple, como mínimo, los puntos detallados en el presente artículo.

En ausencia del contrato de trabajo doméstico escrito o de su registro en el aplicativo web, por aplicación del principio de primacía de la realidad se presume la existencia de la relación laboral.

**CAPÍTULO III****REMUNERACIÓN Y OTROS BENEFICIOS****Artículo 6. Remuneración y condiciones de trabajo**

El monto de la remuneración de la persona trabajadora del hogar será establecido por acuerdo libre de las partes, pero no podrá ser inferior a la remuneración mínima vital (RMV) por jornada completa de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

La persona trabajadora del hogar que labore, por horas o fracción de estas, recibirá una remuneración proporcional. El pago por estas labores tendrá como unidad dineraria mínima la remuneración mínima vital.

El sobretiempo en el trabajo doméstico es voluntario y se remunera de acuerdo con las reglas establecidas para el régimen laboral general de la actividad privada.

Las condiciones de trabajo que debe otorgar el empleador aseguran la dignidad y adecuada observancia de la seguridad y salud en el trabajo, la entrega de uniformes, equipos de protección, instrumentos o herramientas para la prestación del trabajo. También, tendrán derecho a que se les otorgue los implementos de bioseguridad y artículos de desinfección que necesite para su protección personal, garantizando la salud ante un posible contagio contra el COVID-19 o enfermedades infectocontagiosas similares, sean o no pandémicas.

La parte empleadora se encuentra obligada a proporcionar alimentación, desayuno, almuerzo y cena, y alojamiento adecuado a su nivel socioeconómico, de modo que asegure la dignidad de la persona trabajadora del hogar.

Todas las condiciones de trabajo descritas previamente no forman parte de la remuneración.

#### **Artículo 7. Edad mínima para el trabajo del hogar**

La edad mínima para realizar el trabajo del hogar es de dieciocho (18) años.

#### **Artículo 8. Pago de la remuneración**

La remuneración puede pagarse en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a lo establecido por ambas partes. El pago por transferencia bancaria requiere el consentimiento de la persona trabajadora del hogar.

El empleador está obligado a extender una boleta de pago que es firmada por ambas partes en dos ejemplares, las cuales se entregan al trabajador o trabajadora y a la parte empleadora. Esta boleta sirve como prueba del cumplimiento de la remuneración y debe contener los aportes y descuentos que se apliquen.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba, publica y difunde un formato referencial de boleta de pago con la información mínima que debe contener.

#### **Artículo 9. Gratificaciones y compensación por tiempo de servicios**

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad, siendo cada una equivalente al monto total de la remuneración mensual.

Las gratificaciones son abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a compensación por tiempo de servicios, tomando en cuenta el carácter especial de este régimen laboral, siendo aplicables las disposiciones más beneficiosas de la legislación

de la materia a fin de obtener una equiparable al marco general.

## **CAPÍTULO IV**

### **JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS**

#### **Artículo 10. Jornada de trabajo**

La jornada ordinaria máxima de trabajo es de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Se puede reducir por acuerdo entre las partes, por convenio colectivo o por la ley. Todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria se remunera extraordinariamente.

Las trabajadoras del hogar contratadas a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales que otorga el régimen laboral de la actividad privada, siempre que el cómputo de la jornada de la semana laboral dividida entre los días trabajados resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

Los períodos durante los cuales la trabajadora o el trabajador no dispone libremente de su tiempo por permanecer en el hogar o centro de trabajo a órdenes del empleador son considerados horas de trabajo extraordinario.

El trabajo extraordinario es voluntario y se paga de acuerdo con las reglas establecidas para el régimen laboral general de la actividad privada.

#### **Artículo 11. Descansos remunerados**

Los descansos remunerados semanales, feriados y vacacionales se rigen por el régimen laboral general de la actividad privada. Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de treinta (30) días calendario luego de un año continuo de servicios. El récord trunco se compensa a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubieren laborado, respectivamente.

Para las personas trabajadoras del hogar que presten servicios con residencia en el domicilio de la persona empleadora, los períodos durante los cuales no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar son considerados como horas de trabajo.

También se considera feriado no laborable remunerado el 30 de marzo de cada año, Día de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.

#### **Artículo 12. Derecho a la educación**

El empleador debe brindar las facilidades al trabajador del hogar para que la jornada de trabajo doméstico permita su acceso a la educación básica obligatoria o a la formación profesional o técnica, según corresponda.

## **CAPÍTULO V**

### **EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL**

#### **Artículo 13. Extinción del vínculo de trabajo**

La extinción del vínculo laboral se rige por las normas del régimen general de la actividad privada en lo que sea aplicable.

El trabajador del hogar puede renunciar al empleo otorgando al empleador un preaviso de treinta (30) días calendario de anticipación. El empleador puede exonerar de este plazo por iniciativa propia o a pedido del trabajador. La exoneración también opera si la solicitud no es respondida por escrito dentro del tercer día de presentada.

El régimen de despido se regula por las causales establecidas en el artículo 22 y siguientes del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR.

## CAPÍTULO VI

### AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO DOMÉSTICO

#### Artículo 14. Objeto de las agencias de empleo doméstico

Las agencias de empleo tienen como objetivo, únicamente, la contratación de personas trabajadoras del hogar a cambio de una retribución pagada por la persona empleadora del hogar. Las agencias de empleo están prohibidas de cobrar o afectar patrimonialmente a la persona trabajadora del hogar.

Asimismo, prohíbese que las agencias de empleo o cualquier otro tipo de empresa realice intermediación laboral o tercerización de servicios respecto del trabajo del hogar remunerado.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene la obligación de controlar y hacer seguimiento a las agencias de empleo, debiendo exigir su registro obligatorio de acuerdo a lo establecido por normas de la materia, así como emitir las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento y prevenir supuestos de explotación o trata laboral.

Las agencias de empleo están obligadas a difundir la presente ley y participar activamente en su implementación, siendo un requisito obligatorio para su existencia y funcionamiento.

El reglamento establece las disposiciones aplicables que deben cumplir las agencias de empleo para la persona trabajadora, así como sus obligaciones y sanciones.

## CAPÍTULO VII

### RELACIONES COLECTIVAS

#### Artículo 15. Derechos colectivos

Las personas trabajadoras del hogar y sus empleadores gozan de los derechos colectivos previstos en la Constitución Política del Perú y las normas internacionales incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico. Se les garantiza la libertad sindical, el fomento de la negociación colectiva y el respeto del derecho de huelga. Son de aplicación supletoria las normas contenidas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, conforme a su Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR y sus respectivas modificaciones.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementa medidas de promoción y fomento de la libertad sindical, implementa un registro de

empleadores y de las personas que realizan trabajo doméstico.

## CAPÍTULO VIII

### PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

#### Artículo 16. Prohibición de actos discriminatorios

Prohíbese todo acto de discriminación contra las personas que realizan trabajo doméstico, así como todo tratamiento vejatorio de obra o palabra que afecte la dignidad de la persona trabajadora del hogar.

Incurre en acto de discriminación el empleador que obligue, o establezca como condición, al trabajador del hogar, realizar actos contrarios a los valores y prácticas sociales, culturales, religiosos y espirituales de sus pueblos, así como a usar uniformes, mandiles, delantales o cualquier otra vestimenta o distintivo identificatorio en espacios o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros similares.

Cuando la persona trabajadora del hogar desempeñe sus labores en área distinta al hogar, deberá gozar de idénticas condiciones de trato que las dispensadas a las otras personas.

Incurre en acto de discriminación la institución pública o privada que prohíbe el uso de todo o parte de sus instalaciones al trabajador del hogar cuando concurre a estas en cumplimiento de su labor.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, difunde los derechos de las personas trabajadoras del hogar y los mecanismos para su protección.

#### Artículo 17. Protección de la maternidad

La persona trabajadora del hogar goza de protección desde la etapa de gestación. Es nulo el despido por motivo de maternidad. Tiene derecho al descanso pre y post natal conforme a las normas del régimen laboral general de la actividad privada.

#### Artículo 18. Prevención y sanción del hostigamiento sexual

Prohíbese todo acto de discriminación contra la persona trabajadora del hogar. Queda proscrito segregar a espacios exclusivos a quienes trabajan en el marco de la presente ley.

La persona trabajadora del hogar tiene derecho a la integridad física, psíquica y sexual. No puede ser sometida a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de este derecho.

Asimismo, goza de mecanismos de prevención y protección contra todo acto de violencia y acoso en todos los aspectos del empleo y la ocupación, particularmente contra el hostigamiento sexual, conforme a las normas vigentes y al reglamento de la presente ley.

La persona trabajadora del hogar que sea víctima de hostigamiento sexual y otras formas de violencia tiene derecho a acogerse a las acciones establecidas en la Ley 27942, Ley de

Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su reglamento; la Ley 30403, Ley que prohíbe el uso del castigo físico y humillante contra los niños, niñas y adolescentes; la Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, entre otras normas que resulten aplicables, así como a las acciones penales que correspondan de acuerdo al Código Penal.

## CAPÍTULO IX

### SEGURIDAD SOCIAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

#### Artículo 19. Derecho a la seguridad social y pensión

La persona trabajadora del hogar es afiliada regular en el Seguro Social de Salud (ESSALUD) para la cobertura en salud. También tiene la calidad de asegurado regular obligatorio al sistema de pensiones y elige libremente ser afiliado al Sistema Nacional de Pensiones o Sistema Privado de Pensiones.

El aporte para la cobertura en salud está a cargo de la parte empleadora, conforme a las normas del régimen laboral general de la actividad privada. Es obligación de la parte empleadora retener el aporte correspondiente al sistema de pensiones elegido.

El derecho a la pensión de la persona trabajadora del hogar afiliada al Sistema Nacional de Pensiones regulado por el Decreto Ley 19990 se adquiere conforme a dicha norma y demás normas aplicables.

#### Artículo 20. Derecho a la seguridad y salud en el trabajo

Las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a un ambiente laboral armonioso, adecuado, que preserve su salud y seguridad y les permita desarrollar su trabajo en condiciones libres de cualquier tipo de riesgo, conforme a las normas del régimen laboral general de la actividad privada. Se observará lo dispuesto en la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás normas conexas, en lo que fuera aplicable.

