

Trabajo Asalariado del Hogar

Análisis Comparativo del Convenio 189 de la OIT y el Marco Normativo Nacional

Rosario Baptista Canedo

TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR
Análisis Comparativo del Convenio de la OIT
y el Marco Normativo Nacional

Autora: Rosario Baptista Canedo
Responsable de edición: Lisette Dávalos Yoshida

FES - ILDIS
Av. Hernando Siles # 5998
Tel.: 2750060
E- mail: ildis@fes- bol.org

Depósito Legal # 4 - 2 - 2787 - 11

Impreso en Moreno Artes Gráficas
Tel.: 2484697
La Paz, Bolivia

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LEY N° 2450 DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR Y EL CONVENIO 189 DE LA OIT SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS O DEL HOGAR

Rosario Baptista Canedo

I. Introducción

El Sistema de Naciones Unidas, creado en 1945, tiene en su estructura a Agencias y Fondos especializados en diferentes temas (UNICEF sobre los niños y niñas, FAO sobre la alimentación, UNESCO sobre la educación, PNUD para el desarrollo, ONUDI para el desarrollo industrial, la OIC para el comercio, ONU MUJERES, etc.). La Asamblea General de Naciones Unidas aprueba las Declaraciones y los Convenios que estas instancias preparan, para que, en el caso de los Convenios, cada país los ratifique libremente, asumiendo con ello la obligación de su cumplimiento.

La OIT, de la que Bolivia es parte desde su fundación en 1919, tiene una estructura diferente, ya que además de los Estados, la conforman también los trabajadores y los empleadores, en un nivel tripartito de igualdad de condiciones. Tiene su Conferencia anual, en la que participan todos sus miembros, donde se aprueban los Convenios y Recomendaciones y se analiza el cumplimiento de éstos por parte de los Estados. Bolivia ha ratificado hasta la fecha 45 Convenios, entre ellos, los 8 Fundamentales relativos al trabajo infantil, igualdad de oportunidades y remuneración, libertad sindical y negociación colectiva y trabajo forzoso.

El grado de cumplimiento de estos Convenios por parte de los Estados se conoce y evalúa a través de Memorias, que son informes periódicos que presentan sobre cada Convenio ratificado, los que son evaluados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que es una instancia independiente, conformada por expertos de todo el mundo, que participan a título personal y no en representación de sus Estados. Sus comentarios se traducen en solicitudes directas a cada Gobierno, pidiendo aclaraciones o mayor información y en observaciones, que son ya llamadas de atención sobre el incumplimiento del Convenio revisado.

Si bien este procedimiento no implica la aplicación de sanciones por parte de la OIT, tiene consecuencias morales en el ámbito internacional, y concretas en el caso de relaciones bilaterales, ya que el cumplimiento de al menos los 8 Convenios Fundamentales es requisito para la firma de acuerdos comerciales, cooperación en algunos casos y pueden dar lugar a la presentación de quejas por parte de los sectores de trabajadores afectados por este incumplimiento.

Otros instrumentos que adopta la OIT son las Recomendaciones, que si bien no tienen efecto vinculante (de obligatoriedad) para los Estados, constituyen guías para la aplicación de los Convenios, lineamientos básicos para su interpretación y referentes para la adopción de medidas prácticas y operativas. Bolivia ha elevado a rango de ley algunas de estas recomendaciones.

El objetivo de estos Convenios y Recomendaciones es el de generar un marco mínimo universal de protección a los derechos de los y las trabajadoras, para lograr la justicia social, mucho más considerando el proceso de globalización. Es por eso que la ratificación de estos Convenios conlleva una responsabilidad por parte del Estado para generar las condiciones para su aplicación real y efectiva.

En este marco, el recientemente adoptado Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos o del hogar, contiene un marco mínimo de reconocimiento de derechos y protección para las trabajadoras del hogar, para que sobre esa base cada Estado desarrolle su legislación interna.

II. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEGISLACIÓN INTERNA, LAS PROPUESTAS PARA SU MODIFICACIÓN Y EL CONVENIO N° 189 DE LA OIT SOBRE EL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

En Bolivia, las trabajadoras del hogar organizadas en la FENATRAHOB lucharon por 17 años para lograr la aprobación de una ley que les reconociera derechos laborales en las mismas condiciones que para la generalidad de trabajadores asalariados, logrando su aprobación el año 2003, mediante Ley N° 2450, pero todavía con algunas limitaciones sobre todo respecto al reconocimiento efectivo de su derecho a la seguridad social de corto y largo plazo y los derechos de maternidad, en especial los subsidios.

Actualmente, la Central Obrera Boliviana y el Ministerio de Trabajo están en construcción conjunta de una nueva Ley General del Trabajo, en un proceso iniciado el mes de septiembre de 2009, que a la fecha ha sido interrumpido, pero durante el cual fueron aprobados ya más de la mitad de artículos, entre ellos los relativos al trabajo asalariado del hogar, cuyo contenido analizaremos junto a la ley N° 2450 vigente y el Convenio 189, para conocer el grado de concordancia que tienen entre sí.

Por otra parte, las organizaciones de mujeres articuladas, la Coordinadora de la Mujer y sus afiliadas han elaborado una propuesta para su inclusión en la Ley General del Trabajo para hacer operativos los mandatos de la Constitución respecto a los derechos de las mujeres y la equidad de género. Si bien la propuesta es amplia, se tomará para este análisis solamente el capítulo relativo al trabajo asalariado del hogar.

