



Proyecto de Ley N° 4087/2018-CR

LEY DE TRABAJADORAS Y
TRABAJADORES DEL HOGAR EN EL
MARCO DEL CONVENIO OIT 189

Las y los congresistas de la República Indira Isabel Huilca Flores, Katia Gilvonio Condezo, Marisa Glave Remy, Tania Pariona Tarqui, Richard Arce Cáceres, Manuel Dammert Ego Aguirre, Édgar Ochoa Pezo, Oracio Pacori Mamani, Alberto Quintanilla Chacón y Horacio Zeballos Patrón, del **Grupo Parlamentario Nuevo Perú**, a propuesta de la congresista **Indira Isabel Huilca Flores**, en ejercicio del derecho a iniciativa en la formulación de leyes que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y los artículos 74 y 75 del Reglamento del Congreso de la República, ponen a consideración del Congreso de la República el siguiente proyecto de ley:

PROYECTO DE LEY DE
TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR EN EL MARCO DEL
CONVENIO OIT 189

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

La presente Ley regula las relaciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores del hogar.

Artículo 2.- Definición

Son trabajadoras y trabajadores del hogar quienes efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños/as, personas adultas mayores, personas con discapacidad o de personas dependientes y demás labores propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para la parte empleadora o sus familiares.

La edad mínima para la prestación de este servicio es de dieciséis (16) años de edad. Si el trabajo del hogar es desarrollado por personas trabajadoras con formación técnica o profesional regulada por algún régimen laboral y de seguridad social que otorgue mejores derechos que la presente Ley, se aplicará el más favorable.

Artículo 3.- Celebración del contrato de trabajo

El contrato de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores del hogar será celebrado por escrito y duplicado; entregándose un ejemplar a cada una de las partes.

El contrato debe contener, como mínimo, la siguiente información:

- Nombre completo de la empleadora o empleador y de la trabajadora o trabajador del hogar;
- Dirección del lugar o de los lugares en los que se prestarán los servicios;
- Fecha de inicio del contrato de trabajo;
- Las labores específicas que ejecutará la trabajadora o trabajador del hogar;
- El monto de la remuneración y la periodicidad de los pagos;
- El suministro de alimentos y alojamiento, cuando corresponda;
- La jornada y el horario de trabajo;
- El día previsto para el goce del descanso semanal; y,

- i. Las condiciones de traslado de la trabajadora o el trabajador del hogar a su localidad de origen, cuando corresponda y sea acordado por las partes.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicará un modelo referencia del contrato de trabajo del hogar.

Cuando, pese a no haberse celebrado un contrato escrito, se acredite la prestación personal de servicios, se presumirá la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado regido por la presente Ley, salvo prueba en contrario.

En caso de menores de edad, el contrato deberá ser suscrito previa autorización escrita de la madre, padre o tutores/as responsables.

Artículo 4.- Reserva sobre la vida en el hogar

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar están obligados a prestar sus servicios con diligencia y a guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar, salvo actos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar u otra exigencia de la ley.

Artículo 5.- Monto de la remuneración

El monto de la remuneración de las trabajadoras y los trabajadores del hogar será señalado 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, salvo disposición en contrario de la presente ley. Las trabajadoras o trabajadores que laboren jornada parcial o por horas recibirán una remuneración proporcional.

En caso de adolescentes, la remuneración mensual equivale como mínimo a una remuneración mínima vital.

La parte empleadora se encuentra obligado a proporcionar alimentación y alojamiento adecuados a su nivel socioeconómico y que aseguren la dignidad de la trabajadora o trabajador del hogar. Tales conceptos no serán considerados como parte integrante de la remuneración. Las condiciones de trabajo como uniformes, equipos de protección, herramientas para la ejecución del servicio no forman parte de la remuneración

Se considera inválido todo pago por especies.

Artículo 6.- Pago de remuneración

La remuneración será pagada por períodos mensuales, quincenales o semanales.

Las y los empleadores deberán extender constancia de los pagos que efectúen, la cual servirá como prueba del otorgamiento de la remuneración.

La información mínima que deberá contener la constancia deberá ser establecida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 7.- Jornada de trabajo

La jornada laboral ordinaria será de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales como máximo. En caso de adolescentes, la jornada máxima es de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) horas semanales. Por acuerdo de partes podrán establecerse una jornada inferior al límite señalado.

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

La trabajadora o trabajador del hogar goza como mínimo de doce (12) horas de descanso entre jornada y jornada.

Artículo 8.- Terminación del contrato de trabajo

Son causas de terminación del contrato de trabajo:

- a) Por muerte de una de las partes
- b) Por mutuo acuerdo
- c) Por jubilación del trabajador
- d) Por falta grave, debidamente acreditada conforme las causales previstas en el Régimen General de la Actividad Privada.
- e) Por renuncia

Las trabajadoras y trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo dando un preaviso de quince (15) días calendario. La parte empleadora podrá exonerar de este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador o trabajadora; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día de presentada.

La parte empleadora deberá comunicar con treinta (30) días de anticipación el término de contrato y no renovación, así como las causales del mismo.

Artículo 9.- Despido Arbitrario

En caso que la parte empleadora terminara la relación laboral sin expresión de causa, se considerará como un despido arbitrario sujeto a la indemnización señalada en las normas del Régimen General de la Actividad Privada.

Artículo 10.- Compensación por tiempo de servicios

La compensación por tiempo de servicios equivale a treinta (30) días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, y será pagada conforme al Régimen General de la Actividad Privada.

Artículo 11.- Descanso semanal

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a veinticuatro (24) horas continuas de descanso semanal.

Artículo 12.- Trabajo en días feriados

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar gozan de descanso remunerado los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Previo acuerdo, se puede compensar el día de descanso trabajado, mediante el pago de una sobretasa equivalente del 100% de remuneración, adicional correspondiente por el día trabajado.

Artículo 13.- Vacaciones

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de treinta (30) días luego de un año continuo de servicios, de acuerdo a lo establecido en el régimen de la actividad privada.

El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

Artículo 14.- Gratificaciones

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar, cualquiera sea su modalidad de contrato, tienen derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y a otra por Navidad, siendo cada una de ellas equivalente al 100% de la remuneración mensual. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

El récord trunco de las gratificaciones será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.