## CAPÍTULO X

### MIGRACIÓN LABORAL PROTEGIDA

#### Artículo 21. Migración laboral protegida

La persona trabajadora del hogar, en condiciones de migración interna o externa, tiene derecho a la protección legal para prevenir la explotación o trata laboral, debiendo garantizarse el cumplimiento de la presente ley para este efecto y la cooperación entre gobiernos nacionales y/o locales para una efectiva protección de la migración interna o externa de la persona trabajadora del hogar.

## CAPÍTULO XI

### MECANISMOS INSPECTIVOS Y LEGITIMIDAD PROCESAL

#### Artículo 22. Fortalecimiento de la autoridad inspectiva en caso de trabajo forzoso o infantil

La Autoridad Administrativa de Trabajo puede disponer, en el marco del procedimiento sancionador y mediante decisión debidamente motivada, la adopción de medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final del procedimiento, coadyuvando con la tutela efectiva de las personas en situaciones de trabajo forzoso o infantil, desarrolladas en el marco de las relaciones de trabajo doméstico.

#### Artículo 23. Labor inspectiva en el centro de trabajo

El inspector de trabajo, conforme a lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, está facultado a ingresar en el día y hora que disponga al domicilio donde labora la persona trabajadora del hogar, siempre que cuente con el consentimiento del empleador o con la autorización judicial oportuna.

De resistirse el empleador a dar su manifestación y a otorgar las facilidades para verificar el cumplimiento de los derechos de la persona trabajadora, el inspector de trabajo levantará un acta con la sola versión de la parte denunciante respecto de las condiciones laborales incumplidas, las cuales serán valoradas como presunción de hechos ciertos, para todo efecto legal.

Pueden accionar para la defensa o protección de los derechos fundamentales de los trabajadores del hogar, conforme lo dispuesto por el artículo 9 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la persona trabajadora del hogar, la organización sindical que la representa, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público.

#### Artículo 24. Tutela urgente

En caso de riesgo a la integridad física, psicológica, salud y seguridad de la persona trabajadora del hogar, con énfasis en el derecho a vivir una vida libre de violencia, las autoridades competentes deben garantizar la protección de estos derechos, sin que sea exigible la autorización judicial.

#### Artículo 25. Presunción de hechos ciertos

En los procesos laborales, el juez tomará en cuenta la versión del trabajador del hogar ante la imposibilidad material de la obtención de las pruebas por obstrucción, negligencia o mala fe del dueño del hogar, considerándola como presunción de hechos ciertos, para todo efecto legal.

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

#### Primera. Día de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar

Otórgase rango de ley a la declaración del día 30 de marzo de cada año como Día de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.

#### Segunda. Deber de confidencialidad

La persona trabajadora del hogar debe guardar confidencialidad sobre los actos o hechos

relacionados con la intimidad del hogar en el que trabaja, salvo los casos que afectan su dignidad o la integridad del grupo familiar.

### **Tercera. Políticas y programas integrales para la protección de las personas trabajadoras del hogar**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con los sectores respectivos, diseña y ejecuta políticas y programas orientados a prevenir toda forma de discriminación o explotación contra las personas trabajadoras del hogar, con especial atención en las mujeres en situación de embarazo, edad, etnia, rasgos físicos, estado civil o cualquier otro; promover centros de trabajo libres de violencia física, psicológica, económica o sexual; y otorgar atención prioritaria para los trabajadores del hogar mayores de sesenta y cinco (65) años o más en estado de indefensión.

### **Cuarta. Registros y formatos referenciales**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), dentro del plazo de noventa (90) días contados desde la vigencia de la presente ley, deben:

a) Implementar los registros de las personas trabajadoras del hogar, empleadores y de agencias privadas de empleo doméstico.

b) Diseñar e implementar un sistema para la inscripción del contrato de trabajo doméstico y emisión de las boletas de pago por los empleadores. Asimismo, publica los modelos o formatos referenciales de contrato de trabajo doméstico y boleta de pago que emite el empleador.

### **Quinta. Seguimiento e informe anual**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica anualmente e informa en sesión conjunta a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y a la Comisión de Mujer y Familia, en la segunda quincena de marzo de cada año, la información detallada respecto al cumplimiento de la presente ley. Dicho informe debe contener la necesidad de regulación complementaria o modificatoria en caso de ser necesaria.

### **Sexta. Reglamentación**

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley en un plazo no mayor de noventa (90) días contados desde su vigencia.

### **Séptima. Derechos irrenunciables**

No se podrán reducir las remuneraciones y otros derechos que se paguen a la persona trabajadora del hogar, a la fecha de la aprobación de la presente ley. Los derechos reconocidos en la presente ley son irrenunciables.

### **Octava. Diálogo social y difusión**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables,

la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria y las organizaciones sindicales representantes de las personas trabajadoras del hogar, conformarán la Mesa de Trabajo para Promover el Cumplimiento de los Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar. Su carácter es permanente, en el marco del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo. La mesa de trabajo sesiona por lo menos una (1) vez al mes.

### **Novena. Aplicación más favorable**

La presente norma no afecta disposiciones más favorables contenidas en otras normas que sean aplicables al trabajo doméstico.

### **Décima. Continuación del vínculo laboral**

En el lapso de adecuación de la presente ley, las personas trabajadoras del hogar que se encuentren prestando servicios gozarán de la protección legal contra el despido y el hostigamiento laboral en relación con la implementación de la presente norma, encargándose al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el seguimiento de la presente disposición.

## **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

### **Única. Derogación**

Derógase la Ley 27986, Ley de los trabajadores del hogar, sus normas modificatorias y reglamentarias, así como toda otra norma que se oponga a la presente ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los diecisiete días del mes de setiembre de dos mil veinte.

MANUEL MERINO DE LAMA  
Presidente del Congreso de la República

LUIS VALDEZ FARÍAS  
Primer Vicepresidente del Congreso  
de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR TANTO

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los treinta días del mes de setiembre del año dos mil veinte.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO  
Presidente de la República

WALTER MARTOS RUIZ  
Presidente del Consejo de Ministros

**REGLAMENTO DE LA LEY N° 31047,  
LEY DE LAS TRABAJADORAS Y  
TRABAJADORES DEL HOGAR****DECRETO SUPREMO  
N° 009-2021-TR**

*(Publicada en el Diario Oficial El Peruano  
el 17 de abril de 2021)*

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú establece en el artículo 23 que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador; asimismo, determina en el artículo 26 que en la relación laboral se respeta, entre otros, el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación;

Que, mediante el Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, ratificado por el Perú mediante Decreto Supremo N° 030-2018-RE, y en vigor desde el 26 de noviembre de 2019, se establece en el artículo 3 que todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de dichos trabajadores;

Que, con la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 015-2003-TR, se regulaban las relaciones laborales de las personas trabajadoras del hogar;

Que, el cuarto párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19, establece que, en un plazo máximo de treinta días hábiles, contados desde el día siguiente de la publicación de dicho decreto legislativo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo efectúa las modificaciones correspondientes al Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR;

Que, con la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del Hogar, se regula las relaciones laborales de este grupo de trabajadores y se deroga la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar;

Que, la Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, establece que el Poder Ejecutivo reglamenta la dicha ley en un plazo no mayor de noventa (90) días contados desde su vigencia;

Que, de conformidad con el artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 293-2020-TR, la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo efectúa la

publicación del proyecto de Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, del proyecto de reglamento y de su exposición de motivos.

Que, de conformidad con el numeral 22.4 del artículo 22 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el ámbito de competencia y estructura básica de cada uno de los Ministerios se establece en su Ley de Organización y Funciones;

Que, el numeral 23.1 del artículo 23 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece que son funciones generales de los Ministerios, entre otras, las siguientes: i) formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial bajo su competencia, aplicable a todos los niveles de gobierno; y, ii) aprobar las disposiciones normativas que les correspondan;

Que, de conformidad con el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, este Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, entre otros, para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de derechos fundamentales en el ámbito laboral;

Que, de conformidad con el literal a) del numeral 8.2 del artículo 8 de la referida Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de sus funciones compartidas, garantiza y promueve el ejercicio de los derechos fundamentales, en el ámbito laboral, reconocidos en la Constitución Política del Perú e instrumentos internacionales relacionados con el trabajo;

Que, por lo expuesto es necesario contar con una norma que reglamente la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, propiciando relaciones laborales armoniosas entre la persona empleadora del hogar y la persona trabajadora del hogar; así como, emitir disposiciones que modifiquen el Decreto Supremo que aprueba Normas Reglamentarias para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 020-2012-TR y el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR;

Que, las disposiciones del presente Reglamento se aplican e interpretan considerando el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo y los principios de igualdad y no discriminación, primacía de la realidad, norma más favorable, in dubio pro operario, entre otros, propios del Derecho del Trabajo, la seguridad social y la seguridad y salud en el trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

DECRETA:

### Artículo 1. Objeto

Apruébase el Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar que tiene sesenta y tres (63) artículos, trece (13) Disposiciones Complementarias Finales, y cinco (5) Disposiciones Complementarias Transitorias, los cuales forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

### Artículo 2. Publicación

Dispóngase la publicación del presente Decreto Supremo y del Reglamento aprobado por el artículo precedente, en el Portal del Estado Peruano ([www.peru.gob.pe](http://www.peru.gob.pe)) y en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)) y del Ministerio de Economía y Finanzas ([www.gob.pe/mef](http://www.gob.pe/mef)), el mismo día de la publicación de la presente norma en el Diario Oficial "El Peruano".

### Artículo 3. Vigencia

El Reglamento aprobado en el artículo 1 del presente Decreto Supremo entra en vigencia al día siguiente de su publicación, con excepción del artículo 9 y de la incorporación del numeral 23.11 en el artículo 23, y del numeral 24.25 en el artículo 24 del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, contenidas en la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria; que entran en vigencia desde la puesta en funcionamiento del Registro del Trabajo del Hogar, según el plazo establecido en el numeral 1 de la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de dicho Reglamento.

