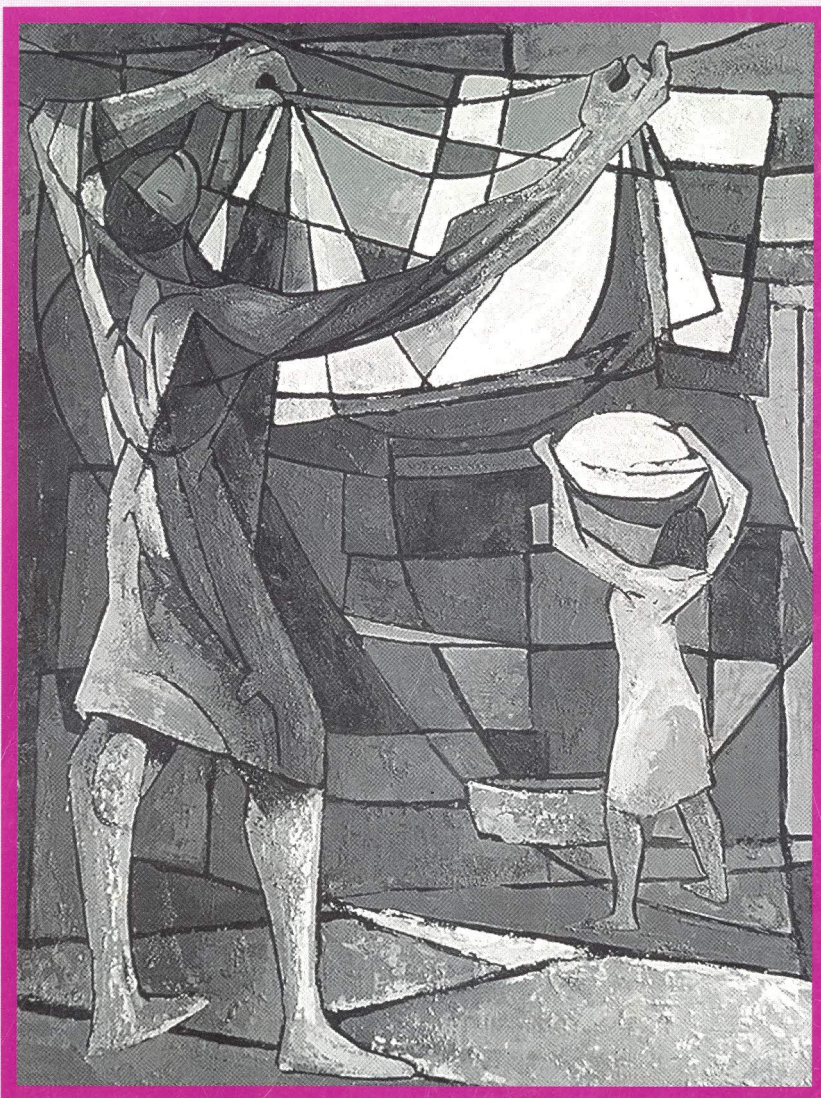


M-3732

ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN
CEDLA



*“Para sumar
y no restar derechos
a las trabajadoras del hogar”*

Matríz de Análisis:
Dr. Rubén Gamarra - CEDLA

Coordinación y Edición:
Elizabeth Peredo - Fundación Solón

Comité Impulsor

M-3732

ANÁLISIS DE LOS CONTENIDOS DE LA PROPUESTA DE LEY
Nº 072/99 – 2000
LEY DE REGULACION DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

*“Para Sumar y no Restar Derechos
a las Trabajadoras del Hogar”*

COMITÉ IMPULSOR

FENATRAHOB – CONLACTRAHO – Asamblea de Derechos Humanos - Defensor del Pueblo – Plataforma por el Derecho del Trabajo
Capitulo Boliviano de Derechos Humanos – Confederación General de Trabajadores Fabriles - Coordinadora de la Mujer
Plataforma de la Mujer - CIDEM - Fundación La Paz - Defensa del Niño Internacional - Capacitación y Derechos Ciudadanos
CEPROSI - RED ADA - CEDLA - MIAMSI (Accion Catolica Internacional) - Fundacion Solon

Este material ha contado con la cooperación de DIAKONIA y CHRISTIAN AID

ANALISIS DE LA PROPUESTA DE LEY
REGULATORIA DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

D.L. 4 - 2 - 588 - 00

Comite Impulsor De La Ley

La Paz, Mayo del 2000

Ilustración de tapa: "Lavanderas" de Walter Solón Romero

Mesa Técnica Conformada por:

FENATRAHOB

Dr. Rogelio Mayta (Asesor Legal)

DNI

DEFENSOR DEL PUEBLO

CEDLA

FUNDACION SOLON

Matriz de análisis elaborada por: Dr. Rubén Gamarra Hurtado - CEDLA

En el marco de la Mesa Técnica del Comité Impulsor

Coordinación General y Edición: Elizabeth Peredo

FUNDACION SOLON

Impresión páginas interiores EDCON *Producciones*

Impresión tapas Artes Gráficas Potosí

PRESENTACION

Este documento ha sido elaborado como parte del trabajo de la Mesa Técnica conformada por integrantes del Comité Impulsor durante el mes de febrero y marzo del 2000. El objetivo de este material es analizar los contenidos de la ley desde la perspectiva legal y contribuir a su esclarecimiento en vista de la distorsión provocada por la reacción adversa a su aprobación por algunas personas.

Nos ha parecido necesario elaborar un documento que esclarezca y contribuya a valorar este esfuerzo de lograr ciudadanía dado que en las puertas del nuevo milenio aún existen sectores que se resisten a valorar el trabajo del hogar como se debe y a respetar los derechos a las mujeres de manera equitativa e igualitaria para luchar efectivamente contra toda forma de discriminación, tal como se ha comprometido nuestro Estado.

Somos conscientes de que resistencias siempre han de haber, desde principios de 1900 la reacción adversa clásica transmite la idea central de que el trabajo doméstico no es trabajo, que las mujeres no somos todas iguales, que existen ciudadanas de segunda categoría y que las trabajadoras del hogar deben mantenerse en el marco de la servidumbre colonial, para no alterar el “orden y las costumbres” de la población. Justificando así un sistema de explotación y discriminación de la mujer más que evidente.

Es importante que se sepa que el texto y tenor del Proyecto de Ley es el resultado de muchísimas reuniones de consensuación talleres, seminarios, etc. y que en su contenido difiere del proyecto inicial presentado por las trabajadoras del hogar. Sin embargo el tenor actual, aunque no responde plenamente a sus aspiraciones, constituye un avance en la legislación laboral para el sector, reconoce la dignidad de estas trabajadoras y tiende a superar el trato discriminatorio que se les daba. Establece una normatividad que regula un espacio hasta ahora librado arbitrariamente a la voluntad y a las costumbres que han evidenciado una discriminación marcada. Y finalmente, abre las puertas para que el trabajo doméstico en la sociedad que es realizado fundamentalmente por mujeres sea reconocido y valorado y se vaya avanzando hacia una equidad real entre hombres y mujeres en este y otros ámbitos.

