



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

## **INFORME N° 0093-2020-MTPE/2/14.1**

**PARA** : **JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE**  
Director General de Trabajo

**DE** : **VÍCTOR RENATO SARZO TAMAYO**  
Director de la Dirección de Normativa de Trabajo (e)

**REFERENCIA** : HR. 81595-2020

**FECHA** : 25 de setiembre de 2020

---

### **I. ASUNTO**

Opinión técnica sobre la Autógrafa de la Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar (en adelante, la Autógrafa de ley).

### **II. BASE LEGAL**

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27986, Ley de los trabajadores del hogar, y sus modificatorias.
- Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

### **III. ANTECEDENTES**

Mediante el documento de la referencia, la Secretaría del Consejo de Ministros nos solicita emitir opinión respecto de la Autógrafa de ley.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo.

En atención a lo expuesto, esta Dirección procede a pronunciarse sobre la Autógrafa de ley en el marco de sus competencias.

### **IV. ANÁLISIS**

La Autógrafa de ley tiene por objeto establecer un nuevo marco normativo para las relaciones laborales de la persona trabajadora del hogar. A continuación, procedemos a analizar las materias de nuestra competencia:



#### **IV.1 Observaciones**

##### **a) Artículo 5: contrato de trabajo**

El artículo 5 de la Autógrafa de Ley regula el contenido mínimo del contrato de trabajo de la persona trabajadora del hogar: nombres y apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio del empleador y trabajador. Al respecto, el estado civil de una persona, como el trabajador y trabajadora del hogar, excede de la información necesaria para entablar un vínculo laboral y puede convertirse en un factor de discriminación, por ejemplo, entre personas casadas y solteras.

Sucede lo mismo con el dato de la edad, por lo que, en su lugar, debiera indicarse en el contrato únicamente si la persona trabajadora del hogar es o no mayor de edad, con la finalidad de evitar situaciones de trabajo infantil.

##### **b) Compensación por tiempo de servicios: artículo 9**

El tercer párrafo del artículo 9 de la Autógrafa de Ley señala que “las trabajadoras y los trabajadores del hogar tienen derecho a compensación por tiempo de servicios, tomando en cuenta el carácter especial de este régimen laboral, siendo aplicables las disposiciones más beneficiosas de la legislación de la materia a fin de obtener una equiparable al marco general”.

Al respecto, consideramos que esta disposición resulta imprecisa, por lo que el legislador debiera reformular el texto con la finalidad de dejar en claro para trabajadores y empleadores del hogar qué régimen será aplicable para el cálculo de la compensación por tiempo de servicios.

##### **c) Artículo 10: jornada de trabajo**

En el primer párrafo del artículo 10, en lugar de decir que la jornada ordinaria máxima de trabajo es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, debe decir “ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales”, en consonancia con el artículo 25 de la Constitución Política del Perú.

El segundo párrafo establece que “las trabajadoras del hogar contratadas a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales que otorga el régimen laboral de la actividad privada, siempre que el cómputo de la jornada de la semana laboral dividida entre los días trabajados resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias”.

Al respecto, dividir las horas trabajadas entre los días laborados puede generar resultados incoherentes, como es que una persona que trabaja 3 horas de lunes a viernes es trabajadora a tiempo parcial, mientras que una que sólo trabaja 4 horas martes y jueves



no lo sería, por más que la primera acumule en la semana 15 horas y la segunda solo 8 horas.

Por ello, consideramos necesario emplear una regla para el cálculo del tiempo parcial que arroje resultados uniformes para el colectivo de trabajadores que laboran por debajo de la jornada ordinaria máxima de trabajo. En tal sentido, recomendamos al legislador establecer un tope general de horas de trabajo a la semana, por ejemplo, 24 horas o 20 horas, por debajo del cual se entienda configurada una jornada de trabajo a tiempo parcial, y por encima del cual se entienda, a su vez, que la persona trabajadora del hogar tendría derecho a los beneficios cuyo goce se condiciona por ley a un mínimo de 4 horas diarias, como la compensación por tiempo de servicios o las vacaciones, por ejemplo.

El tercer párrafo del artículo 10 señala que “los períodos durante los cuales la trabajadora o el trabajador no dispone libremente de su tiempo por permanecer en el hogar o centro de trabajo a órdenes del empleador son considerados horas de trabajo extraordinario”. Por su parte, el segundo párrafo del artículo 11 señala que “para las personas trabajadoras del hogar que presten servicios con residencia en el domicilio de la persona empleadora, los períodos durante los cuales no dispone libremente de su tiempo y permanece a disposición del hogar son considerados como horas de trabajo”.

Por técnica legislativa, al tratar sobre lo mismo (horas de trabajo) estas disposiciones deberían unificarse, y aplicarse a la persona trabajadora del hogar con prescindencia de si presta servicios con residencia o no en el domicilio del empleador, pues para la configuración de las horas de trabajo lo central es encontrarse a disposición del empleador. Desde luego, si tal puesta a disposición de la persona trabajadora del hogar ocurre fuera de la jornada ordinaria de trabajo, estaremos ante un supuesto de trabajo extraordinario.