### Artículo 4. Financiamiento

La implementación de lo dispuesto en el presente Decreto Supremo se financia con cargo a los presupuestos institucionales de los pliegos involucrados, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

### Artículo 5. Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y por el Ministro de Economía y Finanzas.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

### Única. Creación de la Mesa de Trabajo para Promover el Cumplimiento de los Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Resolución Ministerial, crea, aprueba y establece funciones, objetivos y mecanismos para la acreditación de representantes ante la Mesa de Trabajo para Promover el Cumplimiento de los Derechos de las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar, conformada en la Octava Disposición Complementaria Final de la Ley.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

**Primera. Incorporación de los literales c) y d) en el artículo 7, del literal o) en el artículo 8, y del**

### **artículo 15-A en las Normas Reglamentarias para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo, aprobadas por Decreto Supremo N° 020-2012-TR**

Incorpóranse los literales c) y d) en el artículo 7, el literal o) en el artículo 8, y el artículo 15-A en las Normas Reglamentarias para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo, aprobadas por Decreto Supremo N° 020-2012-TR, conforme al siguiente texto:

“Artículo 7: Otras prohibiciones

Las Agencias Privadas de Empleo están prohibidas de:

(...)

c. Retener cualquier tipo de documento de identidad personal, nacional o extranjero, objetos personales, objetos de valor o similares, antecedentes penales, o cartas de recomendación por parte de las agencias privadas de empleo.

d. Limitar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras o buscadores de empleo, como el derecho a información, intimidad, o cualquier otro derecho”.

“Artículo 8: Obligaciones de las Agencias Privadas de Empleo

(...)

o. Informar a las personas trabajadoras y a las posibles personas empleadoras sobre sus derechos y obligaciones, así como la prohibición de que la persona empleadora pueda deducir de la remuneración montos con la finalidad de cubrir el pago, o parte de este, del servicio de colocación de la agencia privada de empleo. Además, se debe informar de las prohibiciones de las agencias privadas de empleo. Para ello, la agencia privada de empleo elabora y publica en espacio público y visible, un protocolo de contratación que contiene la información antes referida.

“Artículo 15-A Intervención de la Autoridad Inspectiva de Trabajo

Si, durante la intervención de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, se advierte la comisión de alguna infracción en materia de empleo y colocación de las agencias privadas de empleo, la Autoridad Sancionadora comunica el hecho a la autoridad del gobierno regional a cargo del Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo - RENAPE, para que actúe conforme a sus facultades, de corresponder.

### **Segunda. Modificación del numeral 23.4 del artículo 23 y de los numerales 24.5, 24.13 y 24.18 del artículo 24 Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR**

Modifícanse el numeral 23.4 del artículo 23 y los numerales 24.5, 24.13 y 24.18 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, cuyos textos quedan redactados de la siguiente manera:

“Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

23.4. El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, hojas de pago de liquidación de la CTS; así como, aquellas entregadas al cese, de acuerdo con las formalidades y contenidos exigidos por las normas sobre la materia, siempre que no esté tipificado como infracción grave (...).”

“Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos: (...)

24.5. No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios según la norma de la materia, o no efectuar el pago de dicha compensación al/la trabajador/a, de conformidad con lo previsto en la normativa del régimen correspondiente.

(...)

24.13. No proporcionar y garantizar las condiciones de alojamiento y alimentación en los casos que corresponda, así como, facilidades para la asistencia regular a su centro de estudios de acuerdo con lo establecido en Ley N° 31047, Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar y su Reglamento.

(...)

24.18. No cumplir con las obligaciones referidas a la capacitación del/la trabajador/a o teletrabajador/a previstas en las normas de la materia.”

**Tercera. Incorporación del numeral 23.11 en el artículo 23; los numerales 24.24, 24.25 y 24.26 en el artículo 24; el numeral 30.4 en el artículo 30; los numerales 31.5 y 31.6 en el artículo 31 y el literal d) en la Novena Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR**

Incorpóranse el numeral 23.11 en el artículo 23; los numerales 24.24, 24.25 y 24.26 en el artículo 24; el numeral 30.4 en el artículo 30; los numerales 31.5 y 31.6 en el artículo 31 y el literal d) en la Novena Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, conforme al siguiente texto:

“Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos: (...).

23.11. No entregar la constancia de registro de alta, modificación o actualización, o baja en el registro del trabajo del hogar dentro del plazo correspondiente y según las exigencias previstas en la normatividad de la materia.”

“Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos: (...).

24.24 Realizar el abono de remuneración del/la trabajador/a del hogar a través de transferencia financiera sin contar con su consentimiento por escrito.

24.25. No efectuar el alta, la modificación o actualización de datos o la baja en el registro del trabajo del hogar dentro del plazo correspondiente.

24.26. Depositar la compensación por tiempo de servicios en una entidad financiera distinta a la elegida por el/la trabajador/a, según la norma de la materia, pese a habersele comunicado al empleador oportunamente”.

“Artículo 30.- Infracciones graves en materia de empleo y colocación

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos: (...)

30.4. No publicar en espacio público y visible el protocolo de contratación de conformidad con el literal o) del artículo 8 de las Normas Reglamentarias para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo, aprobadas por Decreto Supremo N° 020-2012-TR”.

“Artículo 31.- Infracciones muy graves en materia de empleo y colocación

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos: (...)

31.5. Exigir o requerir a los buscadores de empleo cualquier tipo de pago y/o cobro como consecuencia del servicio de colocación; así como condicionar la obtención del referido servicio a la adquisición de un bien o servicio, de conformidad con las Normas Reglamentarias para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo, aprobadas por Decreto Supremo N° 020-2012-TR.

31.6. Retener cualquier tipo de documento de identidad personal, nacional o extranjero, objetos personales, objetos de valor o similares, antecedentes penales, o cartas de recomendación por parte de las agencias privadas de empleo, de conformidad con las Normas Reglamentarias para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo, aprobadas por Decreto Supremo N° 020-2012-TR”.

“Novena.- Infracciones muy graves en el marco de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19

En el marco del Estado de Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19, constituyen infracciones administrativas muy graves que afectan el cumplimiento de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, las siguientes:

(...)

d) No otorgar las facilidades laborales al/la trabajador/a que tiene familiares directos que

son grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 o que tiene familiares directos no hospitalizados con diagnóstico de COVID-19, en observancia de los términos establecidos por el artículo 16 del Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19.”

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciséis días del mes de abril del año dos mil veintiuno

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI  
HOCHHAUSLER  
Presidente de la República

WALDO MENDOZA BELLIDO  
Ministro de Economía y Finanzas

JAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

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

### CAPÍTULO I

#### ASPECTOS GENERALES

##### Artículo 1. Objeto

El presente Reglamento regula el trabajo del hogar remunerado en el marco de lo dispuesto por la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar (en adelante, la Ley).

##### Artículo 2. Definiciones

2.1. **Trabajo del hogar:** Es la ocupación profesional que, para efectos del presente Reglamento, se entiende como la realización de labores propias del desenvolvimiento de la vida de un hogar y conservación de una casa habitación, siempre que no importen negocio o lucro económico directo para la persona empleadora del hogar o sus familiares. Dichas labores se prestan de manera subordinada e incluyen tareas domésticas, tales como la limpieza, cocina, ayudante de cocina, lavado, planchado, asistencia, mantenimiento, cuidado de niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas enfermas, personas con discapacidad u otras personas dependientes del hogar, cuidado de mascotas domésticas, cuidado del hogar, entre otras que estuvieran vinculadas.

2.2. **Persona empleadora del hogar:** Es la persona natural que suscribe el contrato de trabajo bajo la condición de tal o en representación del hogar familiar.

No pueden ser personas empleadoras de hogar bajo la Ley, las agencias privadas de empleo o cualquier tipo de persona jurídica, al estar prohibida la intermediación laboral o tercerización del trabajo del hogar remunerado.

2.3. **Persona trabajadora del hogar:** Es la persona natural, mayor de dieciocho (18) años de edad, que, a título personal, realiza la actividad propia del trabajo del hogar en el marco de una relación de trabajo.

No se considera como persona trabajadora del hogar a:

a. Las que fueran contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere la Ley y el presente Reglamento, supuesto que se encuentra proscrito en el artículo 14 de la Ley.

b. Las personas emparentadas con la persona empleadora del hogar hasta el segundo grado de consanguinidad, es decir: padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, salvo pacto en contrario. Tampoco se considera como persona trabajadora del hogar al cónyuge o conviviente de la persona empleadora del hogar.

c. Las personas que, además de realizar tareas de índole domésticas deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de la persona empleadora del hogar; supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena al régimen regulado por la Ley.

d. La persona que realice trabajo del hogar únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional.

2.4. **Discriminación:** Entiéndase como todo trato diferenciado, exclusión o restricción hacia una persona o grupo de personas basada en características étnicas y/o culturales como raza, ascendencia, origen étnico o nacional, variaciones lingüísticas, idioma o lengua indígena u originaria, indumentaria, uso de signos y símbolos tradicionales, costumbres ancestrales, hábitos, entre otras; así como de características físicas como el color de la piel, tipo de cabello, rasgos faciales, entre otras, que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar directa o indirectamente, el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos en la Constitución Política del Perú, las normas nacionales y tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado peruano.

La discriminación puede ser directa o indirecta. La discriminación directa se produce cuando la normativa o la práctica excluyen o dan preferencia a una persona o a un grupo de personas sobre la base de un motivo prohibido. La discriminación indirecta se produce cuando las normas o prácticas establecen una medida aparentemente neutra, pero que en su aplicación afecta, de manera desproporcionada, a los miembros de un grupo o colectivo protegido, generando un impacto adverso.

2.5. **Centro de trabajo:** Lugar o lugares donde se desarrolla el trabajo del hogar, de conformidad con lo indicado en el numeral 2.1 del presente artículo.

##### Artículo 3. Principios

Las disposiciones del presente Reglamento se aplican e interpretan considerando los siguientes

principios, sin perjuicio de otros vinculados a la materia regulada en esta norma:

**3.1. Principio de igualdad de trato y no discriminación:** Este principio se constituye a partir del derecho fundamental a la igualdad ante la Ley. Este principio asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades, el acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo. Está prohibida la discriminación laboral por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole.

**3.2. Principio de primacía de la realidad:** Este principio tiene como fundamento el principio protector del Derecho del Trabajo y se aplica de tal forma que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la realidad de los hechos y lo que consta de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

**3.3. Principio de interpretación favorable a la persona trabajadora:** Este principio tiene como fundamento el principio protector del Derecho del Trabajo. Este principio exige la interpretación favorable en pro de la persona trabajadora en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma. Se entiende por duda insalvable cuando, a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitablemente en un contenido incierto e indeterminado.

**3.4. Principio de irrenunciabilidad de derechos:** Este principio tiene por objetivo invalidar la renuncia de derechos laborales reconocidos en normas imperativas realizada por la persona trabajadora que es titular de estos, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral, considerando que la persona trabajadora es la parte más débil de la relación laboral.

**3.5. Principio de asociación y libertad sindical:** Es el derecho de todas las personas trabajadoras y personas empleadoras a constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a ellas con el fin de defender libremente sus respectivos intereses y de negociar colectivamente.

