



# Resolución Ministerial No. 293-2020-TR

Lima, 15 de diciembre de 2020



**VISTOS:** El Informe N° 0127-2020-MTPE/2/15.1 de la Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Informe N° 2200-2020-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

– **CONSIDERANDO:**



Que, mediante la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, se regula la relación laboral de las personas que realizan trabajo doméstico, a las que se denominan trabajadoras y trabajadores del hogar;

Que, la Sexta Disposición Complementaria Final de la mencionada ley establece que el Poder Ejecutivo tiene a su cargo la aprobación del reglamento de la referida norma;



Que, el literal a) del artículo 4 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene entre sus áreas programáticas de acción la promoción de los derechos fundamentales en el ámbito laboral;

Que, el numeral 5.2 del artículo 5 de la mencionada ley determina que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, entre otros, para dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de las políticas nacionales, la gestión de los recursos del sector, así como para el otorgamiento y reconocimiento de derechos, la sanción, fiscalización y ejecución coactiva en las materias de su competencia;

Que, el literal b) del artículo 72 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, establece que la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como una de sus funciones la de formular y proponer las normas nacionales y sectoriales; así como emitir las directivas, lineamientos técnicos, mecanismos y procedimientos en materia de promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y seguridad y salud en el trabajo;

Que, tal como se señala en el informe de vistos, la Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos



Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo considera necesario efectuar la publicación del proyecto de reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, en la medida de que es una oportunidad de fortalecer el diálogo social y sumar propuestas de diversos actores civiles a la formulación final de la norma;



Que, el artículo 14 del Decreto Supremo N° 001-2009-JUS, Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General, dispone que las entidades públicas dispondrán la publicación de los proyectos de normas de carácter general que sean de su competencia en el Diario Oficial El Peruano, en sus Portales Electrónicos o mediante cualquier otro medio, en un plazo no menor de treinta (30) días antes de la fecha prevista para su entrada en vigencia, permitiendo que las personas interesadas formulen comentarios sobre las medidas propuestas;



Que, conforme a lo expuesto, resulta conveniente poner a disposición de la ciudadanía en general el proyecto de decreto supremo que aprueba el reglamento de la Ley N° 31047, Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar, el proyecto del reglamento y su exposición de motivos, con la finalidad de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones que pudieran contribuir al mejoramiento del mismo;

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Trabajo, de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29518, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y sus modificatorias; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias; y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

#### **SE RESUELVE:**

#### **Artículo 1.- Publicación del proyecto normativo**

Dispónese que la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones efectúe la publicación del proyecto de decreto supremo que aprueba el reglamento de la Ley N°31047, Ley de trabajadoras y trabajadores del hogar, del proyecto de reglamento y de su exposición de motivos, que como anexos forman parte de la presente resolución ministerial, en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)), el mismo día de la publicación de la presente resolución



# Resolución Ministerial No. 293-2020-TR

ministerial en el Diario Oficial El Peruano, durante el plazo de diez (10) días calendario contados a partir del día siguiente de esta última publicación.

## Artículo 2.- Recepción de comentarios

Dispónese que las opiniones, comentarios y/o sugerencias sobre los proyectos mencionados en el artículo 1 se remitan a los correos electrónicos siguientes: [ctellog@trabajo.gob.pe](mailto:ctellog@trabajo.gob.pe) y [mpalomino@trabajo.gob.pe](mailto:mpalomino@trabajo.gob.pe).

## Artículo 3.- Órgano responsable

Encárgase a la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo recibir, procesar y sistematizar las sugerencias, comentarios o recomendaciones que se presenten en el marco de la presente resolución ministerial.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**JAIME EDUARDO PALACIOS GALLEGOS**  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo





## APRUEBAN EL REGLAMENTO DE LA LEY N° 31047, LEY DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR

### DECRETO SUPREMO N° XX-2020-TR

#### EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

#### CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú establece en el artículo 23 que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador; asimismo, determina en el artículo 26 que en la relación laboral se respeta, entre otros, el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación;

Que, mediante el Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, ratificado por el Perú mediante Decreto Supremo N° 030-2018-RE, y en vigor desde el 26 de noviembre de 2019, se establece en el artículo 3 que todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de dichos trabajadores;



Que, con la Ley N° 27896, Ley de los Trabajadores del Hogar, y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 015-2013-TR, se regulaban las relaciones laborales de las personas trabajadoras del hogar;



Que, el cuarto párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1499, Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19, estableció que, en un plazo máximo de treinta días hábiles, contados desde el día siguiente de la publicación de dicho decreto legislativo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo efectúa las modificaciones correspondientes al Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y sus modificatorias;

Que, con la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, se regula las relaciones laborales de este grupo de trabajadores y se deroga la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, sus normas modificatorias y reglamentarias;

Que, la Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31047 establece que el Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley en un plazo no mayor de noventa (90) días contados desde su vigencia;

Que, de conformidad con el numeral 22.4 del artículo 22 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y sus modificatorias, el ámbito de competencia y estructura básica de cada uno de los Ministerios se establece en su Ley de Organización y Funciones;

Que, el numeral 23.1 del artículo 23 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y sus modificatorias, establece que son funciones generales de los