Artículo 15.- Trabajo para el hogar "Cama Adentro"

Para las trabajadoras y los trabajadores del hogar que presten servicios bajo la modalidad "cama dentro", el monto de la remuneración no podrá ser inferior a dos (2) Remuneraciones Mínimas Vitales (RMV) por jornada completa de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

La persona trabajadora de hogar dispone libremente del tiempo que no constituya jornada de trabajo. Los períodos durante los cuales la persona trabajadora no dispone libremente de su tiempo y permanece a disposición del hogar son considerados como horas de trabajo.

Es reclamable el trabajo en exceso como hora extra en el marco del Régimen General de la Actividad Privada.

Artículo 16.- Ambiente seguro y saludable

La parte empleadora tiene la obligación en cualquiera de las modalidades de contratación, de brindar un hospedaje y la alimentación adecuados, seguros y saludables, según su condición económica.

Artículo 17.- Derecho a la educación

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a la educación. La parte empleadora deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

En caso de adolescentes, la parte empleadora tiene la obligación de matricularlos en la escuela pública correspondiente a su edad, grado de estudios y cercana a su domicilio o centro de labores y garantizar su asistencia, la cual será fuera del horario de trabajo.

Artículo 18.- Derechos de las mujeres trabajadoras

Las trabajadoras del hogar tienen derecho a una maternidad segura, control de embarazo, licencia pre y post natal, incluyendo todos los demás beneficios, en condiciones no menos favorables que las demás categorías de trabajadoras.

Artículo 19.- Prevención y protección frente al acoso y la violencia

Las trabajadoras y trabajadores del hogar tienen derecho a una amplia protección contra la violencia y el acoso en todos los aspectos del empleo y la ocupación, particularmente contra el hostigamiento sexual.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desarrolla medidas preventivas y de fiscalización en la materia, en coordinación con las instituciones públicas y privadas pertinentes.

Artículo 20.- Prestaciones

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar están comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegurados obligatorios en todo tipo de prestaciones de salud y pensiones. En cuanto a sus pensiones pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones.

Artículo 21.- Riesgos laborales

A efectos de prevenir los riesgos laborales de las trabajadoras y trabajadores del hogar y promover una cultura de prevención se aplicará lo dispuesto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y demás formas conexas, en lo que fuera aplicable.

Artículo 22.- Regulación de las agencias privadas de empleo

El Estado tiene la obligación de control y seguimiento a las agencias privadas de empleo, debiendo exigir su registro obligatorio de acuerdo a lo establecido por las normas de la materia.

Las agencias privadas de empleo están prohibidas de cobrarles o afectar patrimonialmente a las trabajadoras o trabajadores del hogar. Pueden recibir una retribución única pagada por ellas/os que en ningún caso puede comprometer la remuneración.

Las agencias privadas 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 privadas de empleo para las trabajadoras y trabajadores del hogar.

Artículo 23.- Responsabilidad Solidaria

Las agencias privadas de empleo se consideran como responsables solidarias conjuntamente con la parte empleadora frente a los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar relativos a la salud y seguridad en el trabajo.

Artículo 24.- Migración laboral protegida

Las trabajadoras y los trabajadores del hogar en condición de migración interna o externa tienen derecho a protección legal para prevenir la explotación o trata laboral. Para tal fin el Estado deberá asegurar el cumplimiento de mecanismos de protección como:

- a) Un contrato escrito debidamente registrado acorde a lo que establece la ley
- b) Precisar las condiciones que aseguren el retorno a sus lugares de origen al finalizar el contrato
- c) Seguimiento a las agencias privadas de empleo para prevenir las prácticas abusivas
- d) La cooperación entre gobiernos nacionales y/o locales para una efectiva protección de la migración interna o externa de las trabajadoras del hogar.

Artículo 25.- Trabajo a tiempo parcial por días y por horas.

Será considerado también dentro del marco de la presente ley, el trabajo que se preste en el marco de las actividades y definición del artículo 2, independientemente de la continuidad en el trabajo o de que la parte empleadora o centro de trabajo sea solo uno. El pago por estas labores tendrá como unidad dineraria mínima la Remuneración Mínima Vital, más las gratificaciones, vacaciones y CTS, a prorrata de acuerdo a lo laborado.

Artículo 26.- Empleadores/as múltiples en materia de Seguridad Social

Está obligado a contratar la Seguridad Social regular a favor de los trabajadores del sector, el/la empleador/a para el cual el/la trabajador/a labore más de cuatro (4) horas diarias o veinticuatro (24) semanales.

El pago para los/las trabajadores/as que laboran en un horario menor es facultativo.

Artículo 27.- Familiares que laboren como trabajadores/as del hogar

Las y los familiares pueden desempeñarse como y trabajadoras/es del hogar, para lo cual se deberá cumplir con las formalidades y disposiciones previstas en la presente ley.

Artículo 28.- Derechos a la Libertad Sindical y a la Negociación Colectiva

Tendrán expedito el derecho a la Libertad Sindical en sus tres facetas los/las trabajadores/as comprendidos en el presente ámbito conforme a la Constitución Política vigente y las leyes sobre la materia.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá implementar medidas de promoción y fomento de la libertad sindical de las trabajadoras y empleadoras del hogar.

Artículo 29.- Protección frente a la discriminación

Prohíbese todo acto de discriminación contra las personas trabajadoras del hogar.

Cuando el trabajador o trabajadora del hogar desempeñe sus labores en área distinta al hogar deberá gozar de idénticas condiciones que otras personas.

Queda proscrito segregar a espacios exclusivos a quienes trabajan en el marco de la presente ley.

Artículo 30.- Incentivo para la formalización

Los pagos de remuneraciones, beneficios laborales y aportes a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar se incorporan dentro del documento denominado "Planilla Electrónica".

Podrán ser deducidos del impuesto a las rentas de trabajo que paguen las personas empleadoras del hogar, de conformidad con las reglas establecidas en el Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo N° 179-2004-EF o norma que lo sustituya.

Artículo 31.- Legitimidad procesal de las pretensiones de derechos fundamentales en el trabajo del hogar

De conformidad con el artículo 9° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, cuando en el marco de las relaciones de trabajo en el hogar se presenten casos de vulneración de derechos fundamentales en el trabajo, pueden accionar judicialmente las trabajadoras o trabajadores afectados, una organización sindical, una asociación o institución sin fines de lucro, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Trabajadoras y Trabajadores del hogar adolescentes

La presente ley es aplicable a las trabajadoras y trabajadores del hogar adolescentes, salvo disposición en contrario que les conceda mayores y mejores derechos.

