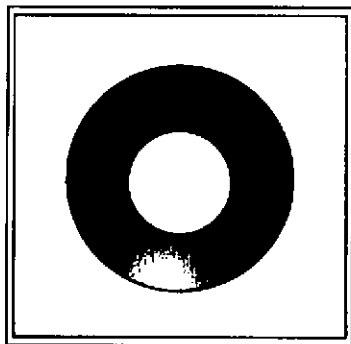


**LEGISLACION
LABORAL
UNA VISIÓN DEL
TRABAJO DE LA MUJER**



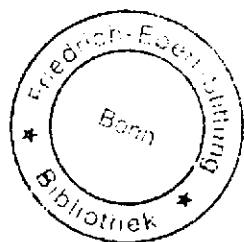
17 **Debate
Laboral**

A 98 - 00041

**LEGISLACION
LABORAL
UNA VISIÓN DEL
TRABAJO DE LA MUJER**

17 **Debate
Laboral**

A 98 - 00041



**ROSARIO BAPTISTA CANEDO
LISETTE DÁVALOS YOSHIDA
JAQUELINE COCA MOLINA
BLANCA MENDOZA GONZALES**

Primera edición, diciembre de 1997.

Editor: Fundación Friedrich Ebert Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS).

Edición y coordinación: Rodolfo Eróstegui T.

Diseño tapa: Fundación Friedrich Ebert.

Nombre de la imprenta:

Salamandra S.R.L. 
EDICIÓN DISEÑO GRÁFICO PUBLICIDAD

La Paz, Bolivia.

La Fundación Friedrich Ebert y el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS) no necesariamente comparten las opiniones vertidas por las autoras.

INDICE

Págs.

Presentación

I. Introducción	3
II. La mujer en la Legislación boliviana:	
Una apreciación histórica	7
1) Restricciones legales al trabajo de la mujer	9
III. La protección al trabajo de la mujer como factor de discriminación	11
1. Jornada Laboral	12
a) Trabajo nocturno	14
b) Jornada diaria	17
2. Igualdad de remuneración y oportunidades.....	18
a) Libre disposición del salario	24
b) Ascensos	26
IV. Riesgos del trabajo, Seguridad Social y protección a la maternidad	30
a) Prevención de riesgos mediante prohibiciones de trabajo a la mujer	31
b) Protección a la maternidad.....	34
c) Subsidios de maternidad y tolerancia para la lactancia	42
V. Trabajo Doméstico	44
1) Condiciones de trabajo.....	46
2) Garantías y protección legal efectivas.....	52
3) Propuestas de modificación a la legislación que rige el trabajo doméstico.....	54
4) Las empleadas domésticas opinan.....	61
VI. Conclusiones	62
VII. Bibliografía	71

PRESENTACION

La Fundación Friedrich Ebert y el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales —ILDIS— promueven el debate sobre temas que atañen a las relaciones laborales.

Es en estos marcos que se impulsa el Debate Laboral con la finalidad de reunir a personalidades del movimiento sindical, Estado y de la empresa privada. Consideramos que el dialogo tripartito sobre temas tan delicados como el de las relaciones laborales es un método que logra resultados en el mejoramiento de dichas relaciones.

Desde hace más de cinco años se hace el esfuerzo por reunir a dialogar temas técnicos y conceptuales del mundo laboral, los mismos que no siempre son de fácil acceso en el país. Por otro lado este tipo de reuniones sirven también para acercar a los tres actores sociales antes mencionados.

Creemos que todavía se debe profundizar aún más en muchos temas, es por ello que seguiremos insistiendo en la promoción del Debate Laboral de manera tripartita.

En esta oportunidad nos complace presentar el trabajo de investigación sobre la legislación laboral. Una visión del trabajo de la mujer, elaborado por: Rosario Baptista Canedo, Jaqueline Coca Molina, Lisette Dávalos Yoshida, Blanca Mendoza Gonzales. Con este documento creemos que estamos aportando a la discusión sobre la reforma a la legislación laboral.

Dr. Thomas Manz
Director ILDIS

La Paz, diciembre de 1997

I. Introducción

Para referirse al trabajo de la mujer de manera especial es necesario previamente establecer algunos aspectos sociales, culturales y jurídicos respecto al trabajo en general, a las diferentes formas de división del mismo y al rol social de la mujer, que hacen de éste un tema de características muy especiales.

En primer término, cabe aclarar que cuando se analiza el trabajo no están tomándose en cuenta todas las actividades que realizan las personas para procurarse todo aquello que requieren para vivir, sino solamente aquellas que constituyen relaciones sociales destinadas a la producción y distribución de bienes y servicios y que contribuyen a la reproducción de estos procesos, es decir las actividades que se realizan bajo características de subordinación, dependencia y remuneración, en las que existe un vínculo laboral entre empleador y trabajadora.

