

## **Reglamento de la Ley 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar**

El sábado 17 de abril de 2021 se publicó el Decreto Supremo 9-2021-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (en adelante, el “Reglamento”). Asimismo, se modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 19-2006-TR.

En ese sentido, se ha establecido – principalmente – lo siguiente:

### **I. Reglamento de la Ley 31047**

Los principales aspectos que regula el Reglamento son los siguientes:

<b>Aspecto</b>	<b>Detalle</b>
<p><b>Registro del Trabajo del Hogar</b></p>	<p>El Registro del Trabajo del Hogar es una plataforma web para el registro de los contratos de trabajo del hogar, de las personas trabajadoras del hogar, de las personas empleadoras del hogar y para la emisión de boletas de pago.</p> <p>El empleador debe inscribirse, inscribir el contrato de trabajo del hogar e inscribir a la persona trabajadora del hogar que se encuentre a su cargo en el Registro del Trabajo del Hogar dentro del plazo de 3 días hábiles posteriores a su celebración. Cualquier modificación o actualización de los datos de la información existente en el registro, debe ser efectuada dentro del plazo de 30 días calendario posteriores a la ocurrencia del evento o a que la persona empleadora del hogar toma conocimiento de este.</p> <p>La baja de la persona trabajadora del hogar debe ser efectuada por la persona empleadora del hogar dentro del plazo de 30 días calendario contados desde el día siguiente a la fecha en que se produjo el fin del vínculo laboral.</p> <p>El empleador debe entregar a la persona trabajadora del hogar, dentro del plazo de 3 días hábiles siguientes de efectuada la comunicación al Registro del Trabajo del Hogar, la correspondiente constancia de alta, modificación o actualización, así como de baja realizada. Se entiende cumplida la obligación cuando la persona empleadora del hogar remita la constancia generada en el Registro del Trabajo del Hogar, a través de medios físicos o al correo electrónico de la persona trabajadora del hogar señalado en el contrato de trabajo del hogar.</p>

Aspecto	Detalle
<b>Remuneración y condiciones de trabajo</b>	<p><b>Remuneración</b> El pago de la remuneración por transferencia bancaria se realiza solo bajo el consentimiento expreso, formal y escrito de la persona trabajadora del hogar en el contrato de trabajo o en un acuerdo posterior. Está prohibido el pago de la remuneración a persona distinta de la persona trabajadora del hogar, a través de transferencia bancaria o en efectivo.</p> <p><b>Alojamiento y alimentación</b> Cuando se proporcione alojamiento y alimentación, se garantizan las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Una habitación para uso exclusivo y personal de la persona trabajadora de hogar, por lo que es separada, privada, amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave se entrega a la persona trabajadora del hogar. Bajo ningún motivo se puede destinar el espacio físico privado otorgado a la persona trabajadora del hogar a otro uso que no sea el de habitación.</li> <li>El acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones.</li> <li>Una iluminación suficiente en función de las condiciones prevalecientes en el hogar; y,</li> <li>Comidas en calidad y cantidad suficiente.</li> </ol>
<b>Gratificaciones legales</b>	<p>La persona empleadora del hogar paga las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad durante la primera quincena de julio y la primera quincena de diciembre; este plazo es indisponible para las partes. El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración mensual que perciba la persona trabajadora del hogar en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.</p> <p>Si el tiempo de servicios es menor de 6 meses, se percibe la gratificación de forma proporcional a los meses laborados. Si la persona trabajadora del hogar no tiene vínculo laboral en la fecha que corresponde recibir el beneficio, pero laboró por lo menos 1 mes en el semestre correspondiente, recibirá la gratificación trunca dentro de las 48 horas siguientes al cese.</p>
<b>Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)</b>	<p>La persona empleadora del hogar deposita dentro de los primeros 15 días de los meses de mayo y noviembre tantos dozavos de la remuneración computable percibida por la persona trabajadora del hogar en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se deposita por treintavos.</p> <p>Para efectos del depósito de la CTS, es obligación de la persona trabajadora del hogar comunicar a la persona empleadora del hogar, por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excede del 30 de abril o 31 de octubre según su fecha de ingreso, el nombre de la entidad financiera elegida como depositario de la CTS, el número de la cuenta, el CCI y el tipo de moneda. Si la persona trabajadora del hogar no cumple con la obligación, el empleador efectúa el depósito en cualquiera de las instituciones del sistema financiero, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el período más largo permitido.</p> <p><b>CTS acumulada</b> La CTS que no ha sido pagada al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio se deposita en la entidad depositaria elegida por la persona trabajadora del hogar, para lo cual la persona empleadora del hogar elabora y comunica por escrito a la persona trabajadora del hogar un cronograma de pagos, de acuerdo con la antigüedad de ésta y que, en ningún caso, puede exceder de diciembre de 2023.</p>