**3.6. Principio de gozar de ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene derecho a ejercer sus actividades laborales en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud física y mental y su desempeño laboral.

**3.7. Principio de un ambiente laboral libre de violencia:** Gozar de un ambiente libre de violencia es un derecho fundamental que se relaciona con los principios de igualdad y no discriminación, fundamento de los derechos humanos y los derechos laborales. Este principio implica, entre otros, prevenir situaciones de hostigamiento o acoso laboral y/o sexual.

**3.8. Principio de bilateralidad:** En la determinación de las condiciones de trabajo suscritas en el contrato y durante toda la relación laboral, se promueve acuerdo o consenso entre la persona empleadora del hogar y la persona trabajadora del hogar, dentro del marco de legalidad.

**3.9. Principio de proporcionalidad:** Este principio orienta el uso de las facultades que posee la persona empleadora del hogar en el marco de la relación laboral, para lo cual se exige que las decisiones de las personas empleadoras del hogar respondan a criterios de racionalidad, proporcionalidad y que no sean arbitrarias.

#### **Artículo 4. Formas de prestación del trabajo del hogar**

La forma de prestación del trabajo del hogar debe ser acordada en el contrato de trabajo y puede ser:

- a. Con residencia en el hogar a tiempo completo
- b. Con residencia en el hogar a tiempo parcial
- c. Sin residencia en el hogar a tiempo completo
- d. Sin residencia en el hogar a tiempo parcial

## **CAPÍTULO II**

### **CONTRATO DE TRABAJO DEL HOGAR**

#### **Artículo 5. Contrato de trabajo del hogar**

5.1. El contrato de trabajo del hogar se presume que es a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

5.2. El contrato de trabajo se celebra por escrito en todas sus formas de prestación, con o sin residencia en el hogar; a plazo indeterminado o determinado, e independientemente del número de horas de labores.

5.3. El contrato de trabajo se firma por duplicado y lo registra la persona empleadora del hogar en el Registro del Trabajo del Hogar a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles de celebrado. Un original impreso del contrato de trabajo se entrega a la persona trabajadora del hogar.

5.4. En la prestación personal, subordinada y remunerada de servicios del hogar a los que se refiere el artículo 3 de la Ley, ante la ausencia del contrato de trabajo del hogar escrito o de su registro, por aplicación del principio de primacía de la realidad se presume la existencia de la relación laboral a plazo indeterminado.

#### **Artículo 6. Contenido del contrato de trabajo del hogar**

El contrato de trabajo del hogar debe contener la siguiente información:

a. Los nombres y apellidos, documento de identidad, fecha de nacimiento, correo electrónico, sexo, estado civil, profesión u oficio de la persona empleadora del hogar y de la persona trabajadora del hogar.

b. La especificación del tipo de labores que incluirá el trabajo del hogar contratado, como actividades de limpieza, mantenimiento o cuidado del hogar; cocina o ayudante de cocina; lavado o planchado de ropa u otros similares; asistencia o cuidado de niñas, niños y adolescentes y/o adultas mayores y/o personas enfermas y/o personas con discapacidad y/o otras personas dependientes del hogar y/o mascotas domésticas; u otros.

c. El lugar o lugares de prestación del trabajo del hogar indicando la dirección de la residencia o casas habitaciones de la persona empleadora del hogar y/o de sus familiares.

d. El tiempo laborado por la persona trabajadora del hogar, previo a la fecha de celebración del contrato escrito.

e. La descripción de las condiciones de entrega de alimentos, uniforme o de alojamiento cuando corresponda.

f. Nombre de la entidad financiera elegida, número de la cuenta bancaria personal y/o el Código de Cuenta Interbancario (CCI).

g. La fecha de inicio del contrato y la forma o modalidad de prestación del trabajo.

h. El monto, la oportunidad y el medio de pago de la remuneración, y demás conceptos.

i. La jornada y el horario de trabajo.

j. El día acordado como descanso semanal.

k. Las obligaciones de la persona empleadora del hogar que incluye, entre otros, el pago de gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios y el descanso vacacional anual remunerado, según corresponda.

l. La precisión sobre facilidades para acceder a la educación básica obligatoria o a la educación superior, formación técnica o profesional, según corresponda.

m. Los beneficios otorgados por seguridad social como prestaciones sanitarias, económicas y sociales.

### **Artículo 7. Contratación temporal del trabajo del hogar**

7.1 La contratación temporal de la persona trabajadora del hogar se rige por los artículos 53 al 83 del Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

7.2 Dadas las características del trabajo del hogar, son de aplicación, principalmente, el contrato de suplencia, el contrato de emergencia, el contrato para servicio específico y el contrato de temporada, sin perjuicio de las demás modalidades reguladas en la norma citada en el numeral precedente, en lo que resulte aplicable.

## **CAPÍTULO III**

### **REGISTRO DEL TRABAJO DEL HOGAR**

#### **Artículo 8. Creación del Registro del Trabajo del Hogar**

8.1. Créase el Registro del Trabajo del Hogar, que constituye una plataforma web para el registro de los contratos de trabajo del hogar, de las personas trabajadoras del hogar, de las personas empleadoras del hogar y para la emisión de boletas de pago.

8.2. La implementación y funcionamiento del Registro del Trabajo del Hogar está a cargo del MTPE.

8.3. La información que contiene el Registro del Trabajo del Hogar a cargo del MTPE se aprueba o modifica mediante Resolución Ministerial de dicho Sector, previa coordinación con la SUNAT. Dicha información comprende como mínimo la referida a las personas empleadoras del hogar y

a las personas trabajadoras del hogar, necesaria para dar cumplimiento en lo que sea aplicable a los literales a) al c) del artículo 4 del Decreto Supremo N° 039-2001-EF, Aprueban el Reglamento de la Ley N° 27334 y establecen los alcances, períodos y otros aspectos sobre la administración de las aportaciones a ESSALUD y ONP.

8.4. A partir de la fecha en que se implemente el Registro del Trabajo del Hogar del MTPE, la persona empleadora del hogar solo mantiene, respecto del Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes a cargo de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT, la obligación de inscribir ante dicha Superintendencia a los derechohabientes de la persona trabajadora del hogar, así como de realizar modificaciones o actualizaciones de su información o efectuar su baja como derechohabiente. Para efecto de la inscripción de los derechohabientes, la persona empleadora del hogar y la persona trabajadora del hogar deben encontrarse inscritos en el Registro del Trabajo del Hogar del MTPE.

#### **Artículo 9. Plazos para registrar el trabajo del hogar**

9.1. La persona empleadora del hogar debe inscribirse, inscribir el contrato de trabajo del hogar e inscribir a la persona trabajadora del hogar que se encuentre a su cargo en el Registro del Trabajo del Hogar dentro del plazo de tres (3) días hábiles posteriores a su celebración.

9.2. Cualquier modificación o actualización de los datos de la información existente en el registro, debe ser efectuada por la persona empleadora del hogar dentro del plazo de treinta (30) días calendario posteriores a la ocurrencia del evento o a que la persona empleadora del hogar toma conocimiento de este.

9.3. La baja de la persona trabajadora del hogar debe ser efectuada por la persona empleadora del hogar dentro del plazo de treinta (30) días calendario contados desde el día siguiente a la fecha en que se produjo el fin del vínculo laboral.

9.4. La persona empleadora del hogar debe entregar a la persona trabajadora del hogar, dentro del plazo de tres (3) días hábiles siguientes de efectuada la comunicación al Registro del Trabajo del Hogar, la correspondiente constancia de alta, modificación o actualización, así como de baja realizada.

9.5. Se entiende cumplida la obligación cuando la persona empleadora del hogar remita la constancia generada en el Registro del Trabajo del Hogar, a través de medios físicos o al correo electrónico de la persona trabajadora del hogar señalado en el contrato de trabajo del hogar.

*(\*) Este artículo se aplica desde la vigencia de la Resolución Ministerial N° 243-2021-TR, publicada el 7 de diciembre de 2021.*

## **CAPÍTULO IV**

### **PAGO DE REMUNERACIÓN Y REGULACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **Artículo 10. Remuneración**

10.1. La persona trabajadora del hogar que labore menos de cuatro (4) horas diarias en promedio a la

semana, percibe, como mínimo, el equivalente de la parte proporcional de la Remuneración Mínima Vital. Para obtener el promedio de horas semanal, se divide el total de horas laboradas en la semana entre los días trabajados.

10.2. Se entiende por remuneración, para todo efecto legal, el íntegro de lo que la persona trabajadora del hogar recibe por sus servicios, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto. No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en el numeral 20.2 del artículo 20 del presente Reglamento.

10.3. Se encuentra prohibido realizar descuentos a la remuneración por conceptos del costo o valor de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 6 de la Ley, tales como la alimentación, el alojamiento adecuado al nivel socioeconómico, la entrega de uniformes, equipos de protección, instrumentos o herramientas para la prestación del trabajo, así como los implementos de bioseguridad y artículos de desinfección que se necesite para la protección personal.-

10.4. La persona empleadora del hogar está obligada a extender una boleta de pago que es firmada por ambas partes en dos (2) ejemplares, las cuales se entregan a la persona trabajadora del hogar y a la parte empleadora del hogar. Esta boleta sirve como prueba del cumplimiento de pago de la remuneración y en ella se consignan los aportes y descuentos que se apliquen.

#### **Artículo 11. Alojamiento y alimentación**

11.1. Las condiciones de alojamiento y alimentación no son parte de la remuneración, bajo ningún motivo la persona empleadora del hogar descuenta estos de la remuneración o los contabiliza como parte de la remuneración.

11.2. Cuando se proporcione alojamiento y alimentación, la persona empleadora del hogar garantiza las siguientes condiciones:

a. Una habitación para uso exclusivo y personal de la persona trabajadora de hogar, por lo que es separada, privada, amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave se entrega a la persona trabajadora del hogar. Bajo ningún motivo la persona empleadora del hogar puede destinar el espacio físico privado otorgado a la persona trabajadora del hogar a otro uso que no sea el de habitación.

b. El acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones;

c. Una iluminación suficiente en función de las condiciones prevalecientes en el hogar; y,

d. Comidas en calidad y cantidad suficiente.

#### **Artículo 12. Manifestación de voluntad para el pago de remuneración por transferencia bancaria**

12.1. El pago de la remuneración por transferencia bancaria se realiza solo bajo el

consentimiento expreso, formal y escrito de la persona trabajadora del hogar.

