

*“Por una
relación laboral
transparente”.*

Campaña: “Por una relación laboral Transparente”

Objetivo

La campaña *“Por una relación laboral transparente”*, busca como objetivo principal; promover el *“Contrato laboral escrito”*¹ entre el Empleador y la Trabajadora del Hogar, como una forma de brindarle estabilidad, formalidad y transparencia a la *“Relación Laboral”* y que al mismo tiempo se constituya en una práctica que garantice los derechos y obligaciones de ambas partes.

Para lograr este objetivo es necesario cumplir los siguientes los objetivos de la *Campaña: “Por una relación laboral transparente;*

- a) Socializar los derechos y obligaciones de las trabajadoras asalariadas del hogar y de los empleadores.
- b) Lograr la aceptación, de la población en general del uso del *“Contrato laboral escrito”*, dentro de la relación laboral; sin presiones y por la vía del convencimiento.
- c) Lograr, que las instituciones civiles y públicas, se comprometan a institucionalizar y garantizar la firma del *“Contrato laboral escrito”*; y que su ejemplo, inspire a la población en general a aceptar el mismo.

¿Cuál es la situación legal de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, en la actualidad?

- Según el estudio; *“El estado de situación del trabajo asalariado del hogar en Bolivia, para el año 2007, menos del 1% de las y los trabajadores del hogar contaban con un contrato laboral escrito a nivel nacional y urbano,*

¹ Ley 2450, Ley de regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, artículo 3 (Contrato). El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; **será escrito cuando exceda del año**; a falta de este, se presume indefinido

“Por una relación laboral transparente”.

aunque el 76% de las mujeres y el 65% de los varones estaban más de un año en el mismo empleo...”²

- Según el “Diagnóstico de la situación laboral y organizacional del sector de las trabajadoras del hogar en Bolivia”, el 86% de las trabajadoras del hogar, no cuenta con un contrato laboral escrito.³
- Dentro del Sindicato de trabajadoras del Hogar San Pedro; de cada 50 trabajadoras del hogar solo 8 tienen contrato escrito.⁴

Esto significa que en la realidad 8 de cada 10 mujeres, se encuentran dentro de una relación laboral con un contrato laboral verbal.

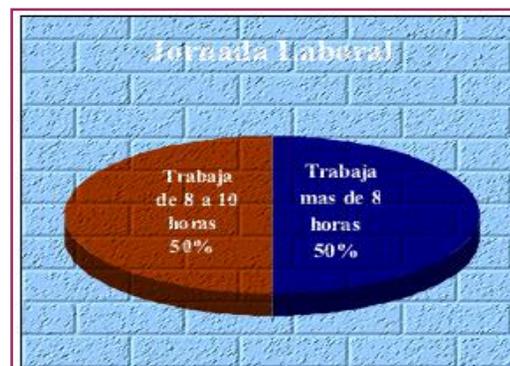
¿Cuáles son los efectos, de no contar con un “contrato laboral escrito”?

En los hechos la ausencia de un contrato escrito, genera informalidad, inseguridad e inestabilidad en las condiciones de laborales, y como resultado una relación laboral poco transparente.

Las condiciones laborales son informales e inestables, porque tienden a ser modificadas a capricho y voluntad del empleador.

Las condiciones laborales informales, provocan que en el desarrollo de la relación laboral, no se cumplan con los requisitos mínimos, como el pago de un salario mínimo, el respeto a la jornada laboral.

El Trabajo Asalariado del hogar, está sujeto a la siguiente jornada de trabajo: diez horas de trabajo efectivo para las trabajadoras que habitan en el hogar donde prestan sus servicios y ocho horas diarias de trabajo efectivo para las trabajadoras que no habitan en el lugar donde prestan su servicio. Esta jornada laboral está instituida



² Wanderley Fernanda, “El estado de situación del trabajo asalariado del hogar en Bolivia”, Colección Generó e Infancia, CIDES-UMSA. Bolivia -2013. Pág. 35.

³ “Diagnóstico de la situación laboral y organizacional del sector de las trabajadoras del hogar (FENATRAHOB) en Bolivia”.

