

Obligaciones del empleador al contratar un trabajador del hogar

Sara Rosa

CAMPOS TORRES^(*)

1. Introducción

En nuestro ordenamiento laboral coexisten diversos regímenes especiales como los referidos a los trabajadores del hogar, mineros, pesqueros, agrarios, entre otros, los cuales, a diferencia del régimen laboral común, tienen sus propias características y particularidades en lo concerniente a los beneficios sociales, derechos y obligaciones laborales.

En esta oportunidad, a raíz de la nueva obligación de cargo del empleador de registrar a sus trabajadores del hogar, desarrollaremos el tratamiento laboral correspondiente a dicho régimen, poniendo énfasis en lo referido al registro y a la contratación de trabajadores del hogar, así como al pago de los beneficios sociales y las obligaciones que se generen para el empleador.

2. ¿Quiénes son considerados trabajadores del hogar?

La Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, en adelante la Ley, y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 015-2003-TR, consideran como trabajadores del hogar a aquellos sujetos que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás labores propias de la conservación de una residencia o casa-habitación, y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, siempre que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.

Por su parte, la Resolución de Superintendencia N° 191-2005/SUNAT (01/10/2005), en adelante la Resolución, estableció que

Resumen ejecutivo

El 1 de octubre de 2005, la Sunat emitió la Resolución de Superintendencia N° 191-2005/SUNAT, mediante la cual estableció como nueva obligación laboral el registro de los trabajadores del hogar por parte de los empleadores. Por ello, el presente informe desarrollará el procedimiento para llevar a cabo dicho registro, así como las demás obligaciones laborales que se generan en este régimen especial.

no se consideraría como trabajadores del hogar a los familiares del empleador o de su cónyuge, hasta el cuarto grado de consanguinidad o hasta el segundo grado de afinidad, es decir, no podrían ser considerados como trabajadores del hogar los padres, hermanos, cuñados, primos del empleador, por citar algunos ejemplos.

De las definiciones descritas, resultaría que son considerados trabajadores del hogar aquellos sujetos que realicen labores propias del mantenimiento o conservación de una casa-habitación o del desenvolvimiento propio de un hogar, siempre que dichos sujetos, a criterio de la Sunat, no tengan la vinculación familiar descrita en el párrafo anterior.

Sobre el particular, opinamos que la restricción impuesta por la Sunat al excluir a determinados sujetos del régimen de trabajadores del hogar resultaría ilegal.

En efecto, si bien el objetivo de la Sunat, al excluir a los familiares del empleador o de su cónyuge como trabajadores del hogar,

es evitar que se creen relaciones laborales ficticias entre el empleador y su familiar con el propósito de beneficiarlo, por ejemplo, con las prestaciones de EsSalud, aquello de modo alguno implica que se pueda vulnerar el principio de legalidad constitucionalmente reconocido, pues tal exclusión debió estar contemplada expresamente en la Ley y no en una Resolución que constituye una norma de inferior jerarquía.

3. ¿Cuáles son las formalidades que debe cumplir el contrato de trabajo celebrado con el trabajador del hogar?

El contrato de trabajo para la prestación de servicios de un trabajador del hogar no está sujeto a formalidad alguna, a diferencia del régimen común, pudiendo celebrarse en forma verbal o escrita.

4. ¿Qué modalidades de contratación existen?

Las modalidades bajo las cuales un empleador

puede contratar a un trabajador del hogar son las siguientes:

a) Modalidad cama afuera

En esta modalidad el trabajador del hogar no vive en el domicilio del empleador, con lo cual este último no se encontrará obligado a brindarle hospedaje ni facilidades para su educación.

b) Modalidad cama adentro

En este supuesto el trabajador sí habita en el domicilio del empleador, con lo cual este último se encuentra obligado a proporcionarle un hospedaje adecuado, alimentación y, de ser el caso, las facilidades que garanticen su asistencia a un centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

5. ¿En qué consiste la obligación de inscribir al trabajador del hogar en el Registro creado por la Sunat?

Conforme lo adelantamos, la Sunat estableció como una de las obligaciones del empleador registrar a sus trabajadores del hogar. Para ello, en la citada Resolución de Superintendencia N° 191-2005/SUNAT, se estableció el procedimiento para llevar a cabo el registro así como los sujetos que estarían obligados a realizarlo.

5.1. ¿Quiénes son los sujetos obligados a registrar a sus trabajadores del hogar?

