

**ALERTA LEGAL**

Lunes, 19 de abril de 2021

**PUBLICAN EL NUEVO REGLAMENTO DE LA LEY DE TRABAJADORES DEL HOGAR (LEY N° 31047)**

- El sábado 17 de abril de 2021 se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo N° 009-2021-TR, mediante el cual se aprobó el Reglamento de la Ley N° 31047 que regula el Nuevo Regimen Laboral de los trabajadores del hogar. A continuación, detallamos el contenido más relevante de la norma:

DECRETO SUPREMO N° 009-2021-TR	
MATERIA	DESARROLLO
<b>¿A quiénes aplica la norma?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• A aquellas personas que realizan actividades del desenvolvimiento del hogar y conservación de una casa habitación (cocina, lavado, planchado, asistencia, mantenimiento, cuidado de personas y mascotas) de forma subordinada y personal a favor de un tercero (empleador) a cambio de un sueldo, <b>siempre que ello no suponga un negocio o ganancia económica directa para el empleador.</b></li><li>• <b>Condiciones:</b> El/la trabajador/a del hogar es mayor de 18 años, no está emparentada con el empleador (al menos hasta el segundo grado de consanguinidad) y realiza labores de forma permanente o periódica.</li></ul>
<b>Formalidades de la contratación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se dispone que el contrato puede ser a plazo indeterminado o temporal (sujeto a modalidad) y <b>debe suscribirse por escrito y duplicado</b>, siendo que cada una de las partes conserva un ejemplar.</li><li>• Se señala que <b>como mínimo el contrato debe contener los siguientes datos:</b> (i) datos de las partes, (ii) especificación del tipo de labores, (iii) dirección del lugar de trabajo, (iv) tiempo de servicios previo (hasta la disposición del nuevo régimen laboral), (v) descripción de las condiciones de trabajo (uniforme, alimentos, alojamiento), (vi) nombre de la entidad financiera y número de cuenta para depósito del sueldo, (vii) descripción del pago la remuneración, (viii) jornada y horario de trabajo, (ix) descanso semanal, (x) obligaciones del empleador que incluye el otorgamiento de los beneficios sociales y seguridad social, (xi) descripción de facilidades para la formación educativa del/de la trabajador/a.</li><li>• Se implementa el <b>deber de registro del contrato por parte del empleador a través del Registro del Trabajo del Hogar a cargo del Ministerio de Trabajo</b></li></ul>

**y Promoción del Empleo (MTPE)**, dentro de los 3 días hábiles desde su suscripción.

- Se señala que **el empleador debe realizar cualquier tipo de modificación de la información incorporada en el registro a cargo del MTPE** dentro de los 30 días calendario de la ocurrencia que motivó la actualización de los datos. Dicho plazo también aplica para la baja del/la trabajador/a.
- Se dispone que el empleador debe entregar al/a la trabajador/a la constancia de alta o baja mediante medios físicos o electrónicos.
- Se indica que **se mantiene la obligación del empleador de inscribir al/la trabajador/a como derechohabiente en el registro existente a cargo de la SUNAT**, así como a sus derechohabientes. Para estos efectos, previamente deberá estar inscrito en el registro a cargo del MTPE.

#### **Prestación del servicio**

- Se dispone que el/la trabajador/a puede prestar **servicios con o sin residencia en el hogar, a tiempo completo o parcial.**

#### **Remuneración**

- **Se señala que la remuneración no puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital** si el/la trabajador/a labora 4 horas diarias a la semana en promedio, caso contrario esta/e percibe la parte proporcional a dicho monto.
- **Se prohíbe el descuento de la remuneración que tenga por motivo el otorgamiento de alimentación, alojamiento, uniforme, equipos de protección, herramientas (entre otros) para la realización de labores.** Estas condiciones de trabajo deben entregarse en buen estado y/o cantidades suficientes.
- Se indica que **el empleador debe entregar una boleta de pago al/la trabajador/a que contenga los ingresos y descuentos realizados.** El MTPE pone a disposición de las partes un formato de boleta de pago.
- Se señala que **el pago de la remuneración puede efectuarse por transferencia bancaria, siempre que la/el trabajador/a haya dado su consentimiento expreso y por escrito para ello** (mediante el contrato o acuerdo, por ejemplo). La cuenta bancaria debe estar a título del/de la trabajador/a.

