



SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES
DEL HOGAR DE LA REGIÓN LIMA - SINTRAHOL

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR CONOCIENDO NUESTROS DERECHOS



Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando [Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing, WIEGO] es una red global de investigación e incidencia en política pública. La red WIEGO busca mejorar el estatus de los trabajadores pobres, especialmente las mujeres, de la economía informal. Esto lo hace resaltando la magnitud, composición, características y contribución de la economía informal a través de estadísticas e investigación; ayudando a fortalecer las organizaciones basadas en membresía de trabajadores en empleo informal; y promoviendo diálogos de políticas públicas y procesos que incluyan a representantes de organizaciones de trabajadores en empleo informal. WIEGO tiene sede en Manchester, Reino Unido, y secretaría en la Universidad de Harvard.

Visítanos en: www.wiego.org

 facebook.com/trabajadoreseconomiainformal



PRESENTACION

Estimada/o amiga/o, queremos darte la bienvenida para acceder a este material, que te permitirá conocer temas muy importantes.

¿Sabías que cuentas con una ley y reglamento que te reconoce una serie de derechos? Estos derechos no están siendo respetados y por ello, es importante que puedan cumplirse de manera efectiva. ¿Cómo? A través de nuestras organizaciones podemos exigir su cumplimiento para garantizar un nivel de vida digno para todos nosotros. Para alcanzar este objetivo es vital saber qué leyes nos reconoce el Estado y a qué podemos acceder por medio de ellas.

Este material busca informarte sobre qué leyes existen, qué derechos te reconocen dichas leyes y qué podrías hacer para pedir que se cumplan. Recuerda, que respeten y consideren tus derechos dependerá principalmente de ti y tu organización, ya que solo unidos podrán pedir al Estado que dé cumplimiento a todo esto.

Gracias por tu atención y esperamos te guste este material.



GUIA DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS

¿QUIÉNES INTEGRAMOS NUESTRO SECTOR?

Somos trabajadoras y trabajadores del hogar, quienes realizamos labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás tareas propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar. Estas actividades no deben generar lucro o negocio para el empleador o sus familiares (como restaurants, hoteles, academias, etc.)

Estamos comprendidos en este régimen los choferes, jardineros y enfermeras técnicas. En este último caso, al no tener una regulación propia y debido a la naturaleza del servicio que brindan, como el cuidado de pacientes miembros de un hogar, se consideran trabajadores del hogar.

EDAD MINIMA PARA EL TRABAJO DEL HOGAR:

La edad mínima para el trabajo doméstico es 14 años. Las niñas, niños y adolescentes menores de catorce (14) años no pueden desarrollar trabajo doméstico, está prohibido.

Tampoco está permitido que los adolescentes mayores de catorce (14) y menores de dieciocho (18) años de edad, trabajen en las siguientes situaciones:

- a) Cuando implique el contacto o exposición a productos químicos, sustancias tóxicas, sustancias cáusticas, vapores y gases tóxicos, sustancias corrosivas y elementos inflamables que pongan en riesgo su integridad física.
- b) En el caso del cuidado y vigilancia de ancianos, enfermos, bebés, niñas, niños o parientes; así como, de predios y lugares que requieren protección, poniendo en riesgo su propia seguridad y la de otras personas.
- c) Cuando el trabajo doméstico es realizado en lugar distinto al del hogar familiar (casa de terceros, clubes de esparcimiento, etc.) bajo la modalidad “cama adentro” y que impidan la supervisión o inspección del trabajo.

En este último caso el Ministerio de Trabajo, a través del sistema de inspección del trabajo debe verificar que los adolescentes mayores de catorce (14) y menores de dieciocho (18) años que laboran como trabajadoras y trabajadores del hogar han prestado libre y efectivamente su consentimiento para este trabajo, así también, que

cuenten con las debidas autorizaciones para ejercer esta actividad.

De verificarse que él o la adolescente no está trabajando en condiciones adecuadas, el inspector de trabajo lo comunica a la Autoridad Administrativa de Trabajo competente, la cual procede inmediatamente a revocar dicha autorización. Así mismo, se aplicarían las sanciones administrativas correspondientes a quienes incumplan la ley.