Por ello este esfuerzo, porque consideramos que como sociedad debemos empezar a cambiar esos valores y esas prácticas para dignificar el trabajo de las mujeres desde la propia casa, porque la manera en cómo encaremos este proceso como sociedad sentará precedentes para el futuro de Bolivia y de las mujeres trabajadoras.

COMITÉ IMPULSOR

La Paz, Abril de 2000

Ante la necesidad de una concepción integral de la problemática de la exigencia del respeto a su dignidad humana y de superar la discriminación de que son objeto, las trabajadoras asalariadas del hogar, con derechos correspondientes a su calidad de asalariadas y por tanto dependientes laborales ya reconocidos por la Ley General del Trabajo (Arts. 36 al 40 de la LGT y 27 y 28 del DR de la LGT), han iniciado, desde hace más de 8 años, la lucha por superar el trato discriminatorio que les da la Ley organizándose primero, analizando, comprendiendo y hasta elaborando una propuesta de Ley que les reconozca iguales derechos que al resto de los trabajadores asalariados del país.

El presente trabajo, elaborado para esa comprensión y concepción integral de la problemática es parte de las acciones del Comité Impulsor de la Aprobación de la Ley de las Trabajadoras del Hogar.

El texto que sigue ha sido sistematizado de una matriz de análisis comparativo, elaborado por el Dr. Gamarra del CEDLA cuyo orden en el tratamiento temático ha respetado el orden de aparición de las normas contenidas en la Ley General del Trabajo.

Así, se contempla los diversos conceptos o temas relativos a la problemática, los contenidos y tenor de los Artículos correspondientes a la Ley General del Trabajo, el contenido del Proyecto de Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar (PLRTAH).

Y finalmente las fundamentaciones necesarias que respaldan y sustentan el texto de los artículos del PLRTAH, por parte del Comité Impulsor, que fueron recogidas de opiniones externas y posiciones contrapuestas a la Ley de Regulación del trabajo Asalariado del Hogar.

Esperamos que este material contribuya a los objetivos con que fue elaborado.

MESA TÉCNICA DEL COMITÉ IMPULSOR

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS NORMAS LEGALES CONTENIDAS
EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO SOBRE
EL TRABAJO “DOMÉSTICO” Y EL PROYECTO DE
“LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR”
EN CONSIDERACIÓN EN EL H. SENADO DE LA REPÚBLICA

DEFINICIÓN DE TRABAJO DOMÉSTICO ASALARIADO DEL HOGAR

LEY GENERAL DEL TRABAJO

ARTICULO 36°.- El trabajo doméstico es el que se presta en forma continua y a un solo patrono, en menesteres propios del servicio de un hogar.

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

ARTICULO PRIMERO.- Definición:

Se considera trabajadoras(es) del hogar a las personas que prestan servicios en forma continua a una persona o familia, cuyos miembros viven bajo un mismo techo, en menesteres propios del cuidado y asistencia de un hogar como actividad principal, sin que dichos servicios importen lucro para el empleador. Están comprendidos en este sector:

I.- Las (o) cocineras (os), encargadas (os) de la limpieza, niñera y todo el personal que se encuentra dentro de la definición.

II.- ...No son consideradas (os) trabajadoras (es) del hogar, las personas que presten iguales servicios a los señalados en este artículo en empresas e instituciones, con o sin fines de lucro, que no sea el hogar familiar.

FUNDAMENTACIONES DEL COMITÉ IMPULSOR

1. Se ha mejorado la definición del trabajo asalariado del hogar, con mayores precisiones respecto a la LGT.
2. El Denominativo de la Ley ha cambiado de «Ley de las trabajadoras del hogar» a «Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar», esto nos parece más apropiado ya que reconoce de manera normativa el trabajo del hogar, lo cual está sentando un precedente conceptual importante. Está normando el trabajo asalariado del hogar y con ello la relación de dependencia laboral que se establece, orientando sobre los derechos y obligaciones de estos/as trabajadores/as.
3. Si se observa el Artículo de la LGT se hace referencia al «trabajo que se presta... a un patrono», trabaja por cuenta ajena, vale decir que desde entonces se reconoció la dependencia laboral para el sector, concepto que también contempla el Proyecto de Ley.
4. Los trabajadores que trabajan en empresas e instituciones (no en un hogar), se rigen por las normas de la LGT, como cualquier trabajador.
5. Debe tenerse presente que el tratamiento legal de las Trabajadoras del Hogar (TH): no es nuevo; no se pretende incorporarlas al régimen legal de la Ley General del Trabajo (LGT);

Ya estaban contempladas desde el inicio de la LGT en 1939/42, aunque con aspectos discriminatorios. Sus derechos son reducidos en su mayoría a la mitad de lo que tienen otros sectores laborales y se establecen medidas que atentan contra los derechos humanos de las personas como por ejemplo la aceptación de una jornada de 16 horas diarias de trabajo para estas trabajadoras.

Lo que se busca es superar las discriminaciones con una legislación más equitativa e igualitaria a la de otros sectores asalariados.

Se pretende regular aspectos específicos del trabajo asalariado del hogar, que surgieron en la práctica como producto de la aplicación de una normatividad discriminatoria: abusos, malos tratos, retención de pertenencias, etc.

Es bueno hacer notar que pese al propósito de superar las discriminaciones, el texto actual del Proyecto de Ley en el Senado, aún es discriminatorio en cuanto se refiere al pre-aviso y desahucio, ya que -a diferencia de los trabajadores en general a quienes deben pre-avisar con 3 meses de anticipación para el retiro-, se establece tan sólo 45 días para las trabajadoras del hogar, reconociéndose sólo la mitad de ese tiempo; lo mismo en el caso del desahucio.

Sin embargo, en relación a lo establecido en la legislación actual es un avance.

NATURALEZA JURÍDICA. DERECHOS Y MARCO LEGAL

LEY GENERAL DEL TRABAJO

Sin referencia en la Ley General del Trabajo, no obstante, al estar contemplado en la Ley «el trabajo doméstico», de hecho y de derecho, se reconoce a la trabajadora del hogar como «dependiente», es decir **asalariada**; no puede imaginarse siquiera a un trabajador o empleado asalariado que sea «independiente». Véase el D.S. 23570 en cuanto a las características esenciales de la relación laboral que identifican una **típica relación laboral**: a) relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto del empleador («dependiente»); b) trabajo por cuenta ajena; c) remuneración periódica (semanal, mensual, etc.).

Por otra parte, debe tenerse presente que la LGT reconoce como dependiente a todo trabajador asalariado, independientemente que el trabajador preste su trabajo en una empresa o para un empleador particular.

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

ARTÍCULO SEGUNDO.- Naturaleza jurídica.

Las trabajadoras (es) del hogar son empleadas (os) dependientes y como tales tienen derecho al pago de salarios, indemnización por años de servicio, desahucio en casos de despido injustificado, aguinaldo, vacaciones, derecho a la asociación y afiliación a la Caja Nacional de Salud, en el marco de las disposiciones de la Ley General del Trabajo y su Reglamento, el Código de Seguridad Social y disposiciones conexas pertinentes.