⁴Datos preliminares de la Línea Base del Proyecto; “Trabajadoras del hogar en búsqueda de la Soberanía Alimentaria y la dignificación laboral” (SITRAHO-SP).

“Por una
relación laboral
transparente”.

por el artículo 11 de la Ley 2450, “Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar”. Artículo

Esta jornada laboral no se respeta, en los hechos las trabajadoras asalariadas del hogar, se han convertido en uno de los sectores más explotados. El 50% de las trabajadoras asalariadas del hogar, trabajan más horas del horario establecido, llegando en muchos casos a tener una jornada de 17 horas de trabajo ininterrumpido.⁵



Los días de descanso y vacaciones de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, están sometidos a la libre voluntad del empleador.

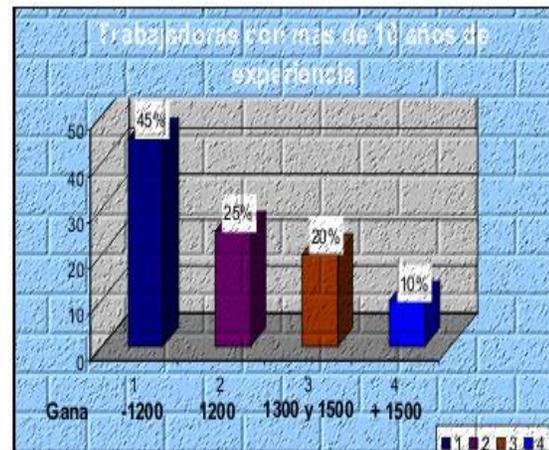
Las trabajadoras del hogar, se ven obligadas a cumplir una jornada laboral mayor a la establecida por la ley y a trabajar en su día de descanso incluso en feriados sin recibir retribución.

Producto de la informalidad del contrato verbal, las trabajadoras del hogar se constituyen en uno de los sectores de trabajadores dependientes peor remunerados.

El 2011, el 50% de las trabajadoras asalariadas del hogar, ganaba menos que un salario mínimo y aproximadamente un 31% gana más que un salario mínimo y solamente un 19% gana un salario mínimo.⁶

Actualmente cada 50 trabajadoras asalariadas del hogar; 19 gana menos del salario mínimo, 20 gana el salario mínimo y solo 11 gana por encima del salario mínimo.⁷

Dentro de las trabajadoras asalariadas del Hogar con más de 10 años de experiencia; el 20 % ganan menos del mínimo, el 45% gana el mínimo, 1200 bolivianos, el 25% ganan entre 1300 y 1500 bolivianos, y solo el 10% gana arriba de 1500 bolivianos.⁸



⁵ Datos preliminares de la Línea Base del Proyecto; “Trabajadoras del hogar en búsqueda de la Soberanía Alimentaria y la dignificación laboral” (SITRAHO-SP).

⁶ TUNUPA “Situación laboral de las trabajadoras del hogar en Bolivia”, TUNUPA, carta informativa de la Fundación Solón, Boletín N° 70, Bolivia Agosto 2011, Pág. 12

⁷ Datos preliminares de la Línea Base del Proyecto; “Trabajadoras del hogar en búsqueda de la Soberanía Alimentaria y la dignificación laboral” (SITRAHO-SP).

*“Por una
relación laboral
transparente”.*

Debido, a la informalidad, en la que se desenvuelve la relación laboral, dentro del Trabajo Asalariado del Hogar, aun hoy en día, existen extremos, donde aún se cancela 600 bolivianos por más de 18 horas de trabajo⁹; y el empleador comete acciones contrarias a la ley; realizando el pago de sueldos y beneficios sociales en especie y fraccionado el pago del sueldo mensual.



Los empleadores consideran que el Trabajo Asalariado del Hogar es tan informal, que erróneamente creen, que la Trabajadora Asalariada del Hogar no merece vacaciones remuneradas, descanso en los días feriados o tan siquiera tener horas de descanso dentro de la jornada laboral.

La informalidad de la relación laboral, se constituye en un elemento importante dentro del proceso de “cosificación” de la Trabajadora Asalariada del Hogar, que a los ojos del empleador deja de ser una persona que realiza una actividad laboral y que como todo trabajador tiene derechos.