#### **Beneficios sociales**

- Gratificaciones: Se señala que **todo/a trabajador/a tiene derecho a percibir un sueldo adicional en la quincena de julio (Fiestas Patrias) y diciembre (Navidad) por concepto de gratificación legal.** Ello aplica, así el/la trabajador/a hubiese laborado solo un mes completo (como mínimo).
- CTS: Se dispone que **el empleador deposita en mayo**

**y noviembre medio sueldo por concepto de CTS a favor del/ de la trabajador/a.** Es obligación del/la trabajador/a comunicar por escrito al empleador la entidad financiera, el número de la cuenta, el CCI y tipo de moneda elegido, **caso contrario el empleador apertura la cuenta a favor del/de la trabajador/a y efectúa el depósito.**

- Vacaciones: Se dispone que **el/la trabajador/a tiene derecho a un descanso vacacional de 30 días calendario** luego de un año de servicios continuo.
- Flexibilidad para la formación educativa: Se dispone que **estas flexibilidades pueden comprender permisos para exámenes, para trámites de matrícula, uso de internet (en caso el empleador cuente con este recurso) y horarios especiales para estudio,** entre otras que se acuerden. Los permisos pueden ser compensados por acuerdo entre las partes.

#### **Descansos remunerados**

- Se indica que el/la trabajador/a tiene derecho a 1 día de descanso a la semana.
- Se menciona que en dicho día el/la trabajador/a puede disponer de su tiempo libremente, lo cual incluye salir del lugar de trabajo (en caso la prestación sea con residencia). Esto aplica para días feriados también.
- Se dispone que el trabajo realizado en días u horas de descanso se compensa con días u horas de descanso sustitorias o con el pago por la labor efectuada más la sobretasa del 100%.
- Se indica que el/la trabajadora que labora con residencia en el lugar de trabajo tiene derecho a 12 horas continuas de descanso como mínimo entre cada jornada de trabajo.

#### **Jornada y horario del trabajo**

- Se indica que la jornada de trabajo no puede exceder las 8 horas diarias y 48 horas semanales. La jornada y horario debe constar por escrito (en contrato o adenada al contrato).
- Se dispone que si la/el trabajador presta servicios en una jornada inferior, esta puede extenderse hasta el máximo de horas permitido, lo cual implica un incremento de la remuneración de forma proporcional. Por otro lado, si se dispone una reducción de la jornada, ello no implica una reducción de la remuneración, salvo acuerdo en contrario.
- Se señala que el/la trabajador/a tiene derecho a 45 minutos de refrigerio (desayuno, almuerzo y/o cena).
- Trabajo en sobretiempo: Se dispone que el trabajo fuera de la jornada ordinaria es voluntaria, salvo caso de fuerza mayor o un evento fortuito. Las horas extras laboradas son registradas en la boleta de pago, así como la sobretasa correspondiente. Nótese que, el tiempo que el/la trabajador/a se encuentre a disposición del

empleador es considerado como trabajo efectivo (sea dentro o fuera de la jornada, siendo que en este último caso se consideran horas extras).

### **Fin de la relación laboral**

- Se señala que el fin de la relación laboral puede efectuarse por el/la: (i) fallecimiento de las partes, (ii) renuncia con 30 días de anticipación (sujeto a exoneración), (iii) acuerdo de partes, (iv) invalidez absoluta permanente del/de la trabajador/a, (v) término del plazo del contrato o (vi) despido por causa justa, entre otras.
- Se señala que dentro de las 48 horas de producido el cese de la relación laboral, el empleador debe entregar al/la trabajador/a una constancia de cese, así como de la liquidación de beneficios sociales que correspondiese.

### **Seguridad y Salud en el trabajo**

- Se señala que **el empleador tiene la obligación de garantizar al/a la trabajador/a un espacio de trabajo seguro y saludable**. Ello implica informar al/a la trabajador/a sobre los riesgos de las herramientas de trabajo y la importancia del uso de los equipos de protección personal.
- Se dispone la obligación del empleador de garantizar la **asistencia del/de la trabajador/a a 1 capacitación en materia de riesgos asociados a sus labores**. El MTPE implementa los mecanismos para ello.
- Se indica que **el empleador tiene la obligación de entregar equipos de protección personal al/a la trabajador/a** para sus labores.
- Se estipula que el/la trabajador/a tiene el deber de informar sobre cualquier desperfecto de las herramientas de trabajo, así como cualquier situación que pueda generar un daño a su salud. Asimismo, debe informar sobre cualquier accidente o incidente de trabajo o enfermedad.
- Se señala que, el empleador debe adoptar las medidas necesarias para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Se menciona que **el empleador debe asumir todos los gastos producidos por accidentes o enfermedades que sufra el/la trabajador/a** en el desempeño de sus labores. De igual forma, debe informar al MTPE sobre la ocurrencia de accidentes mortales o incidentes peligrosos.

### **Seguridad Social**

- Régimen de salud: **Se dispone que el/la trabajador/a es afiliado(a) regular en EsSalud**. El empleador efectúa los descuentos de los aportes y su respectivo pago de forma mensual.
- Régimen de pensiones: **Se señala que la afiliación del/de la trabajador/a al Sistema Previsional es de carácter obligatorio**. Se indica que el empleador tiene

la obligación de entregar el Boletón Informativo Previsional al/a la trabajador/a para que elija libremente el régimen al que quiere pertenecer (nacional o privado). El registro, retención y pago del aporte al régimen previsional elegido por el/la trabajador/a lo realiza el empleador.