REMUNERACION:

Por nuestro trabajo, vamos a definir un pago en común de acuerdo con nuestro empleador, el mismo que puede ser inferior a la remuneración mínima vital (750 soles). **Es importante señalar que una de nuestras principales luchas como sector de trabajadores es el reconocimiento del SALARIO MÍNIMO VITAL.**

El cobro por nuestro trabajo será en común acuerdo con nuestro empleador y será por periodos mensuales, quincenales o semanales. Una vez recibido el pago, debemos extender las constancias correspondientes, que darán prueba de la remuneración. Así mismo, nuestro empleador se encuentra obligado a proporcionarnos alimento y alojamiento de acuerdo a su nivel económico, sin ningún tipo de discriminación o maltrato, y ello no forma parte de nuestra remuneración (es decir, no nos pueden descontar de nuestro pago por el alojamiento y la comida). El alojamiento es en caso trabajemos en la modalidad CAMA ADENTRO.

CONTRATO DE TRABAJO:

Para trabajar nuestro contrato puede ser escrito o verbal.

Las modalidades de trabajo pueden ser:

- Cama afuera: el trabajador no vive en la casa o domicilio donde labora.
- Cama adentro: el trabajador vive en el domicilio donde presta servicios.

En el caso de las trabajadoras y trabajadores del hogar menores de edad (trabajador adolescente entre 14 y 18 años) se observarán las formalidades del código de los Niños y Adolescentes; así mismo, la contratación bajo la modalidad cama adentro debe responder a una causa específica que lo justifique, debiendo el empleador, adoptar las medidas necesarias para proteger la libertad sexual de la o el menor.

Es importante señalar que por la NATURALEZA DE CONFIANZA de nuestro trabajo, el empleador está facultado a terminar nuestro contrato de trabajo por decisión propia, sin expresión de causa, con un preaviso de quince días o pagándonos una indemnización equivalente a la remuneración total de quince días si prescindiera de este preaviso.

HORARIO DE TRABAJO:

Nuestro horario de trabajo no debe exceder de 8 horas diarias y 48 semanales en cualquiera de las modalidades. La modalidad cama adentro, considera la suma de los períodos de trabajo efectivo prestado durante el día y la semana (por ejemplo, un día puedo trabajar de 9 a.m. a 6 p.m., pero otro día podría terminar mi jornada a las 8 p.m., en esta situación se debe contabilizar tu horario de trabajo semanal; el mismo que no debe exceder las 48 horas) El horario de trabajo es efectivo cuando estás cumpliendo las órdenes establecidas por tu empleador.

Nuestro contrato laboral puede terminar por las siguientes causas:

- Acuerdo de las partes.
- Por muerte de una de las partes.
- Por jubilación del trabajador.
- Decisión del trabajador (renuncia). En este caso deberá dar un preaviso de quince días; sin embargo, el empleador puede exonerarlo de este plazo.
- Por falta grave.

En el caso de menores de edad, la legislación nacional establece como edad mínima de trabajo los 14 años (Código del niño y adolescente), estableciéndose una jornada diaria máxima de 4 horas y 24 horas semanales a los 14 años y de 6 horas diarias y 36 horas semanales entre los 15 y 17 años. Así mismo, esta jornada no debe interferir en el estudio y adecuado descanso del o de la menor.

DIAS DE DESCANSO Y VACACIONES:

Tenemos derecho a veinticuatro horas continuas de descanso semanal. También, tenemos derecho a un descanso anual remunerado de QUINCE DÍAS luego de un año continuo de servicios. Para ello, tenemos que cumplir el siguiente record de trabajo:

Jornada de 6 días a la semana,	Por lo menos deben tener 260 días de labor efectiva
Jornada de 5 días a la semana	Por lo menos deben tener 210 días de labor efectiva.

Además tenemos derecho a descanso remunerado todos los días feriados señalados por los trabajadores que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Estos feriados son: 1 de enero, jueves y viernes santo, 1 de mayo, 29 de junio, 28 y 29 de julio, 30 de agosto, 8 de octubre, 1 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre. Sin embargo, si existe un acuerdo con tu empleador, se puede compensar ese día mediante un pago equivalente a un 50% adicional al pago por día trabajado (es decir, si por día de trabajo te pagan 20 soles, si trabajas un feriado te deberán pagar 30 soles, lo mismo aplica cuando te hacen trabajar el día de tu descanso semanal).

GRATIFICACIONES, COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO Y LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES:

Tenemos derecho a gratificaciones en Fiestas Patrias y en Navidad, las mismas que deben ser pagadas en la primera quincena de julio y diciembre respectivamente. Dicha gratificación es igual al 50% de tu remuneración mensual.

Así mismo, tenemos derecho a Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) que equivale a 15 días de remuneración por cada año de servicio o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año. El pago de nuestra CTS será directamente de nuestro empleador al terminar la relación laboral y no deberá exceder el plazo legal de 48 horas o al finalizar cada año de servicio con carácter cancelatorio.