Ministerios, entre otras, las siguientes: i) formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial bajo su competencia, aplicable a todos los niveles de gobierno; y, ii) aprobar las disposiciones normativas que les correspondan;

Que, de conformidad con el numeral 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y modificatorias, este Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, entre otros, para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de derechos fundamentales en el ámbito laboral;

Que, de conformidad con el literal a) del numeral 8.2 del artículo 8 de la referida ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de sus funciones compartidas, garantiza y promueve el ejercicio de los derechos fundamentales, en el ámbito laboral, reconocidos en la Constitución Política del Perú e instrumentos internacionales relacionados con el trabajo;

Que, por lo expuesto es necesario contar con una norma que reglamente la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, propiciando relaciones laborales armoniosas entre la persona empleadora del hogar y la persona trabajadora del hogar; así como, emitir disposiciones que modifiquen el Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR;

Que, las disposiciones del presente Reglamento se aplican e interpretan considerando el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo y los principios de igualdad y no discriminación, primacía de la realidad, norma más favorable, *in dubio pro operario*, entre otros, propios del derecho del trabajo, la seguridad social y la seguridad y salud en el trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 118.8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, el numeral 1 del artículo 6 de Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y su Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

#### **DECRETA:**

#### **Artículo 1.- Aprobación del Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar**

Apruébese el Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar que tiene treinta y seis (36) artículos, dos (2) Disposiciones Complementarias Modificatorias, siete (7) Disposiciones Complementarias Finales y tres (3) Disposiciones Complementarias Transitorias, el cual forma parte integrante del presente Decreto Supremo.





## Artículo 2.- Publicación

Disponer la publicación del presente Decreto Supremo y el Reglamento aprobado por el artículo precedente en el Portal del Estado Peruano ([www.peru.gob.pe](http://www.peru.gob.pe)) y en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (<https://www.gob.pe/mtpe>), el mismo día de la publicación de la presente norma en el Diario Oficial "El Peruano".

## Artículo 3.- Refrendo

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

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los XX días del mes de diciembre del año dos mil veinte.

FRANCISCO RAFAEL SAGASTI HOCHHAUSLER  
Presidente Constitucional de la República

JAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo



Lpderecho.pe



## REGLAMENTO DE LA LEY N° 31047, LEY DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR

### CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES

#### Artículo 1. Del objeto

El presente Reglamento regula el trabajo del hogar remunerado en el marco de lo dispuesto por la Ley N° 31047, el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo y la Constitución Política del Estado.

#### Artículo 2. Definiciones

**2.1. Trabajo doméstico:** Actividad referida a las labores propias del desenvolvimiento de la vida de un hogar y conservación de una casa habitación, siempre que no importen negocio o lucro económico directo para la persona empleadora del hogar o sus familiares. Dichas labores se prestan de manera subordinada e incluyen tareas domésticas, tales como la limpieza, cocina, ayudante de cocina, lavado, planchado, asistencia, mantenimiento, cuidado de niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas enfermas, personas con discapacidad u otras personas dependientes del hogar, cuidado de mascotas domésticas, cuidado del hogar, entre otras que estuvieran vinculadas.

**2.2. Persona empleadora del hogar:** Para efectos de la relación laboral de trabajo doméstico, se considera persona empleadora del hogar a quien suscriba el contrato de trabajo bajo la condición de tal o en representación del hogar familiar, que lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio en el que se preste el trabajo doméstico. La condición de titular del domicilio se acredita con recibos de luz, agua y servicios en general.

**2.3. Persona trabajadora del hogar:** Para efectos de la relación laboral de trabajo doméstico, se considera persona trabajadora del hogar a aquella que, a título personal, realice la actividad propia del trabajo doméstico.

No se considera como persona trabajadora del hogar:

- a) A las que fueran contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere la Ley y el presente Reglamento, supuesto que se encuentra proscrito en el artículo 14 de la Ley.
- b) Las personas emparentadas con la persona empleadora del hogar, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos y/o las que las leyes o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con la persona empleadora del hogar.
- c) Las personas que, además de realizar tareas de índole domésticas deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de la persona empleadora del hogar; supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena al régimen regulado por la Ley.





## CAPÍTULO II EL CONTRATO DE TRABAJO DOMÉSTICO

### Artículo 3. De la contratación temporal del trabajo doméstico

3.1. La contratación temporal de la persona trabajadora del hogar se rige por los artículos del 53 al 83 del Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en lo que resulte aplicable.

3.2. El contrato temporal a que hace referencia el numeral anterior, es entendido como prueba en contrario a la presunción de contratación a plazo indeterminado señalada por el artículo 5 de la Ley.

## CAPÍTULO III DEL SISTEMA Y EL REGISTRO DEL TRABAJO DOMÉSTICO

### Artículo 4. Sistema para la inscripción del contrato de trabajo doméstico y emisión de las boletas de pago

El Sistema para la inscripción del contrato de trabajo doméstico y emisión de las boletas de pago al que se refiere la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley, contiene el Registro de Empleadores y Trabajadores del Hogar que se encuentra a cargo de la SUNAT y el Registro del Contrato de Trabajo del Hogar que se encuentra a cargo del MTPE, así como la emisión de boletas de pago, cumplimiento de las obligaciones de seguridad social, entre otras, previstas en la Ley, este Reglamento y sus modificatorias, así como las normas aplicables para tal efecto.