FUNDAMENTACIONES DEL COMITÉ IMPULSOR

1. Si bien en la Ley General del Trabajo (LGT) no se precisó la naturaleza jurídica del régimen de las trabajadoras del hogar (TH) expresamente, al contemplarlas y regularlas en 5 artículos en la LGT de 1942 (Arts. 36 al 40), del mismo modo que el Decreto Reglamentario de 1943 (Arts. 27 y 28), las reconoció como lo que son: TRABAJADORAS y por tanto dependientes y por ello tienen derecho a gozar de todos los derechos que la Ley reconoce a todos los trabajadores asalariados del país, como señala justamente el artículo del Proyecto.
Así, al estar contemplado en la Ley «el trabajo doméstico asalariado», de hecho y de derecho, se reconoce a la trabajadora del hogar como «dependiente», es decir **asalariada**.
2. Debe tenerse presente que la LGT reconoce como dependiente a todo trabajador asalariado, más allá de que el trabajador preste su trabajo en una empresa o para un empleador particular.
3. En cuanto al seguro social, el Código de Seguridad Social, es de carácter universal, es decir que cubre (en derechos y obligaciones) a todo trabajador asalariado (inclusive actualmente existe el seguro voluntario que puede gozarlo cualquier persona a cambio de una cotización mensual), por tanto es justo y legal que las Trabajadoras del Hogar, en cuanto dependientes, tengan derecho a gozar del seguro social.



4. Se ha cuestionado con alguna fuerza, los aspectos de la afiliación a la Caja Nacional de Salud (CNS); que la ley se encuentre en el marco del Código de Seguridad Social (CSS), con el argumento de que produce una elevación del salario mínimo nacional de Bs. 355, a 455, ya que implica aportes a la CNS y a las AFPs. [Los aportes son: *Laboral (aporte de los trabajadores): 12,5% para las AFPs y el 1% para el FONVIS, en total aportan 13,5%. Patronales (aporte de los empleadores): 2% a las AFPs; 2% al FONVIS y 10% a la CNS, en total aportan 14%*], vale decir que de cumplir el empleador con todos estos aportes, el sueldo mínimo nacional más aportes, resultaría Bs. 404.70.- como erogación o gasto para el o la empleadora; pero de igual forma, el trabajador no recibiría los Bs. 355 (mínimo nacional) sino con los descuentos de los aportes Bs. 307.07.-. Sin embargo, estos aportes, permitirían cubrir los riesgos de accidentes o enfermedad profesional por una parte y por otra la invalidez, vejez y muerte de la trabajadora.
5. Los aportes a la CNS y las AFPs, son beneficiosos para ambas partes, ya que cubren gastos de salud en caso de enfermedad o accidentes que pudiera sufrir la trabajadora y que sin ellos los empleadores se verían obligados a cubrir de manera particular.
6. El concepto de Salario Mínimo Nacional, dejaría de ser tal si, para algún sector de trabajadores se admitiera una menor remuneración. El salario mínimo responde al principio de dignidad y de inmodificabilidad del concepto.
Por esa razón, **no puede admitirse** remuneración inferior al sueldo mínimo nacional y las Trabajadoras del hogar deben recibir ese salario mínimo nacional, como cualquier trabajador asalariado en el país.

FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO

LEY GENERAL DEL TRABAJO

Art. 36°.- Puede contratarse verbalmente o por escrito, siendo esta última forma obligatoria si el plazo excediera de un año, y requiriéndose, además, el registro en la Policía de Seguridad.

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

ARTICULO TERCERO.- Contrato de trabajo.

El contrato de trabajo, podrá ser escrito o verbal haciendo constar el tipo de actividad a realizar, modalidad y horario de trabajo, descansos, remuneración y vacaciones.

El contrato será visado por las reparticiones del Ministerio de Trabajo y Microempresa y cuando se trate de menores de edad, deberá intervenir el Organismo Estatal de Protección al Niño, Niña y Adolescente.

En caso de conflicto se aplicarán los principios contenidos en el Código procesal del Trabajo.

FUNDAMENTACIONES DEL COMITÉ IMPULSOR

1. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, el Proyecto de ley prioriza que deba ser escrito ya que así se garantiza la descripción más precisa de las labores específicas a desarrollar en el trabajo: como el horario, los descansos, vacaciones, etc. Aspecto que se aplica también a otros trabajadores.
2. Se supera con el Proyecto el irregular registro «en la Policía de Seguridad» a que se refiere la LGT, disponiéndose que será visado por el Ministerio de Trabajo y, para el caso de niños o adolescentes con la intervención del Organismo Estatal de protección al Niño/a y Adolescente.
3. La remisión a los principios del Código Procesal del Trabajo (CPT) constituye también un avance en caso de conflicto, ya que de conformidad al Art. 3° del CPT, básicamente se aplicarían los principios de «*proteccionismo, por el que los procedimientos laborales busquen la protección y la tutela de los derechos de los trabajadores.*» y el de *Inversión de la prueba, por el que la carga de la prueba corresponde al empleador*», es decir que de no existir contrato escrito, se presume que el/la trabajador/a tienen la razón en lo que afirma.
4. Estos principios, responden a los principios fundamentales del Derecho Laboral: Protección; Intervención e irrenunciabilidad de derechos. Es decir la Integralidad del Derecho Laboral, lo cual es positivo.

PRE-AVISO Y DESAHUCIO EN EL DESPIDO POR DETERMINACIÓN DEL EMPLEADOR

DERECHOS EN CASO DE DESPIDO DE LA TRABAJADORA

LEY GENERAL DEL TRABAJO

ARTICULO 37º.- En los contratos por tiempo indeterminado, el doméstico podrá ser despedido con aviso previo de 15 días o una indemnización equivalente al salario de este período, salvo que el despido se opere por causa del doméstico: hurto, robo, inmoralidad, enfermedad infectocontagiosa, etc.

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

ARTICULO SEPTIMO.- Terminación del contrato

- I.- En caso de resolución del contrato, por voluntad unilateral del empleador, sin causa legal alguna, y transcurrido el término de prueba la trabajadora (or) del hogar tendrá derecho al pago de:
- Indemnización por tiempo de servicios, equivalente a un sueldo por año, en base al promedio del salario percibido en los tres últimos meses.
 - Desahucio equivalente a un mes y medio de salario (45 días), siempre que el empleador/ra no haya dado pre-aviso de igual tiempo.

FUNDAMENTACIONES DEL COMITÉ IMPULSOR

- La regulación efectuada en el Proyecto es más adecuada que el de la LGT, y asimismo, la redacción es más clara y sin confundir indemnización con desahucio.
Los derechos que corresponden a los/as trabajadores/as según las formas de retiro, son claros y comprensibles.
- La LGT señala simplemente que el trabajador/a puede ser despedido con previo aviso de 15 días o el desahucio por ese período (la LGT confunde la indemnización que es un sueldo por año de servicio, con el desahucio que es el pago del monto correspondiente al período de preaviso que no se efectuó).
- En cambio el Art. 7º del Proyecto es más adecuado al tratar las formas de «terminación» del contrato, ya sea por voluntad del empleador(ra) o por voluntad de la trabajadora, señalando con claridad cuáles son los derechos o sanciones que corresponden en cada caso
- En general como lo establece el artículo 2º del Proyecto, se reconocen todos los derechos que tiene cualquier trabajador asalariado en favor de las trabajadoras del hogar; sin embargo el inciso b) del párrafo I de este artículo 7º, mantiene el tratamiento discriminatorio de la Ley de 1942, ya que señala como tiempo del preaviso 45 días y de ser omitido por la parte empleadora el pago por ese tiempo como desahucio, cuando para el global de los trabajadores asalariados el preaviso y desahucio son de 3 meses (90 días).
- Sólo se ha reconocido 30 días más en favor de las trabajadoras del hogar respecto a la LGT que establecía 15 días de preaviso y desahucio, pero no se ha llegado al derecho que en general tiene todo trabajador 3 meses o 90 días para el preaviso y desahucio respectivamente.