En tal sentido, proponemos que el tercer párrafo del artículo 10 tenga la siguiente redacción:

“Los periodos durante los cuales la persona trabajadora del hogar permanece a disposición de la persona empleadora son considerados como horas de trabajo. Los periodos que superan la jornada ordinaria, y durante los cuales la persona trabajadora del hogar permanece a disposición de la persona empleadora, son considerados trabajo extraordinario o en sobretiempo”.

Atendiendo a lo señalado, el segundo párrafo del artículo 11, que trata sobre las horas de trabajo en sobretiempo, debiera suprimirse.

#### **d) Artículo 11: Descansos remunerados**

En virtud a lo señalado en el literal anterior, debe suprimirse el segundo párrafo del artículo 11 en caso se reformule el tercer párrafo del artículo 10.



#### e) Artículo 13: Extinción del vínculo laboral

La remisión al régimen de despido del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que realiza la Autógrafa de Ley en el tercer párrafo de su artículo 13, no debiera realizarse desconociendo la naturaleza de confianza del trabajo del hogar, la cual por lo demás no es nueva, sino que viene reconocida desde la ley primigenia (artículo 7 de la Ley N° 27986).

La necesidad de que el régimen de despido mantenga la naturaleza de trabajo de confianza radica en el tipo de labores que implica el trabajo doméstico y la propia naturaleza reservada del lugar de trabajo, como es el hogar del empleador.

En esa línea, además, consideramos que debiera preverse una forma específica de reparación frente a todo tipo de despido contrario a ley, como el despido arbitrario, el despido nulo o el despido lesivo de derechos fundamentales de la persona trabajadora del hogar. Dada la naturaleza de confianza del trabajo doméstico, consideramos razonable que el legislador prevea al pago de una indemnización como el tipo de reparación frente a estos despidos, en lugar de la reposición de la persona trabajadora en el hogar.

Desde luego, la indemnización indicada en el párrafo anterior podría ser, inclusive, mayor a la prevista en el régimen general de la actividad privada en supuestos claramente abusivos, como el caso de despidos nulos por embarazo u otros supuestos de discriminación.

#### f) Décima disposición complementaria Final: continuación del vínculo laboral

La Autógrafa de Ley señala que, *en el lapso de implementación de la norma*, la persona trabajadora del hogar gozará de la protección legal frente al despido y el hostigamiento laboral en relación a la *implementación* de la presente norma.

Al respecto, consideramos importante que, en efecto, la Autógrafa de Ley se sujete a un periodo de implementación y sus efectos no sean exigibles inmediatamente después de la promulgación de la ley, considerando el impacto económico que tendrá en los empleadores del hogar y el contexto de Emergencia Sanitaria que repercute en la situación de los hogares. Esta *vacatio legis* debe precisarse con claridad, y podría quedar vinculada a la publicación del reglamento de la norma.

Por otra parte, no queda claro a qué clase de protección legal frente al despido y hostigamiento laboral se refiere el legislador. En caso se refiera al régimen del despido previsto para el régimen laboral general de la actividad privada, al que hace remisión en el artículo 13 de la Autógrafa de Ley, consideramos importante que se tenga en cuenta las observaciones vertidas a propósito de dicha disposición, relativas a la naturaleza de confianza del trabajo del hogar y a la indemnización como reparación frente a los despidos contrarios a ley.



## IV.2 Comentarios

### g) **Artículo 6: remuneración y condiciones de trabajo**

El artículo 6 de la Autógrafa de Ley señala que el monto de la remuneración del trabajador del hogar será establecido por acuerdo libre de las partes, pero no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Vital (RMV) por jornada completa de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Asimismo, el trabajador que labore por horas recibirá una remuneración proporcional. El pago por estas labores tendrá como unidad dineraria mínima la RMV.

Al respecto, de una lectura a contrario del artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 091-92-TR, corresponde el pago de la RMV por una labor igual o superior a 4 horas diarias. La Autógrafa de ley estaría elevando dicho estándar, exigiendo una labor de 8 horas diarias para la percepción de la remuneración mínima, lo cual podría reevaluarse. Asimismo, no queda claro respecto de qué es proporcional el trabajo por horas (si es de la remuneración del trabajador, o de la remuneración mínima o alguna otra opción). Por lo demás, debería evaluarse la pertinencia de incorporar un nuevo concepto, sin ningún tipo de antecedente en nuestro ordenamiento jurídico laboral, como es el de “unidad dineraria mínima”.