### Artículo 5. De la obligación de registrar el trabajo doméstico

5.1. La persona empleadora del hogar debe inscribirse e inscribir a la persona trabajadora del hogar que se encuentre a su cargo en el registro dentro del plazo de tres (3) días hábiles de iniciado el vínculo laboral.

5.2. Cualquier modificación o actualización de los datos de la información existente en el Registro, debe ser efectuada por la persona empleadora del hogar dentro del plazo de tres (3) días hábiles de haber ocurrido el evento o que la persona empleadora del hogar tome conocimiento de este.

5.3. La baja de la persona trabajadora del hogar del registro debe ser efectuada por la persona empleadora del hogar dentro del tercer día hábil siguiente a la fecha en que se produjo el fin del vínculo laboral.

5.4. La persona empleadora del hogar debe entregar a la persona trabajadora del hogar dentro del plazo de tres (3) días hábiles siguientes de efectuada la comunicación al registro, la correspondiente constancia de alta, modificación o actualización, así como de baja realizada.

5.5. Se entiende cumplida la obligación cuando la persona empleadora del hogar remita la constancia generada en el registro, a través de medios físicos o electrónicos, siempre que se acredite la recepción de esta por parte de la persona trabajadora del hogar.

5.6. La obligación de registrar, a que se refiere el presente artículo, se efectúa mediante los medios informáticos que establece el MTPE en coordinación con la SUNAT, con







relación a los procesos que administran. Los medios informáticos que establece SUNAT se realizan en coordinación con el MTPE.

#### **Artículo 6. Contenido del Registro del trabajo doméstico**

6.1. El MTPE, en coordinación con la SUNAT, elabora y aprueba, mediante Resolución Ministerial la información del Registro del trabajo doméstico.

6.2. La SUNAT puede proponer modificaciones al Registro, debiendo estas remitirse al MTPE para su evaluación.

### **CAPÍTULO IV PAGO DE REMUNERACIÓN**

#### **Artículo 7. Sobre la remuneración**

7.1. Se entiende por remuneración, para todo efecto legal, el íntegro de lo que la persona trabajadora del hogar recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto. No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en el artículo 15.2 del presente Reglamento.

7.2. La persona trabajadora del hogar que labore menos de cuatro (4) horas diarias en promedio a la semana, percibe, como mínimo, el equivalente de la parte proporcional de la Remuneración Mínima Vital.

7.3. La remuneración está sujeta a los descuentos legales, convencionales o contractuales que correspondan, de acuerdo con las reglas del régimen laboral general de la actividad privada.

#### **Artículo 8. Manifestación de voluntad para el pago de remuneración por transferencia bancaria**

8.1. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 8 de la Ley, la declaración de voluntad de la persona trabajadora del hogar de recibir la remuneración por transferencia bancaria debe constar en el contrato de trabajo doméstico, de conformidad con el literal e) del artículo 5 de la Ley o en un acuerdo por escrito que las partes celebren con posterioridad, según corresponda.

8.2. La persona trabajadora del hogar debe proporcionar a la persona empleadora del hogar el número de cuenta bancaria personal y/o el código interbancario, el cual debe estar contenido en el contrato o en el acuerdo por escrito que se celebre para tal fin, conforme a lo señalado en el numeral 8.1.

8.3. El pago de la remuneración a persona distinta de la persona trabajadora del hogar, a través de transferencia bancaria o en efectivo, está prohibido.

#### **Artículo 9. Incumplimiento del pago de la remuneración**

El incumplimiento del pago de la remuneración en la periodicidad pactada origina el pago de los intereses legales establecidos por el Decreto Ley N° 25920, que dispone que el interés que corresponde pagar por adeudos de carácter laboral es el fijado por el





Banco Central de Reserva del Perú, o norma que lo sustituya, sin perjuicio de las demás consecuencias previstas en el marco legal vigente. Dichos intereses se generan a partir del día siguiente previsto para el pago, hasta el día en el cual éste se haga efectivo.

## CAPÍTULO V DE LAS GRATIFICACIONES

### **Artículo 10. De las gratificaciones**

10.1. El pago de las gratificaciones legales para la persona trabajadora del hogar se rige por la Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. De este modo, el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba la persona trabajadora del hogar en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

10.2. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba la persona trabajadora del hogar en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el artículo 15.2 del presente Reglamento.

10.3. Para tener derecho a la gratificación es requisito que la persona trabajadora del hogar se encuentre laborando en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones, percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo, salvo lo previsto el artículo 9.4 siguiente.

10.4. En caso la persona trabajadora del hogar cuente con menos de seis (6) meses, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse conforme al artículo 5 de la Ley N° 27735.

10.5. Si la persona trabajadora del hogar no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un (1) mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

10.6. La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese, aplicando las reglas previstas en el artículo 5 del Reglamento de la Ley N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2002-TR.

10.7. Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por la persona trabajadora del hogar, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.