Los sujetos obligados a registrar a sus trabajadores del hogar son los siguientes:

- El empleador y el trabajador del hogar que hubieran iniciado el vínculo laboral a partir del mes de noviembre de 2004.
- Los trabajadores del hogar que inicien un vínculo laboral a partir del 10 de octubre de 2005.
- El empleador que hubiera presentado el Formulario N° 1076 con errores en su identificación o en la identificación del trabajador del hogar.
- Los derechohabientes de los trabajadores del hogar.
- Los empleadores que durante los periodos tributarios de enero a diciembre de 2004 no hubieran presentado hasta el 20 de junio de 2005, como mínimo tres (3) declaraciones originales a través del Formulario N° 1076.

En este último supuesto, si los empleadores hubieran presentado como mínimo las tres declaraciones originales a través del Formulario N° 1076, serán registrados automáticamente por la Sunat, siempre que tanto el empleador como el trabajador se encuentren identificados con el DNI y los datos consignados en el citado formulario coincidan con la información del Reniec.

Asimismo, se considerarán automáticamente inscritos los derechohabientes de los trabajadores del hogar que se hubieran registrado ante el EsSalud hasta el 31 de agosto de 2005.

5.2. ¿Qué requisitos se deben cumplir para el registro?

El registro debe ser llevado a cabo por el empleador del trabajador del hogar, para lo cual deberá presentar la siguiente documentación:

En el caso del empleador:

- DNI (en original y copia).
- Recibo de agua, luz, telefonía fija o televisión por cable, cuya fecha de vencimiento

de pago se encuentre comprendida en los últimos dos (2) meses.

- En el caso del representante, debe presentar, además, carta poder con firma legalizada notarialmente o autenticada por fedatario de la Sunat, que lo autorice a realizar el trámite de inscripción.

En el caso del trabajador del hogar:

- DNI (en original y copia).
- Documentos que acrediten el centro laboral donde desarrollará sus labores.

En el caso de los derechohabientes:

- Original de la partida de matrimonio.
- Original y copia del DNI del cónyuge (afiliado regular).
- El concubino del trabajador del hogar debe acreditar el mismo domicilio del afiliado regular con la copia de su DNI o con el original del certificado domiciliario expedido por la autoridad competente o la declaración jurada suscrita por el trabajador y su concubino en los que testimonien que existe concubinato.
- Se debe exhibir el original de la partida de nacimiento de los hijos menores de edad del trabajador del hogar, el original y copia del DNI, en caso de que el menor cuente con este documento de identificación.
- Se debe presentar el original de la resolución directoral de incapacidad otorgada por EsSalud, en el caso de hijos mayores de edad incapacitados.

5.3. Plazo

El empleador, el trabajador del hogar y su derechohabiente deben inscribirse en el registro dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al inicio del vínculo laboral. Si el trabajador del hogar es mayor de edad y no posee DNI, el plazo se extiende por quince (15) días calendario más, para

la obtención de este documento de identidad.

No obstante el plazo anterior, la Sunat estableció un cronograma especial para aquellos empleadores y trabajadores del hogar (incluyendo sus derechohabientes) que hubieran adquirido tal condición antes del 10 de octubre de 2005 o estuvieran identificados con documento diferente al DNI.

Dicho cronograma era el siguiente:

Último dígito del documento de identidad del empleador	Vencimiento
0 y 1	Del 02/11/05 al 09/11/05
2 y 3	Del 10/11/05 al 17/11/05
4 y 5	Del 18/11/05 al 25/11/05
6 y 7	Del 28/11/05 al 05/12/05
8 y 9	Del 06/12/05 al 13/12/05
Otros caracteres	Del 14/12/05 al 21/12/05

5.4. ¿Dónde se realiza el trámite de inscripción?

La presentación de la documentación señalada en el párrafo 4.2. anterior se realiza en los centros de servicios al contribuyente y en oficinas de la Sunat.

Cualquier otro trámite relacionado con el registro tales como la modificación o actualización de datos, la baja de inscripción del trabajador del hogar o sus derechohabientes, se realizará en las intendencias u oficinas zonales o en los centros de servicios al contribuyente de la Sunat en donde se encuentre el centro laboral que declara el empleador por cada trabajador del hogar.