En caso culmine la relación laboral, tenemos derecho a la liquidación de beneficios sociales, que consiste en Compensación por tiempo de servicios, vacaciones trunca y gratificaciones trunca, así como cualquier otro beneficio social que esté pendiente de pago.

SEGURIDAD SOCIAL Y OTROS DERECHOS:

Tenemos derecho a ser afiliados obligatorios del Seguro Social de Salud (ESSALUD),

siempre y cuando trabajemos una jornada diaria de cuatro horas como mínimo. El pago de nuestro seguro corresponde al empleador y el aporte es de 9% de la remuneración mínima vital del trabajador.

Así mismo, tenemos derecho a la afiliación a los Sistemas pensionarios, como son el Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o al Sistema Privado de Pensiones (AFP). Para ello nuevamente se tomará en cuenta la remuneración mínima vital. El aporte es del 13% de dicha remuneración y el pago corresponde a la trabajadora o trabajador del hogar.

Para tener derecho a estos beneficios, Seguro Social de Salud y Sistema de Pensiones, debemos laborar una jornada mínima de 4 horas diarias.

Al estar asegurados en ESSALUD, también podemos proteger a nuestras familiares, ya que el dicho seguro también cubre a nuestros derecho habientes (cónyuge, concubino (a), hijos menores de edad o al mayor de edad incapacitado en forma total y permanente para el trabajo, siempre que no sean trabajadores o pensionistas afiliados a la Seguridad Social).

ATENCIÓN:

Nuestros empleadores deben registrarnos en la SUNAT, para ello, deben llevar a cualquier de sus oficinas lo siguiente:

DNI original y copia de la empleadora

DNI original y copia de la trabajadora.

Recibo de agua o luz de nuestro centro de trabajo.

Una vez que nos han registrado, ya se pueden hacer los aportes para nuestra seguridad social.

¿CÓMO SE CALCULAN LOS APORTES?

APORTE A ESSALUD: El aporte a EsSalud equivale al 9% de la remuneración

mínima vital. Este pago está a cargo de nuestro empleador, quien debe pagarlo en su totalidad mensualmente a EsSalud. Nuestro empleador no debe hacernos ninguna retención, y para ello, el pago se realiza mediante el Formulario Virtual 1676 (Con Clave SOL), o mediante Pago Fácil o Formulario 1076 (en bancos autorizados).

El monto a pagar a EsSalud se calcula así:

Si el trabajador o la trabajadora del hogar percibe una remuneración menor o igual a la Remuneración Mínima Vital el aporte se calcula aplicando la tasa del 9% sobre la Remuneración Mínima Vital vigente el último día calendario del mes al que corresponde la remuneración.

$$\text{Ej. } \text{S/} 750.00 \times 9\% = \text{S/} 68.00$$

Si el trabajador o la trabajadora del hogar percibe una remuneración mayor a la Remuneración Mínima Vital, el aporte se calcula aplicando la tasa de 9% al total de remuneración.

APORTE A ONP: El aporte a la ONP equivale al 13% de la remuneración mínima vital. Para ello, nuestro empleador deberá hacernos la retención de este porcentaje, declararlo y pagarlo en su totalidad mensualmente a la ONP o AFP, según sea el caso.

Para los pagos a la ONP, el empleador deberá pagar mediante el Formulario Virtual 1676 (Con Clave SOL), Pago Fácil o Formulario 1076 (en bancos autorizados). Se calcula aplicando la tasa del 13% sobre la remuneración.

$$\text{Ej. } \text{S/} 750.00 \times 13\% = \text{S/} 98.00$$

Los aportes a la Seguridad Social (EsSalud y ONP) se calcularán en base a la RMV (Art. 10° del D.S.015-2003-TR).

También podemos optar por acceder a un Fondo Privado de Pensiones (AFP)
Para mayor información puedes visitar la página web de la SUNAT:

http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=85&Itemid=136

El trabajador o la trabajadora del hogar tiene derecho al estudio, por lo que nuestro empleador deberá brindarnos las facilidades para acceder a un centro de estudios en cualquier nivel (escolar, técnico o universitario).

Un aspecto importante es que debemos ser tratados con respeto tanto dentro y fuera de nuestro trabajo, dado que estamos brindando un servicio. Por ello, no pueden obligarnos a usar uniforme, mandil, delantal o cualquier otra vestimenta o distintivo en espacios públicos como parques, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y similares, fuera de nuestro centro de trabajo, porque es un acto de discriminación.