## CAPÍTULO VI DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

### **Artículo 11. Cuantía de la compensación por tiempo de servicios**

La persona empleadora del hogar deposita en 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 depositará por treintavos.

Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación de la persona empleadora del hogar.

### **Artículo 12. Plazos para el depósito de la compensación por tiempo de servicios**

La persona empleadora del hogar deposita la compensación por tiempo de servicios de la persona trabajadora del hogar dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.

### **Artículo 13. Compensación por tiempo de servicios trunca**

La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese de la persona trabajadora del hogar por período menor a un semestre le será pagada directamente por la persona empleadora del hogar, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

### **Artículo 14. Comunicación del depositario**

14.1. Para efectos del depósito de la compensación por tiempo de servicios, 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 compensación por tiempo de servicios, el número de la cuenta, el código de cuenta interbancario y el tipo de moneda.

14.2. Si la persona trabajadora del hogar no cumple con la obligación prevista en el artículo 14.1, la persona empleadora 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.

### **Artículo 15. Remuneración computable**

15.1. La remuneración computable está conformada por la remuneración básica y las cantidades que regularmente perciba la persona trabajadora del hogar como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición.

15.2. No se considera remuneración computable:

- a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba la persona trabajadora del hogar ocasionalmente, a título de liberalidad de la persona empleadora del hogar o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la





Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego;

- b) El costo o valor de las condiciones de trabajo;
- c) La canasta de Navidad o similares;
- d) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que la persona empleadora otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;
- e) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;
- f) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;
- g) Todos aquellos montos que se otorgan a la persona trabajadora del hogar para el cabal desempeño de su labor, tales como movilidad, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para la persona trabajadora del hogar;
- h) La alimentación proporcionada directamente por la persona empleadora del hogar de acuerdo con lo previsto en el artículo 6 de la Ley.



#### **Artículo 16. Intangibilidad e inembargabilidad de la compensación por tiempo de servicios**

La intangibilidad e inembargabilidad de la compensación por tiempo de servicios se rige por lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, su norma reglamentaria y demás leyes que regulen la materia.

#### **Artículo 17. Entrega de constancia de cese**

17.1. Al término de la relación laboral la persona empleadora del hogar entrega a la persona trabajadora del hogar una constancia de cese dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el mismo.

17.2. En caso de negativa injustificada, demora de la persona empleadora del hogar o cualquier otro caso en que se acredite la imposibilidad del otorgamiento de la constancia de cese dentro del plazo previsto, la persona trabajadora del hogar puede solicitar a la Autoridad Inspectiva de Trabajo, sustituyéndose en la persona empleadora del hogar, extienda la certificación de cese que permita a la persona trabajadora del hogar el retiro de la compensación por tiempo de servicios.

17.3. Será de aplicación el procedimiento regulado en los artículos 19, 20 y 21 del Reglamento de la Ley de Compensación por tiempo de servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 004-97-TR, y las normas que lo modifiquen.

#### **Artículo 18. Retiro de la compensación por tiempo de servicios**

18.1. Al cese de la persona trabajadora del hogar, el depositario no puede bajo ningún sistema o modalidad retener el pago de la compensación por tiempo de servicios excepto cuando la persona trabajadora del hogar es despedida por comisión de falta grave que haya originado perjuicio económico a la persona empleadora del hogar.





18.2. En este caso la persona empleadora del hogar debe consignar ante el depositario elegido por persona trabajadora del hogar el monto de la compensación por tiempo de servicios que aún mantenga en su poder, antes de iniciar la acción legal de daños y perjuicios cuyo plazo es de treinta (30) días naturales de producido el cese.

18.3. Para efectos de lo dispuesto en el presente artículo resulta aplicable lo establecido en los artículos 54 y 55 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.

#### **Artículo 19. Aplicación supletoria**

En lo no previsto, y en tanto no desvirtúe lo regulado en el presente Capítulo, se aplican las normas del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, y su norma reglamentaria.

### **CAPÍTULO VII**

#### **JORNADA DEL TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS**

#### **Artículo 20. Establecimiento y modificación de la jornada y horario de trabajo**

20.1. La persona empleadora del hogar está facultada a establecer y modificar la jornada de trabajo diaria y semanal, sin exceder las ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, así como el horario de trabajo.

20.2. La reducción de los días u horas de jornada de trabajo no genera reducción de la remuneración, salvo acuerdo escrito con la persona trabajadora del hogar. En este último caso, la reducción de la remuneración debe ser proporcional a la reducción de la jornada de trabajo, considerando el criterio de valor hora definido en el artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

20.3. Tratándose de jornadas menores a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, la persona empleadora del hogar podrá extender la jornada unilateralmente hasta dichos límites, incrementando la remuneración en función al tiempo adicional. Para tal efecto se observará el criterio de remuneración ordinaria contenido en el artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

20.4. La jornada de trabajo, diaria y semanal, así como su posterior modificación, deben constar en el contrato de trabajo doméstico o adenda, por escrito, que celebren las partes.

#### **Artículo 21. Tiempo de refrigerio**

21.1. La persona empleadora del hogar debe establecer un tiempo no menor a cuarenta y cinco (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 debe coincidir con los horarios habituales de desayuno, almuerzo y cena.