Segunda.- Derechos adquiridos e irrenunciables

No se podrá reducir las remuneraciones y otros derechos que se pague a los trabajadores al servicio del hogar a la fecha de aprobación de la presente ley.

Los derechos reconocidos en la presente ley son irrenunciables.

Tercera.- Aplicación supletoria

Son de aplicación supletoria las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada.

Cuarta.- Registro de empleadores/as y trabajadoras y trabajadores del hogar

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementará un registro de empleadores y personas trabajadoras del hogar a partir de los datos de la planilla electrónica, contribuyendo a una real estadística laboral en este campo del empleo.

Dentro de los noventa (90) días desde promulgado el Reglamento de la presente Ley, la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) adecúa su normativa a lo establecido en la presente Ley.

Quinta.- Formatos referenciales

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba, dentro de un plazo de noventa (90) días de publicada la presente Ley, por Resolución Ministerial los siguientes formatos referenciales:

- a) Contratos de trabajo.
- b) Constancia de pagos.

Sexta.- Competencia del MTPE

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de velar por el cumplimiento de la presente ley y su reglamento.

Séptima.- Reglamentación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reglamentará la presente ley en un plazo no mayor de noventa (90) días desde su promulgación.

Octava.- Vigencia de la ley

La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente al día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Novena.- 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 y las organizaciones sindicales representantes de las y los trabajadores del hogar conformarán la "Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar", de naturaleza permanente en el marco del Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo, sesionando por lo menos una (1) vez al mes.

La Mesa de Trabajo tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Realizar diagnósticos sobre la problemática de las trabajadoras y los trabajadores del hogar.
- b) Proponer medidas para mejorar las condiciones laborales de este colectivo.
- c) Realizar reuniones de coordinación con organizaciones de la sociedad civil y/o profesionales especializados en la materia, nacionales o internacionales.
- d) Elaborar los reportes de cumplimiento de los planes anuales de acción, con periodicidad semestral y anual, los cuales serán remitidos al Despacho Viceministerial de Trabajo.
- e) Otras que la Mesa de Trabajo considere necesarias para el acompañamiento tripartito de la problemática del sector.

Décima.- Planes anuales de acción

En el mes de marzo de todos los años, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobará por Resolución Ministerial un plan de acción anual con metas para el cumplimiento de las disposiciones de la presente ley y la protección en general de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar, el mismo que será elaborado en conjunto con las organizaciones de trabajadoras/es del hogar en el marco de la mesa bilateral denominada "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 remitirá en dicho mes a la Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y Mujer y Familia del Congreso de la República el informe de cumplimiento del período cumplido, quienes lo evaluarán en sesión conjunta.

Décima Primera.- Difusión de los derechos de las trabajadoras y trabajadores de hogar

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en consulta con las organizaciones e instituciones integrantes de la "Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar" y, en coordinación con los gobiernos regionales, desarrollará campañas de difusión de los derechos laborales, de seguridad y social y de seguridad y salud en el trabajo que les corresponden a las trabajadoras y los trabajadores del hogar a nivel nacional. Asimismo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), incluirá en su programación anual acciones de orientación y fiscalización en el trabajo del hogar.

Décima Segunda.- Día Nacional de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar

Declárese el treinta (30) de marzo como el Día Nacional de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar. El mismo será feriado no laborable y remunerado a nivel nacional para todas las personas que desarrollan dicha labor.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es responsable de fomentar y organizar actividades conmemorativas de esta fecha.

Décima Tercera.- Normativa sobre seguridad y salud en el trabajo

Dentro de los noventa (90) días desde promulgada la presente Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emite la reglamentación necesaria para la aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo en el trabajo del hogar.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

Única.- Modificación de la Ley General de Inspección de Trabajo, Ley N° 28806.

Modifíquese el artículo 4° de la Ley General de Inspección de Trabajo, Ley N° 28806, el que quedará redactado en los siguientes términos:

Artículo 4.- Ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo:

En el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del

cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en:

1. Las empresas, los centros de trabajo o casa habitación familiar y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando La parte empleadora sea persona natural o pertenezca al sector público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada o regímenes especiales.

[...]

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única.- Normas derogadas

Deróguense la Ley N° 27986 y su reglamento, así como las demás disposiciones que se opongán a la presente ley.

Lima, 19 de marzo de 2019



[Signature]
RICHARD ARCE CÁCERES
Directivo Portavoz
Grupo Parlamentario Nuevo Perú



[Signature]
RICHARD ARCE CÁCERES
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

[Signature]

MANUEL DAMMERT EGO AGUIRRE
Congresista de la República

[Signature]

ORACIO ANGEL PACORI MAMANI
Congresista de la República



[Signature]
INDIRA ISABEL HUILCA FLORES
Congresista de la República

[Signature]
TANIA EDITH PARIONA TARQUI
Congresista de la República

[Signature]
EGOR... P.

[Signature]
ALBERTO QUINTANILLA CHACON
Congresista de la República

[Signature]
MARISA GUAVER

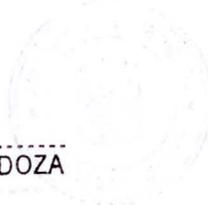
[Signature]
Katharina Gilman C.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 26 de MARZO del 2019

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 4087 para su estudio y dictamen, a la(s) Comisión (es) de TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GIANMARCO PAZ MENDOZA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



INIRA ISABEL HUILCA FLORES
Congresista de la República

GIANCARLOS PAZ MAMANI
Congresista de la República

MIGUEL ANTONIO CARRERA
Congresista de la República

TANIA ELLI FARIÑA FAROL
Congresista de la República

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom of the page.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente proyecto de ley surge de las reuniones sostenidas con diferentes organizaciones de trabajadoras del hogar en el marco del proceso de ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recoge aportes formulados por la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú (FENTTRAHOP) para lograr una nueva ley con derechos, así como aportes del Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú (SINTRAHOGARP) y la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar (FENTROGARP). Ha sido elaborado por el equipo del despacho congresal e incorpora los aportes de los abogados especialistas Edgardo Sergio Balbín Torres y Álvaro Vidal Bermúdez.