Las organizaciones que participan de esta iniciativa son la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas, el Consejo Nacional de Ayllus y Marqas del Qullasuyo (CONAMAQ), la Confederación de Pueblos Indígenas del Oriente Boliviano (CIDOB), la Confederación Nacional de Mujeres Indígenas de Bolivia (CNAMIB), la Confederación Sindical de Mujeres de Comunidades Interculturales de Bolivia (CSMICB), la Asociación de Organizaciones de Productores Ecológicos de Bolivia (AOPEB), el Comité de Mujeres (FECAFEB-FINCAFE), la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB), la Federación Nacional de Cooperativas Mineras (FENCOMIN), Federación Regional de Cooperativas Mineras Auríferas (FERRECO), el Centro Afroboliviano de Desarrollo Integral y Comunitario (CADIC), la Confederación Nacional de Trabajadores por Cuenta Propia (CNTPCP) y 18 instituciones afiliadas de la Coordinadora de la Mujer de los nueve departamentos de Bolivia, en La Paz la Organización de Mujeres Aimaras del Kollasuyo (OMAK), el Centro de Capacitación y Servicio para la Integración de la Mujer (CECASEM), el Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza (CPMGA) y Fundación La Paz; en Oruro el Centro de Capacitación Integral de la Mujer Campesina (CCIMCA); en Potosí el Instituto Politécnico Tomás Katari (IPTK) y el Centro de Investigación y Apoyo Campesino (CIAC); en Cochabamba el Instituto de Formación Femenina

Integral (IFFI) y el Centro de Ayuda y Apoyo a la Mujer y Niñez (CAMN); en Sucre el Centro Juana Azurduy; en Tarija el Centro de Capacitación e Investigación de la Mujer Campesina de Tarija (CCIMCAT), Mujeres en Acción, el Equipo de Comunicación Alternativa con Mujeres (ECAM) y el Centro de Investigación y Apoyo Campesino (CIAC); en Pando PROGENERO; en Beni la Coordinadora de la Mujer (COOMUJER) y en Santa Cruz el Centro de Tecnología Intermedia (CEDETI), Casa de la Mujer y Centro de Investigación y Promoción del Campesinado (CIPCA).

El análisis que se presenta a continuación se sustenta en el marco constitucional respecto al trabajo, que es muy concreto en cuanto a su carácter protector, al reconocimiento específico de derechos de las mujeres y, lo más importante, al reconocimiento del valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza, determinando su cuantificación en las cuentas públicas. Esto tiene una gran importancia para el trabajo doméstico asalariado, puesto que una de las razones para su regulación en menores condiciones que a los demás trabajadores fue el que no genera lucro para la o el empleador. Sin embargo, ha quedado claro que si bien no proporciona utilidades producto de una inversión económica, sí contribuye a la generación de riqueza de quienes se benefician de este trabajo.

De hecho, en un estudio realizado en México por el Instituto Nacional de las Mujeres, el valor económico del trabajo doméstico no remunerado equivale al 21.7 % del producto interno bruto (PIB) de ese país, del cual cuatro quintas partes lo producen las mujeres y el resto los hombres. Este dato, además de mostrar el aporte económico que este trabajo implica, hace visible que los roles de género se mantienen, lo cual demuestra, por ejemplo, el rubro de reparaciones en el que el 83 % son hombres, mientras la preparación de alimentos, limpieza de vivienda, lavado y planchado de ropa representa el 84 % de las actividades que realizan las mujeres. Las tareas más equitativas son transporte de integrantes de la familia y gerencia del hogar. Este estudio muestra, además, que el 80 % de horas dedicadas al cuidado y atención de las y los niños corresponde en un 80 % a las mujeres¹.

Estos datos, que si bien no son de nuestro país, muestran que la invisibilidad económica del trabajo doméstico no remunerado es una de las causas de inequidad de género en la sociedad actual, y que ha justificado hasta ahora la diferencia de trato en cuanto al reconocimiento de derechos del trabajo asalariado del hogar, dado el bajo nivel de valoración que se le ha dado. Es por ello que este nuevo enfoque, que otorga un valor económico y generador de riqueza a esta forma de trabajo es fundamental para garantizar los derechos de las mujeres que trabajan aportando a la economía de las familias empleadoras, así como a la economía del país.

La siguiente matriz muestra en cuatro columnas la Ley N° 2450, el proyecto de la COB/Gobierno, la propuesta de las mujeres y el Convenio N° 189 sobre los y las trabajadoras domésticas o del Hogar recientemente aprobado por la OIT. El orden que se ha guardado es el de la Ley 2450, por lo que las demás se han desordenado para comparar el tratamiento que cada una da a los temas principales, mediante comentarios al final de cada uno. Finalmente, se formulan conclusiones y recomendaciones, que faciliten una estrategia tanto hacia la ratificación del Convenio 189, como a la inclusión de la propuesta de las mujeres del capítulo completo relativo al trabajo asalariado del hogar.

¹ Periódico La Jornada, México D.F. 4 de mayo de 2011. Estudio a cargo de Mercedes Pedrero Nieto, investigadora del Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias del a UNAM.

LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR <i>Ley del 3 de abril de 2003</i>	PROPUESTA COB/GOB DEL TRABAJO REMUNERADO DEL HOGAR	PROPUESTA DE LAS MUJERES TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR	C189 OIT Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011
<p>Art. 1. (Definición). Trabajo asalariado del hogar, es aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo.</p> <p>Están considerados en este sector, los (as) que realizan trabajo de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar.</p> <p>No se considera trabajo asalariado del hogar, el desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares.</p>	<p>Art. 36º.- Trabajo remunerado del hogar es la relación laboral que se presta en el hogar, en las siguientes actividades o especialidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Cocina b) Limpieza c) Lavandería y Planchado d) Cuidado de niños, bebés e) Cuidado de adultos mayores. <p>Estas funciones se ejercen individualmente sin embargo previo acuerdo expreso de partes podrán realizarse más de una de las tareas especificadas, debiendo ser debidamente remuneradas. (Consensuado)</p>	<p>Art. x. (Definición). I. Trabajo asalariado del hogar, es aquel que se realiza en tareas de cuidado y las que son propias del hogar, en forma continua. Se considera trabajadora del hogar a toda persona que realiza estas tareas en el marco de una relación laboral.</p> <p>II. No se considera trabajo asalariado del hogar, aquel que se realiza en locales de servicio y comercio, que genera lucro para el empleador, aunque se realice en casas particulares.</p>	<p>Art. 1.- A los fines del presente Convenio:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; b) la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo; c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.
<p>El Convenio 189 establece una definición de lo que es el trabajo doméstico, aclarando en su preámbulo que para los países de habla hispana trabajadora o trabajador doméstico se entiende como sinónimo de trabajador o trabajadora del hogar. Con pequeñas variantes, tanto la ley vigente como las dos propuestas se enmarcan en esta definición, incluso de manera más amplia ya que el Convenio no enumera las actividades que comprende este trabajo. En el documento COB/GOB, que se limita a formular este listado, no tiene la definición de fondo, y ha cambiado la denominación a trabajo asalariado del hogar de la ley vigente, por “trabajo remunerado del hogar”</p>			