MINISTERIO DE TRABAJO – AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO

En el marco del Decreto Legislativo N° 910 o norma que lo sustituya, tenemos derecho a contar con la asistencia de la Autoridad Administrativa de Trabajo de ámbito nacional o regional, donde se nos brinda el servicio de patrocinio judicial gratuito a las trabajadoras y trabajadores del hogar que requieran acudir al Poder Judicial para demandar el cumplimiento de nuestros derechos laborales.

Este servicio es gratuito, nos brindarán asesoría y atención de consultas laborales. Así mismo, el Sistema de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo, es responsable de recoger nuestras denuncias en los casos en que se vulneren nuestros derechos laborales.

LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

LEY N° 27986

LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR LEY N° 27986

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la Ley siguiente:

LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES:

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

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

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 el empleador o sus familiares.

Están excluidas de los alcances de la presente Ley las actividades indicadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera.

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.

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.

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.

El empleador 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.

Artículo 6.- Pago de remuneración

La remuneración será pagada por períodos 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.

Artículo 7.- Terminación del contrato de trabajo

Los trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo dando un preaviso de quince días. El empleador podrá exonerarlo de este plazo.

Asimismo, por la naturaleza de confianza del trabajo, el empleador podrá separar del empleo al trabajador sin expresión de causa dándole un preaviso de quince (15) días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de quince (15) días si prescindiera de este preaviso.

Artículo 8.- Otras formas de terminación del contrato de trabajo

Son otras causas de la terminación del contrato de trabajo:

- Por muerte de una de las partes.
- Por mutuo acuerdo.
- Por jubilación del trabajador.
- Por falta grave.

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 el empleador 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.

Artículo 10.- Descanso semanal

Los trabajadores del hogar tienen derecho a veinticuatro (24) horas continuas de

descanso semanal.

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.

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.

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.

CAPÍTULO II

TRABAJO PARA EL HOGAR BAJO LA MODALIDAD “CAMA AFUERA”

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.

CAPÍTULO III

TRABAJO PARA EL HOGAR BAJO LA MODALIDAD “CAMA ADENTRO”

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 períodos de trabajo efectivo durante el

día y la semana no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

Artículo 16.- Obligaciones del empleador

Cuando el trabajador permanezca en el hogar todo el tiempo, bajo la modalidad “cama adentro”, el empleador deberá proporcionarle un hospedaje adecuado al nivel económico del centro de trabajo en el cual presta servicios, y la alimentación.

Artículo 17.- Derecho a la educación

El trabajador al servicio del hogar tiene derecho a la educación. El empleador deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO IV SEGURIDAD SOCIAL

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.

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

Primera.- Trabajadores del hogar adolescentes

El trabajo de los adolescentes al servicio del hogar se rige por las normas pertinentes del Código de los Niños y Adolescentes y complementariamente les será de aplicación la presente ley en lo que les beneficia.

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.

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.

Cuarta.- Normas derogatorias

Déjense sin efecto los Decretos Supremos Núms. 23 D.T. del 30 de abril de 1957 y 002-TR del 10 de marzo de 1970, la Resolución Suprema N° 018 del 14 de diciembre de 1957 y demás disposiciones que se opongan a la presente Ley.

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.

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.

Sétima.- Reglamentación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reglamentará la presente Ley en un plazo no mayor de sesenta (60) días.

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.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los doce días del mes de mayo de dos mil tres.

CARLOS FERRERO

Presidente del Congreso de la República

GUSTAVO PACHECO VILLAR

Quinto Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dos días del mes de junio del año dos mil tres.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República
LUIS SOLARI DE LA FUENTE
Presidente del Consejo de Ministros
FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo
TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO



Aprueban Reglamento de la Ley de los Trabajadores del Hogar

DECRETO SUPREMO N° 015-2003-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 27986 se ha promulgado la Ley de los Trabajadores del Hogar, mediante la cual se regula las relaciones laborales de este grupo de trabajadores; Que, la Séptima Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27986 establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reglamentará la referida Ley;

Que en ese sentido, es necesario dictar las normas reglamentarias destinadas a la correcta aplicación de la Ley, propiciando relaciones laborales armoniosas entre el empleador y el trabajador del hogar;

De conformidad con el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, el artículo 37 del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo y la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

Artículo 1.- Objeto de la Norma

Apruébase el Reglamento de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar que tiene Diez (10) artículos y Tres (3) Disposiciones Complementarias, el cual forma parte del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Del Refrendo

El presente Decreto Supremo, será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en Lima, en la Casa de Gobierno a los diecinueve días del mes de noviembre del año dos mil tres.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

JESÚS ALVARADO HIDALGO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo REGLAMENTO DE LA LEY

REGLAMENTO DE LA LEY N° 27986 LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

Artículo 1.- Definición

Se consideran 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 el empleador o sus familiares.