Aspecto	Detalle
<p><b>Jornada laboral y descansos</b></p>	<p><b>Jornada máxima</b> La persona empleadora del hogar está facultada para establecer y modificar la jornada de trabajo diaria y semanal, sin exceder las 8 horas diarias y 48 horas semanales, así como el horario de trabajo.</p> <p><b>Refrigerio</b> Asimismo, debe establecer un tiempo no menor a 45 minutos para que la persona trabajadora del hogar tome sus alimentos dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo, ni antes ni luego del mismo. El tiempo de refrigerio coincide con los horarios habituales de desayuno, almuerzo y cena.</p> <p><b>Horas extras</b> El otorgamiento y la prestación de las horas extras son voluntarios, por lo que la persona empleadora de hogar no puede obligar a la persona trabajadora del hogar a la realización de horas extras, salvo eventos fortuitos o de fuerza mayor que pongan en peligro la salud o la integridad de niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas enfermas, o personas con discapacidad, u otras personas dependientes del hogar. Para estos efectos, constituye caso fortuito o fuerza mayor, el hecho que tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible que haga necesaria la continuación de la prestación de labores de la persona trabajadora del hogar fuera de su jornada ordinaria.</p> <p><b>Descanso diario para trabajadores con residencia en el hogar</b> La persona trabajadora del hogar con residencia en el hogar tiene derecho a un descanso mínimo de 12 horas continuas, entre el final de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente.</p> <p><b>Descansos semanales y feriados</b> La persona trabajadora del hogar no está obligada a permanecer en el centro de trabajo o realizar labores afines a éste durante los periodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales. La persona empleadora del hogar no puede interrumpir los periodos de descanso en contra de la voluntad de la persona trabajadora del hogar ni prohibirle la salida en sus periodos de descanso.</p> <p>El descanso en día semanal obligatorio y feriado se compensa con descanso sustitutorio o se paga con la sobretasa del 100%, de forma proporcional a las horas laboradas.</p> <p><b>Vacaciones</b> La persona trabajadora del hogar tiene derecho a 30 días calendario. No se considera como descanso vacacional anual los periodos en los que la persona trabajadora del hogar se encuentre a disposición de la persona empleadora del hogar durante las vacaciones de esta.</p> <p><b>Facilidades para el ejercicio del derecho a la educación</b> Son facilidades para el ejercicio del derecho a la educación: a. Otorgar permisos para rendir sus evaluaciones académicas, si éstas se tienen que realizar dentro de la jornada laboral. b. Acordar con la persona empleadora del hogar una jornada y horario de trabajo que permita a la persona trabajadora del hogar acceder a la educación básica obligatoria o a la formación profesional o técnica, lo que incluye cumplir con trámites de matrícula, horario y responsabilidades de estudios en general. c. Otorgar facilidades para el uso de internet y nuevas tecnologías en caso el centro de trabajo cuente con estas facilidades. d. Otros que las partes acuerden.</p>

Aspecto	Detalle
<b>Extinción del vínculo laboral</b>	<p>El vínculo laboral de la persona trabajadora del hogar se puede extinguir por cualquiera de los motivos señalados en el régimen general de la actividad privada, como el fallecimiento de la persona trabajadora del hogar, la renuncia, el acuerdo de partes (mutuo disenso), la invalidez absoluta permanente, el término de plazo del contrato de trabajo, el despido, entre otras; pudiendo la persona trabajadora del hogar en todos los casos recibir asesoría sindical. Los beneficios al cese se pagan dentro de las 48 horas.</p> <p>El régimen de despido se regula por las reglas del régimen general de la actividad privada en aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación.</p>
<b>Hostigamiento sexual</b>	<p>En relación con las capacitaciones en materia de hostigamiento sexual, la persona empleadora del hogar garantiza la asistencia como mínimo a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Una capacitación al inicio de la relación laboral para la persona trabajadora del hogar.</li> <li>Una capacitación programada anualmente dirigida a la persona trabajadora del hogar, así como, a la persona empleadora del hogar y los miembros del hogar, de forma separada.</li> </ol> <p>Para el cumplimiento de esta obligación, el MTPE, en coordinación con el MIMP, implementa y pone a disposición mecanismos de capacitación virtual y/o presencial, a nivel nacional y en forma descentralizada.</p>
<b>Seguridad Social</b>	<p>La persona trabajadora del hogar debe estar afiliada al Seguro Social de Salud – EsSalud y al sistema previsional que libremente elija.</p> <p>En aquellos casos en que la persona trabajadora del hogar labore para dos o más personas empleadoras, en un mismo periodo, el aporte a la seguridad social en salud y pensiones es efectuada por cada una de sus personas empleadoras del hogar y se realiza conforme a las normas de la materia.</p>
<b>Seguridad y salud en el trabajo</b>	<p>La persona empleadora del hogar garantiza a la persona trabajadora del hogar la asistencia, como mínimo, a una capacitación en materia de riesgos asociados en el desarrollo de sus labores.</p> <p>La persona empleadora del hogar asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra la persona trabajadora del hogar en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él.</p> <p><b>Accidentes, incidentes y enfermedades</b></p> <p>La persona trabajadora del hogar se encuentra obligada a reportar a la persona empleadora del hogar la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, toda persona empleadora del hogar informa al MTPE sobre todo accidente de trabajo mortal, incidente peligroso y cualquier otro tipo de situación que altere o ponga en riesgo la vida, integridad física y psicológica de las personas trabajadoras del hogar.</p>
<b>Migración laboral protegida</b>	<p>Las personas extranjeras inmigrantes y refugiadas, que se encuentran de manera regular en el país, tienen los mismos derechos y deberes que una persona trabajadora del hogar nacional. Los límites señalados para la contratación de personal extranjero no son aplicables en el trabajo del hogar.</p>

