



CONGRESO NACIONAL
HONORABLE CÁMARA DE SENADORES
Comisión de Asuntos Departamentales, Municipales, Distritales y Regionales

Asunción, 31 de julio de 2013.

Señor Presidente:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, y por su intermedio a la Honorable Cámara, de conformidad con la Constitución Nacional y el Art. 105 del reglamento Interno de esta Honorable Cámara, a fin de presentar adjunto el Proyecto de Ley: "DEL TRABAJO DOMÉSTICO."

Señor Presidente, Honorable Cámara, por este medio vengo a poner a consideración de este Alto Cuerpo Legislativo el presente Proyecto de Ley, con el objetivo de formalizar y regularizar la labor que desempeñan las personas como trabajadoras domésticas en casas de familia.

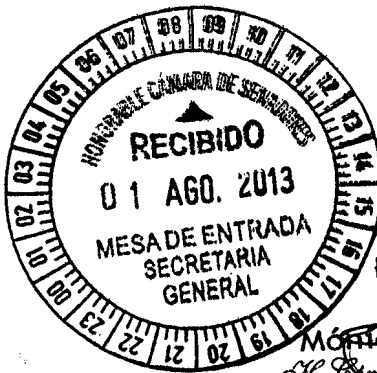
Con la norma se garantiza fundamentalmente la formalización del trabajo doméstico a través de la reivindicación de derechos como el salario básico mínimo para este tipo de trabajo, las jornadas máximas de trabajo, entre ellos que debe ser obligatoriamente formalizado por escrito, la obligatoriedad del seguro social, los descansos legales y vacaciones remuneradas, el derecho a estabilidad e indemnizaciones entre otros.

Por esta razón pongo a consideración de este Alto Cuerpo Legislativo el adjunto proyecto de ley mencionado más arriba.

Sin otro motivo, me place saludar al Señor Presidente con mi consideración más distinguida.

Derlis Osorio Nunes
Senador de la Nación

A
Dr. Julio César Velázquez, Presidente
Honorable Cámara de Senadores
E. _____ S. _____ D. _____



Mónica Alcaraz
S. Cámara de Senadores

PROYECTO DE LEY DEL TRABAJO DOMESTICO

TITULO I
Disposiciones Generales

Art. 1. Objeto. La presente Ley regirá en todo el territorio de la República las condiciones de trabajo y el derecho a la seguridad social en el contrato de trabajo doméstico.

Art. 2. Definición. A los efectos de la presente Ley, trabajo doméstico es el que presta una persona en las tareas inherentes al hogar, en forma dependiente y remunerada, en un hogar u hogares, o para los mismos, cualquiera haya sido la modalidad de contratación o la denominación que las partes del contrato otorguen a la relación.

Art. 3. Se considerará además trabajo doméstico cualquiera de las siguientes tareas u oficios cuando sean desempeñados en forma exclusiva o combinada, de manera remunerada y bajo relación de dependencia:

- a) Limpieza general del hogar.
- b) Lavado y planchado de ropa.
- c) Cuidado de niños, que no implique la educación formal de los mismos.
- d) Elaboración de comida para consumo exclusivo de los miembros del hogar.
- e) Cuidado de personas adultas mayores, personas con discapacidad, y/o enfermos, siempre que las responsabilidades no conlleven tareas paramédicas, limpieza o aseo, sino el mero acompañamiento en el marco del hogar.

Artículo 4. Exclusiones. No se considerará trabajo doméstico, y se aplicará el régimen del contrato de trabajo en general:

- a) a las relaciones concertadas con personas jurídicas, aún si su objeto es la prestación de cualquiera de las tareas que prestan las trabajadoras domésticas y los trabajadores domésticos;
- b) a los trabajadores que realicen tareas de aseo, cocina, cuidado u otros servicios en hoteles, fondas, bares, sanatorios u otros establecimientos comerciales análogos;
- c) a los trabajadores que realicen tareas paramédicas, de aseo o limpieza o de cuidados especializados de personas ancianas, personas con discapacidad y/o enfermas, aunque estas tareas se desenvuelvan en el ámbito doméstico del empleador; y
- d) a las trabajadoras domésticas y los trabajadores domésticos que además de labores inherentes del hogar, desempeñan otras propias de la industria, comercio o servicio a que se dedique el empleador.