12.2. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 12.1 del presente artículo, la declaración de voluntad de la persona trabajadora del hogar de recibir la remuneración por transferencia bancaria consta en el contrato de trabajo del hogar, de conformidad con el artículo 8 de la Ley, o en un acuerdo por escrito que las partes celebren con posterioridad, según corresponda.

12.3. En caso la persona trabajadora del hogar haya consentido el pago por transferencia bancaria, proporciona a la persona empleadora del hogar el nombre de la entidad financiera elegida, el número de cuenta bancaria personal y/o el CCI, el cual se consigna en el contrato o en el acuerdo por escrito que se celebre para tal fin, conforme a lo señalado en el numeral 12.2 del presente artículo.

12.4. Está prohibido el pago de la remuneración a persona distinta de la persona trabajadora del hogar, a través de transferencia bancaria o en efectivo.

#### **Artículo 13. Incumplimiento del pago de la remuneración**

El incumplimiento del pago de la remuneración en la periodicidad pactada origina el pago de los intereses legales establecidos por el Decreto Ley N° 25920, que dispone que el interés que corresponde pagar por adeudos de carácter laboral es el fijado por el Banco Central de Reserva del Perú, o norma que lo sustituya, sin perjuicio de las demás consecuencias previstas en el marco legal vigente. Dichos intereses se generan a partir del día siguiente previsto para el pago, hasta el día en el cual éste se haga efectivo.

### **CAPÍTULO V**

#### **GRATIFICACIONES LEGALES**

#### **Artículo 14. Gratificaciones**

14.1. La persona trabajadora del hogar tiene derecho a dos gratificaciones legales: una por Fiestas Patrias y otra por Navidad.

14.2. El pago de las gratificaciones legales para la persona trabajadora del hogar se rige por la Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. La persona trabajadora del hogar, con o sin residencia en el hogar; esté contratada a plazo indeterminado o determinado; e independientemente del número de horas de labores, tiene derecho al pago de gratificaciones. La persona empleadora del hogar paga las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad durante la primera quincena de julio y la primera quincena de diciembre; este plazo es indisponible para las partes. El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración mensual que perciba la persona trabajadora del hogar en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

14.3. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas

las cantidades que regularmente perciba la persona trabajadora del hogar como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el numeral 20.2 del artículo 20 del presente Reglamento.

14.4. Para tener derecho a la gratificación es requisito que la persona trabajadora del hogar se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones, percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, salvo lo previsto el numeral 14.5 del presente artículo.

14.5. En caso la persona trabajadora del hogar cuente con menos de seis (6) meses, percibe la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.

14.6. Si la persona trabajadora del hogar no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un (1) mes en el semestre correspondiente, percibe la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados. Esta gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes de producido el cese, aplicando las reglas previstas en el artículo 5 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Normas Reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad.

14.7. Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por la persona trabajadora del hogar, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.

## CAPÍTULO VI

### COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

#### Artículo 15. Naturaleza de la compensación por tiempo de servicios

La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción de la persona trabajadora de hogar y su familia.

#### Artículo 16. Cuantía de la compensación por tiempo de servicios

16.1. La persona empleadora del hogar deposita en los meses de mayo y noviembre tantos dozavos de la remuneración computable percibida por la persona trabajadora del hogar en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se deposita por treintavos.

16.2. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación de la persona empleadora del hogar.

#### Artículo 17. Plazos para el depósito de la compensación por tiempo de servicios

La persona empleadora del hogar deposita la compensación por tiempo de servicios de la persona trabajadora del hogar dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.

#### Artículo 18. Compensación por tiempo de servicios trunca

La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese de la persona trabajadora del hogar por período menor a un semestre le es pagada directamente por la persona empleadora del hogar, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable es la vigente a la fecha del cese.

#### Artículo 19. Comunicación del depositario

19.1. Para efectos del depósito de la compensación por tiempo de servicios, es obligación de la persona trabajadora del hogar comunicar a la persona empleadora del hogar, por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excede del 30 de abril o 31 de octubre según su fecha de ingreso, el nombre de la entidad financiera elegida como depositario de la compensación por tiempo de servicios, el número de la cuenta, el CCI y el tipo de moneda.

19.2. Si la persona trabajadora del hogar no cumple con la obligación prevista en el numeral 19.1 del presente artículo, la persona empleadora del hogar efectúa el depósito en cualquiera de las instituciones del sistema financiero, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el período más largo permitido.

#### Artículo 20. Remuneración computable

20.1. La remuneración computable está conformada por la remuneración básica y las cantidades que regularmente percibe la persona trabajadora del hogar como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición.

20.2. No se consideran remuneración computable:

- Las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba la persona trabajadora del hogar ocasionalmente, a título de liberalidad de la persona empleadora del hogar o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego;
- El costo o valor de las condiciones de trabajo;
- La canasta de Navidad o similares;
- El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y

que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que la persona empleadora del hogar otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;

e. La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;

f. Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;

g. Todos aquellos montos que se otorgan a la persona trabajadora del hogar para el cabal desempeño de su labor, tales como movilidad, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para la persona trabajadora del hogar;

h. La alimentación proporcionada directamente por la persona empleadora del hogar de acuerdo con lo previsto en el artículo 6 de la Ley.

#### **Artículo 21. Intangibilidad e inembargabilidad de la compensación por tiempo de servicios**

La intangibilidad e inembargabilidad de la compensación por tiempo de servicios se rige por lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, su Reglamento y demás normas que regulen la materia.

#### **Artículo 22. Entrega de constancia de cese**

22.1. Al término de la relación laboral la persona empleadora del hogar entrega a la persona trabajadora del hogar una constancia de cese dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores a dicho cese.

22.2. En caso de negativa injustificada, demora de la persona empleadora del hogar o cualquier otro caso en que se acredite la imposibilidad del otorgamiento de la constancia de cese dentro del plazo previsto, la persona trabajadora del hogar puede iniciar el procedimiento regulado en los artículos 19, 20 y 21 del Reglamento de la Ley de Compensación por tiempo de servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 004-97-TR.

#### **Artículo 23. Retiro de la compensación por tiempo de servicios**

23.1. Al cese de la persona trabajadora del hogar, el depositario no puede bajo ningún sistema o modalidad retener el pago de la compensación por tiempo de servicios, excepto cuando la persona trabajadora del hogar es despedida por comisión de falta grave que haya originado perjuicio económico a la persona empleadora del hogar.

23.2. En este caso, la persona empleadora del hogar informa al depositario elegido por la persona trabajadora del hogar para que la compensación por tiempo de servicios y sus intereses queden retenidos por el monto que corresponda en

custodia por el depositario, a las resultas de la acción legal de daños y perjuicios que promueva la persona empleadora del hogar. En dicha ocasión, informa al depositario el monto de la compensación por tiempo de servicios que aún mantiene en su poder, a efecto de que el depositario solo retenga la diferencia.

23.3. Vencido el plazo de treinta (30) días naturales de producido el cese, sin que la persona empleadora del hogar inicie la acción legal de daños y perjuicios, el depositario, y de ser el caso, la persona empleadora del hogar, libera la compensación por tiempo de servicios que hubiera retenido.

23.4. Para efectos de lo dispuesto en el presente artículo, resulta aplicable lo establecido en los artículos 51 y 52 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.

#### **Artículo 24. Aplicación supletoria**

En lo no previsto, y en tanto no desvirtúe lo regulado en el presente Capítulo, se aplican las normas del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, y Reglamento.

### **CAPÍTULO VII**

#### **JORNADA DEL TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS**

#### **Artículo 25. Establecimiento y modificación de la jornada y horario de trabajo**

25.1. La persona empleadora del hogar está facultada para establecer y modificar la jornada de trabajo diaria y semanal, sin exceder las ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, así como el horario de trabajo.

25.2. La reducción de los días u horas de jornada de trabajo no genera reducción de la remuneración, salvo acuerdo escrito con la persona trabajadora del hogar. En este último caso, la reducción de la remuneración es proporcional a la reducción de la jornada de trabajo, considerando que el valor hora es igual a la remuneración de un día dividida entre el número de horas de la jornada de la respectiva persona trabajadora del hogar. La remuneración del día se obtiene dividiendo la remuneración mensual entre treinta (30).

25.3. Tratándose de jornadas menores a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, se puede extender la jornada hasta dichos límites, incrementando la remuneración en función al tiempo adicional. Para tal efecto, se observa el criterio de remuneración ordinaria contenido en el artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

25.4. La jornada de trabajo diaria y semanal, así como su posterior modificación, constan por escrito en el contrato de trabajo del hogar o adenda que celebren las partes.

### **Artículo 26. Tiempo de refrigerio**

26.1. La persona empleadora del hogar establece un tiempo no menor a cuarenta y cinco (45) minutos para que la persona trabajadora del hogar tome sus alimentos dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo, ni antes ni luego del mismo. El tiempo de refrigerio coincide con los horarios habituales de desayuno, almuerzo y cena.

26.2. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada de trabajo, salvo acuerdo o disposición de la persona empleadora del hogar en contrario.

26.3. En caso de jornadas de trabajo por debajo del máximo legal, el tiempo de refrigerio se otorga respetando lo previsto en los numerales 26.1 y 26.2 del presente artículo.

### **Artículo 27. Prestación y registro del trabajo extraordinario**

27.1. El otorgamiento y la prestación de trabajo extraordinario son voluntarios, por lo que la persona empleadora de hogar no puede obligar a la persona trabajadora del hogar a la realización de trabajo extraordinario salvo eventos fortuitos o de fuerza mayor que pongan en peligro la salud o la integridad de niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas enfermas, o personas con discapacidad, u otras personas dependientes del hogar. Para estos efectos, constituye caso fortuito o fuerza mayor, el hecho que tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible que haga necesaria la continuación de la prestación de labores de la persona trabajadora del hogar fuera de su jornada ordinaria.

27.2. Las horas de trabajo extraordinario prestado por la persona trabajadora del hogar se contabilizan al término del periodo fijado para el pago de la remuneración y se registran en la boleta de pago entregada a la persona trabajadora del hogar.

27.3. El trabajo en sobretiempo se remunera con la sobretasa legal correspondiente pactada, que para las dos primeras horas no puede ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por la persona trabajadora del hogar en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.

27.4. Los periodos de tiempo que la persona trabajadora del hogar no dispone libremente de su tiempo y permanece a disposición de la persona empleadora del hogar se consideran como tiempo de trabajo y, de ser el caso, horas extras.