21.2. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada de trabajo, salvo acuerdo o disposición unilateral de la persona empleadora del hogar en contrario.





21.3. En caso de jornadas de trabajo por debajo del máximo legal, el tiempo de refrigerio se otorga respetando lo previsto en los artículos 21.1 y 21.2.

#### **Artículo 22. Prestación y registro del trabajo extraordinario**

22.1. El otorgamiento y la prestación de trabajo extraordinario son voluntarios, 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.

22.2. Las horas de trabajo extraordinario prestado por la persona trabajadora del hogar se contabilizan al término del periodo fijado para el pago de la remuneración y se registran en la boleta de pago entregada a la persona trabajadora del hogar.

22.3. El trabajo en sobretiempo se remunera con la sobretasa que establece el artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.



#### **Artículo 23. Trabajo en días de descanso remunerado**

El trabajo en los días de descanso semanal y los días feriados señalados en el Decreto Legislativo N° 713 y en la Ley es voluntario y se compensa con descanso sustitutorio otro día en la misma semana o con el pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%.



#### **Artículo 24. Derecho de la persona trabajadora en el hogar con residencia en el hogar a un periodo mínimo de descanso diario**

Además de los derechos y beneficios reconocidos en la Ley, la persona trabajadora del hogar con residencia en el hogar tiene derecho a un descanso mínimo de doce horas continuas, entre el final de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente, 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 lo cual se aplicará la regulación de horas de trabajo extraordinario establecidas en el presente Reglamento.

### **CAPÍTULO VIII EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL**

#### **Artículo 25. Extinción del vínculo laboral por renuncia**

25.1. En caso de renuncia, la persona empleadora del hogar puede exonerar a la persona trabajadora del hogar del plazo de preaviso de treinta (30) días calendario o reducir dicho plazo, por iniciativa propia o a pedido de la persona trabajadora del hogar.

25.2. Si la persona trabajadora del hogar solicita la exoneración o reducción del plazo de preaviso, su solicitud se entiende aceptada si no es respondida por escrito dentro del tercer día de presentada.

#### **Artículo 26. Extinción del vínculo laboral por despido**

26.1. La extinción del vínculo laboral por despido se rige por las causas previstas en los artículos 23 a 28 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de



Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en lo que sean aplicables. A tal efecto, cuando en los mencionados artículos se consignen los términos “empleador”, “sus representantes” o “personal jerárquico”, se entienden referidos a la persona empleadora del hogar o sus familiares; y cuando se consigne el término “empresa”, se entiende referido al hogar donde se prestan servicios, a la persona empleadora del hogar o sus familiares.

26.2. Para la aplicación de cualquiera de las causas a que hace referencia el párrafo anterior, la persona empleadora del hogar debe observar lo dispuesto en los artículos 31 y 32 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

26.3. En materia de despido, son de aplicación las normas de los Capítulos IV y V del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, así como sus normas complementarias.

#### **Artículo 27. Aplicación supletoria**

En lo no previsto en este Capítulo, la extinción del vínculo laboral en el trabajo doméstico se rige por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR en lo que sea aplicable, conforme al primer párrafo del artículo 13 de la Ley.

### **CAPÍTULO IX PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES**

#### **Artículo 28. Facilidades para el ejercicio del derecho a la educación**

Las facilidades señaladas en el artículo 12 de la Ley, comprenden:

- a) Otorgamiento de los permisos necesarios para que la persona trabajadora del hogar pueda cumplir con trámites de matrícula, horario y responsabilidades de estudios en general.
- b) Permiso para rendir sus evaluaciones.
- c) Acordar con la persona empleadora del hogar una jornada y horario de trabajo que no interrumpa o afecte la asistencia a clase de la persona trabajadora del hogar.
- d) Otros que las partes acuerden.

El tiempo usado en los permisos señalados en los literales precedentes puede ser compensado por la persona trabajadora del hogar con el fin de no afectar la prestación debida a la persona empleadora del hogar, así como su remuneración. La compensación opera previo acuerdo entre la persona empleadora del hogar y la persona trabajadora del hogar y, a falta de acuerdo, decide la persona empleadora del hogar.

#### **Artículo 29. Planificación y aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo**

La persona empleadora del hogar no solo deberá brindar las herramientas y equipos adecuados para que la persona trabajadora del hogar tenga garantizada la protección de su seguridad y salud en el trabajo, sino también debe garantizar que el hogar sea un espacio de trabajo seguro. Esto supone, en el caso del trabajo doméstico:





- a) Adecuada supervisión de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de las personas que trabajan en el hogar, incluidas las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por la persona empleadora del hogar, de acuerdo con lo señalado en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Adecuada capacitación hacia la persona trabajadora del hogar con respecto a los riesgos en su seguridad y salud al momento de realizar sus labores.

### **Artículo 30. Proscripción de la discriminación**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL reporta semestralmente a la Comisión Nacional contra la Discriminación - CONACOD del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos el resultado de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobación en materia de discriminación respecto a las personas trabajadoras del hogar, con la finalidad de que formulen propuestas y/o recomendaciones para promover la observancia y coadyuvar al cumplimiento, desarrollo, aplicación y difusión de los derechos a la igualdad y no discriminación en el trabajo doméstico en el marco de sus competencias.