TITULO II Del Contrato de Trabajo

Artículo 5. Capacidad para contratar. La edad mínima para desempeñarse en el trabajo doméstico se establece en dieciocho años. Sin perjuicio de ello, la Autoridad Administrativa del Trabajo, previo acuerdo de los padres o tutores, podrá autorizar el trabajo domestico a partir de la edad de diez y seis (16) años, siempre que queden plenamente garantizados los derechos del menor, en especial, el derecho a la educación, a la salud y a la seguridad. Queda totalmente prohibida la contratación para el trabajo doméstico de personas menores de diez y seis (16) años de edad.

Artículo 6. Modalidades de contrato. El contrato de trabajo doméstico se presume que es por tiempo indeterminado y con vocación de continuidad, salvo las excepciones que se puedan establecer en el contrato respectivo.

Se podrá convenir la remuneración por hora, por día, por semana o por mes. Carecerá de validez el acuerdo de pago de salario a intervalos que excedan el mes. No se admitirá la contratación a destajo o por obra.

El contrato de trabajo doméstico podrá acordarse con o sin retiro, según la persona trabajadora convenga residir en el hogar en que trabaje.

Las condiciones de trabajo y el derecho a la seguridad social de las trabajadoras domésticas y trabajadores domésticos menores se regirán por lo dispuesto en el Código de la Niñez y la Adolescencia y supletoriamente por lo establecido en la presente Ley.

Artículo 7. Contrato y registro. El contrato de trabajo doméstico deberá celebrarse obligatoriamente por escrito y deberán constar las siguientes condiciones:

- a) Lugar y fecha de celebración;
- b) Nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, nacionalidad y domicilio de las personas contratantes;
- c) Clase de trabajo o servicios que deban prestarse y el lugar o lugares de su prestación;
- d) Monto y método de cálculo de la remuneración convenida, forma y periodicidad de pago de la misma;
- e) Duración y división de la jornada de trabajo;
- f) Suministro de habitación, alimentos, uniformes, si el empleador se ha obligado a proporcionarlos;
- g) El período de prueba correspondiente, que tendrá como máximo la duración de treinta días;
- h) Las condiciones que regirán la terminación de la relación de trabajo, conforme lo establecido en la legislación laboral vigente;
- i) Las estipulaciones que convengan las partes; y,
- j) La firma de los contratantes o impresión digital cuando no supiesen o pudiesen firmar, en cuyo caso se hará constar este hecho, firmando otra persona a ruego. En este último caso, lo hará por ante el Juez de Paz de la Jurisdicción, Escribano Público o el Secretario General del Sindicato Respectivo, si lo hubiere.

El empleador entregará a la trabajadora doméstica o trabajador doméstico una copia firmada del contrato celebrado en forma gratuita. Cualquiera de las partes podrá solicitar su homologación y registro a la Dirección del Trabajo.

El Vice ministerio del Trabajo y Seguridad Social será la instancia administrativa encargada de formular contratos modelo de trabajo doméstico y promover la difusión y provisión gratuita de los mismos.

TITULO III CLAUSULAS PROHIBIDAS

Artículo 8. Condiciones nulas. Sin perjuicio de lo establecido en el Código del Trabajo, serán condiciones nulas y no obligarán a las partes contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- a) La obligación de la trabajadora doméstica o del trabajador doméstico de permanecer en el hogar en que trabaja o de acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios, semanales o durante las vacaciones anuales del trabajador doméstico, y
- b) La obligación de entregar al empleador documentos de identidad.

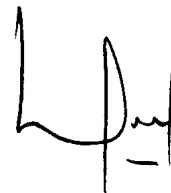
TITULO IV Presunciones Laborales

Artículo 9. Presunciones laborales. Se presumirá, salvo prueba en contrario, la existencia de una relación laboral de trabajo doméstico cuando se den, independiente o conjuntamente, cualquiera de estas circunstancias:

- a) La concurrencia en días fijos de la semana por parte del trabajador/a al domicilio denunciado del empleador, con habitualidad horaria de entrada y salida;
- b) La permanencia del trabajador/a en el domicilio denunciado del empleador cuando éste y/o su cónyuge se encuentren fuera del mismo, durante la mayor parte del tiempo que dure la ausencia;
- c) La realización habitual de tareas o servicios para el hogar del empleador o miembros de su familia, tales como atender llamadas telefónicas o visitas, efectuar las compras diarias, llevar o traer niños de la escuela, efectuar mandados diversos, entre otras análogas.