Una vez realizada la inscripción, la Sunat otorgará al empleador un código de inscripción, el mismo que constará en el Comprobante de Información Registrada (CIR) que emita la Sunat.

El incumplimiento de lo dispuesto en la Resolución será sancionado de acuerdo con lo establecido en el Código Tributario.

Modelo N° 1

CONSTANCIA DE PAGO

(De conformidad con los artículos 6 de la Ley N° 27986 y 3 del DS -2003-TR)

Fecha de emisión : ____/____/____ (Día) (Mes) (Año)										
Nombre del empleador :	_____									
Domicilio del empleador :	_____									
Nombre del trabajador :	_____									
Documento de identidad :	_____									
Fecha de ingreso :	____/____/____ (Día) (Mes) (Año)									
<table border="1"> <tr> <th colspan="3">PERIODICIDAD</th> </tr> <tr> <th>SEMANAL</th> <th>QUINCENAL</th> <th>MENSUAL</th> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>		PERIODICIDAD			SEMANAL	QUINCENAL	MENSUAL			
PERIODICIDAD										
SEMANAL	QUINCENAL	MENSUAL								
Concepto de pago :	Remuneración ()									
Del :	____/____/____ (Día) (Mes) (Año)									
Al :	____/____/____ (Día) (Mes) (Año)									
Gratificación ()	_____									
Otro ()	_____									
Especificar :	_____									
Monto percibido :										
- En números :	_____									
- En letras :	_____									
Firma del trabajador	Firma del empleador									

(*) Si alguna de las partes no supiera firmar, colocará su huella digital.

6. ¿Cuál es la sanción por no efectuar el registro?

La Resolución establece que el empleador que no realice el registro del trabajador del hogar será sancionado de acuerdo con lo establecido en el Código Tributario.

El Código Tributario, aprobado por el Decreto Supremo N° 135-99-EF, señala en el numeral 1 del artículo 173 como infracción tributaria, no inscribirse en los registros de la Administración Tributaria. En ese sentido, si el empleador no registra a su trabajador del hogar tendría que cancelar una multa equivalente al 10% de 1UIT⁽¹⁾.

7. ¿El empleador tiene la obligación de otorgar una remuneración mínima al trabajador del hogar?

La remuneración de los trabajadores del hogar, en cualquiera de sus modalidades, será determinada por acuerdo entre las partes, con lo cual a diferencia del régimen laboral común de la actividad privada, no estaría sujeto a la Remuneración Mínima Vital (RMV), la cual asciende actualmente a S/.500.00⁽²⁾.

Cabe anotar que la alimentación y el alojamiento que brinden los empleadores a los trabajadores del hogar bajo la modalidad de "cama adentro", no serán considerados como parte integrante de la remuneración.

La remuneración convenida con el trabajador del hogar será pagada por periodos mensuales, quincenales o semanales, según lo acuerden las partes. A falta de acuerdo, se entenderá que la remuneración ha sido pactada con una periodicidad mensual (ver modelo N° 1 página C-2).

8. ¿Cuál es la jornada de trabajo que deberán cumplir los trabajadores del hogar?

Los trabajadores del hogar bajo la modalidad de "cama adentro" no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales efectivas de trabajo, correspondiéndoles el descanso en todo el tiempo restante a la prestación de la jornada máxima diaria o semanal.

Tratándose de trabajadores del hogar adolescentes, el tiempo de descanso es de doce (12) horas diarias continuas.

9. ¿Qué otras obligaciones tiene el empleador?

El trabajador del hogar tiene derecho a la educación, por lo que el empleador deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

Tratándose de trabajadores del hogar adolescentes, el empleador, conjuntamente con los padres o parientes, deberán proporcionarle al trabajador todas las facilidades para garantizar su asistencia a la escuela.

10. ¿Cuáles son los beneficios sociales a los que tiene derecho el trabajador del hogar?

Los beneficios sociales del trabajador del hogar son los siguientes:

10.1. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

La CTS es equivalente a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios prestados o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de 1 año. Este

beneficio será cancelado directamente por el empleador al trabajador al finalizar la relación laboral dentro de cuarenta y ocho (48) horas o al finalizar cada año de servicios, con carácter cancelatorio.

A efectos del cálculo de la CTS deberá

tomarse en consideración la remuneración mensual percibida en el mes calendario anterior al del cese.

Si la CTS es cancelada anualmente, se tomará en consideración la remuneración del mes de diciembre del año correspondiente.