## **CAPÍTULO X PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO DOMÉSTICO**

### **Artículo 31. Mecanismos de prevención del hostigamiento sexual en el trabajo doméstico**

31.1. Las capacitaciones y difusión de información reguladas en el artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, como mecanismos de prevención del hostigamiento sexual son exigibles en el trabajo doméstico.

31.2. En relación con las capacitaciones en materia de hostigamiento sexual, la persona empleadora del hogar tiene la obligación de brindar como mínimo:

- a) Una (1) capacitación al inicio de la relación laboral para la persona trabajadora del hogar en el plazo de quince (15) días hábiles de iniciado el vínculo laboral.
- b) Una (1) 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.

Para el cumplimiento de esta obligación, el MTPE y el MIMP, implementan y ponen a disposición mecanismos de capacitación virtual y/o presencial.

### **Artículo 32. Investigación y sanción del hostigamiento sexual a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo**

32.1. En caso de producirse actos de hostigamiento sexual, la persona trabajadora del hogar puede denunciar ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo a fin de que esta fiscalice y sancione si la persona empleadora del hogar ha incurrido la infracción tipificada en el numeral 25.14 del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.







32.2. En el marco de la investigación realizada, se debe tener en cuenta la presunción de hechos ciertos regulada en el artículo 23 de la Ley.

32.3. De considerarlo necesario en el marco de la investigación, el inspector de trabajo puede solicitar un informe psicológico de la víctima al servicio Trabaja sin Acoso. El informe emitido como resultado es remitido en el plazo máximo de diez (10) días naturales de requerido. Las acciones previstas en este numeral se realizan siempre que la víctima las autorice.

32.4. Cuando se adviertan indicios de la comisión de delitos durante o como resultado de la investigación, la Autoridad Inspectiva de Trabajo y/o persona afectada hará de conocimiento tales hechos a la Fiscalía de Turno del Distrito Fiscal del lugar donde hayan sucedido los hechos o a la Policía Nacional, para que se investigue penalmente lo que resulte pertinente, según las demás regulaciones vigentes.

32.5. El inspector de trabajo debe informar a la persona trabajadora del hogar denunciante de los servicios gratuitos de orientación y acompañamiento que ofrece el servicio Trabaja Sin Acoso en el plazo de tres (3) días hábiles de recibida la denuncia.

Sin perjuicio de ello, la persona trabajadora del hogar, una vez interpuesta su denuncia ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo, puede recurrir ante el servicio Trabaja Sin Acoso para que:

- a) Se le brinde atención psicológica y, de considerarlo necesario, se le derive y canalice la atención a los servicios públicos de salud.
- b) Se brinde asesoramiento para que se interpongan medidas de protección, considerando las particularidades del trabajo doméstico.

32.6. Anualmente, la SUNAFIL comunica al MTPE el número de quejas o denuncias recibidas, actuaciones inspectivas de investigación o comprobación iniciadas por hostigamiento sexual en el marco de la relación de trabajo de hogar, así como, el resultado de dichas investigaciones.

### **Artículo 33. Acciones judiciales frente al hostigamiento sexual**

La persona trabajadora del hogar puede recurrir al Poder Judicial para solicitar:

- a) Cese de actos de hostilidad.
- b) Pago de indemnización dando por terminado el contrato de trabajo doméstico. Para estos efectos, no es exigible la comunicación a la persona empleadora por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- c) Demandar daños y perjuicios sufridos como consecuencia del acto de hostigamiento sexual.

Las acciones descritas en los literales anteriores se realizan sin perjuicio de la responsabilidad penal de la persona que hostiga.

### **Artículo 34. Participación de las organizaciones sindicales**

La participación de la organización sindical, a la que la víctima se encuentra afiliada, se realiza a solicitud de la misma persona trabajadora del hogar. Dicha participación se efectúa respetando los principios establecidos en el artículo 4 del Reglamento de la Ley





N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y puede ser:

- a) En representación de la persona trabajadora del hogar en todos los procedimientos administrativos y/o solicitudes pertinentes.
- b) En colaboración con la Autoridad Inspectiva de Trabajo, siempre que no perjudique el objeto de las actuaciones inspectivas, según lo previsto por el artículo 13 del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Las organizaciones sindicales pueden requerir capacitaciones en materia de hostigamiento sexual al MTPE, para su beneficio o de sus personas afiliadas.

#### **Artículo 35. Aplicación supletoria**

En lo no previsto, y en tanto no desvirtúe lo regulado en el presente Capítulo, se aplica lo previsto en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

### **CAPÍTULO XI SEGURIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO DOMÉSTICO**

#### **Artículo 36. Régimen de salud y pensiones**

36.1. La persona trabajadora del hogar es afiliada regular en el Seguro Social de Salud - ESSALUD, percibiendo los beneficios que en tal condición le corresponde. El aporte es de cargo de la persona empleadora del hogar. Se calcula sobre la base de la remuneración mensual de la persona trabajadora del hogar y su base de cálculo no puede ser menor a la Remuneración Mínima Vital. El porcentaje de aporte es del 9% de la remuneración.