La enumeración que antecede tiene carácter meramente enunciativo.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son empleadores y responderán solidariamente por los créditos laborales la persona que haya contratado para tareas en el hogar y quienes se hayan beneficiado directamente del trabajo doméstico contratado.



Artículo 10. Caso de duda. En caso de duda sobre la interpretación o aplicación de las disposiciones de la presente Ley con la legislación laboral general y/o convenios colectivos o individuales de condiciones de trabajo, prevalecerá la norma más favorable al trabajador/a doméstico/a.

TITULO V Remuneración

Artículo 11. Salario Mínimo Legal. El salario mínimo legal para el trabajo doméstico no será inferior al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo legal para actividades diversas no especificadas establecido por el Poder Ejecutivo. Las personas que desempeñen trabajo doméstico en turnos discontinuos o jornadas inferiores a la jornada máxima legal no podrán recibir remuneraciones que sean proporcionalmente inferiores al salario mínimo legal para esta forma de actividad. La Autoridad Administrativa del Trabajo reglamentará, publicará y actualizará el salario mensual y el jornal mínimo vigentes para el trabajo doméstico.

Artículo 12. — Lugar, plazo y oportunidad de pago de las remuneraciones. El pago de las remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios:

- a) Al personal mensualizado, dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario;
- b) Al personal remunerado a jornal o por hora, al finalizar cada jornada o cada semana según fuera convenido.

Artículo 13. Derecho a la alimentación y habitación. En el contrato de trabajo doméstico bajo la modalidad sin retiro, la parte empleadora deberá proporcionar alimentación y habitación. La alimentación deberá ser sana, suficiente y adecuada a las necesidades de la trabajadora doméstica o trabajador doméstico, y comprenderá como mínimo el desayuno, el almuerzo y la cena. La habitación deberá ser privada, amueblada e higiénica.

Cualquiera sea la modalidad de contratación, si la trabajadora doméstica o trabajador doméstico recibe alimentación y habitación, en ningún caso podrán deducirse dichos conceptos de su salario.

TITULO VI Jornada de Trabajo

Artículo 14. Jornada máxima de trabajo. La jornada ordinaria de trabajo efectivo en el trabajo doméstico, no podrá exceder de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, cuando el trabajo fuere diurno, ni de siete horas por día o cuarenta y dos horas en la semana, cuando el trabajo fuere nocturno.

TITULO VII Licencias y descansos

Artículo 15. Descanso intermedio. Las trabajadoras domésticas y los trabajadores domésticos que desarrollen su actividad en la modalidad "sin retiro" tendrán derecho a un descanso intermedio mínimo de dos horas. Quienes trabajen jornadas de ocho horas continuas "con retiro" al servicio del

5

LH

mismo empleador tendrán derecho a media hora de descanso intermedio que será utilizado para el almuerzo.

Artículo 16. Descanso nocturno. Las trabajadoras domésticas y los trabajadores domésticos "sin retiro" tendrán derecho a un descanso mínimo diez horas que no podrán ser interrumpidas por el empleador.

Artículo 17. Descanso semanal obligatorio. Quienes desempeñen trabajo doméstico en la modalidad "sin retiro" tendrán derecho a un descanso semanal obligatorio fuera de su lugar de trabajo no inferior a veinticuatro horas continuas. El trabajador doméstico tendrá la opción de trabajar en los días de descanso legales, en cuyo caso se le deberá pagar una remuneración que será el doble del correspondiente a un día de trabajo ordinario.

Artículo 18. Descanso en días feriados. Serán días de descanso obligatorio para las trabajadoras domésticas y los trabajadores domésticos los feriados establecidos por la ley. En caso de existir común acuerdo para el trabajo en día feriado, a más del día de franco compensatorio, el empleador deberá abonar el recargo sobre el salario ordinario de día hábil previsto en el Código del Trabajo.