Modelo N° 2

CUADRO COMPARATIVO ENTRE UN TRABAJADOR DEL HOGAR Y UN TRABAJADOR DEL RÉGIMEN LABORAL COMÚN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA		
Modalidad	Régimen de trabajadores del hogar	Régimen laboral común
Contratación (formalidad)	Verbal o escrita	Contrato a plazo fijo: escrito
		Plazo indeterminado: verbal o escrito
Registro	A cargo de la Sunat	Planilla de pago de remuneraciones (*)
Beneficios sociales	Sí	Sí
CTS	½ Remuneración anual	1 Remuneración anual
Vacaciones	15 días por año	30 días por año
Gratificaciones	½ remuneración adicional: Fiestas Patrias y Navidad	1 Remuneración adicional: Fiestas Patrias y Navidad
Asignación familiar	Sí	Sí
Seguridad social	Sí	Sí

(*) A partir del 1 de agosto de 2006 se obligará a los empleadores a llevar un registro electrónico de planillas de pago denominado Registro de Trabajadores Prestadores de Servicios (RTPS), que reemplazará el libro de planillas.

Modelo N° 3

SUNAT	TRABAJADORES DEL HOGAR	10 USO BANCO- FOLIO
09 FORMULARIO 1076	DOCUMENTO DE IDENTIDAD DEL EMPLEADOR	04 N° DE ORDEN
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EMPLEADOR		07 PERIODO MES AÑO
28 NUMERO DE TELEFONO		05 N° DECLARACION QUE RECTIFICA
PARA CONSIGNAR CORRECTAMENTE LA INFORMACION SIRVASE LEER LAS INSTRUCCIONES		
RUBRO I: DATOS DEL TRABAJADOR DEL HOGAR		
DOCUMENTO DE IDENTIDAD DEL TRABAJADOR DEL HOGAR		DIAS TRABAJADOS (durante el periodo que está declarando)
APELLIDOS Y NOMBRES DEL TRABAJADOR DEL HOGAR		201
RUBRO II: DETERMINACION DE LA DEUDA		
CONCEPTOS	PENSIONES (ONP) D. LEY N° 19990	SALUD (ESSALUD)
APORTACION / CONTRIBUCION	700	800
INTERES MORATORIO	A	B
IMPORTE A PAGAR (Sólo en efectivo)	702	802
DATOS DEL EMPLEADOR DEL TRABAJADOR DEL HOGAR		13
APELLIDOS Y NOMBRES		Sello del Banco
FIRMA		
REFRENDO		
SUNAT	DOCUMENTO DE IDENTIDAD DEL EMPLEADOR	04
07 PERIODO MES AÑO	IMPORTE A PAGAR	13
28 NUMERO DE TELEFONO	702 802 902	Sello del Banco
REFRENDO		

Las fracciones de año se calculan por dozavos o treintavos, según corresponda.

10.2. Descanso semanal

Los trabajadores del hogar tienen derecho a 24 horas continuas de descanso semanal.

10.3. Días feriados no laborables

Los trabajadores del hogar tienen derecho al descanso remunerado en los días feriados al igual que los trabajadores del régimen laboral común, de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 713.

Sin embargo, y previo acuerdo, el empleador podrá compensar el día de descanso trabajado mediante el pago de un equivalente al 50% de la remuneración, adicional a la remuneración del día laborado.

10.4. Vacaciones

Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince (15) días luego de un año continuo de servicios, que serán pagados en un monto equivalente a la remuneración que percibe en dinero al momento de iniciarse el descanso vacacional.

El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere trabajado, según corresponda.

10.5. Gratificaciones

Los trabajadores del hogar tienen derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y a otra por Navidad, equivalentes a media remuneración. El pago debe efectuarse en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

Cuadro comparativo entre un trabajador del hogar y un trabajador del régimen laboral común de la actividad privada (ver modelo N° 2 página C-3).

10.6. Seguridad social

Los trabajadores del hogar son asegurados obligatorios de los regímenes de seguridad social al igual que los trabajadores del régimen laboral común de la actividad privada. En ese sentido, corresponderá al empleador asegurar al trabajador, ya sea en EsSalud o en una Empresa Prestadora de Salud (EPS).

Respecto al régimen pensionario, el trabajador del hogar se encuentra en libertad de optar por el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o por el Sistema Privado de Pensiones (SPP).