### **Artículo 28. Derecho al descanso semanal obligatorio y en días feriados**

28.1. La persona trabajadora del hogar tiene derecho como mínimo a veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorga preferentemente en día domingo.

28.2. La persona trabajadora del hogar no está obligada a permanecer en el centro de trabajo o realizar labores afines a éste durante los periodos de descanso diarios y semanales o durante las

vacaciones anuales. La persona empleadora del hogar no puede interrumpir los periodos de descanso en contra de la voluntad de la persona trabajadora del hogar ni prohibirle la salida en sus periodos de descanso.

28.3. El trabajo en los días de descanso semanal y en los días feriados señalados en el Decreto Legislativo N° 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y en la Ley, es voluntario y se compensa con descanso sustitutorio otro día en la misma semana o con el pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del cien por ciento (100%).

28.4. En caso el trabajo en días de descanso semanal o días feriados se realice por horas, el pago a que se refiere el párrafo anterior se abona en forma proporcional a las horas laboradas con la sobretasa del cien por ciento (100%) correspondiente.

### **Artículo 29. Derecho de la persona trabajadora en el hogar con residencia en el hogar a un periodo mínimo de descanso diario**

Además de los derechos y beneficios reconocidos en la Ley, la persona trabajadora del hogar con residencia en el hogar tiene derecho a un descanso mínimo de doce (12) horas continuas, entre el final de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente.

### **Artículo 30. Derecho al descanso vacacional anual**

30.1. La persona trabajadora del hogar tiene derecho a un descanso vacacional anual de treinta (30) días calendario luego de un año continuo de servicios. En caso de no cumplir con el año completo de trabajo, corresponde un pago proporcional a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días se hubieran laborado, respectivamente.

30.2. No se considera como descanso vacacional anual los periodos en los que la persona trabajadora del hogar se encuentre a disposición de la persona empleadora del hogar durante las vacaciones de esta.

30.3. Los aspectos referidos a las vacaciones truncas, fraccionamiento del descanso vacacional, acumulación y récord vacacional se rigen por el Decreto Legislativo N° 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; y sus normas reglamentarias y complementarias, incluyendo el Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, y su Reglamento.

### **Artículo 31. Facilidades para el ejercicio del derecho a la educación**

31.1. Las facilidades señaladas en el artículo 12 de la Ley, comprenden:

a. Otorgar permisos para rendir sus evaluaciones académicas, si éstas se tienen que realizar dentro de la jornada laboral.

b. Acordar con la persona empleadora del hogar una jornada y horario de trabajo que permita a la persona trabajadora del hogar acceder a la educación básica obligatoria o a la formación profesional o técnica, lo que incluye cumplir con trámites de matrícula, horario y responsabilidades de estudios en general.

c. Otorgar facilidades para el uso de internet y nuevas tecnologías en caso el centro de trabajo cuente con estas facilidades.

d. Otros que las partes acuerden.

31.2. El tiempo usado en los permisos señalados en los literales precedentes puede ser compensado por la persona trabajadora del hogar con el fin de no afectar la prestación debida a la persona empleadora del hogar, así como su remuneración. La compensación opera previo acuerdo entre la persona empleadora del hogar y la persona trabajadora del hogar y, a falta de acuerdo, decide la persona empleadora del hogar.

31.3. La formación profesional o técnica a que se refiere el artículo 12 de la Ley, incluye la profesionalización del trabajo del hogar.

## CAPÍTULO VIII

### EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL

#### Artículo 32. Extinción del vínculo laboral

32.1. El vínculo laboral de la persona trabajadora del hogar se puede extinguir por cualquiera de los motivos señalados en el régimen general de la actividad privada, como el fallecimiento de la persona trabajadora del hogar, la renuncia, el acuerdo de partes (mutuo disenso), la invalidez absoluta permanente, el término de plazo del contrato de trabajo, el despido, entre otras; pudiendo la persona trabajadora del hogar en todos los casos recibir asesoría sindical.

32.2. En todos los casos de extinción del vínculo laboral, los beneficios que le corresponden a la persona trabajadora del hogar se pagan en un plazo que no excede de las cuarenta y ocho (48) horas desde el cese. Para el cálculo de dichos beneficios, se efectúa una liquidación de beneficios sociales.

32.3. En caso de fallecimiento de la persona empleadora del hogar, es posible que la persona trabajadora del hogar, por común acuerdo con los miembros del hogar, pueda mantener el vínculo laboral, continuar prestando servicios y permanecer en el hogar, de tener residencia en este, hasta que se formalice la sucesión o la declaratoria de herederos y se pague la liquidación de beneficios sociales correspondiente conforme a Ley.

#### Artículo 33. Extinción del vínculo laboral por renuncia

33.1. En caso de renuncia, la persona empleadora del hogar puede exonerar a la persona trabajadora del hogar del plazo de preaviso de treinta (30) días calendario o reducir dicho plazo,

por iniciativa propia o a pedido de la persona trabajadora del hogar.

33.2. Si la persona trabajadora del hogar solicita la exoneración o reducción del plazo de preaviso, su solicitud se entiende aceptada si no es respondida por escrito dentro del tercer día de presentada.

#### Artículo 34. Extinción del vínculo laboral por despido

34.1. El régimen de despido se regula por las reglas del régimen general de la actividad privada en aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación.

34.2. La extinción del vínculo laboral por despido se rige por las causas previstas en los artículos 23 a 28 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en lo que sean aplicables. A tal efecto, cuando en los mencionados artículos se consignen los términos “empleador”, “sus representantes” o “personal jerárquico”, se entienden referidos a la persona empleadora del hogar o sus familiares; y cuando se consigne el término “empresa”, se entiende referido al hogar donde se prestan servicios, a la persona empleadora del hogar o sus familiares.

#### Artículo 35. Los actos de hostilidad equiparables al despido

35.1. Los actos de hostilidad equiparables al despido en el trabajo del hogar son los establecidos en el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en cuanto sean aplicables.

35.2. La persona trabajadora del hogar, antes de accionar judicialmente, emplaza por escrito a la persona empleadora del hogar, imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis (6) días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso; salvo que se trate de hostigamiento sexual, en cuyo supuesto, no es exigible el emplazamiento señalado en el presente numeral, pudiendo la persona trabajadora del hogar accionar conforme lo dispuesto en el artículo 52 del presente Reglamento.

#### Artículo 36. Aplicación supletoria

En lo no previsto en este Capítulo, la extinción del vínculo laboral en el trabajo del hogar se rige por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR en lo que sea aplicable, conforme al primer párrafo del artículo 13 de la Ley.

## CAPÍTULO IX

### RELACIONES COLECTIVAS

#### Artículo 37. Libertad sindical

La persona trabajadora del hogar goza del derecho a constituir las organizaciones sindicales

que estimen convenientes, así como del derecho a negociación colectiva y huelga.

**Artículo 38. Asistencia técnica para el fortalecimiento de organizaciones**

El Sector Trabajo, a través de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción de Empleo, mediante asistencia técnica, promueve el fortalecimiento de organizaciones sindicales de personas trabajadoras del hogar y de organizaciones de personas empleadoras del hogar.

**Artículo 39. Negociación colectiva**

Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la otra parte, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado.

**Artículo 40. Protección de la libertad sindical**

El despido que tenga por motivación, directa o indirecta, la afiliación o participación en actividades sindicales de las personas trabajadoras del hogar es discriminatorio y, por tanto, nulo.

**Artículo 41. Aplicación supletoria**

Son de aplicación supletoria las disposiciones contenidas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, conforme a su Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, así como su normas complementarias y reglamentarias, en lo que sean aplicables.

**CAPÍTULO X**

**PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES**

**Artículo 42. Prohibición de toda forma de discriminación**

42.1. Se prohíbe toda forma de discriminación contra la persona trabajadora del hogar por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, u otros; así como cualquier tratamiento o expresión que afecte su dignidad como persona. En consecuencia, está prohibido que la persona empleadora del hogar trate en forma despectiva y/o humillante a la persona trabajadora del hogar. La persona trabajadora del hogar debe gozar de un trato adecuado y no discriminatorio dentro y fuera del hogar en el que ordinariamente presta sus servicios.

42.2. Frente a los actos de discriminación señalados en la Ley, el MTPE interviene y/o articula con las entidades competentes, para brindar los servicios de orientación a las personas trabajadoras del hogar, para la defensa frente a la vulneración de sus derechos.

42.3. Se prohíbe la discriminación por afiliación o participación sindical, directa o indirecta, efectuada por parte de las agencias de empleo, de las personas empleadoras del hogar o de entidades públicas y privadas.

42.4. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL reporta semestralmente a la Comisión Nacional contra

la Discriminación - CONACOD del MINJUSDH, el resultado de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobación en materia de discriminación respecto a las personas trabajadoras del hogar, para coadyuvar al cumplimiento de sus funciones.

**Artículo 43. Protección de la maternidad**

43.1. La condición de maternidad no puede ser causa de ningún tipo de discriminación en el acceso y/o permanencia en el trabajo.

43.2. La persona trabajadora del hogar goza de protección desde la etapa de gestación y durante el periodo de lactancia. Es nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si la persona empleadora del hogar no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto previamente es aplicable siempre que la persona empleadora del hogar hubiere sido notificada documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad de despedir por causa justa.

43.3. La persona trabajadora del hogar gestante goza del derecho de cuarenta y nueve (49) días de descanso prenatal y cuarenta y nueve (49) días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal puede ser diferido parcial o totalmente, y acumulado al postnatal, a decisión de la trabajadora del hogar gestante. Tal decisión se comunica a la persona empleadora del hogar con una antelación no menor de dos (2) meses a la fecha probable de parto. Se aplica supletoriamente lo dispuesto en la Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante y su norma reglamentaria. En lo que corresponde a la licencia por paternidad, se aplica la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada y sus normas reglamentarias.

**Artículo 44. Sobre la prohibición del trabajo infantil en el trabajo del hogar**

44.1. La autoridad competente se encuentra prohibida de otorgar autorización para el trabajo del hogar a personas menores de dieciocho (18) años.

44.2. La colocación y la contratación de personas menores de dieciocho (18) años para el trabajo del hogar se encuentran prohibidas.

**Artículo 45. Capacitación en materia de prevención de trabajo forzoso**

La persona empleadora del hogar garantiza la asistencia como mínimo a una (1) capacitación al inicio de la relación laboral para la persona trabajadora del hogar en materia de prevención de trabajo forzoso. Para el cumplimiento de esta obligación, el MTPE implementa y pone a

disposición mecanismos de capacitación virtual y/o presencial.