## II. Modificaciones al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Asimismo, se modificó el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 19-2006-TR, en lo que respecta a las siguientes infracciones:

Tipo de infracción	Gravedad de la infracción	Modificación o incorporación de nuevas infracciones
Infracciones en materia de relaciones laborales	Infracciones leves	<p>Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos: (...).</p> <p>23.11. No entregar la constancia de registro de alta, modificación o actualización, o baja en el registro del trabajo del hogar dentro del plazo correspondiente y según las exigencias previstas en la normatividad de la materia.</p>
	Infracciones graves	<p>Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos: (...)</p> <p>24.5. No depositar íntegra y oportunamente la CTS según la norma de la materia, o no efectuar el pago de dicha CTS al/la trabajador/a, de conformidad con lo previsto en la normativa del régimen correspondiente. (...)</p> <p>24.13. No proporcionar y garantizar las condiciones de alojamiento y alimentación en los casos que corresponda, así como, facilidades para la asistencia regular a su centro de estudios de acuerdo con lo establecido en Ley N° 31047, Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar y su Reglamento. (...)</p> <p>24.18. No cumplir con las obligaciones referidas a la capacitación del/la trabajador/a o teletrabajador/a previstas en las normas de la materia.</p> <p>24.24 Realizar el abono de remuneración del/la trabajador/a del hogar a través de transferencia financiera sin contar con su consentimiento por escrito.</p> <p>24.25. No efectuar el alta, la modificación o actualización de datos o la baja en el registro del trabajo del hogar dentro del plazo correspondiente.</p> <p>24.26. Depositar la CTS en una entidad financiera distinta a la elegida por el/la trabajador/a, según la norma de la materia, pese a habersele comunicado al empleador oportunamente.</p>
Infracciones en materia de empleo y colocación	Infracciones graves	<p>Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos: (...)</p> <p>30.4. No publicar en espacio público y visible el protocolo de contratación de conformidad con el literal o) del artículo 8 de las Normas Reglamentarias para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo, aprobadas por Decreto Supremo N° 020-2012-TR.</p>
	Infracciones muy graves	<p>Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos: (...)</p>

Tipo de infracción	Gravedad de la infracción	Modificación o incorporación de nuevas infracciones
		<p>31.5. Exigir o requerir a los buscadores de empleo cualquier tipo de pago y/o cobro como consecuencia del servicio de colocación; así como condicionar la obtención del referido servicio a la adquisición de un bien o servicio, de conformidad con las Normas Reglamentarias para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo, aprobadas por Decreto Supremo N° 020-2012-TR.</p> <p>31.6. Retener cualquier tipo de documento de identidad personal, nacional o extranjero, objetos personales, objetos de valor o similares, antecedentes penales, o cartas de recomendación por parte de las agencias privadas de empleo, de conformidad con las Normas Reglamentarias para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo, aprobadas por Decreto Supremo N° 020-2012-TR.</p>
<p><b>Infracciones en el marco de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional</b></p>	<p><b>Infracciones muy graves</b></p>	<p>En el marco del Estado de Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional por la COVID-19, constituyen infracciones administrativas muy graves que afectan el cumplimiento de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19 en el territorio nacional, las siguientes:</p> <p>(...)</p> <p>d) No otorgar las facilidades laborales al/la trabajador/a que tiene familiares directos que son grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 o que tiene familiares directos no hospitalizados con diagnóstico de COVID-19, en observancia de los términos establecidos por el artículo 16 del Decreto Legislativo 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID-19.</p>

**Cristina Oviedo**

Socia  
coa@prcp.com.pe

**Brian Ávalos**

Asociado Principal  
bar@prcp.com.pe

ESCUCHA NUESTROS  
PODCASTS



VISITA NUESTRO BLOG