Tiene como antecedentes los siguientes proyectos de ley:

Proyecto de ley	Fecha de presentación	Origen de la iniciativa legal	Descripción
325/2016-CR	28 de septiembre de 2016	Acción Popular (Lescano)	Propone la derogación de la Ley 27986 y presenta una nueva fórmula de ley.
666/2016-CR	22 de noviembre de 2016	PPK (Zeballos)	Propone la modificación de la Ley 27986.
889/2016-CR	18 de enero de 2017	Frente Amplio (Cevallos)	Propone la modificación de la Ley 27986.
2597/2017-CR	21 de marzo de 2018	Frente Amplio (Apaza)	Propone la declaración del Día Nacional de las trabajadoras y trabajadores del hogar como día no laborable y remunerado.
2884/2017-CR	17 de mayo de 2018	PPK (Sánchez)	Propone la modificación de la Ley 27986.
3027/2017-CR	14 de junio de 2018	Fuerza Popular (Chihuán)	Propone la derogación de la Ley 27986 y presenta una nueva fórmula de ley.
Fuente: Página web del Congreso Elaboración propia			

1. ANÁLISIS Y FUNDAMENTACIÓN

Con fecha 7 de julio de 2018 se publicó la Resolución Legislativa N° 30811 que aprobó el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Meses después, el 26 de noviembre de 2018 el Perú depositó ante la OIT el instrumento de ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio 189)¹.

¹ Información disponible en https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_663777/lang--es/index.htm

La entrada en vigor del Convenio 189 OIT implica para el Perú la obligación de adecuar la normativa interna a las disposiciones internacionales que son el mínimo para la protección de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

El presente proyecto de ley precisa los derechos del sector de trabajadoras/es del hogar en el marco del Convenio 189 OIT, lo que incluye los siguientes aspectos principales:

- a) Mayor detalle del trabajo a considerarse como doméstico para incluir, por ejemplo, cuidado de personas adultas mayores, personas con discapacidad o de personas dependientes. Se excluye el trabajo desarrollado por personas trabajadoras con formación técnica o profesional regulada por algún régimen más favorable.
- b) Inclusión de la edad mínima de trabajo en 16 años de edad.
- c) Garantías para que se lleven a cabo contratos por escrito con información mínima preestablecida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
- d) Remuneración Mínima Vital (RMV) como sueldo mínimo y exclusión expresa de la alimentación, el alojamiento y las condiciones de trabajo como uniformes, equipos de protección y herramientas de la remuneración.
- e) Prohibición de pago en especie.
- f) Entrega obligatoria por parte de las/os empleadoras/es de un comprobante de pago con información mínima preestablecida por el MTPE.
- g) Regulación de la jornada de trabajo de 8 horas diarias y 48 horas semanales, con trabajo sobretiempo voluntario pagado de acuerdo al régimen de la actividad privada y con descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada.
- h) Preaviso de renuncia de 15 días para las trabajadoras del hogar, exonerable si no se rechaza el pedido por escrito dentro del tercer día de presentada.
- i) Comunicación mínima de 30 días para término de contrato y no renovación
- j) Regulación del despido arbitrario cuando se termina la relación laboral sin expresión de causa
- k) Derechos idénticos al régimen laboral general en beneficios sociales con CTS de 30 días, vacaciones de 30 días y gratificaciones completas.
- l) Regulación del trabajo en el hogar "cama adentro" con un sueldo mínimo de 2 RMV para compensar el grado de dedicación personal que implica esta modalidad y promover su eliminación progresiva.
- m) Garantías para el derecho a la educación, particularmente de adolescentes.
- n) Derecho de las mujeres trabajadoras no menos favorables que otras categorías de trabajadoras.
- o) Prevención y protección frente al acoso y la violencia en el marco del Proyecto de Convenio 190 OIT y enfatizando particularmente el hostigamiento sexual.
- p) Regulación de los riesgos laborales con adecuación de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- q) Regulación de las agencias de empleo, lo que incluye que sean responsables solidarias conjuntamente con las personas usuarias frente a los derechos relativos a la salud y seguridad en el trabajo.
- r) Regulación de trabajo de migrantes.

- s) Regulación específica del trabajo a tiempo parcial: para el pago por horas o días se calcula como base mínima la RMV, más las gratificaciones y CTS.
- t) Regulación específica para casos de empleadores/as múltiples: está obligada a contratar seguridad social el empleador o empleadora para quien se trabaje más de 4 horas diarias o 24 horas semanales.
- u) Habilitación del trabajo de familiares como trabajadores/as del hogar.
- v) Reconocimiento de la libertad sindical y de derechos colectivos.
- w) Protección frente a la discriminación de forma que cuando la trabajadora desempeñe sus labores en área distinta a la habitual, goce de idénticas condiciones que otras personas y se proscriben los espacios exclusivos para trabajadoras/es del hogar.
- x) Incorporación de un incentivo para la formalización: los pagos de remuneraciones, beneficios laborales y aportes a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar se incorporan dentro del documento denominado "Planilla Electrónica" y podrán ser deducidos del impuesto a las rentas de trabajo que paguen las personas empleadoras.
- y) Reconoce legitimidad procesal frente a vulneración de derechos fundamentales en el trabajo a las/los trabajadoras/es afectados, una organización sindical, una asociación o institución sin fines de lucro, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público.
- z) Incorpora que el MTPE implementará un registro de empleadores y personas trabajadoras del hogar a partir de los datos de la planilla electrónica, contribuyendo a una real estadística laboral en este campo del empleo.
- aa) Institucionaliza el diálogo social constante entre el MTPE y las organizaciones sindicales a través de una Mesa de Trabajo de carácter permanente.
- bb) Exigencia anual de aprobación y evaluación de un plan de acción
- cc) Exigencia de difusión de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores del hogar.
- dd) Declaración a nivel nacional del 30 de marzo como Día de los trabajadoras y trabajadores del Hogar, feriado no laborable y remunerado para quienes laboran en este campo.
- ee) Consideración de los domicilios como centro de trabajo de plausible fiscalización a través de la modificación de la Ley General de Inspección del Trabajo.

2 EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de ley propone la derogación de la Ley N° 27986, Ley de los trabajadores del hogar, y su reglamento. Ante ello, propone una nueva ley que regule los derechos de las trabajadoras/es del hogar en el marco de lo dispuesto por el Convenio 189 OIT.

