CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADORES(AS) DEL HOGAR

Conste por el presente documento, el Contrato de Trabajo que, bajo los alcances de la Ley Nº 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar y su Reglamento (aprobado por el Decreto Supremo Nº 015-2003-TR), celebran de una parte (indicar nombres y apellidos del empleador), con domicilio real en \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, identificado con documento de identidad (D.N.I./C.I.P./C.E.) Nº \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ en adelante ¨EL EMPLEADOR¨; y, de la otra parte, (indicar nombres y apellidos del(la) trabajador(a) identificado(a) con D.N.I. Nº \_\_\_\_\_\_\_, y con domicilio en \_\_\_\_\_\_\_\_\_, en adelante ¨EL(LA) TRABAJADOR(A)¨, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: EL EMPLEADOR

EL EMPLEADOR es una persona natural que requiere contar con los servicios de EL (LA) TRABAJADOR(A), para realizar de manera específica las siguientes labores:

1. ------------------------------

2. ------------------------------

3. ------------------------------ (\*)

(Detallar de manera general cada una de las labores que desempeñará l(la) trabajador(a))

SEGUNDO: EL (LA) TRABAJADOR(A)

Por el presente contrato EL (LA) TRABAJADOR(A) cumplirá las labores señaladas en la cláusula anterior, de acuerdo a las directrices que emanen de EL EMPLEADOR, las que en todo momento deberán respetar sus derechos y su dignidad.

TERCERO: DURACIÓN E INICIO DEL CONTRATO

La duración del contrato es por tiempo indefinido (salvo que las partes convengan que las labores se desarrollarán en un plazo determinado, en cuyo caso, deberá constar expresamente el mismo), iniciándose la relación laboral el día \_\_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_.

CUARTO: REMUNERACIÓN

En contraprestación por los servicios de EL (LA) TRABAJADOR(A), EL EMPLEADOR se obliga a pagar una remuneración (indicar si la remuneración se abonará de manera semanal, quincenal o mensual) de S/. \_\_\_\_ (indicar el monto en números y letras). EL (LA) TRABAJADOR(A) está obligado(a) a extender una constancia de los pagos que reciba, la cual será suscrita por ambas partes.

EL EMPLEADOR facilitará a EL (LA) TRABAJADOR(A) los materiales necesarios para que desarrolle sus actividades y a otorgarle los beneficios y las condiciones de trabajo que por Ley le corresponda.

QUINTO: BENEFICIOS LEGALES

EL (LA) TRABAJADOR(A) tiene derecho a descanso vacacional, compensación por tiempo de servicios (CTS) y gratificaciones por fiestas patrias y navidad, beneficios que se otorgan de la siguiente manera:

5.1. Descanso vacacional

EL EMPLEADOR otorgará a EL (LA) TRABAJADOR(A) quince (15) días de descanso vacacional remunerado por cada año completo de servicios. Para estos efectos, EL (LA) TRABAJADOR(A) deberá de haber cumplido el récord vacacional previsto en el Decreto Legislativo Nº 713. (\*\*)

5.2. Compensación por Tiempo de Servicios

EL EMPLEADOR abonará a EL(LA) TRABAJADOR(A) el presente beneficio, a razón de quince (15) días remunerados por cada año de servicios o la parte proporcional de tal cantidad por fracción de año, al finalizar el año/al momento de la liquidación del trabajador.

5.3. Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad

EL EMPLEADOR otorgará a EL (LA) TRABAJADOR(A) una gratificación por Fiestas Patrias y otra por Navidad. Cada una ascendiente al 50% de la remuneración mensual. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente.

SEXTO: JORNADA DE TRABAJO

EL (LA) TRABAJADOR(A) deberá prestar sus servicios en una jornada que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, en el siguiente horario: de \_\_\_ a \_\_\_ (indicar los días), y de \_\_\_\_ a \_\_\_ (indicar el horario de la jornada), bajo la modalidad de (indicar si es cama adentro o cama afuera). Teniendo derecho a veinticuatro (24) horas continúas de descanso semanal y al descanso en los días feriados establecidos en el Decreto Supremo Nº 003-97-TR, para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (\*\*\*)

La culminación de la jornada ordinaria implica que EL (LA) TRABAJADOR(A), puede disponer libremente de su tiempo (indicar que podrá permanecer o retirarse de la residencia, en caso preste servicios bajo la modalidad ¨cama adentro¨) salvo que acuerde con EL EMPLEADOR laborar en sobretiempo. En este último caso, EL EMPLEADOR deberá de abonarle el monto correspondiente a las horas extras realizadas, conforme con las reglas previstas en el régimen general laboral. (\*\*\*\*)

Se considera labor en sobretiempo o jornada extraordinaria 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.

SÉTIMO: SISTEMA PREVISIONAL

EL EMPLEADOR deberá realizar las aportaciones correspondientes al (indicar Sistema Nacional o Sistema Privado de Pensiones, dependiendo cuál de ellos ha sido elegido por el (la) trabajador(a), elegido por EL (LA) TRABAJADOR(A). (\*\*\*\*\*)

OCTAVO: REGISTRO Y SEGURO SOCIAL

EL EMPLEADOR se obliga a inscribir a EL (LA) TRABAJADOR(A), (a sus derechohabientes, de ser el caso) y a sí mismo, en el Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes, a cargo de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), a efectos de acceder a las prestaciones del Seguro Social de Salud (ESSALUD). (\*\*\*\*\*\*)

NOVENO: DERECHO A LA EDUCACION

En caso EL (LA) TRABAJADOR(A) decida ejercer su derecho a la educación, EL EMPLEADOR deberá brindarle como mínimo las siguientes facilidades:

- Garantizar la asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo, brindando las facilidades para llegar a tiempo a su centro de estudios.