PRE-AVISO Y RETIRO POR DETERMINACIÓN DE LA TRABAJADORA; PÉRDIDA DE SALARIO.

LEY GENERAL DEL TRABAJO

Art. 37º.- Los domésticos no podrán retirarse sin aviso previo de 15 días, perdiendo si no lo hacen el salario de dicho tiempo, salvo que mediaran malos tratamientos, injurias graves, ataques a la moral o enfermedad infecto-contagiosa.

DR LGT Art. 28º.- Para los efectos del primer período del artículo 37 de la ley; se tomará únicamente en cuenta la remuneración mensual en dinero que perciba el doméstico.

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

ARTICULO SEPTIMO.- Terminación del contrato

...

II.- Si la/el trabajador del hogar decide resolver el contrato unilateralmente deberá dar pre-aviso a su empleador (ra) en el plazo de 15 días o en su defecto pagar el equivalente de su salario correspondiente al mismo tiempo.

III.- Si la trabajadora (or) del hogar resuelve retirarse voluntariamente a los 5 años de servicios, tiene derecho al pago de indemnización por tiempo de servicios. Si lo hace antes de los 5 años, no tiene derecho a indemnización.

FUNDAMENTACIONES DEL COMITÉ IMPULSOR

1. Es más adecuado el tratamiento legal que este Proyecto de Ley da al retiro voluntario de la trabajadora respecto de la LGT; asimismo, conforme a la legislación vigente, se norma claramente la procedencia del derecho al pago de la indemnización por tiempo de servicios ante el retiro voluntario
2. No obstante debiera reconocerse el derecho a todos los trabajadores asalariados de percibir este beneficio desde el inicio de su relación laboral, independientemente de si lo retiran o renuncia voluntariamente.
3. El párrafo II del proyecto, regula el retiro efectuado por voluntad de la trabajadora, quien debe dar aviso previo al empleador con 15 días de anticipación, de no hacerlo pueden descontarle el salario correspondiente a ese tiempo (obsérvese que es un tratamiento similar al preaviso del empleador que de no darlo debe pagar el desahucio por ese tiempo).
4. Un aspecto de mucha importancia es lo contenido en el art. 28 del Decreto Reglamentario (DR) de la LGT que establece: *«se tomará únicamente en cuenta la remuneración mensual en dinero que perciba el doméstico»*, vale decir que para el descuento de la trabajadora que omitió o que no efectuó el preaviso de retiro, sólo se toma en cuenta la remuneración en dinero que percibe, **no se toma ni puede tomarse en cuenta otros aspectos como la comida, vivienda y otros** que algunos empleadores suelen pretender sumar o considerar.

En el Proyecto de Ley se da por entendido que el salario es sólo eso: **la remuneración en dinero** que percibe el trabajador a cambio de su trabajo. Lo otro, o los otros gastos que efectúan los empleadores(as) (vivienda, comida, etc.) no son ni pueden ser componentes del salario, **son parte de las condiciones de trabajo** que cualquier empleador debe dar a sus trabajadores, según la naturaleza del servicio. (ejemplo: si necesito contratar a un trabajador para que preste sus servicios en un trabajo nocturno en un taller de costura, es lógico suponer que debo contar con el taller (como los empleadores deben contar con su casa u hogar), pero es iluso que pretenda considerar como parte del salario del trabajador la luz que gasto en el taller, o el desgaste de las máquinas del



taller, o la tasa de te o café que puedo dar a mi trabajador a mitad de la jornada de trabajo (como los empleadores no pueden pretender considerar como parte del salario de una trabajadora del hogar, la habitación que da a la trabajadora para que duerma, o la comida, o el agua o la luz que gasta para el desempeño de su trabajo o durante su descanso).

En el Proyecto de Ley, se asume que la remuneración es la retribución en dinero por el trabajo prestado, por lo que no puede confundirse otros gastos del empleador correspondientes a las condiciones de trabajo (habitación, comida, etc.) con el salario de la trabajadora del hogar.

Así, el Art. 28 del DR de la LGT, ha dejado de lado (y desde 1943) toda duda o discusión sobre el contenido y esencia del salario en el trabajo «doméstico» o trabajo asalariado del hogar.

5. Otro aspecto importante es el contenido en el párrafo III del Art. 7º del Proyecto, toda vez que clarifica el derecho, contenido en la legislación actual, del pago a la indemnización por tiempo de servicios (un sueldo por cada año de trabajo) cuando el trabajador se retira voluntariamente pero sólo después de haber superado los 5 años de trabajo continuo (D.S. 11478 de 16 de mayo de 1974, Art. 1º.).

Lo positivo del artículo del Proyecto es que pone claras las reglas del juego.

Sin embargo, esta norma (reconocer indemnización por tiempo de servicios ante el retiro voluntario a los 5 o más años de trabajo continuo), es específica de nuestro país y se considera una norma atrasada en el concierto internacional, toda vez que la indemnización por tiempo de servicios debe corresponder desde el inicio mismo de la relación laboral y en forma independiente de que el retiro se produzca por voluntad del empleador o por la del empleado, como se reconoce en otros países.

6. El preaviso que debe dar la trabajadora del hogar antes de retirarse (de 15 días), es menor al preaviso que deben dar los trabajadores en general cuando quieren retirarse voluntariamente que es de 1 mes o 30 días. En este aspecto se ha mantenido sin modificación el tiempo del preaviso del trabajador contenido en la LGT.

RETIRO SIN PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES:

LEY GENERAL DEL TRABAJO

ARTICULO 37º.-....., salvo que el despido se opere por causa del doméstico: hurto, robo, inmoralidad, enfermedad contagiosa, etc.

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

ARTICULO OCTAVO.- Retiro sin pago de beneficios sociales.

Son causales de retiro sin pago de beneficios sociales, las siguientes comprobados:

- a) Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo o bienes de que se encuentren en casa.
- b) Inasistencia injustificada de más de 6 días continuos al trabajo
- c) Incumplimiento total o parcial del Convenio o contrato de trabajo
- d) Abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador(a)
- e) Vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo
- f) Malos tratos a niños o ancianos que formen parte del grupo familiar en el que los y las trabajadoras del hogar presten servicios.