Están excluidas de los alcances de la Ley y del presente Reglamento las actividades indicadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera.

Artículo 2.- Pago de la remuneración

La periodicidad del pago de la remuneración, que podrá ser mensual, quincenal o semanal, será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador del hogar. A falta de acuerdo, se entenderá que la remuneración ha sido pactada con una periodicidad mensual.

Se considerará remuneración todo monto dinerario y de libre disposición que se encuentre consignado en las Constancias de Pago emitidas conforme al artículo 3 del presente Reglamento, salvo prueba en contrario.

El incumplimiento del pago con la periodicidad pactada, origina el pago de los intereses legales establecidos por el Decreto Ley N° 25920 o norma que la sustituya. Dichos intereses, se generarán a partir del día siguiente previsto para el pago, hasta el día en el cual éste se haga efectivo.

Artículo 3.- Características de las Constancias de Pago

Las Constancias de Pago que emita el trabajador del hogar se harán por escrito y tendrán como mínimo la siguiente información:

- a) Nombre del trabajador del hogar;
- b) Documento de identidad, de ser el caso;
- c) Nombre del empleador;
- d) Monto de la remuneración expresado en números y letras;
- e) Período al que corresponde el pago;

f) Firma de ambas partes;

En defecto de la firma a que se refiere el inciso f), se colocará la huella digital.

Artículo 4.- De la terminación del contrato de trabajo

El plazo de preaviso de renuncia que debe cursar el trabajador del hogar a su empleador, se computa en días laborables para éste, debiendo abonarse la remuneración correspondiente en caso que no se le exonere de dicho plazo. Igual criterio se aplicará para el plazo de preaviso que deberá cursar el empleador al trabajador para separarlo del empleo.

Artículo 5.- Cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios

Para efectos del cálculo de la compensación por tiempo de servicios que corresponda al trabajador del hogar, deberá tomarse en consideración la remuneración mensual percibida en el mes calendario anterior al del cese. En el supuesto que el beneficio sea pagado anualmente, éste será calculado sobre la base de un año calendario. En este supuesto se tomará en consideración la remuneración del mes de diciembre del año correspondiente.

Las fracciones de año se calculan por dozavos o treintavos, según corresponda.

Artículo 6.- Récord para el goce del derecho de vacaciones,. Para el goce del derecho de vacaciones, el trabajador del hogar debe acreditar haber cumplido el récord vacacional previsto por el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713 o norma que lo sustituya.

Artículo 7.- Pago de las gratificaciones

El monto de las gratificaciones previstas en el artículo 13 de la Ley, se paga teniendo en cuenta los requisitos, la proporcionalidad, el tiempo de servicios, la oportunidad de pago y los aspectos sobre gratificación trunca señalados en la Ley N° 27735 o norma que la sustituya y sus normas reglamentarias.

Artículo 8.- Modalidad del trabajo para el hogar

Las modalidades de trabajo para el hogar, señaladas en el Capítulo II y Capítulo III de la Ley, así como sus modificaciones, serán pactadas de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, no pudiendo ser determinadas unilateralmente por ninguna de las partes.

Artículo 9.- De la jornada de trabajo en el caso de los trabajadores del hogar bajo la modalidad de cama adentro Para la determinación de la jornada máxima de los trabajadores del hogar bajo la modalidad de cama adentro, se entiende por período de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre desempeñando efectivamente las órdenes impartidas por el empleador.

Artículo 10.- Riesgos cubiertos

Los trabajadores del hogar son considerados afiliados regulares del Seguro Social de Salud siempre que laboren una jornada mínima de cuatro horas diarias. El aporte mínimo se calculará en base a la remuneración mínima vital. La condición de empleador corresponde a la persona natural a cuyo servicio labora el trabajador del hogar.

Para los efectos de las aportaciones al Sistema Nacional o al Sistema Privado de Pensiones, la condición de empleador corresponde a la persona natural a cuyo servicio labora el trabajador del hogar. El aporte correspondiente se calculará en base a la remuneración mínima vital.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- Incompatibilidad de percepción simultánea de beneficios similares

La percepción de los derechos establecidos en la presente Ley, resulta incompatible con la percepción de cualquier otro derecho igual o similar, sea de origen legal o convencional. En todo caso, se aplicará el más beneficioso para el trabajador del hogar.