Es importante precisar que la Ley establece que los aportes y retenciones por seguridad social deberán ser realizados sobre la RMV vigente⁽³⁾, aun cuando el trabajador del hogar perciba una remuneración inferior.

Ahora bien, a efectos de realizar el aporte a EsSalud y al SNP el empleador deberá presentar ante la Sunat el Formulario N° 1076, el cual se encuentra adjunto al presente informe (ver modelo N° 3 página C-3).

11. ¿Cómo se extingue el vínculo laboral con el trabajador del hogar?

Los trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo. Para dicho efecto, deberán comunicar dicha decisión al empleador con una anticipación de quince (15) días. Cabe precisar que el empleador podrá exonerarlos de este plazo.

De otro lado, el empleador tiene la facultad de separar del empleo al trabajador sin expresión de causa, cumpliendo con un preaviso de quince (15) días o pagándole

una indemnización equivalente a la remuneración total de quince (15) días si desea prescindir de este preaviso.

Asimismo, el contrato de trabajo puede extinguirse por muerte de una de las partes, por mutuo acuerdo, por jubilación del trabajador o por incurrir en falta grave.

12. ¿Qué otros derechos y obligaciones tiene el trabajador del hogar?

Respecto a los derechos, los trabajadores del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tendrán derecho a acogerse a las acciones establecidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942 (27/02/2003).

Por su parte, con relación a las obligaciones, los trabajadores del hogar están en la obligación de prestar sus servicios con diligencia y a guardar absoluta reserva sobre la vida e incidentes en el hogar.

13. Otras consideraciones a tener en cuenta

Luego de haber descrito las formalidades que deben cumplirse para el registro de los trabajadores del hogar así como lo referido a su contratación y los beneficios sociales a los que tienen derecho, es importante precisar que también le serán aplicables a estos trabajadores las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada en tanto no se oponga a lo establecido en la Ley y su Reglamento.

Finalmente, en caso que la percepción de cualquiera de los derechos establecidos en la Ley resultara incompatible con la percepción de cualquier otro derecho igual o similar, sea de origen legal o convencional, se aplicará el más beneficioso para el trabajador del hogar.

CASO PRÁCTICO

1

Trabajadora del hogar que labora en un día feriado no laborable sin descanso sustitutorio

Consulta

Una trabajadora del hogar que se encuentra afiliada a la ONP, laboró el 1 de enero de 2006 no sustituyendo dicho feriado con un día de descanso. Actualmente percibe una remuneración de S/. 385.00 al mes.

El empleador nos consulta a cuánto ascendería la remuneración mensual de la trabajadora del hogar.

Solución:

El artículo 11 de la Ley establece que los trabajadores del hogar gozan del descanso remunerado los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

El régimen laboral general sobre descansos remunerados, se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 713, el cual considera el 1 de enero como día feriado no laborable y en caso de que se labore sin descanso sustitutorio, dará lugar al pago de una sobretasa del 100%.

En el caso planteado, la trabajadora del hogar que percibe su remuneración en forma mensual, laboró el 1 de enero de 2006 sin ser sustituido por un día de descanso, con lo cual determinaremos a cuánto asciende su remuneración en dicho mes.

Datos:

- Remuneración mensual	:	S/. 385.00
- Remuneración diaria	:	S/. 12.83
(S/. 385.00 ÷ 30)		
- Día feriado laborado	:	01/01/2006

Determinación del incremento en la remuneración por el trabajo realizado en día feriado:

- Importe por el día feriado	:	S/. 12.83
- Sobretasa del 100%	:	12.83
Total día feriado	:	S/. 25.66

Remuneración mensual (incluida la labor del día feriado):

- Remuneración mensual	:	S/. 385.00
- Labor en los días feriados	:	25.66
Total del mes	:	S/. 410.66

En ambos supuestos, para el pago a EsSalud y la retención para el aporte a la ONP, deberá tomarse como referencia la Remuneración Mínima Vital a la fecha: S/. 500.00.

Sin embargo, siempre que exista un acuerdo previo entre el empleador y el trabajador del hogar, el empleador podrá pagar una sobretasa equivalente al 50% de la remuneración y no el 100% antes mencionado, adicional a la remuneración de un día de labores.