FUNDAMENTACIONES DEL COMITÉ IMPULSOR

1. El artículo 8º es parte del tratamiento legal de las formas de retiro y supera la generalidad de la parte pertinente del art. 37 de la LGT transcrita, no hace sino transcribir las causales de retiro sin lugar a beneficios sociales contenidas en los Arts. 16 de la LGT y 9º de su DR.
2. Puede considerarse su importancia en cuanto a que las causales detalladas **deben ser comprobadas**; el que la LGT no hubiera hecho referencia a tal comprobación dio lugar a muchas injusticias ya que generalmente las empleadoras aducen robo, etc. para evadir el pago de beneficios sociales. Sin embargo como se encuentra establecido en el Código Procesal del Trabajo, la materia penal (relativa a los delitos) no inhibe ni enerva la materia laboral, es decir que la materia laboral debe cumplirse toda vez que los derechos reconocidos por la ley son irrenunciables y se requiere **sentencia penal ejecutoriada** (un juicio penal plenamente concluido) para que se aplique la pérdida de los beneficios sociales a que hace referencia la LGT y el Art. 8º del Proyecto de Ley.

OBLIGACIONES DE LAS PARTES.

LEY GENERAL DEL TRABAJO

Sin referencia.

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

ARTICULO NOVENO.- Obligaciones de las partes.

I. Son obligaciones del empleador (ra):

- a) Brindar un trato considerado y respetuoso a la trabajadora (or), absteniéndose de todo maltrato de palabra u obra.
- b) Proporcionar a la trabajadora (or) una habitación adecuada e higiénica, la misma alimentación que consume los empleadores, ropa de trabajo para cumplir sus labores así como condiciones de trabajo que garanticen su vida y salud.
- c) Enviar a la trabajadora (or) del hogar a la escuela e instrucción básica, sea mayor o menor.
- d) Facilitar sus estudios técnico o profesionalización previo acuerdo de partes y siempre que no interfiera su jornada de trabajo.
- e) Proporcionar a la trabajadora (or) del hogar en caso de enfermedad, accidente de trabajo o maternidad los primeros auxilios, asistencia médica y farmacéutica indispensable hasta su atención por instituciones de salud, si acaso la trabajadora (or) no hubiese sido asegurado al sistema de seguridad social.
- f) Otorgar un certificado de trabajo, concluida la relación laboral.

II. Son obligaciones de las trabajadoras (or) del hogar:

- a) Guardar respeto y consideración a la empleadora (or) y a su familia, así como a las personas que eventualmente concurren al hogar donde presta servicios.
- b) Cuidar los muebles que estén bajo su responsabilidad y conservar diligentemente el menaje que utiliza para su trabajo.
- c) Asumir con responsabilidad las tareas que se le encomienda en el trabajo.

FUNDAMENTACIONES DEL COMITÉ IMPULSOR

1. La LGT por su característica general, no contempla aspectos tan específicos como el trato dentro de la relación laboral; si se lo hace en el Proyecto de Ley es para regular hechos que se han presentado y se presentan con frecuencia en la relación laboral del trabajo asalariado del hogar, por lo que constituyen legítimas reivindicaciones de las trabajadoras del hogar.
2. En el Art. 9º del Proyecto, hay un equilibrio entre derechos y obligaciones tanto de la empleadora(or) como de la trabajadora.
3. Se ha cuestionado mucho la obligación de los empleadores de «proporcionar a la trabajadora una habitación adecuada» (inc. b,) sobre argumentos de la carencia de satisfacciones básicas de los hogares bolivianos (este aspecto, sumado al del salario mínimo nacional y a los aportes al seguro social, constituyen los aspectos más cuestionados del Proyecto de Ley), se dice -entre muchas cosas- que por tratarse de «sobrepoteger» a la trabajadora en la Ley, se la va a perjudicar, porque las trabajadoras quedarían sin empleo.



Pero, razonemos, lo básico y primordial es que se asegure a la trabajadora del hogar condiciones de trabajo que garanticen su vida, salud y **dignidad** (véase que desde el punto de vista de la dignidad **no** puede aceptarse un salario inferior al mínimo nacional, como **no** puede aceptarse alimentación diferente (se entiende de menor calidad) a la que consumen los empleadores, como **no** puede aceptarse tampoco que la trabajadora no tenga privacidad, ni condiciones de habitabilidad que esten acordes con su **condición humana**.

Todo lo que se encuentra contemplado en el inciso b) del artículo 9º; la ropa de trabajo, al parecer no tiene mayor inconveniente, de hecho la LGT establece la obligación de proporcionar ropa de trabajo de acuerdo a la naturaleza del trabajo; no obstante lo de «**habitación adecuada**», tiene sus problemas, veamos, ¿quién establece qué es adecuado o qué no?, ¿no es librar esta decisión al criterio de cualquier empleador?; ¿qué se entiende por habitación?, ¿estamos hablando realmente de un lugar para habitar dignamente?, quedan estos temas para la reflexión.

En base a los aspectos básicos y primordiales señalados, el Comité Impulsor de la Ley, adoptó la posición de que quien no tiene posibilidades de contar con las más elementales **condiciones de trabajo digno** que señala el Proyecto de Ley, sin más, no se encuentra en condiciones de contar con una trabajadora del hogar; de igual forma si no tiene posibilidades de pagarle el sueldo mínimo nacional, no podrá contar con una trabajadora al menos a tiempo completo.

7. Se ha cuestionado asimismo el inciso e) del párrafo I, señalándose como contradictorio con la parte final del Art. 2º; el inciso hace referencia a los «primeros auxilios» y atención y cuidados médicos hasta llegar a un centro de salud y el «**si acaso la trabajadora no hubiese sido asegurada al sistema de seguro social**», no representa en manera alguna una contradicción, sino el reconocimiento de que la práctica del seguro social (beneficioso para ambas partes como se ha señalado), es y constituye un proceso y en consecuencia se tiende a asegurar y garantizar la salud de la trabajadora.
8. En cuanto al «certificado de trabajo» que debe otorgar el empleador (inciso f. párrafo I), ya estaba contemplado como obligación legal de todo empleador para todos los trabajadores (Art. 16 del DR de la LGT).

INAMOVILIDAD POR MATERNIDAD

LEY GENERAL DEL TRABAJO

Sin referencia en la LGT, pero vigente como derecho legítimo por imperio de la Ley 975 de 2 de mayo de 1988 para toda mujer trabajadora asalariada.

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

ARTICULO DÉCIMO.- Inamovilidad por maternidad.

La trabajadora del hogar que este embarazada, no podrá ser despedida hasta un año después del nacimiento de su hijo, conforme lo establece la Ley 975 de 2 de mayo de 1988.

FUNDAMENTACIONES DEL COMITÉ IMPULSOR

1. Si se ha considerado la inclusión de esta norma legal en el Proyecto, se entiende en razón de que también comprende a las trabajadoras del hogar en su calidad de mujeres y en su caso de madres gestantes.
2. No obstante, su inclusión ha generado demasiada polémica, lo que consideramos es resultado de la ignorancia respecto a la vigencia de la Ley 975 de 2 de mayo de 1988, que de ninguna manera excluye a ninguna madre gestante trabajadora.
3. La Ley 975 de 2 de mayo de 1988 se encuentra plenamente vigente y, el Proyecto al remitirse a ella, no hace sino reiterar su plena vigencia y aplicación al sector de las trabajadoras del hogar.