TITULO VIII Normas de Aplicación Supletoria

Artículo 19. Normas de aplicación supletoria. Las personas contratadas para el trabajo doméstico tendrán iguales derechos y obligaciones laborales y de la seguridad social que rigen para el contrato general de trabajo, con las particularidades previstas en la presente Ley.

En particular, se aplicarán al contrato de trabajo doméstico las normas del Código Laboral que regulan el contrato general de trabajo en los siguientes aspectos:

- a) Lugar, tiempo, e instrumentos de liquidación y constancia de pago de haberes;
- b) Derecho al Aguinaldo;
- c) Derecho a las vacaciones anuales pagadas;
- d) Derecho al pago de horas extraordinarias, las que no podrán sobrepasar las tres horas diarias y deberán ser calculadas sobre la base del salario mínimo legal para el trabajo doméstico;
- e) Causas y modos de terminación del contrato de trabajo;
- f) Indemnización en caso de despido injustificado;

6

g) Preaviso.

009

h) Estabilidad en el empleo por cumplimiento de diez años ininterrumpidos de servicio al mismo empleador. En caso de despido sin justa causa de un trabajador domestico con estabilidad laboral, no procederá la reintegración al empleo, sino el pago de una doble indemnización.

i) Estabilidad por fuero de maternidad, reposo de maternidad y permiso para lactancia.

Las situaciones que no estén expresamente reguladas en la presente Ley se regirán por las normas del Código del Trabajo que rigen para el contrato de trabajo en general y del servicio domestico, siempre que no se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

TITULO IX

Seguro Social de Salud Obligatorio

Artículo 20. Seguro social obligatorio. Las personas contratadas para el trabajo doméstico bajo la modalidad sin retiro, y aquellas contratadas bajo el régimen con retiro que cumplan jornadas de al menos cuarenta y ocho horas semanales al servicio del mismo empleador, serán incorporadas al régimen general del seguro obligatorio de salud del Instituto de Previsión Social.

TITULO X

Fiscalización y Políticas Públicas

Artículo 21. Instancias de mediación y denuncias. Sin perjuicio de las acciones judiciales derivadas del contrato de trabajo doméstico, la Autoridad Administrativa del Trabajo, a través de su dependencia competente, recibirá las quejas, reclamos y denuncias de trabajadoras domésticas o trabajadores domésticos con relación a incumplimientos por el empleador de alguna de las obligaciones derivadas de la relación laboral.

Las quejas, reclamos y denuncias efectuados deberán ser tramitados con diligencia y, acreditada la verosimilitud de existencia de la relación laboral, se deberá solicitar a la parte empleadora la presentación de los documentos de tenencia obligatoria y constancias de pago del seguro social. Se adoptarán los procedimientos requeridos con el objetivo de lograr la protección y el cumplimiento de todos los derechos laborales de la trabajadora doméstica o trabajador doméstico. Cuando corresponda, se aplicarán las sanciones correspondientes previstas en el Código del Trabajo.

Si ante instancias administrativas se expusiesen reclamos que impliquen hechos delictivos de acción penal pública o se tome conocimiento de la presunta comisión de los mismos, deberán remitirse los antecedentes al Ministerio Público para su investigación.

Art. 22. Prescripción. Se interrumpirá la prescripción de las acciones acordadas por el Código Laboral

7

o derivadas del contrato de condiciones de trabajo doméstico, con la presentación de denuncia en sede administrativa y en las demás situaciones previstas en dicho Código.

Artículo 23. Fiscalización e inspección del trabajo. La Autoridad Administrativa del Trabajo reglamentará procedimientos adecuados de fiscalización e inspección del trabajo doméstico, que incluyan sistemas de fiscalización especial para el trabajo doméstico del menor.

Artículo 24. Políticas públicas de inclusión. La Autoridad Administrativa del Trabajo, en coordinación con otras instituciones públicas, promoverá la implementación de mecanismos que:

- a) Favorezcan el acceso de las trabajadoras domésticas y trabajadores domésticos a servicios de mediación y a la justicia laboral;
- b) Fortalezcan la participación y la negociación colectiva en el sector del trabajo doméstico; y,
- c) Propicien la formación profesional y el acceso a la educación formal de estas trabajadoras y trabajadores.