En el siguiente cuadro se detallan en subrayado los cambios que supone el proyecto de ley respecto de la legislación vigente:



LEY N° 27986	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 1.- Ámbito de aplicación La presente Ley regula las relaciones laborales de los trabajadores del hogar.</p>	<p>Artículo 1.- Ámbito de aplicación La presente Ley regula las relaciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores del hogar.</p>
<p>Artículo 2.- Definición Son trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para La parte empleadora o sus familiares.</p> <p>Están excluidas de los alcances de la presente Ley las actividades indicadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales La parte empleadora obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera.</p>	<p>Artículo 2.- Definición Son trabajadoras y trabajadores del hogar quienes efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños/as, <u>personas adultas mayores, personas con discapacidad o personas dependientes</u> y demás labores propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para La parte empleadora o sus familiares. <u>La edad mínima para la prestación de este servicio es de dieciséis (16) años de edad.</u> <u>Si el trabajo del hogar es desarrollado por personas trabajadoras con formación técnica o profesional regulada por algún régimen laboral y de seguridad social que otorgue mejores derechos que la presente Ley, se aplicará el más favorable.</u></p>
<p>Artículo 3.- Celebración del contrato de trabajo El contrato de trabajo para la prestación de servicios en el hogar será celebrado en forma verbal o escrita.</p>	<p>Artículo 3.- Celebración del contrato de trabajo El contrato de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores del hogar será <u>celebrado por escrito y duplicado; entregándose un ejemplar a cada una de las partes.</u> <u>El contrato debe contener, como mínimo, la siguiente información:</u></p> <ol style="list-style-type: none"><u>Nombre completo de la empleadora o empleador y de la trabajadora o trabajador del hogar;</u><u>Dirección del lugar o de los lugares en los que se prestarán los servicios;</u><u>Fecha de inicio del contrato de trabajo;</u><u>Las labores específicas que ejecutará la trabajadora o trabajador del hogar;</u><u>El monto de la remuneración y la periodicidad de los pagos;</u><u>El suministro de alimentos y alojamiento, cuando corresponda;</u><u>La jornada y el horario de trabajo;</u><u>El día previsto para el goce del descanso semanal;</u><u>y,</u><u>Las condiciones de traslado de la trabajadora o el trabajador del hogar a su localidad de origen, cuando corresponda y sea acordado por las partes.</u> <p><u>Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicará un modelo referencia del contrato de trabajo del hogar.</u> <u>Cuando, pese a no haberse celebrado un contrato escrito, se acredite la prestación personal de servicios, se presumirá la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado regido por la presente Ley, salvo prueba en contrario.</u> <u>En caso de menores de edad, el contrato deberá ser suscrito previa autorización escrita de los padres o tutores responsables.</u></p>



LEY N° 27986	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 4.- Reserva sobre la vida en el hogar Los trabajadores del hogar están obligados a prestar sus servicios con diligencia y a guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar, salvo exigencia de la ley.</p>	<p>Artículo 4.- Reserva sobre la vida en el hogar Las trabajadoras y los trabajadores del hogar están obligados a prestar sus servicios con diligencia y a guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar, salvo <u>actos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar u otra exigencia de la ley.</u></p>
<p>Artículo 5.- Monto de la remuneración El monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en cualquiera de sus modalidades será la señalada por acuerdo libre de las partes. La parte empleadora se encuentra en la obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento al trabajador del hogar, adecuados al nivel económico del empleador. Tales conceptos no serán considerados como parte integrante de la remuneración.</p>	<p>Artículo 5.- Monto de la remuneración El monto de la remuneración de las trabajadoras y los trabajadores del hogar será señalado por acuerdo libre de las partes, pero <u>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, salvo disposición en contrario de la presente ley. Las trabajadoras o trabajadores que laboren jornada parcial o por horas recibirán una remuneración proporcional.</u> <u>En caso de adolescentes, la remuneración mensual equivale como mínimo a una remuneración mínima vital. La parte empleadora se encuentra obligada a proporcionar alimentación y alojamiento adecuados a su nivel socioeconómico y que aseguren la dignidad de la trabajadora o trabajador del hogar. Tales conceptos no serán considerados como parte integrante de la remuneración. Las condiciones de trabajo como uniformes, equipos de protección, herramientas para la ejecución del servicio no forman parte de la remuneración. Se considera inválido todo pago por especies.</u></p>
<p>Artículo 6.- Pago de remuneración La remuneración será pagada por periodos mensuales, quincenales o semanales. Los trabajadores del hogar deberán extender constancia de los pagos que recibe, la cual servirá como prueba del otorgamiento de la remuneración. Las características mínimas del mismo serán fijadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.</p>	<p>Artículo 6.- Pago de remuneración La remuneración será pagada por periodos mensuales, quincenales o semanales. <u>Las y los empleadores</u> deberán extender constancia de los pagos que efectúen, la cual servirá como prueba del otorgamiento de la remuneración. La información mínima que deberá contener la constancia deberá ser establecida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</p>
<p>Artículo 7.- Terminación del contrato de trabajo Los trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo dando un preaviso de 15 días. La parte empleadora podrá exonerarlo de este plazo. Asimismo, por la naturaleza de confianza del trabajo, La parte empleadora podrá separar del empleo al trabajador sin expresión de causa dándole un preaviso de 15 días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de 15 días si prescindiera de este preaviso.</p>	<p>Artículo 7.- Jornada de trabajo La jornada laboral ordinaria será de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales como máximo. En caso de adolescentes, la jornada máxima es de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) horas semanales. Por acuerdo de partes podrán establecerse una jornada inferior al límite señalado. El trabajo en sobretiempo es voluntario y se paga de acuerdo con las reglas establecidas para el régimen general de la actividad privada. La trabajadora o trabajador del hogar goza como mínimo de doce (12) horas de descanso entre jornada y jornada.</p>