- Contar con un espacio adecuado para el estudio dentro de la residencia.

- Respetar el tiempo fuera de la jornada de trabajo necesario para el cabal cumplimiento de los trabajos y/o deberes educativos.

- Brindar la posibilidad de compensación de horas, en caso de necesitar (de manera extraordinaria) tiempo dentro de la jornada para la realización de trabajos y/o deberes educativos.

DÉCIMO: CULMINACIÓN DEL CONTRATO

En caso EL EMPLEADOR decidiera dar por finalizada la relación laboral originada por el presente documento, deberá cumplir con otorgar a EL (LA) TRABAJADOR(A) un plazo de preaviso de quince (15) días laborables. En caso EL EMPLEADOR incumpla con el plazo de preaviso antes señalado, abonará a EL (LA) TRABAJADOR(A) una indemnización equivalente a la remuneración de quince (15) días laborables.

En caso EL (LA) TRABAJADOR(A) decidiera finalizar la presente relación laboral, deberá otorgar a EL EMPLEADOR un plazo de preaviso de quince (15) días laborables. En el caso que EL EMPLEADOR decidiera no exonerarlo de dicho plazo, deberá abonarle la remuneración correspondiente por los días laborados.

DÉCIMO PRIMERO: DEBER DE DILIGENCIA Y RESERVA

EL (LA) TRABAJADOR(A) está obligado(a) a prestar sus servicios con diligencia y a guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar, salvo exigencia de la ley.

DÉCIMO SEGUNDO: REGLAS SUPLETORIAS

En todo lo no previsto por el presente contrato, se aplicarán las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada.

DÉCIMO TERCERO: JURISDICCIÓN

Para los efectos del presente contrato las partes se someten a la jurisdicción de los jueces y autoridades administrativas o judiciales de Lima.

Firmado en \_\_\_\_\_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

EL EMPLEADOR EL (LA) TRABAJADOR(A)

Alcances y recomendaciones para la suscripción del Contrato de Trabajo para Trabajadores(as) del Hogar

(\*) Cláusula primera: Para el llenado de las labores que EL (LA) TRABAJADOR(A) va a realizar en favor del EMPLEADOR, se citan los siguientes ejemplos:

1. Labor de limpieza de la residencia.

2. Labor de lavado y planchado de ropa

3. Labor de cocina (desayuno almuerzo y/o cena) para alimentar a los miembros que habitan en la residencia u otros vinculados a éstos.

4. Labor de cuidado y asistencia a niños y ancianos (distinta a la labor profesional de un médico, enfermera o similar).

(\*\*) Cláusula quinta: A efectos del goce del descanso vacacional, EL (LA) TRABAJADOR(A) debe de haber cumplido el récord vacacional previsto en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, conforme con el siguiente detalle:

(i) Tratándose de trabajadores(as) cuya jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días (260) días en dicho período;

(ii) Tratándose de trabajadores(as) cuya jornada ordinaria es de cinco (5) días a la semana,

Haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez (210) días en dicho período;

(iii) En los casos en que el trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana, los(as) trabajadores(as)

Tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período.

Se consideran faltas injustificadas, las ausencias que no pueden computarse como días efectivos de trabajo.

Para efectos del cómputo del récord vacacional, se consideran como días efectivos de trabajo los siguientes:

a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.

b) La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.

c) Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.

d) Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.

e) El descanso previo y posterior al parto.

f) El permiso sindical.

g) Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.

h) El período vacacional correspondiente al año anterior; y,

i) Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

(\*\*\*) Cláusula sexta: Descanso en día feriado: El trabajador del hogar gozan de descanso remunerado los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Estos corresponden a los siguientes:

- Año Nuevo (1º de enero)

- Jueves y viernes Santo (movibles)

- Día del Trabajo (1º de mayo)

- San Pedro y San Pablo (29 de junio)

- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)

- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)

- Combate de Angamos (8 de octubre)

- Todos los Santos (1ª de noviembre)

- Inmaculada Concepción (8 de diciembre)

- Natividad del Señor (25 de diciembre)

Previo acuerdo entre el empleador y trabajador, se puede compensar el día de descanso trabajador, mediante el pago de una sobretasa equivalente al 50% de la remuneración adicional a la remuneración de un día.

(\*\*\*\*) Cláusula sexta: En el supuesto que EL(LA) TRABAJADOR(A) labore excediendo la jornada ordinaria pactada en la cláusula sexta del presente contrato, tendrá derecho al pago de las horas extras de acuerdo con las reglas contenidas en el régimen general.

El citado régimen establece que el monto mínimo a pagar por hora extra, equivale al valor de la hora calculada a partir de la remuneración ordinaria del trabajador, incrementado en un 25% para las dos primeras horas y 35% para las restantes. Conforme al detalle que se muestra a continuación:

a) Remuneración ordinaria

(Mensual, quincenal o semanal) = Remuneración

----------------------------------------------- diaria

30, 15 ó 7

b) Remuneración diaria = Remuneración

--------------------------------------------- por hora

Número de horas de la

Jornada de trabajo

- Remuneración por hora x 0.25% por cada hora (las dos primeras horas)

- Remuneración por hora x 0.35% por cada hora (posteriores a las 2 primeras horas)

(\*\*\*\*\*) (\*\*\*\*\*\*) Cláusula sétima y octava: Las aportaciones al Sistema Previsional y a la Seguridad Social de Salud (ESSALUD) deberán ser calculadas sobre la base de la remuneración establecida en el presente contrato. En ningún caso, su cálculo será realizado sobre una base inferior a la remuneración mínima vital vigente.