



El Peruano

JUEVES 22
DE ABRIL DE 2021
www.elperuano.peAÑO DEL BICENTENARIO
DEL PERÚ: 200 AÑOS
DE INDEPENDENCIAPRECIO: S/2.00
AÑO: 195 / Nº 26979

FUNDADO EL 22 DE OCTUBRE DE 1825 POR EL LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR

ENFOQUE LEGAL

La labor de los trabajadores del hogar

**Alan
Martínez
Morón**Coordinador del
área laboral del
estudio MJ Aboga-
dos y Consultores.

El pasado 17 de abril se publicó el tan esperado reglamento de la Ley N° 31047, que regula la labor de los trabajadores del hogar. Ello responde a la ratifica-

ción del Perú del Convenio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) N° 189 el 26 de noviembre del 2018, que establece pautas generales para las personas que efectúen ese tipo de labores, entre las cuales se encuentran los derechos a la libertad de asociación de estos trabajadores, libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y la proscripción a cualquier

forma de discriminación. Pero también el derecho a un efectivo descanso remunerado y al goce de vacaciones, algo de lo que, lamentablemente, en nuestra realidad, carecían.

Asimismo, exige que los países establezcan una edad mínima para desarrollar ese tipo de labor y que el contrato debe ser preferentemente escrito con ciertas pautas establecidas.

El Perú, en cumplimiento del convenio, ha establecido en la ley los requisitos mínimos que debe tener el contrato. Además, ha fijado en 18 años la edad mínima que se debe tener para esa labor, y ha establecido una jornada de trabajo de 48 horas semanales, además del pago

Es una legislación que parece, en teoría, muy favorable; falta constatar sus efectos prácticos.

de las gratificaciones y la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) correspondiente. También ha regulado la aplicación de muchas de las disposiciones establecidas en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, como son las de actos de hostilización por parte del empleador o los contratos temporales previstos en esa norma. Lo novedoso se centra en la regulación pormenorizada

de los actos de hostigamiento sexual, la cual no lo toma como un acto de hostilización, sino como un caso especial en el que es posible acudir de manera directa ante las entidades jurisdiccionales correspondientes, como la vía penal inclusive. La disyuntiva radicaba en su probanza; para ello, la ley ha establecido tanto en su artículo 23 como en el 25 el reconocimiento de su dicho como cierto, sea ante la resistencia del empleador, o la imposibilidad de acreditarse con medios probatorios suficientes. En suma, es una ley que parece, en teoría, muy favorable; falta constatar sus efectos prácticos, en especial en los contratos temporales y su desnaturalización.