36.2. En aquellos casos en que la persona trabajadora del hogar percibe remuneraciones de dos o más personas empleadoras, en un mismo periodo, el aporte a la seguridad social en salud es efectuada por cada una de sus personas empleadoras del hogar y se realiza conforme a las normas de la materia.

36.3. Es obligatoria la afiliación al Sistema Previsional de la persona trabajadora del hogar. El aporte es de cargo de la persona trabajadora del hogar, correspondiendo a la persona empleadora del hogar el registrar, retener y pagar el aporte correspondiente al régimen previsional elegido por la persona trabajadora del hogar. La libre elección del sistema previsional se realiza luego de la entrega del Boletín Informativo Previsional, obligación que está a cargo la persona empleadora del hogar conforme a lo regulado en la Ley N° 28991, Ley de libre desafiliación informada, pensiones mínimas y complementarias, y régimen especial de jubilación anticipada, y sus modificatorias.

36.4. El aporte previsional al Sistema Nacional de Pensiones – ONP o al Sistema Privado de Pensiones – AFP, se calcula sobre la base de la remuneración mensual de la persona trabajadora del hogar, cuya base de cálculo no puede ser menor a la Remuneración Mínima Vital.

36.5. En aquellos casos en que la persona trabajadora del hogar percibe remuneraciones de dos o más personas empleadoras del hogar, en un mismo periodo,





los aportes a la ONP o a la AFP son retenidos y pagados por cada una de sus personas empleadoras del hogar conforme a las normas de la materia.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

### **PRIMERA. Incompatibilidad de percepción simultánea de beneficios similares**

La percepción de los derechos establecidos en la Ley y el presente Reglamento resulta incompatible con la percepción de cualquier otro derecho igual o similar, sea de origen legal, convencional o consuetudinario, en cuyo caso, se aplica el que resulte más beneficioso para la persona trabajadora del hogar.

### **SEGUNDA. Aplicación supletoria de los mecanismos de protección del hostigamiento sexual en el trabajo doméstico**

El MTPE adecua los Lineamientos del Servicio Trabaja sin Acoso, aprobados mediante Resolución Ministerial N° 222-2019-TR al presente Reglamento, en lo que sea necesario, en el plazo de sesenta (60) días hábiles siguientes a su vigencia.

### **TERCERA. Capacitaciones y difusión de información sobre los mecanismos de prevención y protección del hostigamiento sexual, acoso sexual u otras formas de violencia en el trabajo doméstico**

3.1. El MTPE capacita y difunde información sobre la prevención y atención de la persona trabajadora del hogar víctima de hostigamiento sexual u otras formas de violencia en el trabajo.

3.2. El MIMP en coordinación con el Ministerio Público, el Ministerio del Interior y la Policía Nacional del Perú capacita y difunde información sobre la prevención y atención de la persona trabajadora del hogar víctima de acoso sexual u otras formas de violencia que inicia una denuncia penal.

### **CUARTA. Normas complementarias sobre el acceso a la seguridad social**

Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 36 del presente Reglamento, ESSALUD y la ONP o las AFP, y las entidades reguladoras competentes, deben establecer las disposiciones necesarias para hacer efectiva las prestaciones de seguridad social en salud y pensiones, respectivamente.

### **QUINTA. Normas complementarias para el Sistema para la inscripción del contrato de trabajo doméstico y emisión de las boletas de pago**

El MTPE en coordinación con la SUNAT, mediante Resolución Ministerial, puede emitir disposiciones complementarias para el Sistema para la inscripción del contrato de trabajo doméstico y emisión de las boletas de pago.

### **SEXTA. Promoción y protección de la libertad sindical**

El MTPE promoverá campañas de difusión sobre los derechos de sindicalización. Asimismo, impulsará el desarrollo de planes regionales para el fomento de la libertad sindical y negociación colectiva de las personas trabajadoras del hogar.

### **SÉPTIMA. Aplicación supletoria en materia de agencias de empleo**

Para efectos de lo previsto en el artículo 14 de la Ley, se aplica el Decreto Supremo N° 020-2012-TR que aprueba Normas Reglamentarias para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo.





## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

### **PRIMERA. Pago de la compensación por tiempo de servicios en noviembre de 2020**

1.1. Por única vez, y en el marco de la Ley N° 31047, el pago de la compensación por tiempo de servicios correspondiente al mes de noviembre de 2020 se efectúa directamente a la persona trabajadora del hogar, bajo la misma modalidad (en efectivo o por transferencia bancaria) y en la misma oportunidad de pago de la remuneración.

1.2. El depósito de la compensación por tiempo de servicios correspondiente al mes de mayo de 2021 en adelante se efectúa conforme a lo dispuesto en el artículo 14 del presente Reglamento.

### **SEGUNDA. Pago de la compensación por tiempo de servicios acumulada**

2.1. La compensación por tiempo de servicios que no haya sido pagada al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 31047, se deposita en la entidad depositaria elegida por la persona trabajadora del hogar, para lo cual la persona empleadora del hogar elabora un cronograma de pagos de acuerdo a la antigüedad de la persona trabajadora del hogar y que, en ningún caso, puede exceder de diciembre de 2024.