El 40% de la Trabajadoras Asalariadas del Hogar, dentro de la relación laboral, se ven forzadas a realizar actividades o labores ajenas a su actividad.¹⁰



La inseguridad jurídica, dentro de la relación laboral genera actitudes que rayan en la comisión de ilícitos; como no reconocer la antigüedad de la trabajadora y reducir los años trabajados, para aminorar el pago de indemnizaciones; realizar descuentos ilegales al salario mensual; en suma negarse al pago de beneficios sociales.

Estas prácticas ilegales se fortalecen por la informalidad del contrato verbal; un promedio de dos a tres casos diarios de trabajadoras a las que se les niega el pago de sus beneficios, se presentan en el Sindicato de Trabajadoras Asalariadas del Hogar San Pedro.

⁸ TUNUPA “Situación laboral de las trabajadoras del hogar en Bolivia” ,TUNUPA, carta informativa de la Fundación Solón, Boletín N° 70, Bolivia Agosto 2011, Pág. 12

⁹ Entrevistas a las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, “Memoria sobre los conflictos laborales” Sindicato de Trabajadoras del Hogar San Pedro (SITRAHO).

¹⁰ Ibidem

"Por una
relación laboral
transparente".

¿Por qué es necesario el Contrato laboral escrito?

Si bien, el contrato laboral escrito, por si solo no puede garantizar una relación laboral transparente, estable y segura jurídicamente, se constituye en un paso muy importante.

El contrato laboral escrito no solo beneficia a las trabajadoras del Hogar también beneficia al empleador, proporcionando a la relación laboral:

Formalidad, implica que la relación laboral entre el empleador y la trabajadora se realizara cumpliendo y respetando los requisitos mínimos, que establece la ley.

- Respetando la jornada laboral máxima que determina la ley (Máximo 8 horas para las que no habitan en su lugar de trabajo y 10 horas habitan en su lugar de trabajo),
- Respetando el pago del salario mínimo.

La formalidad también le da la seriedad respectiva a la relación laboral haciendo que las partes sean responsables de cumplir con sus obligaciones y compromisos.

Estabilidad en las condiciones, le da a la relación laboral, la seguridad de que las condiciones pactadas al iniciar el trabajo, se mantendrán y serán respetadas durante el desarrollo de la relación laboral, garantizando que esta continúe por un espacio prolongado de tiempo.

La estabilidad protege al trabajador de modificaciones arbitrarias, tanto en el número de personas que debe atender la trabajadora, como en los horarios y días de descanso; como también en las actividades que se pactan.

Transparencia en la relación laboral, esto implica que cada parte tendrá la seguridad de que las condiciones pactadas se desarrollaran sin ambigüedad o que estas condiciones pueden ser objeto de la interpretación o puedan ser sometidas a la arbitrariedad de una de las partes.

Seguridad Jurídica en la relación laboral, porque las condiciones que serán establecidas en el contrato deben encontrarse en concordancia a la normativa laboral vigente. (Ley No 2450 del 9 de abril de 2003, Ley de regulación del Trabajo Asalariado del Hogar y la normativa vigente).

"Por una
relación laboral
transparente".

Acciones de la Campaña

Socialización... se realizara seminarios, talleres, y participara en ferias donde se desarrolle y socialice los derechos y obligaciones de las trabajadoras asalariadas del hogar y de los empleadores.

Visitas puerta a puerta... se realizara jornadas, de visita y a los hogares para informar de forma directa, tanto al empleador como a la trabajadora asalariada del Hogar; sobre las características y beneficios del "Contrato laboral escrito"; esta actividad permitirá lograr, alcanzar a la población que no pueda acceder a los talleres o seminarios, ampliando el alcance de la campaña.

Primero Nosotros... esta actividad busca lograr el compromiso y apoyo de las instituciones civiles y sobre todo públicas, para que se comprometan a generar las condiciones para que su personal dependiente, sea el primero en aceptar la firma del "Contrato laboral escrito"; y que su ejemplo, inspire a la población en general a aceptar el mismo.