



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

# PROMULGAN LEY DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR.

Con fecha 1 de octubre del 2020, se publica en el Diario El Peruano, la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, que dispone lo siguiente:

## 1. ÁMBITO APLICABLE

La norma comprende 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.

## 2. CONTRATO DE TRABAJO DOMÉSTICO Y CONTENIDO

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

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:

1. Los nombres y apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio del empleador y trabajador.
2. La especificación del trabajo doméstico contratado y del lugar o lugares de su prestación.
3. La descripción de las condiciones de entrega de alimentos, uniforme o de alojamiento cuando corresponda.
4. La fecha de inicio del contrato y la forma de prestación del trabajo.
5. El monto, la oportunidad y el medio de pago de la remuneración, y demás conceptos.
6. La jornada y el horario de trabajo.
7. El día acordado como descanso semanal.

8. La precisión sobre facilidades para acceder a la educación básica obligatoria o a la educación superior, formación técnica o profesional, según corresponda.
9. Los beneficios otorgados por seguridad social como prestaciones sanitarias, económicas y sociales.
10. Otros.

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.

### **3. ¿CUÁLES SON LAS 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).
- 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 RMV.
- El sobretiempo en el trabajo doméstico es voluntario.
- 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 instrumentos para la prestación laboral.
- 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.

### **4. EDAD MÍNIMA Y BENEFICIOS LABORALES**

- La edad mínima para realizar el trabajo del hogar es de 18 años.
- El empleador está obligado a extender una boleta de pago.
- 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 trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a CTS.

### **5. EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL**

La extinción del vínculo laboral se rige por las normas del régimen general de la actividad privada en lo que sea aplicable. El régimen de despido se regula por la ley de productividad y competitividad laboral.

El trabajador del hogar puede renunciar al empleo otorgando al empleador un preaviso de 30 días calendario de anticipación. El empleador puede exonerar de este plazo por iniciativa propia o a pedido del trabajador.

## **6. PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES**

Se prohíbe 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.

Asimismo, 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.

## **7. 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.

## **8. DEROGACIÓN NORMATIVA**

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

## **9. ENTRADA EN VIGENCIA**

La norma rige desde el 2 de octubre del 2020. En un plazo de 90 días, el Poder Ejecutivo emitirá el reglamento correspondiente.

La Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, publicada hoy en el boletín de Normas Legales, establece diversos avances en la relación laboral de las personas que realizan trabajo doméstico, como un horario establecido, contrato de trabajo, remuneración, gratificaciones, entre otros beneficios.

[Promulgada en la víspera por el Presidente de la República, Martín Vizcarra](#), la Ley 31047 tiene la finalidad de 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.

### **Contrato de trabajo**

La norma establece que 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 tres días hábiles de celebrado, conteniendo, los nombres y apellidos de empleado y empleador, entre otros datos.

Asimismo, la especificación del trabajo doméstico y del lugar de su prestación; la descripción de las condiciones de entrega de alimentos, uniforme o de alojamiento cuando corresponda; la fecha de inicio del contrato; el monto y medio de pago, así como la jornada y horario de trabajo.

### **Remuneración y jornada**

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

Asimismo, quien labore por horas o fracción de estas recibirá una remuneración proporcional a la RMV, siendo que 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.

Además, las condiciones de trabajo deben garantizar la seguridad y salud, debiéndose entregar uniformes y equipos de protección para la prestación de la labor; así también deberá otorgarse implementos de bioseguridad y de desinfección para evitar el contagio del coronavirus covid-19.

### **Edad y pago de remuneración**

La ley señala que la edad mínima para el trabajo del hogar será de 18 años, en tanto que el pago puede hacerse de forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a lo establecido por ambas partes. El pago por transferencia bancaria requiere del 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.

Igualmente, agrega que las trabajadoras del hogar tienen derecho a gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad, siendo cada una equivalente al monto total de la remuneración mensual; y tienen derecho a compensación por tiempo de servicios (CTS).

### **Descansos remunerados**

La norma precisa que los descansos remunerados semanales, feriados y vacacionales se rigen por el régimen laboral general de la actividad privada, por lo que tienen derecho a un descanso anual remunerado de 30 días calendario luego de un año continuo de servicios.

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

"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 horas de trabajo", añade.

Además, 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.

### **Extinción del vínculo laboral**

La extinción del vínculo laboral se rige por las normas del régimen general de la actividad privada en lo que sea aplicable, por lo que puede renunciar al empleo otorgando al empleador un preaviso de 30 días calendario de anticipación.