2.2. Para efectos de lo señalado en el párrafo anterior, la remuneración computable se determina en base a la remuneración que percibía la persona trabajadora del hogar antes de la vigencia de la Ley N° 31047.

### **TERCERA. Sobre la carga inicial de información al Sistema para la inscripción del contrato de trabajo doméstico y emisión de las boletas de pago**

3.1. Para efectos de la implementación del Sistema para la inscripción del contrato de trabajo doméstico y emisión de las boletas de pago, el MTPE en coordinación con la SUNAT realizará un proceso de carga inicial de información tomando como base la información obtenida del Registro de Empleadores y Trabajadores del Hogar que se encuentra a cargo de la SUNAT y el Registro del Contrato de Trabajo del Hogar que se encuentra a cargo del MTPE.

3.2. Las personas que han registrado información en los registros mencionados en el párrafo previo deben cumplir con adecuar su inscripción a las disposiciones del marco normativo vigente en un plazo no mayor de treinta (30) días a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento. Para tal efecto, recibirán del MTPE la comunicación que oriente dicha obligación.

3.3. No serán incorporadas al Sistema aquellas personas trabajadoras del hogar cuando se hubiese producido su fallecimiento o el de la persona empleadora del hogar siempre que la defunción se encuentre inscrita en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC y hubiese sido informada a la SUNAT. Asimismo, no se incorporará a aquella persona empleadora que registre un único vínculo laboral y la persona trabajadora del hogar se encuentre fallecida.





3.4. La persona empleadora del hogar mediante el uso del aplicativo del registro podrá verificar la información de las personas trabajadoras del hogar a fin de proceder, según corresponda, a la baja, modificación, actualización o de ser necesario, a completar algún dato faltante.

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

**PRIMERA. Modificación del numeral 23.4 del artículo 23 y los numerales 24.5, 24.13 y 24.18 del artículo 24 Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR**

Modifícase el numeral 23.4 del artículo 23 y los numerales 24.5, 24.13 y 24.18 del artículo 24 del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y sus modificatorias, cuyos textos quedan redactados de la siguiente manera:

**“Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales**

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos:

23.4. El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, así como, en las hojas de liquidación, siempre que no esté tipificado como infracción grave.”

(...).”

**“Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales**

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos: (...)

24.5. No depositar o efectuar el pago íntegro y oportuno de la compensación por tiempo de servicios, a través de la transferencia bancaria en la cuenta creada para el exclusivo fin del referido pago o el medio que corresponda, según la normativa de la materia.

(...)

24.13. No proporcionar a las personas trabajadoras del hogar facilidades para la asistencia regular a su centro de estudios de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de la Ley N° 31047, Ley de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar y en el artículo 28 de su Reglamento.

(...).

24.18. No cumplir con las obligaciones referidas a la capacitación del trabajador o del teletrabajador previstas en las normas de la materia.

(...).”

**SEGUNDA. Incorporación de los numerales 23.11 y 23.12 al artículo 23; los numerales 24.23 y 24.24 al artículo 24, el numeral 25.27 al artículo 25; el numeral 31.5 al artículo 31; y el numeral 31-A al artículo 31 del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR**

Incorpóranse los numerales 23.11 y 23.12 al artículo 23; los numerales 24.23 y 24.24 al artículo 24, el numeral 25.27 al artículo 25; el numeral 31.5 al artículo 31; y el numeral 31- A al artículo 31 del Reglamento de la Ley General Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, conforme al siguiente texto:

**“Artículo 23.- Infracciones leves en materia de relaciones laborales**

Son infracciones leves, los siguientes incumplimientos: (...).





23.11. No utilizar el sistema financiero para el pago de las remuneraciones y/o los beneficios sociales, cuando el trabajador haya optado por este y según corresponda al área geográfica.

23.12. No entregar la constancia de registro de alta, modificación o actualización, o baja en el Registro del trabajo doméstico dentro del plazo correspondiente y según las exigencias previstas en la normatividad de la materia.”

**“Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales**

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos: (...).

24.23. Realizar el abono de remuneración de la persona trabajadora del hogar a través de transferencia financiera sin contar con su consentimiento por escrito.

24.24. No efectuar el alta, la modificación o actualización de datos o la baja en el Registro del trabajo doméstico dentro del plazo correspondiente.”

**“Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales**

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos: (...).

25.27. No otorgar las facilidades laborales a los trabajadores que tienen familiares directos que son grupo de riesgo ante un posible contagio de COVID-19 o que tienen familiares directos no hospitalizados con diagnóstico de COVID-19, en observancia de los términos establecidos por el artículo 16 del Decreto Legislativo N° 1499.”

**“Artículo 31.- Infracciones muy graves en materia de empleo y colocación**

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos: (...)

31.5. Exigir o requerir a las personas trabajadoras del hogar cualquier tipo de pago y/o cobro como consecuencia del servicio de colocación; así como, retener documentos personales de ellas, de conformidad a lo indicado en el artículo 18 del Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar”.

**“Artículo 31-A.- De las infracciones aplicables a las agencias de empleo**

Las agencias de empleo son susceptibles de ser fiscalizadas y sancionadas por infracciones previstas en otros Títulos del presente Reglamento en cuanto le sean aplicables, según la normativa que las regule.”