<p>Artículo 3 (Contrato). El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; será escrito cuando exceda del año; a falta de éste, se presume indefinido.</p> <p>Los contratos realizados sin horario o de manera discontinua, serán considerados como trabajo eventuales, por tanto, no sujetos a la presente Ley.</p> <p>En caso de conflictos, se aplicarán los principios contenidos en la Legislación Procesal Laboral.</p> <p>Artículo 4 (Contrato en Suspense). No puede efectuarse el despido, cuando el contrato de trabajo se encuentra en suspenso, considerándose suspendido en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Inasistencia injustificada, cuando no exceda de 6 días continuos; b) Período de enfermedad; c) Vacaciones anuales; d) Descanso pre y post natal; e) Licencia concedida por el empleador; f) Interrupciones originadas por causa ajena a la voluntad del (a) trabajador (a); y g) Suspensiones autorizadas por Ley 		<p>Artículo x. (Contrato de trabajo). El contrato de trabajo asalariado del hogar se sujeta a las condiciones generales previstas en la presente ley. Por las características propias de esta actividad, el contrato podrá además contemplar condiciones para que la trabajadora preste servicios permanentes en la vivienda de la empleadora o empleador, caso en el que ésta deberá proveerle una habitación digna y con la privacidad necesaria, el acceso a los servicios básicos, alimentación y los períodos de descanso legalmente establecidos.</p> <p>Artículo x. (Suspensión del trabajo). La trabajadora no puede ser despedida cuando ha interrumpido su actividad laboral, por las siguientes causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Inasistencia injustificada cuando no exceda de 6 días continuos, sin perjuicio de que se realice el descuento salarial por los días no trabajados; b) Baja por enfermedad; c) Vacaciones anuales; d) Descanso pre y post natal; 	<p>Artículo 7</p> <p>Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva; b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales; c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración; d) el tipo de trabajo por realizar; e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos; f) las horas normales de trabajo; g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales; h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda; i) el período de prueba,
---	--	--	--

		<p>e) Licencia concedida por la o el empleador;</p> <p>f) Interrupciones originadas por causa ajena a la voluntad de la o el trabajador, y</p> <p>g) Suspensiones autorizadas por Ley.</p> <p>Artículo x. (Condiciones de trabajo). Las condiciones de trabajo deberán ser pactadas entre las partes, con sujeción a la Ley. Las tareas que la persona deba realizar en el hogar deben ser comunicadas de manera comprensible, adecuada y verificable, en lo posible mediante contrato escrito. El entorno de trabajo debe ser seguro y saludable.</p>	<p>cuando proceda;</p> <p>j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y</p> <p>k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.</p>
<p>El Convenio establece condiciones mínimas que deberán contener los contratos, incluyendo previsiones de repatriación de trabajadoras extranjeras, que es muy conveniente para todas las mujeres que han emigrado a otros países para realizar este trabajo. Tanto la Ley vigente como la propuesta de las mujeres contienen muchas de estas condiciones mínimas. Un aspecto importante que debe ser subsanado en la nueva legislación es el concepto de suspensión del contrato de trabajo por vacación, licencias, bajas médicas, de maternidad, etc. Que tiene la ley vigente, porque en realidad durante los períodos que duran no se suspende el contrato, que sigue plenamente vigente, sino que se suspende el trabajo que realiza la trabajadora. La propuesta COB/GOB no tiene ninguna disposición específica para las trabajadoras del hogar respecto al contrato de trabajo.</p>			
<p>Artículo 5 (Trabajo de Menores de Edad). Todo niño, niña o adolescente que preste servicio asalariado en el hogar, sea ajeno al núcleo familiar, pariente consanguíneo o mantenga algún grado de afinidad, se sujeta a lo previsto en el Código Niño, Niña o</p>	<p>En caso de contratar adolescentes mayores de 14 años y menores de 18 años de edad para desarrollar tareas del trabajo remunerado del hogar deberá cumplir con lo establecido en el artículo 8º de la</p>	<p>Artículo x. (Trabajo de niños, niñas y adolescentes). La edad mínima para el trabajo asalariado del hogar es de 14 años. No se admite el trabajo infantil prestado en el hogar por niños o niñas menores de esta edad en el domicilio de terceros, sean o no</p>	<p>Artículo 4 1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (num. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (num. 182), edad que no podrá ser</p>

Adolescente, la Ley General de Trabajo, su Decreto Reglamentario y normas conexas.	presente Ley y lo previsto por el Código Niño, Niña Adolescente. (Consensuado).	parientes consanguíneos o por afinidad. El trabajo del hogar realizado por personas mayores de 14 y menores de 18 años se regula, además de esta ley, por lo dispuesto en el Código del Niño, Niña y Adolescente y los Convenios de la OIT y de Derechos Humanos que sean aplicables. Las y los adolescentes trabajadores contarán con el permiso obligatorio de la empleadora o empleador para completar sus estudios escolares, técnicos o profesionales.	inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general. 2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.
Bolivia ha ratificado los Convenios 182 sobre las peores formas de trabajo infantil y 138 sobre la edad mínima, además de otros relativos a los exámenes médicos de aptitud para el trabajo (Convenios 78), por lo que sobre esa base la legislación que se adopte debe contener disposiciones relativas a su cumplimiento. En esta medida, es recomendable poner en este capítulo específico (independientemente del capítulo relativo al trabajo de adolescentes) todas las disposiciones para su protección. Tanto la ley vigente como el proyecto COB/GOB derivan su regulación al Código Niño, Niña, Adolescente, pero por razones de concentración de la legislación laboral, a fin de evitar su dispersión, sería recomendable incorporar en la nueva LGT todo lo relativo al trabajo de adolescentes, y específicamente a las que realizan trabajo doméstico.			
Art. 8 (Derechos). Todo trabajo del hogar realizado bajo dependencia está sujeto a los siguientes derechos: pago de salarios, indemnización por años de servicios, desahucio en caso de despido injustificado, aguinaldo, vacaciones, sindicalización, afiliación a la Caja Nacional de Salud, en el marco de lo dispuesto	Art. 37º La trabajadora o el trabajador remunerado del hogar se encuentran protegidos por la presente Ley y tienen todos los derechos que esta norma reconoce. I. Derechos: a) Derecho a la remuneración mensual, que en ningún caso será menor al salario mínimo.	Artículo x. (Jornada Laboral). El trabajo asalariado del hogar, está sujeto a la jornada de trabajo de ocho horas de trabajo efectivo, independientemente de que la persona que presta el servicio habite o no en el hogar. El tiempo destinado a la alimentación no se computará en la jornada laboral.	Artículo 10 1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad

<p>en la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, Código de Seguridad Social y disposiciones conexas.</p> <p>Art. 11 (Jornada Laboral). El trabajo asalariado del hogar, está sujeto a la siguiente jornada de trabajo:</p> <p>Diez horas de trabajo efectivo para los (as) que habitan en el hogar donde prestan sus servicios, ocho horas diarias de trabajo efectivo para los (as) que no habitan en el lugar donde prestan su servicio. El tiempo destinado a la alimentación, no se computará en la jornada laboral; la jornada laboral de menores de edad, está regulada por el Código Niño, Niña y Adolescente.</p> <p>Art. 12 (Descanso). Toda persona que desempeñe trabajo asalariado en el hogar, gozará de un día de descanso a la semana, el mismo que podrá ser fijado por acuerdo de partes, de conformidad a la modalidad del servicio, con derecho al descanso de los días feriados dispuestos por Ley. En el caso del trabajo de adolescentes, está</p>	<p>b) A la indemnización por tiempo de servicio, desahucio en caso de despido injustificado, aguinaldo, vacaciones, sindicalización, descansos pre y post natales, subsidios de maternidad, seguro social, de acuerdo a la presente Ley y normativa de Seguridad Social.</p> <p>c) A la jornada efectiva de trabajo que no excederá de 8 horas diarias y de 48 semanales para los hombres y de 40 horas para las mujeres.</p> <p>d) A la acumulación de derechos, antigüedad y continuidad laboral manteniendo vigentes las relaciones actuales conforme establece la presente Ley.</p>	<p>Artículo x. (Descanso). El descanso dominical es obligatorio y no podrá ser inferior a 24 horas. Podrá fijarse por acuerdo de partes un día distinto de descanso, compensándose con medio día de descanso adicional, o con el pago complementario del salario de un día, además del día de descanso. Bajo ninguna circunstancia se requerirá el trabajo en días feriados dispuestos por Ley.</p> <p>Se declara feriado para las trabajadoras del hogar el día 30 de marzo día feriado para las trabajadora del hogar.</p> <p>Artículo x. (Remuneración). La remuneración por el trabajo asalariado del hogar no podrá ser menor que el mínimo nacional, y será proporcional por jornadas más cortas. Se hará efectiva de forma mensual en moneda de curso legal, quedando prohibido el pago fraccionado o en especie. Las horas extraordinarias serán remuneradas de acuerdo a lo establecido en esta Ley.</p> <p>Artículo x. (Retiro e</p>	<p>con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.</p> <p>2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.</p> <p>3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.</p> <p>Artículo 11</p> <p>Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allá donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.</p>
---	---	--	--

<p>regulado por el Código Niño, Niña y Adolescente.</p> <p>D.S. 28655 de 25 marzo 2006 día de la trabajadora del hogar</p> <p>Art. 13 (Vacación). Los (as) trabajadores (as) asalariados (as) del hogar, gozarán de una vacación en los días y escalas previstos en la Ley General del Trabajo y en el caso de menores de edad, de acuerdo a lo establecido en el Código Niño, Niña y Adolescente.</p> <p>Art. 14 (Remuneración). El trabajo asalariado del hogar, será remunerado mensualmente en moneda de curso legal, quedando prohibido el pago fraccionado y en especie, con un salario no inferior al mínimo nacional, cuando se trate de jornada laboral completa. El trabajo por medio tiempo, será cubierto con la mitad del salario mínimo nacional. Los trabajos por labor específica, ciertas horas de trabajo o algunos días de la semana, deben tomar como referencia de factor de cálculo, el salario mínimo nacional, dividido por las horas trabajadas.</p> <p>Podrá pactarse legalmente, salarios</p>		<p>indemnización). El retiro por causa unilateral se producirá con la entrega de pre-aviso de parte de la o el empleador con 45 días de anticipación, y de parte de la trabajadora o trabajador con 15 días. Si las partes omitieran dar este pre-aviso de retiro, deberán pagar por concepto de desahucio, una suma equivalente al salario de los periodos establecidos. La interrupción de la relación de trabajo obliga a la o el empleador a pagar al o la trabajadora todos los beneficios sociales, que comprenden la indemnización por años de servicios, vacaciones pendientes, aguinaldo, y cualquier otro concepto salarial que corresponda, calculados conforme lo establecido en la presente ley.</p> <p>Artículo x. (Despido justificado). Además de las causales establecidas en la presente ley, no habrá lugar al pago de Beneficios Sociales, cuando el despido se produzca por malos tratos comprobados a las personas que hubieran sido confiadas a su cuidado, sean niñas, niños, personas adultas mayores, enfermas o con discapacidad.</p>	
--	--	--	--