PROHIBICIÓN DE RETENCIÓN DE PERTENENCIAS

LEY GENERAL DEL TRABAJO

Sin referencia en la LGT. en la R.M. N° 195/54 se contempla esta prohibición, que fue considerada ante abusos efectuados por las empleadoras en el retiro de las trabajadoras.

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

ARTICULO DECIMO PRIMERO- Prohibición de retención de pertenencias.
Queda expresamente prohibida la retención por parte de la empleadora (or) de los efectos personales de la trabajadora (or) del hogar (cama, ropa u otros), bajo ninguna circunstancia.

FUNDAMENTACIONES DEL COMITÉ IMPULSOR

1. Esta norma específica, es necesaria para evitar abusos de los empleadores, que en muchos casos retienen pertenencias de las trabajadoras cuando las retiran o cuando éstas quieren retirarse.

DENUNCIAS POR AGRESIONES FÍSICAS, COMO DERECHO PARA AMBAS PARTES

LEY GENERAL DEL TRABAJO

Sin referencia en la LGT. La R.M. N° 195/54 hace referencia a la perversión, abuso y degeneración a empleados con sanción penal. El aspecto penal se encuentra regulado por el Código Penal que sanciona estos delitos, sin requerirse que se mencione en la propuesta de Ley, tanto como derecho de las trabajadoras del hogar como de las/os empleadores.

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

- ARTICULO DECIMO SEGUNDO- Denuncias por agresiones físicas, psicológicas o de carácter sexual.
- I. La Brigada de Protección de la Mujer y la Familia, la Policía, Ministerio Público, y en lugares alejados, donde no existieran estas instancias la autoridad competente recibirá las quejas de las trabajadoras (or) del hogar sobre hechos de perversión, degeneración, abuso o acoso sexual hacia su persona por parte de empleadores, hijos o parientes, para iniciar la investigación correspondiente cuyos resultados deben ser remitidos ante la autoridad competente.
 - II. Asimismo, la institución que procese y compruebe la denuncia deberá remitir de inmediato los antecedentes de este hecho a la Inspectoría del Trabajo para la regulación de pago de sueldos y beneficios que correspondan a la/el trabajadora (or), sin que se suspenda la tramitación o acción señalada en el numeral I del Presente Artículo.
 - III. De igual manera, la/el empleadora/or podrá recurrir a las instituciones mencionadas en el numeral uno, del presente artículo, en caso de que la/el trabajador/or del hogar cometa abusos o actos de agresión física o de otra índole, contra los integrantes de la familia donde preste servicios.

FUNDAMENTACIONES DEL COMITÉ IMPULSOR

1. Constituye una norma aclaratoria de las instancias a las que se debe recurrir en caso de agresiones, su importancia radica en que las autoridades a las que la trabajadora acude, deben remitir conclusiones, en su caso, al Ministerio de Trabajo para la regulación de los sueldos y beneficios sociales que corresponden.
2. Se ampara a las trabajadoras, que en estos casos ya no tendrán que recurrir solas al Ministerio de Trabajo, sino con la Brigada de Protección a la Familia por ejemplo, independientemente de continuar con la acción o proceso que corresponda ante hechos delictivos.
3. Esta es una norma que tiende a aclarar las instancias (Brigada de Protección a la Familia, Policía, etc.) donde la trabajadora debe acudir en casos de agresiones físicas, psicológicas o de carácter sexual, a objeto de que se inicie la investigación pertinente.
4. Comprobada la agresión, las autoridades citadas deben remitir sus conclusiones al Ministerio Público, si corresponde, para su sanción y, al Ministerio de Trabajo para la regulación de pago de sueldos y beneficios si corresponden, sin que por ello se detenga el trámite de carácter penal.
5. En razón del equilibrio de la norma, se plantea igual derecho de recurrir a estas autoridades para los empleadores.
6. Debe tenerse presente que en materia laboral sólo se resuelven las cuestiones propias de la relación de trabajo. Los hechos como agresiones, malos tratos, acoso, violaciones, etc. corresponden a materia penal y, pese a no estar claramente contemplado en las LGT, al constituir tentativas de delitos o delitos, actualmente pueden efectuarse las denuncias correspondientes. El artículo Décimo Segundo, trata entonces de clarificar este derecho de las partes.

VACACIÓN ANUAL

LEY GENERAL DEL TRABAJO

ARTICULO 38°.- Los domésticos que hubieran prestado servicios sin interrupción por más de un año, en la misma casa, gozarán de una vacación anual de diez días con goce de salario íntegro.

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

[Ver Art. 2° del Proyecto de Ley que contiene los derechos a nivel general].

FUNDAMENTACIONES DEL COMITÉ IMPULSOR

1. Al señalar el Art. 2° del Proyecto que las trabajadoras del hogar son empleadas dependientes, teniendo los derechos reconocidos en el marco de las disposiciones de la LGT, sin precisar el número de días de vacación, se entiende que, de aprobarse el Proyecto de Ley, tendrán derecho a 15 días hábiles de vacación, como el general de los trabajadores.
2. Aunque a nivel general, se supera la discriminación actualmente contenida en la LGT que tan solo determina 10 días de vacación a las trabajadoras del hogar.
3. Toda vez que existe norma expresa en la LGT que establece 10 días de vacación para el sector, al parecer no basta con que en el Proyecto de Ley se diga que tendrán derecho a vacaciones en el marco de la LGT, por lo que se hace necesario aclarar «como la generalidad de los trabajadores asalariados», ó claramente, «tendrán una vacación anual de 15 días vencido el primero año; de 20 luego del 5° año y de 30 luego de 10 años de trabajo».

HORARIO DE TRABAJO, DESCANSO DIARIO Y SEMANAL RECONOCIMIENTO DE PAGOS POR HORAS EXTRAS EN LA NUEVA PROPUESTA

LEY GENERAL DEL TRABAJO

ARTICULO 39º.- Los domésticos no estarán sujetos a horario, acomodándose su trabajo a la naturaleza de la labor; pero deberán tener normalmente un descanso diario de 8 horas por lo menos, y de 6 horas un día de cada semana.

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

ARTICULO CUARTO.- Jornada del trabajo.

Las trabajadoras (es) del hogar estarán sujetos a las siguientes jornadas de trabajo:

- I. Diez horas diarias de trabajo efectivo, como máximo las (os) que habiten en la casa donde prestan sus servicios, más una hora para almorzar y otra para cenar, que no se computarán en la jornada de trabajo.
- II. Ocho horas diarias de trabajo efectivo como máximo, las (os) que no habiten en la casa donde presten servicios, mas una hora para almorzar.
- III. Semanalmente las (os) trabajadores del hogar gozaran de un día de descanso el mismo que se fijará por acuerdo de partes y de conformidad con la modalidad del servicio. Este acuerdo de partes será extensivo a los días feriados
- IV. Pago extra por servicios prestados fuera de los horarios, conforme al art. 55 de la Ley General del Trabajo y convenio entre partes.