Así tenemos:

Determinación del incremento en las remuneraciones por el trabajo feriado:

- Importe por el día feriado	:	S/. 12.83
- Sobretasa del 50%	:	6.42
Total día feriado	:	S/. 19.25

Remuneración mensual (incluida la labor del día feriado):

- Remuneración mensual	:	S/. 385.00
- Labor en los días feriados	:	19.25
Total del mes	:	S/. 404.25

CASO PRÁCTICO

2

Pago extemporáneo de las vacaciones de un trabajador del hogar

Consulta

Una trabajadora del hogar afiliada a una AFP, labora de lunes a sábado. Dicha trabajadora ingresó a laborar el 1 de diciembre de 2004, conviniéndose el pago de una remuneración mensual de S/. 410.00.

Teniendo en cuenta que al 28 de febrero de 2006 no le han cancelado sus vacaciones, el empleador nos consulta cómo debe realizar el pago de las vacaciones de dicha trabajadora.

Solución:

De acuerdo con lo establecido en la Ley de Trabajadores del Hogar, las trabajadoras del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince (15) días luego de un año continuo de prestación de servicios.

Asimismo, el artículo 6 del Reglamento de la Ley de Trabajadores del Hogar establece que para el goce de las vacaciones, el trabajador del hogar debe acreditar haber cumplido el récord vacacional previsto por el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713.

En el caso planteado, el empleador no ha cancelado las vacaciones desde su fecha de ingreso. En ese sentido, es importante tener en cuenta los siguientes datos:

Datos:

- Fecha de ingreso	:	01/12/2004
- Ingreso mensual	:	S/. 410.00
- Días a la semana	:	6 (lunes a sábado)
- Vacaciones devengadas	:	30/11/2005

• **Determinación del récord vacacional:**

En cuanto al récord vacacional, el inciso a) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713 señala que tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, el trabajador debe haber laborado en forma efectiva por lo menos doscientos sesenta días (260) en dicho periodo.

Al trabajar de lunes a sábado, se sigue el siguiente procedimiento:

- Días al año (dic. 2004 a nov. 2005) :	360
Menos:	
- Días domingos al año (descanso) :	(52)
- Días feriados (aproximado) :	(12)
Días físicos laborados :	<u>296</u>

En el caso planteado, la trabajadora del hogar cumple con este requisito para tener acceso al pago de sus vacaciones (supera los 260 días físicos en el periodo).

• **Importe de sus vacaciones a ser canceladas:**

De otro lado, el trabajador del hogar tiene derecho a un descanso anual remunerado de quince (15) días luego de haber prestado un año continuo de servicios.

Así tenemos:

- Remuneración mensual :	S/. <u>410.00</u>
- Pago de vacaciones (50%) :	S/. <u>205.00</u>

• **Pago extemporáneo de las vacaciones devengadas el 30/11/2005:**

El pago de las vacaciones debieron ser canceladas el 30/11/2005, sin embargo, recién se hará efectivo dicho pago el 7 de febrero de 2006.

El artículo 1 de la norma que regula las deudas laborales, aprobado por el Decreto Ley N° 25920 (03/12/1992) señala que “el interés que corresponda pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el BCR del Perú. El referido interés no es capitalizable”.

A su vez, el artículo 3 de este dispositivo señala que “el interés legal sobre los montos adeudados se devenga a partir del día siguiente de aquel en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño”.

En el caso planteado, el cálculo del interés

deberá realizarse de la siguiente manera:

FAF - FAI x 100
FAF : Factor acumulado final (28/02/2006)
FAI : Factor acumulado inicial (01/12/2005)

Reemplazando:

$$(1.60605^{(*)} - 1.59920) \times 100 = 0.685\%$$

(*) Factor supuesto

• **Actualización de la deuda laboral:**

- Remuneración mensual :	S/. 410.00
- Vacaciones pendientes :	S/. 205.00
- Más: interés laboral :	1.40
(S/. 205 x 0.685%)	
Total a pagar :	S/. <u>206.40</u>

(*) Abogada de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Jefa del Área Laboral de Contadores & Empresas, Especialista en Derecho Laboral, Procesal Laboral y Seguridad Social y Miembro del Consejo de Honor y del Consejo de Asesoría Institucional de Derecho y Sociedad, publicación legal reconocida por la Facultad de Derecho de la PUCP.

- (1) Actualmente la UIT asciende a S/3,400
- (2) De conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 016-2005-TR (29/12/2005).
- (3) Actualmente la remuneración mínima legal asciende a S/500.00.