<p>superiores al salario mínimo nacional.</p> <p>Las horas extraordinarias, serán remuneradas de acuerdo a la Ley General del Trabajo.</p> <p>Artículo 15 (Aguinaldo). El trabajo asalariado del hogar, está sujeto al pago de aguinaldo de Navidad, computable a partir del tercer mes, con el pago de un salario de duodécimas, si el servicio no alcanza a un año, de conformidad a lo dispuesto por la legislación vigente.</p>			
<p>El Convenio establece una base mínima para la igualdad de trato entre las trabajadoras del hogar y los y las trabajadoras en general, respecto a las horas de trabajo, entre las que deben considerarse las que permanecen a disposición en el hogar, las horas extras, descansos diarios y semanales, vacaciones, salario mínimo y remuneración sin discriminación por motivo de sexo. Esta base está recogida tanto en la ley vigente como en el proyecto COB/GOB y en la propuesta de las mujeres, de manera amplia.</p>			
<p>Artículo 23 (Denuncias por Abusos y Acoso Sexual). La Brigada de Protección de la Mujer y Familia, Policía, Ministerio Público y las autoridades competentes, recibirán quejas o demandas de trabajadores (as) asalariados (as) del hogar, sobre: abusos, agresión física, acoso sexual o de otra índole, de parte de empleadores, hijos, parientes y otros, debiendo iniciarse las investigaciones correspondientes de parte de las autoridades competentes.</p>	<p>Art. 37. Derechos. e) A la protección por las autoridades competentes, en caso de quejas, denuncias o demandas sobre abusos, agresión física, acoso sexual o de otra índole; retención de los bienes por parte de la empleadora o el empleador, dependientes, parientes u otros emergentes de la relación de trabajo, debiendo iniciarse las investigaciones por las autoridades competentes. Las acciones delictivas serán remitidas al Ministerio Público, para el procesamiento correspondiente.</p>	<p>Artículo x. (Denuncias por Abuso y Acoso Sexual). I. La Brigada de Protección de la Mujer y Familia, Policía, Ministerio Público y autoridades judiciales competentes recibirán denuncias o demandas de trabajadores y trabajadoras asalariadas del hogar en caso de producirse abusos, agresión física, acoso sexual o cualquier otra forma de violencia de parte de empleadores, sus familiares o personas que frecuenten su casa, sin perjuicio de la adopción</p>	<p>Art. 5 Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.</p>

<p>La institución que procese o compruebe la denuncia, deberá remitir de inmediato los antecedentes del hecho a la Inspectoría del Trabajo, para la regulación del pago de salarios y beneficios sociales, sin que se suspendan las acciones legales correspondientes.</p> <p>De igual manera, el empleador podrá recurrir a las instituciones mencionadas en el presente artículo, en caso de que los (as) trabajadores (as) asalariados (as) del hogar cometan abusos, agresión física o de otra índole, contra cualquier integrante de la familia donde presta servicios.</p> <p>Las acciones delictivas, serán remitidas al Ministerio Público, para el procesamiento correspondiente.</p>		<p>de medidas laborales que correspondan a través de la Inspección del Trabajo o la justicia ordinaria.</p> <p>II. En estos casos, el o la empleadora estará obligada a permitir el acceso al domicilio del hogar a la autoridad de la Inspección del Trabajo, con el debido respeto a la privacidad. En caso de otras autoridades, se requerirá el cumplimiento de las formalidades que la ley exige para allanamientos e inspecciones.</p> <p>III. El o la empleadora podrá recurrir a las autoridades competentes en caso de que la persona que presta servicios en su hogar cometa abusos, agresión física o de otra índole, contra cualquier integrante de la familia donde presta servicios.</p>	
<p>En el marco del Convenio, con relación a las medidas para asegurar protección efectiva en casos de abuso, acoso y violencia, la ley vigente y la propuesta de las mujeres contemplan medidas para estos casos, e incluyen además una protección para casos de abuso o agresión de la trabajadora del hogar hacia personas de cuyo cuidado son responsables, como adultas/os mayores, niñas, niños o bebés. En este caso, la propuesta de las mujeres plantea la facultad de las y los inspectores de trabajo de poder ingresar a la vivienda para verificar las condiciones laborales, respetando la privacidad de la familia. El proyecto COB/GOB establece la protección para estos casos, como un derecho de protección de las trabajadoras por parte de autoridades competentes, incluida la retención de bienes (no hablan de documentos de identidad).</p>			
<p>Artículo 16 (Prohibiciones). Se prohíbe la retención de parte del empleados de</p>	<p>Art. 37. e) A la protección por las autoridades competentes, en caso</p>	<p>Artículo x. (Retención de bienes). Se prohíbe por cualquier causa la retención de parte de la</p>	<p>Artículo 9 Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los</p>

los efectos personas de los (as), trabajadores (as), debiendo acudir a la autoridad competente, se si alega las causales contempladas en la normativa vigente.	de (...) retención de los bienes por parte de la empleadora o el empleador, dependientes, parientes u otros emergentes de la relación de trabajo, debiendo iniciarse las investigaciones por las autoridades competentes. Las acciones delictivas serán remitidas al Ministerio Público, para el procesamiento correspondiente.	empleadora o empleador de los efectos personales, bienes o documentos de identidad de la persona que trabaja en el hogar.	trabajadores domésticos: a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan; b) los que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.
Este artículo tiene tres elementos: la relativa a la decisión libre sobre residir o no en el hogar en el que prestan servicios, el no estar obligados a trabajar o permanecer en el hogar durante sus período de descanso y la prohibición de que les retengan sus documentos de identidad. Solamente se ha recogido lo relativo a este último aspecto en los tres documentos nacionales, aunque en el caso del proyecto COB/GOB, está en el mismo inciso relativo al abuso y acoso sexual.			
Artículo 9 (Afiliación y Aportes a la Caja Nacional de Salud). El trabajo asalariado del hogar está sujeto a afiliación a la Caja Nacional de Salud, para cuyos efectos se realizarán los aportes y descuentos correspondientes, de conformidad a lo dispuesto por el Código de Seguridad Social que rige para la materia. La afiliación al seguro social se efectuará a partir de tres meses de	ARTÍCULO 38º Son obligaciones de la empleadora o el empleador: c) En caso de enfermedad accidente o maternidad se deberá proporcionar los primeros auxilios y traslado inmediato al Ente Gestor de Salud al que estuviera asegurada la trabajadora o trabajador. II. Obligaciones (de la trabajadora)	Artículo x. (Afiliación y Aportes a la Caja Nacional de Salud). Las personas que realizan trabajo asalariado del hogar deberán ser afiliadas a la Caja Nacional de Salud, para cuyos efectos se realizarán los aportes y descuentos correspondientes, de conformidad a lo dispuesto por el Código de Seguridad Social que rige para la materia.	Artículo 14 1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