#### **Artículo 46. Prohibición del trabajo forzoso**

La persona empleadora del hogar garantiza el respeto del derecho a la libertad de trabajo de la persona trabajadora del hogar y, en consecuencia, se encuentra prohibida de realizar actos, utilizando cualquier medio, que configuren situaciones de trabajo forzoso para la persona trabajadora del hogar, bajo responsabilidad de aplicarse en su contra las sanciones administrativas y penales que estén vigentes en el ordenamiento jurídico nacional.

#### **Artículo 47. Proscripción de las situaciones en materia de trabajo forzoso**

La SUNAFIL reporta semestralmente a la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso el resultado de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobación en materia de trabajo forzoso, respecto a las personas trabajadoras del hogar, con la finalidad de que dicha Comisión realice el seguimiento de la atención integral física, psicológica y legal brindada por los sectores del Estado o Gobiernos Subnacionales, a fin de contribuir con las personas agraviadas en la investigación del delito y la restitución de los derechos que fueron vulnerados por este ilícito.

### **CAPÍTULO XI**

#### **PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO DEL HOGAR**

#### **Artículo 48. El hostigamiento sexual**

48.1. Conforme a la Ley N° 27492, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos, no se requiere acreditar que el rechazo sea expreso ni la reiterancia de la conducta. Asimismo, el acto de hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía o si se produce durante o fuera de la jornada de trabajo, o si ocurre dentro o fuera del lugar o ambientes de trabajo.

48.2. La persona trabajadora del hogar tiene derecho a su integridad física, psíquica y sexual, y a gozar de condiciones que le permitan un libre desarrollo de su personalidad en condiciones de igualdad y no discriminación. Es responsabilidad de la persona empleadora del hogar garantizar un espacio libre de hostigamiento sexual y de todo tipo de violencia.

48.3. Las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo del hogar se sustentan en los principios establecidos en el artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual,

aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, entre ellos, el principio de dignidad y defensa de la persona, el principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso, el principio de igualdad y no discriminación por razones de género, el principio de respeto de la integridad personal, el principio de confidencialidad y el principio de celeridad.

#### **Artículo 49. Mecanismos de prevención del hostigamiento sexual en el trabajo del hogar**

49.1. Las capacitaciones y difusión de información reguladas en el artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, son los mecanismos de prevención del hostigamiento sexual exigibles en el trabajo del hogar.

49.2. En relación con las capacitaciones en materia de hostigamiento sexual, la persona empleadora del hogar garantiza la asistencia como mínimo a:

a. Una (1) capacitación al inicio de la relación laboral para la persona trabajadora del hogar.

b. Una (1) capacitación programada anualmente dirigida a la persona trabajadora del hogar, así como, a la persona empleadora del hogar y los miembros del hogar, de forma separada.

49.3. Para el cumplimiento de esta obligación, el MTPE, en coordinación con el MIMP, implementa y pone a disposición mecanismos de capacitación virtual y/o presencial, a nivel nacional y en forma descentralizada.

#### **Artículo 50. Investigación y sanción del hostigamiento sexual a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo**

50.1. En caso de producirse actos de hostigamiento sexual, la persona trabajadora del hogar puede denunciar ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo, a fin de que esta fiscalice y sancione si la persona empleadora del hogar ha incurrido en la infracción tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

50.2. En el marco de la investigación realizada, se tiene en cuenta la presunción de hechos ciertos regulada en el artículo 23 de la Ley.

50.3. De considerarlo necesario en el marco de la investigación, el inspector de trabajo puede solicitar un informe psicológico de la víctima al servicio Trabaja sin Acoso. El informe es remitido en el plazo máximo de diez (10) días naturales de requerido. Las acciones previstas en este numeral se realizan siempre que la víctima las autorice.

50.4. Cuando se advierten indicios de la comisión de delitos durante o como resultado de la investigación, la Autoridad Inspectiva de Trabajo y/o persona afectada comunica tales hechos a la Policía Nacional del Perú - PNP, Ministerio Público y/o Poder Judicial, para que se investigue lo pertinente, según las acciones que correspondan de acuerdo con el Código Penal.

50.5. El inspector de trabajo informa a la persona trabajadora del hogar denunciante sobre los servicios gratuitos de orientación y acompañamiento que ofrece el servicio Trabaja Sin Acoso, en el plazo de tres (3) días hábiles de recibida la denuncia.

Sin perjuicio de ello, la persona trabajadora del hogar, una vez interpuesta su denuncia ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo, puede recurrir al servicio Trabaja Sin Acoso para que:

a. Se le brinde atención psicológica y, de considerarlo necesario, se le derive y canalice la atención a los servicios públicos de salud.

b. Se brinde asesoramiento para que se interpongan medidas de protección, considerando las particularidades del trabajo del hogar.

#### **Artículo 51. Comunicación sobre la investigación y sanción de casos de hostigamiento sexual en el trabajo del hogar**

Anualmente, la SUNAFIL comunica al MTPE el número de quejas o denuncias recibidas, actuaciones inspectivas de investigación o comprobación iniciadas por hostigamiento sexual en el marco de la relación de trabajo de hogar, así como el resultado de dichas investigaciones.

#### **Artículo 52. Acciones judiciales frente al hostigamiento sexual**

52.1. Frente a actos de hostigamiento sexual, la persona trabajadora del hogar puede recurrir al Poder Judicial para solicitar:

a. Cese de actos de hostilidad.

b. Pago de indemnización dando por terminado el contrato de trabajo del hogar.

Para estos efectos, no es exigible la comunicación a la persona empleadora del hogar por cese de hostilidad señalada en el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y en el numeral 35.2 del artículo 35 del presente Reglamento.

c. Demandar daños y perjuicios sufridos como consecuencia del acto de hostigamiento sexual.

52.2. Las acciones descritas en los literales anteriores se realizan sin perjuicio de la responsabilidad penal de la persona que hostiga.

#### **Artículo 53. Participación de las organizaciones sindicales**

53.1. La participación de la organización sindical que afilia a la persona trabajadora del hogar se realiza a solicitud de esta última. Dicha participación se efectúa respetando los principios establecidos en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y puede ser:

a. En representación de la persona trabajadora del hogar en todos los procedimientos administrativos, judiciales y/o solicitudes pertinentes.

b. En colaboración con la Autoridad Inspectiva de Trabajo, siempre que no perjudique el objeto de las actuaciones inspectivas, según lo previsto por el artículo 13 del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

53.2. Las organizaciones sindicales pueden requerir capacitaciones en materia de hostigamiento sexual al MTPE, para su beneficio o de las personas que representan.

#### **Artículo 54. Aplicación supletoria**

En lo no previsto, y en tanto no desvirtúe lo regulado en el presente Capítulo, se aplica lo previsto en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

### **CAPÍTULO XII**

#### **SEGURIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO DEL HOGAR**

#### **Artículo 55. Régimen de salud**

55.1. La persona trabajadora del hogar es afiliada regular en el Seguro Social de Salud - EsSalud, percibiendo los beneficios que en tal condición le corresponde de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Los aportes a EsSalud son de carácter mensual, a cargo de la persona empleadora del hogar, debiendo aplicarse las disposiciones del artículo 6 de la referida Ley y de aquellas normas que resulten aplicables.

55.2. 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 y se realiza conforme a las normas de la materia.

#### **Artículo 56. Régimen de pensiones**

56.1. Es obligatoria la afiliación al Sistema Previsional de la persona trabajadora del hogar. El aporte es de cargo de la persona trabajadora del hogar, correspondiendo a la persona empleadora del hogar registrar, retener y pagar el aporte al régimen previsional elegido por la persona trabajadora del hogar.

56.2. La libre elección del sistema previsional se realiza luego de la entrega del Boletín Informativo Previsional, obligación que está a cargo la persona empleadora del hogar, conforme a lo regulado en la Ley N° 28991, Ley de libre desafiliación informada, pensiones mínimas y complementarias, y régimen especial de jubilación anticipada.

56.3. El aporte al Sistema Nacional de Pensiones – SNP o al Sistema Privado de Pensiones – SPP, se calcula conforme a las normas de la materia.

56.4. En aquellos casos en que la persona trabajadora del hogar labore para dos o más personas empleadoras del hogar, en un mismo periodo, los aportes al SNP o al SPP son retenidos y pagados por cada una de sus personas empleadoras del hogar, conforme a las normas que regulan la materia.

### CAPÍTULO XIII

#### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL HOGAR

##### **Artículo 57. Derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable**

La persona trabajadora del hogar tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. La persona empleadora del hogar adopta medidas eficaces, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo en el hogar, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo.

##### **Artículo 58. Obligaciones de la persona empleadora del hogar en materia de seguridad y salud en el trabajo**

58.1. La persona empleadora del hogar establece medidas y brinda los medios para que la persona trabajadora del hogar realice sus tareas o actividades en condiciones seguras y saludables.

58.2. La persona empleadora del hogar garantiza a la persona trabajadora del hogar la asistencia, como mínimo, a una (1) capacitación en materia de riesgos asociados en el desarrollo de sus labores. Para el cumplimiento de esta obligación, el MTPE implementa y pone a disposición mecanismos de capacitación virtual y/o presencial. Asimismo, la persona empleadora del hogar otorga los equipos de protección personal adecuados a los riesgos.

58.3. La persona empleadora del hogar asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra la persona trabajadora del hogar en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme al Principio de Responsabilidad establecido en el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

##### **Artículo 59. Derechos y obligaciones de la persona trabajadora del hogar en materia de seguridad y salud en el trabajo**

59.1. La persona trabajadora del hogar tiene los siguientes derechos:

- a. A ser informada sobre los riesgos presentes en su lugar de trabajo;
- b. A conocer las medidas de protección y prevención aplicables a los riesgos existentes;
- c. A ser capacitada en materia de seguridad y salud en el trabajo; y,
- d. A no realizar trabajos que pongan en peligro su seguridad o salud.

59.2. La persona trabajadora del hogar cumple con las instrucciones y normas de seguridad impartidas

por la persona empleadora del hogar; así como utilizan adecuadamente los utensilios, herramientas de trabajo y equipos de protección personal. Asimismo, informan a la persona empleadora del hogar sobre los utensilios, herramientas de trabajo, electrodomésticos o elementos con desperfectos; así como sobre los riesgos que supone cualquier otra situación que pueda generar daño a su salud.