FUNDAMENTACIONES DEL COMITÉ IMPULSOR

1. Por principio no puede renunciarse a la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias.
2. Es necesario recordar además que en la actual legislación se establece una jornada de 40 horas semanales para las mujeres y 48 semanales para los hombres.
3. Razones de consensuación del proyecto, llevados adelante por las organizaciones sindicales del sector y la naturaleza específica y especial del trabajo del hogar, llevó a plantear las «diez horas de trabajo efectivo» para las trabajadoras que habitan en el hogar; para las que no habitan en la casa donde prestan servicios: «ocho horas diarias de trabajo efectivo».
4. Se ha cuestionado mucho lo de las 10 horas y fundamentalmente del trabajo «efectivo», ¿qué significa?, ¿cómo se controlará?; al respecto, para clarificar estos conceptos, debe recurrirse a los conceptos señalados en la LGT y su DR que hacen referencia a la «jornada efectiva de trabajo», así, el Art. 47 de la LGT señala: «Art. 47.- Jornada efectiva de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono en el lugar de la faena, sin poder disponer libremente de su tiempo», y el Art. 35 de la LGT señala: «Se considerará como duración del trabajo, a los fines del Art. 47 de la ley, el tiempo durante el cual el trabajador permanezca, a disposición del patrono», de donde obtenemos que cuando el Proyecto de Ley hace referencia a 10 u 8 «horas diarias de trabajo efectivo» debe entenderse al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono sin poder disponer libremente de su tiempo, lo que responde las interrogantes planteadas en cuanto a lo que significa lo «trabajo efectivo» y en cuanto al control, sobre el que no puede existir mayor problema.
Poner en cuestión el salario mínimo para la trabajadora del hogar como se ha pretendido constituye una discriminación directa a las mujeres y un desprecio indisimulado por el valor del trabajo del hogar.

REMUNERACIONES

LEY GENERAL DEL TRABAJO

Sin Referencia. La R.M. N° 195/54 hace referencia al salario mínimo de Bs. 3.000.-

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

ARTICULO QUINTO.- Remuneraciones.

La Trabajadora(or) del hogar tendrá derecho a una remuneración mensual no inferior al salario Mínimo Nacional por jornada completa de trabajo.

Las modalidades de trabajo por tiempo parcial o labor específica serán establecidas por acuerdo de partes.

El salario debe pagarse en dinero y no en especie, en forma completa no fraccionada.

FUNDAMENTACIONES DEL COMITÉ IMPULSOR

No puede admitirse salario inferior al «salario mínimo nacional» porque dejaría de ser tal; responde al principio de dignidad y de inmodificabilidad del concepto.

Toda «categorización» debe efectuarse a partir del sueldo mínimo nacional (para personal sin calificación) y debe darse entre acuerdo de partes, sin que se establezcan niveles en el texto de la ley.

Si el empleador no tiene recursos ni condiciones de proporcionar las mínimas condiciones de trabajo a la trabajadora del hogar, obviamente no puede contratarla, o podrá recurrir a contratar por tiempo parcial.

El hecho de proporcionar luz, agua, vivienda a la trabajadora, no constituye parte del salario, forman parte de las condiciones mínimas que debe darse a las trabajadoras, constituyen parte de los costos del servicio.

PAGO DE AGUINALDO DE NAVIDAD

LEY GENERAL DEL TRABAJO

La propia Ley General del Trabajo no hace referencia al Aguinaldo de Navidad, no obstante se encuentra vigente la Ley que lo establece como derecho para todo trabajador asalariado. Ley de 1944.

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

ARTICULO SEXTO.- Aguinaldo.

Las trabajadoras (os) del hogar tendrán derecho a percibir el correspondiente aguinaldo de Navidad, conforme a la Ley.

FUNDAMENTACIONES DEL COMITÉ IMPULSOR

1. Debe observarse que este derecho no se encuentra contemplado en la LGT, se implantó con la Ley de 1944 y en favor de todo trabajador asalariado por tanto corresponde legítimamente a las trabajadoras del hogar, incluso los trabajadores asalariados del estado perciben este beneficio.

PRIMEROS AUXILIOS, ATENCIÓN MÉDICA

LEY GENERAL DEL TRABAJO

ARTICULO 40º.- En caso de enfermedad del doméstico, el patrono le proporcionará los primeros auxilios médicos, y lo trasladará por su cuenta a un hospital.

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

[Ver Art. 2º del Proyecto de Ley en lo general y

ARTICULO NOVENO.- Obligaciones de las partes.

I. Son obligaciones del empleador (ra):

e) Proporcionar a la trabajadora (or) del hogar en caso de enfermedad, accidente de trabajo o maternidad los primeros auxilios, asistencia médica y farmacéutica indispensable hasta su atención por instituciones de salud, si acaso la trabajadora (or) no hubiese sido asegurado al sistema de seguridad social.

FUNDAMENTACIONES DEL COMITÉ IMPULSOR

1. No existe ninguna contradicción entre lo dispuesto a nivel general en el Artículo 2º del Proyecto de Ley y el inciso e) del Art. 9º, toda vez que la aplicación del seguro social al sector es un proceso gradual (se cumple en el tiempo poco a poco), por lo que se debe garantizar que en tanto se cumpla efectivamente, no puede eludirse la responsabilidad que tiene el empleador de prestar los primeros auxilios y asistencia médica (obligación que se mantiene incluso estando el trabajador asegurado) de la trabajadora del hogar.
2. En cuanto al «derecho a la...afiliación a la Caja Nacional de salud en el marco de las disposiciones... del Código de Seguridad Social y disposiciones conexas pertinentes» contemplado a nivel general en el Artículo 2º, se ha sostenido que esa disposición es contradictoria con el inciso e) del Artículo 9º del Proyecto de Ley que hace referencia a prestar los primeros auxilios, asistencia médica y farmacéutica indispensable hasta su atención por instituciones de salud, **si acaso la trabajadora no hubiese sido asegurada al sistema de seguro social.**

Se sostiene que si se dispone el seguro obligatorio no puede señalarse que el empleador responda por gastos médicos si no aseguró al trabajador, donde radicaría la contradicción.

Al respecto debe tenerse presente que si el Proyecto de Ley señala lo anterior, es debido a que debe considerarse la aplicación gradual del sistema de seguro social al sector y, por otra parte que es de aplicación actual en el caso de cualquier trabajador que debiendo estar asegurado, por alguna razón no lo está y sufre o una enfermedad o un accidente, **es el empleador el obligado a correr con todos los gastos de atención y curación del trabajador.** Por tanto no existe la pretendida contradicción, por el contrario se tiende a garantizar efectivamente la salud de la trabajadora del hogar en la forma correcta que corresponde.

TRABAJO INFANTIL O ADOLESCENTE, ASISTENCIA A ESCUELA

LEY GENERAL DEL TRABAJO

DR LGT Art. 27º.- En todo contrato de trabajo doméstico con menores, se entenderá por estipulada la cláusula que obligue al patrono a otorgar al doméstico las horas necesarias para asistir a la escuela. El Inspector del Trabajo y la Policía de Seguridad vigilarán el cumplimiento de este artículo.

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

ARTICULO PRIMERO.- Definición....

