SOBRE: 45

VENCE: 12-10-20

PROY 325 Y OTROS

Despacho Presidencial
Área de Atención al Ciudadano y Trámite Documentario
18/09/20 - 09:56:56
Registro: 20-0018772 Clave: 7422
Nota: La recepción NO da conformidad al contenido.
Consultas: www.presidencia.gob.pe
Teléfonos: 3113959 - 6305650

CONGRESO DE LA REPÚBLICA V°B° A. DAVILA Área del Departamento de Relatoría y Agenda

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

CONGRESO DE LA REPÚBLICA V°B° H. ROVIRA Director General Parlamentario

LEY DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

CONGRESO DE LA REPÚBLICA V°B° J. ANGELES L. Oficial Mayor

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