##### **Artículo 60. Reporte de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales**

60.1. La persona trabajadora del hogar se encuentra obligada a reportar a la persona empleadora del hogar la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

60.2. Sin perjuicio de lo anterior, toda persona empleadora del hogar informa al MTPE sobre todo accidente de trabajo mortal, incidente peligroso y cualquier otro tipo de situación que altere o ponga en riesgo la vida, integridad física y psicológica de las personas trabajadoras del hogar, conforme a lo establecido en el artículo 82 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el artículo 110 de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

##### **Artículo 61. Estándares de seguridad y salud en el trabajo**

La persona empleadora del hogar garantiza la implementación de las medidas necesarias para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como de cualquier daño a la salud de la persona trabajadora del hogar. Para tal efecto, controla los riesgos asociados al desarrollo de sus labores a causa o con ocasión del trabajo, tomando las medidas relacionadas a la prevención de riesgos laborales dentro y fuera del hogar, conforme a lo que se regule mediante Resolución Ministerial.

##### **Artículo 62. Aplicación supletoria**

Lo dispuesto en el presente Capítulo establece las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo para las personas trabajadoras del hogar. Para todo lo no previsto en el presente Reglamento, se aplica de forma supletoria lo dispuesto por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, considerando las especiales características del trabajo del hogar.

### CAPÍTULO XIV

#### MIGRACIÓN LABORAL PROTEGIDA

##### **Artículo 63. Migración en el trabajo del hogar**

63.1. Las personas extranjeras inmigrantes y refugiadas, que se encuentran de manera regular en el país y que realizan labores comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley, por el principio de igualdad y no discriminación, tienen los mismos derechos y deberes que una persona trabajadora del hogar nacional.

63.2. Los límites señalados en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 689, Dictan Ley para la contratación de trabajadores extranjeros, para la contratación de personal extranjero, no son aplicables en el trabajo del hogar.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **Primera. Incompatibilidad de percepción simultánea de beneficios similares**

La percepción de los derechos establecidos en la Ley y el presente Reglamento resulta incompatible con la percepción de cualquier otro derecho igual o similar, sea de origen legal, convencional o consuetudinario, en cuyo caso, se aplica el que resulte más beneficioso para la persona trabajadora del hogar.

#### **Segunda. Aprobación de modelos o formatos referenciales**

La Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE, mediante Resolución Directoral General, aprueba y difunde:

a. Los modelos o formatos referenciales de contrato de trabajo del hogar y boleta de pago que emite la persona empleadora del hogar.

b. El modelo referencial de notificación documental de embarazo, a fin de facilitar los instrumentos necesarios para la protección adecuada a la maternidad.

#### **Tercera. Intercambio de información entre el MTPE y la SUNAT**

1. Teniendo en cuenta lo dispuesto en el numeral 8.3 del artículo 8, el MTPE transmite en línea a la SUNAT la información referida a las personas empleadoras del hogar y a las personas trabajadoras del hogar inscritas en el Registro del Trabajo del Hogar, así como la información sobre las modificaciones, actualizaciones y bajas producidas en dicho registro, según la forma, condiciones y con el detalle que acuerden estas entidades.

2. La SUNAT transmite al MTPE la información de los pagos por periodo tributario de los aportes al EsSalud y a la Oficina de Normalización Previsional – ONP, según la forma, condiciones y con el detalle que acuerden estas entidades, sin vulnerar la reserva tributaria establecida en el artículo 85 del Código Tributario.

#### **Cuarta. Sistema de liquidación de beneficios sociales**

1. El MTPE actualiza y difunde el Sistema de Liquidaciones de Beneficios Sociales vigente, a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

2. El MTPE brinda asistencia técnica a las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción de Empleo para la implementación del Sistema de Liquidaciones de Beneficios Sociales.

#### **Quinta. Promoción y protección de la libertad sindical**

El MTPE promueve campañas de difusión sobre los derechos colectivos. Asimismo, impulsa el desarrollo de planes regionales para el fomento de la libertad sindical y negociación colectiva de las personas trabajadoras del hogar y las personas empleadoras del hogar, con la participación de las organizaciones sindicales de personas trabajadoras del hogar y/o de organizaciones de personas empleadoras del hogar.

#### **Sexta. Acciones complementarias para la promoción de la igualdad y no discriminación**

El MTPE, en coordinación con las entidades competentes, realiza campañas de difusión y sensibilización de los derechos de las personas trabajadoras del hogar con un enfoque de igualdad y no discriminación, en las lenguas originarias del país.

#### **Séptima. Normas complementarias sobre la protección de la maternidad**

El MTPE, en coordinación con el EsSalud, dictan las disposiciones necesarias que garanticen la protección de la maternidad, así como el acceso oportuno a las prestaciones asistenciales y económicas correspondientes a las personas trabajadoras del hogar.

#### **Octava. Aplicación supletoria de los mecanismos de protección del hostigamiento sexual en el trabajo del hogar**

El MTPE adecua los Lineamientos del Servicio Trabaja sin Acoso, aprobados mediante Resolución Ministerial N° 222-2019-TR al presente Reglamento, en lo que sea pertinente, en el plazo de sesenta (60) días hábiles siguientes a su vigencia.

#### **Novena. Capacitaciones y difusión de información sobre los mecanismos de prevención y protección del hostigamiento sexual, acoso sexual u otras formas de violencia en el trabajo del hogar**

El MTPE capacita y difunde información sobre la prevención y atención de la persona trabajadora del hogar víctima de hostigamiento sexual u otras formas de violencia en el trabajo.

#### **Décima. Normas complementarias sobre el acceso a la seguridad social**

Para la aplicación de lo dispuesto en el Capítulo XII del presente Reglamento, el EsSalud, la ONP y/o las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones - AFP, y las entidades reguladoras competentes, establecen las disposiciones necesarias para hacer efectivas las prestaciones de seguridad social en salud y pensiones, respectivamente.

#### **Undécima. Aplicación supletoria en materia de agencias privadas de empleo de trabajo del hogar**

Para efectos de lo previsto en el artículo 14 de la Ley, se aplica el Decreto Supremo N° 020-2012-TR que aprueba Normas Reglamentarias para

el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo.

#### **Duodécima. Disposiciones complementarias en materia de agencias privadas de empleo**

El MTPE emite las disposiciones complementarias que correspondan, respecto a las agencias privadas de empleo, y la guía de orientación para la aplicación de las normas sobre agencias privadas de empleo en la colocación de personas trabajadoras del hogar.

#### **Décima Tercera. Aplicación supletoria del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y sus normas complementarias**

En lo no previsto en el presente Reglamento, es de aplicación supletoria el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, así como sus normas complementarias, en lo que sean aplicables.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

#### **Primera. Pago de la compensación por tiempo de servicios acumulada**

1. La compensación por tiempo de servicios que no haya sido pagada al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio a la fecha de entrada en vigencia de la Ley, se deposita en la entidad depositaria elegida por la persona trabajadora del hogar, para lo cual la persona empleadora del hogar elabora y comunica por escrito a la persona trabajadora del hogar un cronograma de pagos, de acuerdo con la antigüedad de ésta y que, en ningún caso, puede exceder de diciembre de 2023.

2. Para efectos de lo señalado en el párrafo anterior, la remuneración computable se determina sobre la base de la remuneración que percibía la persona trabajadora del hogar antes de la vigencia de la Ley.

#### **Segunda. Puesta en funcionamiento del Registro del Trabajo del Hogar**

1. El Registro del Trabajo del Hogar creado en el artículo 8 del presente Reglamento se pone en funcionamiento en un plazo no mayor de ciento veinte (120) días hábiles, a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento. Para estos efectos, durante dicho plazo, el MTPE y la SUNAT comparten la información que resulte necesaria para el proceso de implementación.

2. Para la implementación del Registro del Trabajo del Hogar, el MTPE, realiza un proceso de carga inicial de información tomando como base la información que hasta el día anterior a la puesta en funcionamiento del referido Registro figure en el Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar y Trabajadores del Hogar y Derechohabientes que se encuentra a cargo de la SUNAT, y del Aplicativo de Registro

de Contratos de Trabajadoras/es del Hogar que se encuentra a cargo del MTPE.

3. Transcurridos los ciento veinte (120) días hábiles previstos en el numeral 1 de esta Disposición Complementaria Transitoria, las personas que han registrado información en los registros mencionados en el párrafo anterior adecuan su inscripción al marco normativo vigente en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario. Para tal efecto, reciben del MTPE la comunicación que oriente dicha obligación.

4. La información que remite la SUNAT para la carga inicial no incluye a las personas empleadoras del hogar ni a las personas trabajadoras del hogar que hubieran fallecido, ni a aquella persona empleadora del hogar que registre un único vínculo laboral, cuando la persona trabajadora del hogar que es parte de dicho vínculo laboral se encuentre fallecida; siempre que la defunción se encuentre inscrita en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC y hubiese sido informada a la SUNAT.

5. La persona empleadora del hogar, mediante el uso del Registro del Trabajo del Hogar, puede verificar la información de las personas trabajadoras del hogar a fin de proceder, según corresponda, a la baja, modificación, actualización o de ser necesario, a completar algún dato faltante.

#### **Tercera. Adecuación normativa de la SUNAT**

La SUNAT adecua la normativa que regula el Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes a su cargo, para el cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 8.4 del artículo 8 del presente Reglamento.

#### **Cuarta. Vigencia del Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes y del Aplicativo de Registro de Contratos de Trabajadoras/es del Hogar, hasta la implementación del Registro del Trabajo del Hogar**

1. En tanto se implementa el Registro del Trabajo del Hogar creado en el artículo 8 del presente Reglamento, se mantienen las obligaciones y plazos de registro correspondientes al Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes a cargo de la SUNAT y al Aplicativo de Registro de Contratos de Trabajadoras/es del Hogar a cargo del MTPE (<https://apps.trabajo.gob.pe/rcth/app/#/>), respectivamente.

2. A partir de la puesta en funcionamiento del Registro del Trabajo del Hogar, entran en vigencia los plazos establecidos en el artículo 9 del presente Reglamento.

#### **Quinta. Facultad orientadora del Sistema de Inspección del Trabajo**

Durante el año 2021, la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo dispone las acciones de orientación que correspondan dirigidas a garantizar el cumplimiento de las obligaciones desarrolladas en el presente Reglamento. Para efectos de lo anterior, la SUNAFIL establece la estrategia y planes operativos pertinentes.