<p>trabajo, una vez que el empleado demuestre estabilidad en la fuente laboral.</p> <p>Art. 21. Obligaciones del empleador</p> <p>d) En casos de enfermedad, accidente o maternidad, se deberá proporcionar los primeros auxilios y traslado inmediato por cuenta del empleador al Centro de Salud, si el (la) trabajador (a) no estuviere asegurado a la Caja Nacional de Salud, el empleador, cubrirá los gastos que demande la atención médica;</p> <p>Artículo 10 (Certificado de Salud). A tiempo de iniciarse una relación laboral podrá exigirse una certificación médica laboral, cuyo costo cubrirá el empleador.</p> <p>Artículo 24 (Reglamentación). Se dejará para la reglamentación, el trámite concerniente a la afiliación en la Caja Nacional de Seguro Social, debiendo aprobarse un Decreto Supremo que determine la regulación respectiva.</p>	<p>c) Facilitar al empleador la documentación solicitada a objeto de su afiliación a la Seguridad Social, conforme señala la presente Ley y normativa de Seguridad Social.</p> <p>d) Comunicar a la empleadora o el empleador cualquier dolencia malestar en su salud, a efectos de su atención médica oportuna. (CONSENSUADO)</p>		<p>2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.</p>
<p>Este es el punto más débil respecto al reconocimiento de derechos a las trabajadoras del hogar, ya que si bien se estableció en la ley la obligación de su afiliación al sistema de seguridad social, su aplicación fue condicionada a la adopción de un reglamento, el cual nunca fue adoptado, por lo tanto este derecho no es efectivo, lo que limita además el derecho a los subsidios de natalidad y lactancia. La ley permite la</p>			

exigencia de un certificado médico laboral a tiempo de iniciarse la relación de trabajo, que en la propuesta de las mujeres ha sido suprimida, por ser un medio de discriminación respecto a mujeres embarazadas. Sin embargo, este tema se resolvería a través de la afiliación de las trabajadoras del hogar al sistema de seguridad social. Otro aspecto discriminatorio de la ley es la exigencia de tres meses de permanencia para la afiliación. Al final, la exigencia de que se realice un cálculo matemático actuarial para determinar el porcentaje de aportes que deben realizar para su afiliación, es una trampa que les impide ejercer este derecho, por lo que en la propuesta de las mujeres se plantea un trato igualitario respecto a las y los trabajadores en general.

		<p>Artículo x. (Agencias privadas de empleo). I. Las agencias privadas de empleo en el hogar, deberán ser previamente aprobadas y registradas en el Ministerio de Trabajo, quien determinará las condiciones para su funcionamiento. En caso de que esta intermediación implique la oferta de trabajo en otros países, la Agencia de Empleo deberá registrar en el Ministerio de Trabajo el contrato de trabajo y realizar un reporte mensual sobre las personas que hubieran usado este servicio.</p> <p>II. Estas Agencias no podrán, bajo ningún concepto, exigir comisiones o pagos por ningún concepto a las trabajadoras o trabajadores del hogar, ni podrán retener sus documentos de identidad o viaje, ni firmar acuerdos de exclusividad para la prestación de sus servicios.</p> <p>III. En caso de que la</p>	<p>Artículo 15</p> <p>1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:</p> <p>a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;</p> <p>b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;</p> <p>c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para</p>
--	--	---	--

		<p>Agencia omita el cumplimiento de los requisitos y obligaciones establecidas, será clausurada de forma definitiva, previo el pago de una multa, cuyo monto deberá ser fijado para estos casos mediante Resolución Ministerial.</p> <p>IV. El Ministerio de Trabajo elaborará un reglamento específico para la investigación de abusos y prácticas ilegales de estas agencias privadas con relación a los y las trabajadoras domésticas, en especial con el objeto de prevenir la trata y tráfico de personas, el sometimiento a condiciones de abuso y la contratación en condiciones precarias de trabajo.</p>	<p>proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;</p> <p>d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y</p> <p>e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.</p>
<p>No puede eludirse la regulación de las agencias privadas de empleo, pues está comprobado que su prohibición no es efectiva, ya que igual las ciudades están plagadas de estas oficinas, que además se han convertido en un eslabón importante de la cadena de trata de personas, sobre todo con destino a otros países, por lo que una regulación que permita tener algún grado de control, registros, reglamentos e información permitirá adoptar las medidas más adecuadas para evitar abusos, acciones delictivas e incluso</p>			

prácticas de reclutamiento para la trata de personas con fines de explotación sexual o trabajo forzoso.			
		<p>Artículo x. (Inspección del Trabajo). El Ministerio de Trabajo deberá reglamentar de forma específica la supervisión del cumplimiento de las normas laborales relativas al trabajo asalariado del hogar, determinando sanciones específicas, en consideración a las características especiales de esta forma de trabajo, determinando la capacitación a las y los inspectores del trabajo para una atención adecuada y especializada a las personas que prestan estos servicios en domicilios privados.</p>	<p>Artículo 17</p> <p>1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.</p> <p>2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.</p> <p>Artículo 16</p> <p>Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.</p>
<p>El Ministerio de Trabajo debe establecer mecanismos efectivos para la protección de las trabajadoras del hogar, capacitar a las y los inspectores, informar a las trabajadoras del hogar sobre sus derechos, las funciones que estas/os funcionarias/os cumplen y el alcance de sus atribuciones. Esta es una de las medidas más importantes de garantía, por lo que debe haber una voluntad política para su</p>			

