

DIRECTIVA QUE ESTABLECE PRECISIONES SOBRE LAS OBLIGACIONES LABORALES ESTABLECIDAS EN EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR

DIRECTIVA GENERAL N° 001-2014-MTPE/2/14

Formulado por: Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo

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

- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
- Ley N° 27337, Ley que aprueba el Nuevo Código de los Niños y Adolescentes.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar.
- Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Decreto Supremo N° 015-2003-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de los Trabajadores del Hogar.
- Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- Decreto Supremo N° 004-2009-TR, que precisa actos de discriminación contra los trabajadores del hogar.
- Resolución de Superintendencia N° 191-2005/SUNAT, que regula el Registro de empleadores de trabajadores del hogar, trabajadores del hogar y sus derechohabientes; modificada por Resolución de Superintendencia N° 034-2013/SUNAT.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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.

De la constatación de la labor de menores de edad

- 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 céleres 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.