### **Protección de la maternidad**

- Se dispone que, el despido que tiene por motivo la maternidad (embarazo, nacimiento del hijo/a y lactancia) de la trabajadora es nulo, salvo que se acredite causa justa para el despido. Tampoco puede utilizarse dicha condición para impedir el acceso y/o permanencia al trabajo.
- Se señala que la trabajadora tiene derecho a gozar de licencia por maternidad (descanso pre y post natal) aplicable al régimen laboral general.
- Se dispone que el MTPE implementa un formato referencial de notificación documental de embarazo a ser utilizado por la trabajadora.

### **Prevención y sanción del hostigamiento sexual**

- Se menciona que es obligación del empleador garantizar un espacio y lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual y todo tipo de violencia.
- Se dispone que el empleador debe asistir a 1 capacitación al inicio de la relación laboral en materia de prevención del hostigamiento sexual; y, garantiza la asistencia por separado del/ de la trabajador/a del hogar y miembros de la familia a 1 capacitación anual sobre la materia, como mínimo. El MTPE junto con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables implementan los mecanismos necesarios para que se garantice la asistencia de las personas señaladas a las capacitaciones sobre la materia.
- Se señala que el MTPE y las autoridades de fiscalización implementan un procedimiento de denuncia de actos de hostigamiento sexual, así como de atención a la persona afectada.

### **Agencias privadas de empleo**

- Se modifican las normas reglamentarias para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo, aprobadas por Decreto Supremo N° 020-2012-TR.
- Siendo que quedan prohibidas de retener cualquier tipo de documento de identidad, objetos personales, objetos de valor o similares, antecedentes penales o cartas de recomendación a las/los trabajadores; así como, de limitar derechos fundamentales de estos trabajadores a la información, intimidad u otro similar. Asimismo, se crea la obligación de estas a informar a los/las trabajadores/as y posibles empleadores sobre todos los derechos de Ley.

### **Inspección y fiscalización laboral**

- Se modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siendo que, se dispone como infracción leve: (i) el incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, liquidación de la CTS y documentación entregada al cese de la relación laboral aplicable a todos los regímenes laborales (general y especiales); así como, (ii) no entregar al/la trabajador/a las constancias de alta y baja en el registro del trabajo del hogar dentro de los plazos establecidos.</li> <li>• Se dispone como infracción grave: (i) el incumplimiento del pago de remuneraciones, (ii) no proporcionar las condiciones de alojamiento y alimento, según corresponda, (iii) no otorgar las flexibilidades para el acceso a la formación educativa; (iv) el incumplimiento a las obligaciones sobre capacitaciones laborales; (v) realizar abonos mediante transferencia bancaria sin consentimiento del/de la trabajador/a, (vi) realizar el alta o baja en el registro del trabajo del hogar fuera del plazo establecido; así como, (vii) depositar la CTS en una entidad financiera distinta a la elegida por el/la trabajador/a oportunamente.</li> <li>• Se señala como infracción muy grave no otorgar al/la trabajador/a las facilidades necesarias para atender a familiares directos que son grupo de riesgo ante contagio de COVID-19 o que tienen familiares no hospitalizados con diagnóstico de COVID-19 (en atención al Decreto Legislativo N° 1499).</li> </ul>
<p><b>Tutela judicial</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se señala que, ante actos de hostigamiento sexual, el/la trabajador/a del hogar acuden al Poder Judicial para solicitar: (i) el cese de dichos actos; o (ii) el pago de una indemnización dando por terminado el contrato de trabajo; (iii) demandar daños y perjuicios adicionales al (i) y (ii).</li> </ul>
<p><b>Derechos fundamentales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dispone expresamente la <b>prohibición de actos de discriminación</b> de cualquier tipo. Ello aplica a las personas extranjeras inmigrantes y refugiadas que se encuentren de forma regular en el país.</li> <li>• Se señala expresamente la <b>prohibición del trabajo infantil</b> (personas menores de 18 años).</li> <li>• Se indica expresamente la <b>prohibición de trabajo forzoso</b>. El empleador se compromete a asistir a 1 capacitación (como mínimo) al inicio de la relación laboral en materia de prevención de trabajo forzoso. El MTPE implementa los mecanismos para ello.</li> <li>• Se menciona la protección y garantía del derecho a la libertad sindical.</li> </ul>

**Nota:** Este mensaje no constituye una opinión legal y/o posición frente a su contenido. La Información contenida en este correo es para uso exclusivo del destinatario y puede ser confidencial. Para mayor información contáctenos o visítenos en nuestra web.