implementación. Esta disposición del convenio solamente ha sido recogida en la propuesta de las mujeres. En la práctica, las y los inspectores de trabajo deben coordinar con los juzgados de trabajo y seguridad social.			
<p>Art. 2 (Irrenunciabilidad de Derechos). Los derechos reconocidos por la presente Ley son irrenunciables.</p> <p>Art. 6 (Término de Prueba). El trabajo en el hogar, está sujeto a un término de prueba de 90 días; pasado este periodo, se adquieren los derechos establecidos por la presente Ley, desde el inicio del contrato, incluyendo el término de prueba.</p> <p>Art. 7. (Pre-aviso). El pre-aviso de retiro de parte del empleador, será de 45 días y de parte del (a) trabajador (a) de 15 días. Si las partes omitieran el pre-aviso de retiro, deberán pagar por concepto de desahucio, una suma equivalente al salario de los periodos establecidos.</p> <p>Art. 17 (Retiro). Cuando el (la) trabajador (a) fuera retirado (a) injustificadamente y por causal ajena a su voluntad, el empleador deberá indemnizarle por el tiempo de servicios, con una suma equivalente a un mes de sueldo por cada año</p>	<p>II. Obligaciones:</p> <p>a) Preservar con diligencia los instrumentos de trabajo que estén bajo su responsabilidad, sin que ésta obligación sea objeto de descuento alguno.</p> <p>b) Cumplir con responsabilidad las tareas encomendadas.</p> <p>c) Facilitar al empleador la documentación solicitada a objeto de su afiliación a la Seguridad Social, conforme señala la presente Ley y normativa de Seguridad Social.</p> <p>d) Comunicar a la empleadora o el empleador cualquier dolencia malestar en su salud, a efectos de su atención médica oportuna.</p> <p>(CONSENSUADO)</p> <p>ARTÍCULO 38º Son obligaciones de la empleadora o el empleador:</p> <p>a) Proporcionar, en los casos que corresponda, una habitación higiénica y adecuada, la misma alimentación que consume la empleadora o empleador, acceso a los servicios sanitarios y de aseo, precautelando la vida, salud e</p>	<p>Art. x. (Derechos laborales). Las trabajadoras del hogar gozan de todos los derechos laborales reconocidos por la Constitución Política del Estado y la presente Ley, en igualdad de condiciones respecto a las y los trabajadores en general, además de aquellos derechos específicos que se les reconoce considerando las características singulares de esta relación laboral. En particular, tienen derecho a la libertad de asociación y libertad sindical, a no ser sometidas a trabajo forzoso u obligatorio, y a no ser discriminadas en el empleo.</p> <p>Artículo x. (Obligaciones del Empleador). Son obligaciones de la empleadora o empleador y todos los miembros de su familia:</p> <p>a) Tratar a la persona que trabaja en su hogar con consideración, respeto, acorde a la dignidad humana, absteniéndose de ejercer cualquier forma de violencia física, psicológica o sexual.</p> <p>b) Proporcionar a la persona que trabaja y</p>	<p>Artículo 3</p> <p>1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.</p> <p>2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:</p> <p>a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;</p> <p>b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y</p> <p>d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p> <p>3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de</p>

<p>de trabajo continuo. Si el servicio no alcanza a un año, se pagará duodécimas de manera proporcional a los meses trabajados, incluyendo los tres meses de prueba, tomando como factor de cálculo, el salario percibido en los tres últimos meses.</p> <p>Para efectos del pago de desahucio e indemnización por retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios se computará a partir de la fecha en que éstos (as) fueron contratados (as) verbalmente o por escrito, incluyendo los tres meses de prueba.</p> <p>Art. 18 (Indemnización). Si el (la) trabajador (a) tuviere cinco o más años de servicios continuos y se retira voluntariamente, tendrá derecho a percibir indemnización por todos los años de servicio.</p> <p>Si el (la) trabajador (a) se retira voluntariamente, antes de cumplir los cinco años, no tiene derecho a indemnización ni desahucio.</p> <p>Art. 19 (Acumulación de Derechos). Los derechos adquiridos por los (as) trabajadores</p>	<p>integridad de la trabajadora o trabajador remunerado del hogar.</p> <p>b) Otorgar el permiso necesario para la formación educacional de acuerdo a los horarios establecidos por los centros y establecimiento de formación educativa de cada región del país, en el marco de presente Ley.</p> <p>d) Otorgar certificado de trabajo a la conclusión de la relación laboral a simple solicitud de la trabajadora o el trabajador remunerado del hogar.</p> <p>e) Respetar la identidad cultural de la trabajadora o el trabajador remunerado del hogar.</p>	<p>habita en el hogar una habitación adecuada y limpia, en la que pueda gozar de privacidad, con acceso a todos los servicios y la misma alimentación que consumen los demás habitantes de la casa.</p> <p>c) Adoptar las medidas necesarias para precautelar la vida y salud del o la trabajadora.</p> <p>d) Otorgar permiso y facilitar los estudios escolares, técnicos o profesionales, en horarios que no interfieran con la jornada laboral, y en caso de adolescentes, que no impliquen un riesgo, previo acuerdo de partes;</p> <p>d) Proporcionar atención médica de emergencia y traslado a un centro médico, en caso de enfermedad, accidente o maternidad de la trabajadora. Si no estuviera asegurada, la o el empleador cubrirá los gastos que demande la atención médica y procederá de inmediato a su afiliación al sistema de seguridad social;</p> <p>e) Otorgar certificado de trabajo a la conclusión de la relación laboral;</p> <p>f) Otorgar el descanso pre y post natal de 90</p>	<p>negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.</p> <p>Artículo 6 Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.</p> <p>Artículo 8 1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que</p>
---	---	--	--

<p>(as) cada cinco años, si no se acogen al retiro voluntario o cuando no hayan sido pagados, serán acumulados. Si el (la) trabajador (a) es despedido (a) en aplicación del Artículo 20 de la presente Ley, la pérdida de sus beneficios sociales sólo se aplicará al quinquenio vigente, sin afectar los anteriores.</p> <p>Art. 20 (No pago de Beneficios Sociales). No habrá lugar al pago de Beneficios Sociales, cuando concurran las siguientes causales:</p> <p>a) Perjuicio material causado con intención, a los instrumentos de trabajo y bienes del empleador;</p> <p>b) Inasistencia injustificada por más de 6 días continuos;</p> <p>c) Incumplimiento parcial o total del contrato de trabajo;</p> <p>d) Abuso de confianza, robo, hurto;</p> <p>e) Vías de hecho e injurias en el trabajo; y</p> <p>f) En caso de comprobarse malos tratos a niños y ancianos que formen parte del grupo familiar.</p> <p>Art. 21 (Obligaciones del Empleador). Son obligaciones del empleador:</p>		<p>días, que la trabajadora tomará antes o después del parto, según sus necesidades y su estado de salud y de gestación;</p> <p>g) Respetar la identidad cultural y costumbres de la persona que trabaja en su hogar.</p> <p>Artículo x. (Obligaciones del o la Trabajadora). La persona que trabaja en el hogar de otra tiene las siguientes obligaciones:</p> <p>a) Tratar con respeto al o la empleadora, su familia y las personas que eventualmente concurran al hogar donde prestan sus servicios.</p> <p>b) Cuidar diligentemente los muebles, enseres y menajes que están bajo su responsabilidad.</p> <p>c) Cumplir con responsabilidad las tareas que le fueran encomendadas en el marco de su contrato de trabajo, en los horarios establecidos.</p> <p>d) Facilitar al empleador los documentos que se requieren para su afiliación al Seguro Social.</p> <p>e) Comunicar al empleador cualquier dolencia o malestar en su salud, a efectos de su atención médica oportuna.</p>	<p>incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.</p> <p>2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.</p> <p>3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.</p> <p>4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.</p> <p>Artículo 12</p> <p>1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles</p>
--	--	---	---