LEY N° 27986	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 8.- Otras formas de terminación del contrato de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por muerte de una de las partes - Por mutuo acuerdo - Por jubilación del trabajador - Por falta grave 	<p>Artículo 8.- Terminación del contrato de trabajo <u>Son causas de terminación del contrato de trabajo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Por muerte de una de las partes</u> - <u>Por mutuo acuerdo</u> - <u>Por jubilación del trabajador</u> - <u>Por falta grave, debidamente acreditada conforme las causales previstas en el Régimen General de la Actividad Privada.</u> - <u>Por renuncia</u> <p>Las trabajadoras y trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo dando un preaviso de quince (15) días calendario. La parte empleadora podrá exonerar de este plazo, <u>por propia iniciativa o a pedido del trabajador o trabajadora; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día de presentada.</u></p> <p><u>La parte empleadora deberá comunicar con treinta (30) días de anticipación el término de contrato y no renovación, así como las causales del mismo.</u></p>
	<p>Artículo 9.- Despido Arbitrario <u>En caso La parte empleadora o empleadora terminara la relación laboral sin expresión de causa, se considerará como un despido arbitrario sujeto a la indemnización señalada en las normas del Régimen General de la Actividad Privada.</u></p>
<p>Artículo 9.- Compensación por tiempo de servicios La compensación por tiempo de servicios equivale a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, y será pagada directamente por La parte empleadora al trabajador al terminar la relación laboral dentro del plazo de cuarenta y ocho horas. También podrá pagarse al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio.</p>	<p>Artículo 10.- Compensación por tiempo de servicios La compensación por tiempo de servicios equivale a <u>treinta (30) días de remuneración</u> por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, y <u>será pagada conforme al Régimen General de la Actividad Privada.</u></p>
<p>Artículo 10.- Descanso semanal Los trabajadores del hogar tienen derecho a veinticuatro (24) horas continuas de descanso semanal.</p>	<p>Artículo 11.- Descanso semanal Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a veinticuatro (24) horas continuas de descanso semanal.</p>
<p>Artículo 11.- Trabajo en días feriados Los trabajadores al servicio del hogar gozan de descanso remunerado los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Previo acuerdo, se puede compensar el día de descanso trabajado, mediante el pago de una sobretasa equivalente del 50% de remuneración, adicional a la remuneración de un día.</p>	<p>Artículo 12.- Trabajo en días feriados Las trabajadoras y los trabajadores del hogar gozan de descanso remunerado los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Previo acuerdo, se puede compensar el día de descanso trabajado, mediante el pago de una sobretasa equivalente del <u>100% de remuneración</u>, adicional <u>correspondiente por el día trabajado.</u></p>



LEY N° 27986	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 12.- Vacaciones Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince días luego de un año continuo de servicios. El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.</p>	<p>Artículo 13.- Vacaciones Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de <u>treinta (30) días</u> luego de un año continuo de servicios, de acuerdo a lo establecido en el régimen de la actividad privada. El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.</p>
<p>Artículo 13.- Gratificaciones Los trabajadores al servicio del hogar tienen derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y a otra por Navidad. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre. El monto de las mismas es equivalente al 50% de la remuneración mensual.</p>	<p>Artículo 14.- Gratificaciones Las trabajadoras y los trabajadores del hogar, cualquiera sea su modalidad de contrato, tienen derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y a otra por Navidad, siendo cada una de ellas <u>equivalente al 100% de la remuneración mensual</u>. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre. <u>El récord trunco de las gratificaciones será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.</u></p>
<p>Artículo 14.- Trabajo para el hogar "Cama Afuera" Las relaciones laborales de los trabajadores del hogar que presten servicios bajo la modalidad "cama afuera" o sin obligación de vivir en el hogar en el cual trabajan se rigen por la presente Ley.</p>	<p>-----</p>
<p>Artículo 15.- Trabajo para el hogar "Cama Adentro" Para los trabajadores al servicio del hogar que permanezcan en el hogar bajo la modalidad "cama adentro", la suma de los periodos de trabajo efectivo durante el día y la semana no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.</p>	<p>Artículo 15.- Trabajo para el hogar "Cama Adentro" <u>Para las trabajadoras y los trabajadores del hogar que presten servicios bajo la modalidad "cama dentro", el monto de la remuneración no podrá ser inferior a dos (2) Remuneraciones Mínimas Vitales (RMV) por jornada completa de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.</u> <u>La persona trabajadora de hogar dispone libremente del tiempo que no constituya jornada de trabajo. Los periodos durante los cuales la persona trabajadora no dispone libremente de su tiempo y permanece a disposición del hogar son considerados como horas de trabajo.</u> <u>Es reclamable el trabajo en exceso como hora extra en el marco del Régimen General de la Actividad Privada.</u></p>
<p>Artículo 16.- Obligaciones del empleador Cuando el trabajador permanezca en el hogar todo el tiempo, bajo la modalidad "cama adentro", La parte empleadora deberá proporcionarle un hospedaje adecuado al nivel económico del centro de trabajo en el cual presta servicios, y la alimentación.</p>	<p>Artículo 16.- Ambiente seguro y saludable La parte empleadora tiene la obligación <u>en cualquiera de las modalidades de contratación, de brindar un hospedaje y la alimentación adecuados, seguros y saludables,</u> según su condición económica.</p>



LEY N° 27986	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 17.- Derecho a la educación El trabajador al servicio del hogar tiene derecho a la educación. La parte empleadora deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.</p>	<p>Artículo 17.- Derecho a la educación Las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a la educación. La parte empleadora deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo. <u>En caso de menores de edad, La parte empleadora tiene la obligación de matricularlo en la escuela pública correspondiente a su edad, grado de estudios y cercana a su domicilio o centro de labores; y garantizar su asistencia, la cual será fuera del horario de trabajo.</u></p>
<p>-----</p>	<p>Artículo 18.- Derechos de las mujeres trabajadoras <u>Las trabajadoras del hogar tienen derecho a una maternidad segura, control de embarazo, licencia pre y post natal, incluyendo todos los demás beneficios, en condiciones no menos favorables que las demás categorías de trabajadoras.</u></p>
<p>Disposición final Quinta.- Norma modificatoria Los trabajadores del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho a acogerse a las acciones establecidas en la Ley de Prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.</p>	<p>Artículo 19.- Prevención y protección frente al acoso y la violencia <u>Las trabajadoras y trabajadores del hogar tienen derecho a una amplia protección contra la violencia y el acoso en todos los aspectos del empleo y la ocupación, particularmente contra el hostigamiento sexual. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desarrolla medidas preventivas y de fiscalización en la materia, en coordinación con las instituciones públicas y privadas pertinentes.</u></p>
<p>Artículo 18.- Riesgos cubiertos Los trabajadores al servicio del hogar bajo relación de dependencia están comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegurados obligatorios, en cuanto concierne a todo tipo de prestaciones de salud. En cuanto a sus pensiones pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones.</p>	<p>Artículo 20.- Prestaciones Las trabajadoras y los trabajadores del hogar están comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegurados obligatorios <u>en todo tipo de prestaciones de salud y pensiones.</u> En cuanto a sus pensiones pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones.</p>
<p>-----</p>	<p>Artículo 21.- Riesgos laborales <u>A efectos de prevenir los riesgos laborales de las trabajadoras y trabajadores del hogar y promover una cultura de prevención se aplicará lo dispuesto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y demás formas conexas, en lo que fuera aplicable.</u></p>
<p>-----</p>	<p>Artículo 22.- Regulación de las agencias privadas de empleo <u>El Estado tiene la obligación de control y seguimiento a las agencias privadas de empleo, debiendo exigir su registro obligatorio de acuerdo a lo establecido por las normas de la materia.</u> <u>Las agencias privadas de empleo están prohibidas de cobrarles o afectar patrimonialmente a las trabajadoras o trabajadores del hogar. Pueden recibir una retribución</u></p>