Segunda.- Competencia del Ministerio

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, velará por el cumplimiento de los derechos y beneficios que le corresponde al trabajador del hogar, prioritariamente a través de sus servicios de defensa y asesoría gratuita del trabajador, promoviendo la solución concertada de los conflictos sobre la materia.

Tercera.- Aprobación de formato de constancia de pago.

Apruébase el formato de constancia de pago que el trabajador del hogar deberá emitir de conformidad con los artículos 6 de la Ley y 3 del presente Reglamento, el mismo que forma parte integrante de la presente norma.

CONSTANCIA DE PAGO

(De conformidad con los artículos 6 de la Ley N° 27986 y 3 del DS -2003-TR)

Fecha de emisión : _____ / _____ / _____
(Día) (Mes) (Año)

Nombre del empleador : _____

Domicilio del empleador : _____

Nombre del trabajador : _____

Documento de identidad : _____

Fecha de ingreso : _____ / _____ / _____
(Día) (Mes) (Año)

PERIODICIDAD		
SEMANAL	QUINCENAL	MENSUAL

Concepto de pago Remuneración ()

Del: _____ / _____ / _____
(Día) (Mes) (Año)

Al : _____ / _____ / _____
(Día) (Mes) (Año)

Gratificación ()

Otro ()

Especificar _____

Monto percibido : _____
- En números : _____
- En letras : _____

Firma del trabajador

Firma del empleador

(*) Si alguna de las partes no supiera firmar, colocará su huella digital

Resolución Ministerial N°173 -2014-TR que aprueba La Directiva General N°001-2014-MTPE/2/14 “DIRECTIVA QUE ESTABLECE PRECISIONES SOBRE LAS OBLIGACIONES LABORALES ESTABLECIDAS EN EL REGIMEN LABORAL DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR

- I. OBJETIVO:** Precisar obligaciones específicas que tienen los empleadores para con las trabajadoras y trabajadores del hogar, en base al marco normativo vigente.
- II. FINALIDAD:** Contar con un instrumento normativo que permita difundir y supervisar la legislación del régimen laboral especial de las trabajadoras y trabajadores del hogar.
- III. BASE LEGAL**
- IV. AMBITO DE APLICACION:** La presente directiva debe ser aplicada por los empleadores de trabajadoras y trabajadores del hogar, así como por los funcionarios y servidores públicos vinculados con la difusión y supervisión de la legislación laboral.
- V. DISPOSICIONES GENERALES:**

De la comprobación de la relación laboral

- 5.1 Para la comprobación de la existencia de una relación laboral en el caso de las trabajadoras y trabajadores del hogar, además del contrato de trabajo y el reconocimiento del empleador, la Autoridad Inspectiva debe evaluar las constataciones fácticas verificadas en las actuaciones inspectivas.
- 5.2 Para este efecto, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL expide las normas de gestión de la actividad inspectiva que permitan la recolección y evaluación adecuada de tales indicios.

De las condiciones de trabajo en la modalidad de cama adentro

- 5.3 Las trabajadoras y trabajadores del hogar contratados bajo la modalidad de cama adentro tienen derecho a que el empleador les brinde alimentación y hospedaje, sin costo alguno.
La habitación brindada para el descanso de la trabajadora y trabajador debe cumplir con las condiciones de higiene y salubridad acordes con la dignidad de la persona; siendo además exigible que se garantice la privacidad de dicho ambiente; evitando irrupciones que pongan en riesgo la integridad de la trabajadora o trabajador del hogar.
- 5.4 Fuera de la jornada de trabajo de la trabajadora o trabajador del hogar contratado bajo la modalidad de cama adentro, éste puede hacer libre uso de su tiempo; sin encontrarse sujeto a la fiscalización inmediata de su empleador.

De la prevención de actos de hostigamiento sexual

- 5.5 Los empleadores que contraten trabajadoras o trabajadores del hogar se encuentran obligados a garantizar su seguridad e integridad dentro del ambiente del hogar y en aquellos lugares donde la trabajadora o trabajador acuda con ocasión de la prestación de sus servicios, conforme a las normas de la materia.
- 5.6 En el caso de las trabajadoras y trabajadores del hogar menores de edad entre catorce (14) y dieciocho (18) años, la contratación bajo la modalidad de cama adentro debe responder a una causa específica que lo justifique; debiendo el empleador en tal supuesto, adoptar las medidas necesarias para resguardar la libertad sexual de la trabajadora o trabajador.
- 5.7 La Autoridad Administrativa de Trabajo, especialmente en materia inspectiva, debe prestar especial atención en prevenir y sancionar todo acto o conducta que implique hostigamiento sexual en perjuicio de la trabajadora o trabajador del hogar.