<p>a) Brindar a los (as) trabajadores (as) asalariados (as) del hogar, un trato considerado, respetuoso, acorde a la dignidad humana, absteniéndose de maltratos físicos o de palabra.</p> <p>b) Proporcionar a los (as) trabajadores (as) que habitan en el hogar donde prestar el servicio, una habitación adecuada e higiénica; con acceso a baño y ducha para el aseo personal; la misma alimentación que consume el empleador; adoptar medidas necesarias para precautelar la vida y salud del (a) trabajador (a).</p> <p>c) Otorgar permiso y facilitar estudios en escuelas, instrucción básica, técnica o profesional, en horarios que no interfieran con la jornada laboral, previo acuerdo de partes;</p> <p>e) Otorgar certificado de trabajo a la conclusión de la relación laboral;</p> <p>f) Otorgar el descanso pre y post natal de 45 días antes y 45 días después del parto;</p> <p>g) Respetar la identidad cultural de los (as)</p>			<p>directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.</p> <p>2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.</p> <p>Artículo 13</p> <p>1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad</p>
--	--	--	---

<p>trabajadores (as).</p> <p>Art. 22 (Obligaciones de los (as) Trabajadores (as)). Son obligaciones de los (as) trabajadores (as) asalariados (as) del hogar:</p> <p>a) Guardar el debido respeto y consideración al empleador, su familia y personas que eventualmente concurren al hogar donde prestan sus servicios.</p> <p>b) Cuidar diligentemente los muebles, enseres y menajes que están bajo su responsabilidad.</p> <p>c) Cumplir con responsabilidad las tareas encomendadas y con el contrato de trabajo.</p> <p>d) Facilitar al empleador, sus documentos personas a objeto de su afiliación al Seguro Social.</p> <p>e) Comunicar al empleador cualquier dolencia o malestar en su salud, a efectos de su atención médica oportuna.</p> <p>Art. 25 (Abrogatorias y Derogatorias). Se abroga la Resolución Ministerial de 19 de mayo de 1954; y se derogan los Artículos 36º al 40º de la Ley General del Trabajo, los Artículos 27º y 28º de su Decreto Reglamentario y las demás disposiciones legales contrarias a la presente Ley.</p>			<p>con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.</p> <p>2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.</p> <p>Artículo 18</p> <p>Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordadas con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.</p>
---	--	--	---

de libre sindicalización. Tanto la ley como la propuesta de las mujeres contienen derechos específicos para ambas partes, así como obligaciones. En poca medida, también el proyecto COB/GOB establece obligaciones del empleador y la trabajadora, que están en el marco del respeto a los derechos de cada una de las partes.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. El Convenio N° 189 de la OIT² contiene las normas mínimas para garantizar a las trabajadoras del hogar sus derechos laborales, en condiciones similares a cualquier otra persona que trabaja bajo dependencia de un empleador. Existen algunas características especiales, que requieren una regulación específica, como el hecho de que habiten en el lugar de trabajo, lo que obliga a delimitar bien la jornada de trabajo, el hecho de que no generen lucro para el empleador, que si bien fue justificación para que antes tuvieran menos derechos que otros sectores, ahora este hecho ya no tiene ningún peso, pues permite de forma indirecta este lucro, ya que los miembros de una familia realizan actividades productivas o laborales fuera del hogar, generando así un ingreso, gracias a la delegación de las obligaciones domésticas. Este argumento ya ha sido superado al establecerse el trabajo doméstico como fuente de riqueza.

2. En términos generales, la ley vigente tiene muchos elementos de los que establece el Convenio 189, y la propuesta de las mujeres recoge algunos más, respetando básicamente la ley. Esto no ocurre con el proyecto COB/Gobierno, que se ha basado en la LGT aprobada en 1939, sin tomar en cuenta que esos artículos fueron derogados por la Ley 2450 que regula el trabajo asalariado del hogar, por lo que esta debía ser la base de elaboración de la nueva Ley.

3. Con la Ley N° 2450, Bolivia tiene una legislación bastante adecuada al Convenio 189, por lo que es muy recomendable su ratificación, ya que ayudaría a consolidar los derechos de las mujeres trabajadoras del hogar, a la revalorización del trabajo doméstico, a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres migrantes que realizan esta actividad en el exterior mediante convenios bilaterales, y a controlar mejor las fronteras para evitar el reclutamiento de mujeres y adolescentes con el pretexto de realizar este trabajo, para ser desviadas hacia la explotación sexual o el trabajo forzoso.

² Este Convenio concuerda con la Recomendación N° 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, los Convenios N° 97 sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, N°138 sobre la edad mínima, 1973, N° 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975, N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, N° 181 sobre las agencias de empleo privadas, 1997, N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 y Recomendación 198 sobre la relación de trabajo, 2006, además de los 8 convenios Fundamentales

4. La ratificación contribuiría además a generar un mejor sistema de garantías, tanto en la vía administrativa como judicial y a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras del hogar, puesto que al contener disposiciones mínimas, permite reconocer derechos más favorables, en el marco de los principios que rigen el derecho laboral.

5. Se recomienda el seguimiento al proceso de construcción de la nueva legislación laboral, ya que ésta debe respetar el contenido de la Ley N° 2450, mejorando su contenido a fin de lograr su efectiva aplicación, sobre todo en lo que respecta al sistema de seguridad social, tanto de corto como de largo plazo, el acceso de las trabajadoras del hogar al descanso de maternidad pre y post natal y los subsidios que corresponden.

La Paz, septiembre de 2011