LEY N° 27986	TEXTO PROPUESTO
	<p><u>única pagada por ellas/os que en ningún caso puede comprometer la remuneración.</u></p> <p><u>Las agencias privadas de empleo están obligadas a difundir la presente ley y participar activamente en su implementación; siendo un requisito obligatorio para su existencia y funcionamiento.</u></p> <p><u>El reglamento establece las disposiciones aplicables que deben cumplir las agencias privadas de empleo para las trabajadoras y trabajadores del hogar.</u></p>
<p>-----</p>	<p>Artículo 23.- Responsabilidad solidaria</p> <p><u>Las agencias privadas de empleo se consideran como responsables solidarias conjuntamente con la parte empleadora frente a los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar relativos a la salud y seguridad en el trabajo.</u></p>
<p>-----</p>	<p>Artículo 24.- Migración laboral protegida</p> <p><u>Las trabajadoras y los trabajadores del hogar en condición de migración interna o externa tienen derecho a protección legal para prevenir la explotación o trata laboral. Para tal fin el Estado deberá asegurar el cumplimiento de mecanismos de protección como:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Un contrato escrito debidamente registrado acorde a lo que establece la ley</u> - <u>Precisar las condiciones que aseguren el retorno a sus lugares de origen al finalizar el contrato</u> - <u>Seguimiento a las agencias privadas de empleo para prevenir las prácticas abusivas</u> <p><u>La cooperación entre gobiernos nacionales y/o locales para una efectiva protección de la migración interna o externa de las trabajadoras del hogar.</u></p>
<p>-----</p>	<p>Artículo 25.- Trabajo a tiempo parcial por días y por horas.</p> <p><u>Será considerado también dentro del marco de la presente ley, el trabajo que se preste en el marco de las actividades y definición del artículo 2, independientemente de la continuidad en el trabajo o de que La parte empleadora o centro de trabajo sea solo uno.</u></p> <p><u>El pago por estas labores tendrá como unidad dineraria mínima la Remuneración Mínima Vital, más las gratificaciones, vacaciones y CTS, a prorrata de acuerdo a lo laborado.</u></p>
<p>-----</p>	<p>Artículo 26.- Empleadores/as múltiples en materia de Seguridad Social</p> <p><u>Está obligado a contratar la Seguridad Social regular a favor de los trabajadores del sector, el/la empleador/a para el cual el/la trabajador/a labore más de cuatro (4) horas diarias o veinticuatro (24) semanales.</u></p> <p><u>El pago para los/las trabajadores/as que laboran en un horario menor es facultativo.</u></p>



LEY N° 27986	TEXTO PROPUESTO
<p>-----</p>	<p>Artículo 27.- Familiares que laboren como trabajadores/as del hogar <u>Las y los familiares pueden desempeñarse como y trabajadoras/es del hogar, para lo cual se deberá cumplir con las formalidades y disposiciones previstas en la presente ley.</u></p>
<p>-----</p>	<p>Artículo 28.- Derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva <u>Tendrán expedito el derecho a la Libertad Sindical en sus tres facetas los/las trabajadores/as comprendidos en el presente ámbito conforme a la Constitución Política vigente y las leyes sobre la materia.</u> <u>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá implementar medidas de promoción y fomento de la libertad sindical de las trabajadoras y empleadoras del hogar.</u></p>
<p>-----</p>	<p>Artículo 29.- Protección frente a la discriminación <u>Prohibase todo acto de discriminación contra las personas trabajadoras del hogar.</u> <u>Cuando el trabajador o trabajadora del hogar desempeñe sus labores en área distinta al hogar deberá gozar de idénticas condiciones que otras personas.</u> <u>Queda proscrito segregar a espacios exclusivos a quienes trabajan en el marco de la presente ley.</u></p>
<p>-----</p>	<p>Artículo 30.- Incentivo para la formalización <u>Los pagos de remuneraciones, beneficios laborales y aportes a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar se incorporan dentro del documento denominado "Planilla Electrónica".</u> <u>Podrán ser deducidos del impuesto a las rentas de trabajo que paguen las personas empleadoras del hogar, de conformidad con las reglas establecidas en el Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo N° 179-2004-EF o norma que lo sustituya.</u></p>
<p>-----</p>	<p>Artículo 31.- Legitimidad procesal de las pretensiones de derechos fundamentales en el trabajo del hogar <u>De conformidad con el artículo 9° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, cuando en el marco de las relaciones de trabajo en el hogar se presenten casos de vulneración de derechos fundamentales en el trabajo, pueden accionar judicialmente los trabajadores afectados, una organización sindical, una asociación o institución sin fines de lucro, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público.</u></p>
<p>DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES</p>	
<p>Primera.- Trabajadoras y Trabajadores del hogar adolescentes</p>	<p>Primera.- Trabajadoras y Trabajadores del hogar adolescentes</p>