Artículo 25. Reglamentación. La Autoridad Administrativa del Trabajo reglamentará la presente Ley dentro del término de ciento ochenta días a partir de su promulgación.

Artículo 26. Derogaciones. Quedan derogadas todas las disposiciones contrarias a la presente Ley.

Artículo 27. De forma.

Asunción, 22 de julio de 2013.


Econ. Derlis Osorio
Senador Nacional

**PROYECTO DE LEY DEL TRABAJO DOMESTICO
EXPOSICION DE MOTIVOS**

El trabajo domestico consiste en aquel que presta una persona en las tareas inherentes al hogar, en forma dependiente y remunerada, en un hogar u hogares, y que se describen de manera enunciativa y no restrictiva en el presente proyecto de Ley.

La Constitución Paraguaya de 1992 consagra en su artículo 46 el derecho a la no discriminación en los siguientes términos:

"Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios".

Además, el derecho a la no discriminación encuentra una especificación en el artículo 88 de la Constitución Paraguaya de 1992, con relación al derecho al trabajo, a las condiciones laborales justas, equitativas y satisfactorias y a la seguridad social, al disponer:

"No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado".

Que en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948) se consagran, entre otros, el derecho al trabajo y a una justa retribución, en tanto toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí mismo y su familia (Art. XIV); mientras que en el Art. XXII asegura a toda persona el derecho a asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden y en el Art. XXXVII se establece que toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia.

Que en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) se reconoce por los Estados partes en este Pacto, el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho..." (Art. 6); también los Estados partes en este Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie, en particular asegurando a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias; seguridad e higiene en el trabajo; igualdad de oportunidades para ser promovidos dentro de su trabajo a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; descanso, disfrute del tiempo libre, limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones

periódicas pagas, así como la remuneración de los días festivos (Art. 7º).

El trabajo doméstico puede ejercerse a tiempo completo (con o sin retiro), a tiempo parcial o por hora. Si bien en muchos casos las tareas realizadas son las mismas que en una casa la realizan los miembros de la familia, existe una relación laboral; son pocos los países que cuentan con un marco regulador para el servicio doméstico, por lo que es hora de que el Paraguay se ocupe de este sector en situación de vulnerabilidad social.

Es por todas estas consideraciones que resulta imperiosa la necesidad de contar con un marco jurídico especialísimo que por primera vez y de forma histórica permitirá proteger los derechos laborales y sociales de este sector tan marginado por mucho tiempo, regularizar y formalizar el trabajo domestico.

Con este proyecto se garantiza fundamentalmente, en una primera etapa, la formalización total del trabajo doméstico a través de la reivindicación de derechos como el salario básico mínimo para este tipo de trabajo, las horas y jornadas máximas de trabajo, la edad mínima para ser contratado, los requisitos básicos del contrato de trabajo, que debe ser obligatoriamente formalizado por escrito, la obligatoriedad del seguro social de salud, los descansos legales y vacaciones remuneradas, el derecho a estabilidad e indemnizaciones, entre otros.

La presente propuesta constituye un importante punto de partida para la reivindicación de un sector tan sensible de nuestra sociedad y permitirá en lo sucesivo ir avanzando hacia reivindicaciones laborales más importantes como niveles salariales superiores que permitan en un futuro cercano acceder al sistema de jubilaciones y pensiones.

Este proyecto pretende ser una normativa equilibrada entre las necesidades de mejora laboral de los trabajadores domésticos y la capacidad de contratación de los empleadores, de tal manera a no generar un impacto negativo en el mercado de trabajo y conseguir así el objetivo principal el cual es la formalización del sector.

El presente Proyecto de Ley se estructura en 27 artículos divididos en 9 Títulos de la siguiente manera; Título I Disposiciones Generales; Título II Del Contrato de Trabajo, Título III Clausulas Prohibidas, Título IV Presunciones Laborales, Título V Remuneración, Título VI Jornadas de Trabajo, Título VII Licencias, Título VIII Normas de Aplicación Supletoria, Título IX Del Seguro Social Obligatorio, Fiscalización y Políticas Públicas.

44

10
10