También en el artículo 6 (penúltimo párrafo) se establece que la parte empleadora se encuentra obligada a proporcionar alimentación, desayuno, almuerzo y cena, y alojamiento adecuado a su nivel socioeconómico, de modo tal que asegure la dignidad de la persona trabajadora del hogar. En este punto, sugerimos añadir la precisión de “cuando corresponda” tal como se regula en el artículo 5.2 de la Ley N° 27986 (así, por ejemplo, algunas de estas condiciones de trabajo solo corresponderían al trabajo doméstico con residencia en el hogar).

### h) **Beneficios sociales: gratificaciones legales (artículo 9), compensación por tiempo de servicios (artículo 9) y vacaciones (artículo 11).**

Recomendamos al legislador que, en la correspondiente exposición de motivos, desarrolle un análisis del impacto económico de la equiparación que propone con el régimen general de la actividad privada, en lo que respecta al tratamiento de los beneficios sociales, mucho más si consideramos que los empleadores son personas naturales.

### i) **Artículo 14: Agencias de empleo doméstico**

El artículo 14 señala que las agencias de empleo doméstico tienen como objetivo, únicamente, la contratación de personas trabajadoras del hogar a cambio de una retribución pagada por la persona empleadora del hogar, estando prohibidas de cobrar o afectar patrimonialmente a la persona trabajadora del hogar.

Al respecto, las agencias privadas de empleo cuentan en nuestro país con una regulación a través del Decreto Supremo N° 020-2012-TR, el cual las define como la persona de derecho privado que interviene en el mercado de trabajo a efectos de **vincular la**



**demanda y la oferta de empleo, sin formar parte de las relaciones laborales que se pudieran establecer** entre el ofertante de empleo y el buscador de empleo.

Sin embargo, de la redacción del artículo 14 se desprende que la agencia de empleo es quien contrata a la persona trabajadora del hogar para luego ponerla a disposición de una tercera persona, quien será el empleador del hogar; por lo cual, **sugerimos reemplazar la mención a “contratación de personas trabajadoras del hogar” por “colocación de personas trabajadoras del hogar”**, la cual consiste precisamente en poner en contacto a ofertantes de empleo y buscadores de empleo, a cambio de un pago que es asumido íntegramente por los ofertantes de empleo (empleadores del hogar), no pudiendo realizarse cobro alguno a los buscadores de empleo (personas trabajadoras del hogar).

Finalmente, sobre esta materia (agencias de colocación de empleo), sugerimos solicitar la opinión del Subsector Empleo.

#### **j) Cuarta disposición complementaria Final: Registros y formatos referenciales**

La Cuarta Disposición Complementaria Final establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) diseñan e implementan un sistema para la inscripción del contrato de trabajo doméstico y la emisión de las boletas de pago por los empleadores.

Al respecto, de la Autógrafa de Ley no queda claro sobre qué entidad específica recae la obligación de implementar dicho sistema. Además, la implementación de un sistema para la emisión de boletas de pago no guarda correspondencia con el artículo 8, el cual no establece que el empleador del hogar deba emitir las boletas de pago necesariamente por medios digitales ni descarta la emisión de boletas físicas.

Sin perjuicio de ello, sugerimos al Viceministerio de Trabajo que se coordine con la Oficina General de Estadísticas y Tecnologías de la Información y Comunicaciones a fin de que se evalúe la capacidad operativa de dicho órgano, en caso la implementación del precitado sistema para la emisión de boletas de pago esté a cargo del MTPE.

## **V. CONCLUSIONES**

En lo que respecta a las competencias de la Dirección de Normativa de Trabajo, la Autógrafa de Ley es viable con observaciones y comentarios.

Las observaciones están desarrolladas en el punto IV.1 de la sección de análisis del presente informe, y se encuentran referidas a materias como contrato de trabajo, compensación por tiempo de servicios, jornada de trabajo, descansos remunerados, extinción del vínculo laboral y continuación del vínculo laboral. Dentro de las observaciones, merece especial atención la necesidad de sujetar la vigencia de la norma a la publicación del reglamento, dado el impacto que tendrá en el empleador.

Los comentarios están desarrollados en el punto IV.2 de la sección de análisis del presente informe, y se encuentran referidos a materias como remuneración y condiciones de trabajo, beneficios sociales, agencias de empleo doméstico y registros y formatos referenciales.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

*“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”*

## **VI. RECOMENDACIONES**

En relación a la implementación de un posible sistema de emisión de boletas electrónicas para las personas trabajadoras del hogar, sugerimos que se coordine con la Oficina General de Estadísticas y Tecnologías de la Información y Comunicaciones a fin de que se evalúe la capacidad operativa de dicho órgano, en caso la implementación del precitado sistema para la emisión de boletas de pago esté a cargo del MTPE.

Asimismo, sugerimos solicitar la opinión técnica del Subsector Empleo en lo que respecta al artículo 14 de la Autógrafa de ley, referido a las agencias de empleo doméstico.

Atentamente,

**Renato Sarzo Tamayo**  
**Director de Normativa de Trabajo (e)**

H.R I-081595-2020