LEY N° 27986	TEXTO PROPUESTO
El trabajo de los adolescentes al servicios del hogar se rige por las normas pertinentes del Código de los Niños y Adolescentes y complementariamente la presente ley en lo que les beneficia.	<u>La presente ley es aplicable a las trabajadoras y trabajadores del hogar adolescentes, salvo disposición en contrario que les conceda mayores y mejores derechos.</u>
Segunda.- Derechos adquiridos No se podrá reducir las remuneraciones y otros derechos que se pague a los trabajadores al servicio del hogar a la fecha de aprobación de la presente ley.	Segunda.- Derechos adquiridos e irrenunciables No se podrá reducir las remuneraciones y otros derechos que se pague a los trabajadores al servicio del hogar a la fecha de aprobación de la presente ley. <u>Los derechos reconocidos en la presente ley son irrenunciables.</u>
Tercera.- Aplicación supletoria En lo que no se oponga a lo dispuesto en la presente ley les son aplicables a las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del hogar las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada.	Tercera.- Aplicación supletoria <u>Son de aplicación supletoria las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada.</u>
-----	Cuarta.- Registro de empleadores/as y trabajadoras y trabajadores del hogar <u>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementará un registro de empleadores y personas trabajadoras del hogar a partir de los datos de la planilla electrónica, contribuyendo a una real estadística laboral en este campo del empleo.</u> <u>Dentro de los noventa (90) días desde promulgado el Reglamento de la presente Ley, la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) adecúa su normativa a lo establecido en la presente Ley.</u>
-----	Quinta.- Formatos referenciales <u>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba, dentro de un plazo de noventa (90) días de publicada la presente Ley, por Resolución Ministerial los siguientes formatos referenciales:</u> a) <u>Contratos de trabajo.</u> b) <u>Constancia de pagos.</u>
Sexta.- Competencia del MTPE El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de velar por el cumplimiento de la presente ley.	Sexta.- Competencia del MTPE El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de velar por el cumplimiento de la presente ley y su reglamento.
Séptima.- Reglamentación El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reglamentará la presente ley en un plazo no mayor de sesenta días.	Séptima.- Reglamentación El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reglamentará la presente ley en un plazo no mayor de <u>noventa (90) días</u> desde su promulgación.
Octava.- Vigencia de la ley La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente al día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.	Octava.- Vigencia de la ley La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente al día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.



LEY N° 27986	TEXTO PROPUESTO
-----	<p>Novena.- Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las organizaciones sindicales representantes de las y los trabajadores del hogar conformarán la "Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar", de naturaleza permanente en el marco del Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo, sesionando por lo menos una (1) vez al mes.</p> <p>La Mesa de Trabajo tiene a su cargo las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Liderar el proceso participativo para la formulación de planes anuales de acción, que se aprobarán anualmente mediante Resolución Ministerial.b) Realizar diagnósticos sobre la problemática de las trabajadoras y los trabajadores del hogar.c) Proponer medidas para mejorar las condiciones laborales de este colectivo.d) Realizar reuniones de coordinación con organizaciones de la sociedad civil y/o profesionales especializados en la materia, nacionales o internacionales.f) Elaborar los reportes de cumplimiento de los planes anuales de acción, con periodicidad semestral y anual, los cuales serán remitidos al Despacho Viceministerial de Trabajo.g) Otras que la Mesa de Trabajo considere necesarias para el acompañamiento tripartito de la problemática del sector.
-----	<p>Décima.- Plan anual de acción</p> <p>En el mes de marzo de todos los años, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobará por Resolución Ministerial un plan de acción anual con metas para el cumplimiento de las disposiciones de la presente ley y la protección en general de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar, el mismo que será elaborado en conjunto con las organizaciones de trabajadoras/es del hogar en el marco de la mesa bilateral denominada "Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar".</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remitirá en dicho mes a la Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y Mujer y Familia del Congreso de la República el informe de cumplimiento del periodo cumplido, quienes lo evaluarán en sesión conjunta.</p>
-----	<p>Décima Primera.- Difusión de los derechos de las trabajadoras y trabajadores de hogar</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en consulta con las organizaciones e instituciones</p>



LEY N° 27986	TEXTO PROPUESTO
	<p>integrantes de la "Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar" y, en coordinación con los gobiernos regionales, desarrollará campañas de difusión de los derechos laborales, de seguridad y social y de seguridad y salud en el trabajo que les corresponden a las trabajadoras y los trabajadores del hogar a nivel nacional. Asimismo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), incluirá en su programación anual acciones de orientación y fiscalización en el trabajo del hogar.</p>
<p>-----</p>	<p>Décima segunda.- Día Nacional de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar <u>Declárese el treinta (30) de marzo como el Día Nacional de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar. El mismo será feriado no laborable y remunerado a nivel nacional para todas las personas que desarrollan dicha labor. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es responsable de fomentar y organizar actividades conmemorativas de esta fecha.</u></p>
<p>-----</p>	<p>Décima tercera.- Normativa sobre seguridad y salud en el trabajo <u>Dentro de los noventa (90) días desde promulgada la presente Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emite la reglamentación necesaria para la aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo en el trabajo del hogar.</u></p>
<p>DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA</p>	
<p>-----</p>	<p>Única.- Modificación de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo.</p> <p><u>Modifíquese el artículo 4° de la Ley General de Inspección de Trabajo, Ley N° 28806, el que quedará redactado en los siguientes términos:</u></p> <p>Artículo 4.- <u>Ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo:</u> En el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en:</p> <p>1. Las empresas, los centros de trabajo o casa habitación familiar y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando la parte empleadora sea persona Natural o pertenezca al Sector Público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada o regímenes especiales.</p> <p>[...]</p>
<p>DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA</p>	

LEY N° 27986	TEXTO PROPUESTO
<p>Disposición final Cuarta.- Normas derogatorias Déjense sin efecto los Decretos Supremos Núms. 23 D.T. del 30 de abril de 1957 t 002-TR del 10 de marzo de 170, la Resolución Suprema N° 018 del 14 de diciembre de 1957 y demás disposiciones que se opongan a la presente ley.</p>	<p>Única.- Normas derogadas Deróganse la Ley N° 27986 y su reglamento, así como las demás disposiciones que se opongan a la presente ley.</p>
Elaboración propia	

3 ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

El presente proyecto de ley coadyuva al cumplimiento del derecho constitucional al trabajo en condiciones de igualdad reconocido en los artículos 22 al 28 de la Constitución Política del Perú. Asimismo, se enmarca en lo previsto en el artículo 6, literales f), g) y h) de la Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la medida en que se regulan en el plano interno los compromisos asumidos por el Estado peruano al ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, no se genera gasto adicional para el Estado pues, además, se trata de relaciones laborales establecidas entre particulares.

La iniciativa legislativa se vincula a la Política de Estado 14 "Acceso al empleo pleno, digno y productivo" del Acuerdo Nacional².

Lima, marzo de 2019
 IIHF/BMLRH/GFT

² Información disponible en http://acuerdonacional.pe/wp-content/uploads/2014/07/LibroV2014_1.pdf