De la prohibición de conductas que afecten la dignidad de la trabajadora o trabajador del hogar

- 5.8 El ejercicio de la facultad directriz que le corresponde al empleador no puede implicar la forma alguna la afectación de la dignidad o de otros derechos fundamentales de la trabajadora o trabajador del hogar; en consecuencia:

- No puede obligarse a la trabajadora o trabajador del hogar al uso de uniformes o distintivos de trabajo en espacios públicos.
 - Al impartir órdenes o directrices a la trabajadora o trabajador del hogar, el empleador debe abstenerse de cualquier acto vejatorio o discriminatorio, constituyendo estos actos, supuestos de hostilidad laboral.
- 5.9 Las niñas, niños y adolescentes menores de catorce (14) años no pueden desarrollar trabajo doméstico.
- 5.10 Los adolescentes mayores de catorce (14) y menores de dieciocho (18) años de edad, no pueden trabajar en los siguientes supuestos:
- a) Cuando implique el contacto o exposición a productos químicos, sustancias tóxicas, sustancias cáusticas, vapores y gases tóxicos, sustancias corrosivas y elementos inflamables que pongan en riesgo su integridad física;
 - b) En el caso del cuidado y vigilancia de ancianos, enfermos, bebés, niñas, niños o parientes; así como, de predios y lugares que requieren protección, poniendo en riesgo su propia seguridad y la de otras personas; o,
 - c) Cuando el trabajo doméstico es realizado en lugar distinto al del hogar familiar (casa de terceros, clubes de esparcimiento, etc.) bajo la modalidad “cama adentro” y que impidan la supervisión o inspección del trabajo.
- 5.11 El sistema de inspección del trabajo debe verificar que los adolescentes mayores de catorce (14) y menores de dieciocho (18) años que laboran como trabajadoras y trabajadores del hogar han prestado libre y efectivamente su consentimiento para este efecto.
- 5.12 De verificarse el incumplimiento de alguna de las condiciones que sustentaron la autorización del trabajador adolescente, el inspector de trabajo lo comunica a la Autoridad Administrativa de Trabajo competente, la cual procede inmediatamente a revocar dicha autorización; pudiendo en consecuencia aplicarse las sanciones administrativas correspondientes.

Del acceso a los servicios de la Autoridad Administrativa de Trabajo

- 5.13 En el marco del Decreto Legislativo N° 910 o norma que lo sustituya, la Autoridad Administrativa de Trabajo de ámbito nacional o regional brinda el servicio de patrocinio judicial gratuito a las trabajadoras y trabajadores del hogar que requieran acudir al Poder Judicial para demandar el cumplimiento de sus derechos laborales.
- 5.14 La Autoridad Administrativa de Trabajo implementa un servicio gratuito de asesoría y atención de consultas de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

5.15 El Sistema de Inspección del Trabajo implementa los mecanismos adecuados y celeres para recabar las denuncias de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

VI. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA: La prestación de servicios en el hogar de parientes consanguíneos hasta el segundo grado, no genera relación laboral, salvo pacto en contrario; de conformidad con lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria, Transitoria y Derogatoria del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En estos casos, la autoridad inspectiva debe verificar el efectivo consentimiento del prestador de servicios.

SEGUNDA: De acuerdo con el artículo 37° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece las infracciones y sanciones aplicables a los empleadores por el incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, y sus normas reglamentarias y complementarias.



CONVENIO 189

TEXTO DEL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

- a) La expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- b) La expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- c) Una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:
 - a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y
 - b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.
3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan

podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.
2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:
 - a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
 - b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - c) La abolición efectiva del trabajo infantil; y
 - d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.
2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Artículo 5

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- a) El nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- b) La dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- c) La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- d) El tipo de trabajo por realizar;
- e) La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- f) Las horas normales de trabajo;
- g) Las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- h) El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- i) El período de prueba, cuando proceda;
- j) Las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- k) Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Artículo 8

1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.
2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.
3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.
4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- a) Puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- b) Que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- c) Tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Artículo 10

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en

conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.

2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.
3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

Artículo 12

1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.
2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

Artículo 13

1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características

específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 14

1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.
2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 15

1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:
 - a) Determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
 - b) Asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;
 - c) Adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los

trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;

- d) Considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y
 - e) Adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.
2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Artículo 17

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.
2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.
3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas

se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

Artículo 18

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordadas con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

Artículo 19

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 20

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 21

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 22

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la

expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 23

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 24

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

Artículo 25

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 26

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una

revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

- a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 27

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

LEY DE PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LEY N° 27942

TITULO I Disposiciones generales

Capítulo I

Del Objeto y Ámbito de Aplicación de la Ley

Artículo 1.- Del objeto de la Ley

La presente Ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

Artículo 4.- De los conceptos

4.1 El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

Artículo 5.- De los elementos constitutivos del hostigamiento sexual

Para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.
- b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.
- c) La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una

persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

Artículo 16.- De la Aplicación Supletoria de las Normas Aplicables al Régimen Laboral Privado.