II.- Todo niño, niña o adolescente, ajeno al núcleo familiar o pariente consanguíneo, afín o espiritual que efectuó en la práctica, en forma habitual y continua una o más de las labores descritas en la parte primera de este Artículo, se regirá a lo previsto por el Código del Niño, Niña y Adolescente, la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario y la presente Ley.

ARTICULO TERCERO.- Contrato de trabajo.

El contrato será visado por las reparticiones del Ministerio de Trabajo y Microempresa y cuando se trate de menores de edad, deberá intervenir el Organismo Estatal de Protección al Niño, Niña y Adolescente.

[Ver a nivel general sobre educación:

ARTICULO NOVENO.- Obligaciones de las partes.

I. Son obligaciones del empleador (ra):

c) Enviar a la trabajadora (or) del hogar a la escuela e instrucción básica, sea mayor o menor.

FUNDAMENTACIONES DEL COMITÉ IMPULSOR

1. Es de relevante importancia que el Proyecto en su Art. 1º, Párrafo II, reconozca que el trabajo que se evidencie en la práctica, tenga que ser protegido, así sea la trabajadora/or adulto, adolescente o niño, encontrará protección legal y en los dos últimos casos se regirán por el CNNA, la LGT, su DR y la Ley (el Proyecto).
2. El Art. 3º del Proyecto de Ley, es también acertado cuando señala que es el Ministerio de Trabajo quien debe visar los contratos de trabajo y, al señalar que cuando se trate de adolescentes o menores, deberá intervenir el Organismo Estatal de Protección al Niño, Niña y adolescente.
3. En la LGT es reconocido el contrato con "menores", se entiende por estipulada una cláusula que obliga a los patronos a otorgar las horas necesarias para asistir a la escuela; en tanto que en el Proyecto de Ley, no sólo se reconoce esto (ver Art. 9, Párrafo I., inciso c.), sino que se avanza en la legislación (ver Art. 9º, Párrafo II), al erradicar la explotación de niños, niñas o adolescentes que en la actualidad prestan trabajo gratuito, no remunerado (abolido por la Constitución Art. 5º) a título de ser «criaditos», «ahijaditos» y otros, los que de aprobarse la norma, se encontrarán protegidos, por tan sólo evidenciar que en la práctica (principio de primacía de la realidad) se encuentren efectuando labores que corresponden al trabajo del hogar y, el reconocimiento de este hecho dará lugar a la aplicación de las normas protectivas tanto de la LGT y su DR (normas de trabajo), como por el Código Niño, Niña y Adolescente (normas de protección al menor y también en el trabajo).
4. El Artículo 3º del Proyecto de Ley supera lo que el Art. 27 del DR de la LGT establece, al señalar que el Ministerio de Trabajo visará el contrato de trabajo (nada tiene que hacer al respecto la policía de seguridad) y establece asimismo que cuando se trate de menores, deberá intervenir el Organismo Estatal de Protección al Niño, Niña y Adolescente, lo que consideramos correcto por la variabilidad constante de estos organismos en su denominación.



5. Se ha cuestionado en el Comité Impulsor por la representante del DNI La Paz, la última parte del párrafo II del Art. 1º del Proyecto de Ley, sugiriendo que se elimine «la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario y la presente Ley», es decir manteniendo sólo el Código Niño, Niña y Adolescente (CNNA), incluso especificando el Art. 142; antes del comentario, transcribimos dos artículos pertinentes del CNNA:

«Art. 126.- Edad mínima para trabajar.- Se fija en 14 años la edad mínima para trabajar.

Los empleadores garantizarán que el trabajo del adolescente se desarrolle en la actividad, arte u oficio que no perjudique su salud física y mental, ni el ejercicio de sus derechos a la educación, cultura y profesionalización, encomendándose la función de control a la Defensoría de la Niñez y Adolescencia de la jurisdicción a la que pertenece.

De la misma forma, las defensorías protegerán al adolescente trabajador de la explotación económica. Las instituciones privadas coadyuvarán en la protección del adolescente trabajador tomando en cuenta las normas que rigen en la materia y el presente código.»

y el Art. citado:

«Art. 142.- Jornada de trabajo.- La Jornada máxima de trabajo para el adolescente es de 8 horas diarias de lunes a viernes.

El adolescente trabajador tendrá descanso obligatorio dos días a la semana, días que no podrán ser compensados con remuneración económica.»

6. El Comité Impulsor, considera en su generalidad que al introducirse en el Proyecto de Ley Art.1º, Párrafo II: ...»se regirá a los previsto por CNNA, la LGT, su DR y la presente Ley», se está protegiendo plenamente a la trabajadora del hogar sea adolescente o niña, tanto con autoridades del menor, como por autoridades de trabajo, máxime cuando en la realidad se evidencia el trabajo no sólo de adolescentes sino de niños (menores de 14 años) realizando labores que corresponden al trabajo del hogar y, más aún cuando el ejercicio de facultades de las Defensorías de la Niñez están aun en proceso de consolidarse, resultando el texto del Proyecto más protectorio de los menores que la propia remisión a los artículos transcritos del CNNA, por lo que se aconseja mantenerlo en su redacción tal como ha sido aprobado en la Cámara de Diputados.

DEROGACIONES DE NORMAS ANTERIORES

LEY GENERAL DEL TRABAJO

Sin referencia.

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

ARTICULO DECIMO TERCERO.- Derogaciones.

Quedan derogadas todas las disposiciones contrarias a la presente ley.

FUNDAMENTACIONES DEL COMITÉ IMPULSOR

1. Se considera normal introducir en el texto de la Ley un artículo que derogue las disposiciones contrarias, ya que se entiende es la actualización última de la problemática en la legislación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA, REGLAMENTACIÓN

LEY GENERAL DEL TRABAJO

Sin referencia.

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

ARTICULO TRANSITORIO.-

En el plazo de 90 días a partir de la promulgación de la presente Ley se elaborará la reglamentación correspondiente.

FUNDAMENTACIONES DEL COMITÉ IMPULSOR

1.- Se ha ido convirtiendo en una mala práctica legislativa el hecho de apenas aprobada la Ley o como artículo transitorio de ésta, se disponga su reglamentación, la que nos parece absolutamente innecesaria en el presente caso; de considerarse que algo más debe contener la ley, debe insertarse en el propio texto de la ley, eliminando la mala práctica de la reglamentación «en 90 días»; una reglamentación nace de la necesidad de hacerla, producto de la aplicación de una ley en el tiempo que permite evidenciar la necesidad de su reglamentación, o cuando la reglamentación debe efectuarse para el cumplimiento o ejecución de la Ley en aspectos específicos.

Nos parece innecesario que se disponga una reglamentación para una Ley especial, que por su naturaleza es de hecho específica.

COMITÉ IMPULSOR

Fenatrahob - Colactraho - Asamblea de Derechos Humanos - Defensor del Pueblo

Plataforma por el Derecho del Trabajo - Fundación La Paz

Confederación General de Trabajadores Fabriles

Capítulo Boliviano de Derechos Humanos - Coordinadora de la Mujer

Plataforma de la Mujer - Cidem - Red Ada - Defensa del Niño Internacional

Ceprosi - Capacitación y derechos Ciudadanos - Cedla

Miamsi (Acción Católica Internacional) - Fundación Solón