En tanto no contravengan las disposiciones del presente capítulo, son de aplicación supletoria a los funcionarios o servidores públicos, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, las normas contenidas en el Capítulo I del Título II de la presente Ley.

Décimo Segunda.- Trabajadores del Hogar

Los Trabajadores del Hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho acogerse a las acciones establecidas en la presente Ley, en el capítulo pertinente a los servidores del sector privado.

Nuevo Código de los Niños y Adolescentes

LEY 27337 REGIMEN PARA EL ADOLESCENTE TRABAJADOR

Artículo 48°.- Ámbito de aplicación.- Los adolescentes que trabajan en forma dependiente o por cuenta ajena están amparados por el presente Código. Se incluye a los que realizan el trabajo a domicilio y a los que trabajan por cuenta propia o en forma independiente, así como a los que realizan trabajo doméstico y trabajo familiar no remunerado.

Excluye de su ámbito de aplicación el trabajo de los aprendices y practicantes, el que se rige por sus propias leyes.

Artículo 54°.- Autorización.- Son requisitos para otorgar autorización para el trabajo de adolescentes:

- a) Que el trabajo no perturbe la asistencia regular a la escuela;
- b) Que el certificado médico acredite la capacidad física, mental y emocional del adolescente para realizar las labores. Este certificado será expedido gratuitamente por los servicios médicos del Sector Salud o de la Seguridad Social; y,
- c) Que ningún adolescente sea admitido al trabajo sin la debida autorización.

Artículo 55°.- Examen médico.- Los adolescentes trabajadores son sometidos periódicamente a exámenes médicos. Para los trabajadores independientes y domésticos los exámenes serán gratuitos y estarán a cargo del Sector Salud.

Artículo 56°.- Jornada de trabajo.- El trabajo del adolescente entre los doce y catorce años no excederá de cuatro horas diarias ni de veinticuatro horas semanales. El trabajo del adolescente, entre los quince y diecisiete años no excederá de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales.

Artículo 59°.- Remuneración.- El adolescente trabajador no percibirá una remuneración inferior a la de los demás trabajadores de su misma categoría en trabajos similares.

Artículo 63°.- Trabajo doméstico o trabajo familiar no remunerado.- Los adolescentes que trabajan en el servicio doméstico o que desempeñan trabajo familiar no

remunerado tienen derecho a un descanso de doce horas diarias continuas. Los empleadores, patronos, padres o parientes están en la obligación de proporcionarles todas las facilidades para garantizar su asistencia regular a la escuela.

Compete al Juez especializado conocer el cumplimiento de las disposiciones referidas al trabajo de adolescentes que se realiza en domicilios.

Artículo 64°.- Seguridad social.- Los adolescentes que trabajan bajo cualquiera de las modalidades amparadas por esta Ley tienen derecho a la seguridad social obligatoria, por lo menos en el régimen de prestaciones de salud. Es obligación de los empleadores, en el caso del trabajador por cuenta ajena y del trabajador doméstico, y del jefe de familia, en el caso del trabajador familiar no remunerado, cumplir con estas disposiciones. Los adolescentes trabajadores independientes podrán acogerse a este beneficio abonando sólo el 10% de la cuota correspondiente al trabajador de una relación de trabajo dependiente.



Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la Región Lima - SINTTRAHOL

SI QUIERES MAYOR INFORMACION O BUSCAS DENUNCIAR UN CASO DE ABUSO HACIA TUS DERECHOS, CONTACTANOS EN:

Dirección : Av. Tacna 765 Lima -Cercado
Teléfono : 366 3216
Email : sintrahogarlima@hotmail.com
Facebook : Sintrahol sindicato
Página WEB : www.sintrahol.com

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO:

Mesa de Partes: Av. Salaverry 655 - Jesús María - Central
Teléfono: 630-6000 / 630-6030

Horarios de Atención de la línea de Consultorios Laborales
0800-1-6872: 7:00 am a 4:30 pm en horario corrido

Horarios de Atención para los Trabajadores del Hogar: Días
domingo de 8:00 am a 5:00 pm - Calendario de Atención



Women in Informal Employment
Globalizing and Organizing