Las construcciones culturales establecen diferencias sociales, étnicas, económicas, de género, edad o raza, las cuales son integradas por el trabajo de manera particular y distinta en cada sociedad, estableciéndose así las desigualdades en las relaciones de trabajo, las cuales son tan relativas, que actividades como la caza, por ejemplo, constituyen un mecanismo vital de sobrevivencia en unas sociedades, en tanto que en otras (como la occidental) son más bien un deporte, una actividad ejercida en tiempo de ocio.

Refiriéndonos de manera específica a la división sexual del trabajo, podemos afirmar que ésta es de carácter universal, vale decir que todas las sociedades asignan trabajos de diferente naturaleza a hombres y mujeres, aunque con rasgos y características muy propias en cada caso. En nuestra cultura occidental, el criterio que rige esta forma de división del trabajo está determinado por el rol asignado a la mujer como reproductora, priorizándose su función de madre, esposa, hija, con tareas muy específicas vinculadas a sus atributos "femeninos", que implican por supuesto una serie de valores y patrones culturales

que condicionan su conducta y actividades. Un ejemplo claro es que además de tener que ocuparse de los hijos y del trabajo doméstico, es la indicada para cuidar a los padres ancianos, atender a los enfermos o a cualquier persona que lo requiera en la familia, incluso en la del esposo si en ella no hay una mujer que lo haga apropiadamente, considerándose natural que quien realice estas tareas sea la hija mujer, no el varón.

Estos atributos considerados propios de la mujer, calificados como “femeninos”, son tan relativos que en unas sociedades aquellas tareas atribuidas de manera “natural” a las mujeres, en otras son asignadas y realizadas por hombres, con la misma concepción de que le es naturalmente correspondiente, tal el caso de aquellos grupos humanos en los que el tejido es tarea masculina, en tanto que en otros es asignada con exclusividad a las mujeres, avergonzando al hombre que las realice; igual ejemplo es aplicable al campo de la agricultura, que en algunas culturas es un trabajo del que se ocupan las mujeres, en otras serán los hombres exclusivamente; estos ejemplos pueden ampliarse a actividades de pastoreo, comercio, albañilería, jardinería, servicio doméstico, etc.¹

Tan evidente es que los criterios sexistas aplicados a esta división del trabajo son culturales y no naturales, que de un análisis de la evolución histórica que han sufrido las relaciones sociales es posible afirmar que trabajos que dentro la misma cultura occidental eran antes privativamente masculinos, actualmente son más bien considerados muy apropiados para ser desempeñados por mujeres, una vez que ellas se han incorporado y establecido en el mercado de trabajo.

En general, cuando de analizar los roles asignados a hombres y mujeres se trata, a ellos se los relaciona con la cultura, con lo social, y a la mujer con la naturaleza. Esto condiciona por lo tanto los roles que juegan en la sociedad, ella encerrada en el ámbito familiar y doméstico, relacionada solamente con otras mujeres en iguales condiciones y

¹ Comas D' Argemir, Dolores. **Trabajo genero y cultura, la construcción de desigualdades entre hombres y mujeres**. Ed. Icaria. 1995.

subordinada al hombre, más que de manera explícita, a través de las normas morales de convivencia social; el hombre vinculado a lo externo, al mundo público, a los ámbitos de intercambio social, cultural, político, en un horizonte de interrelación amplio, del que la mujer es dependiente. En un nivel de abstracción esto queda establecido de ese modo a partir de la consideración de que el hombre, con su capacidad de transformación de la naturaleza logrado por la evolución tecnológica, como aspecto cultural, domina a ésta, someténdola a sus necesidades; por lo tanto es lo cultural lo que transforma, lo que genera esta subordinación de la naturaleza, y al estar identificados el hombre con lo primero y la mujer con esta última, parecería obvio su sometimiento.

El romper estos patrones culturales tradicionales, establecidos a lo largo de muchos siglos, ha sido -y es, porque está aún en proceso- el producto de transformaciones muy lentas, de esfuerzos muy valiosos, de luchas silenciosas. Son conquistas conseguidas no solamente en el terreno laboral, sino que previamente han tenido que lograrse en el ámbito privado, al interior de la familia, en los centros de capacitación, desde la escuela hasta las universidades, en los entornos sociales, modificando la censura social, aplacando los “remordimientos” inducidos por la educación y la religión.

Esta incorporación paulatina de la mujer al ámbito laboral ha sido lenta, generalmente lograda no por graciosas concesiones sociales, sino por intereses económicos, pues el deterioro permanente de las condiciones de vida y el creciente desempleo han obligado a “sacrificar” una porción de la exclusividad familiar del tiempo de la mujer para inducirla a emplearse para aportar económicamente a la familia, entrando así a las estadísticas como trabajadoras, pero siempre en tareas “femeninas”, generalmente en el ámbito doméstico o como niñeras, y si se trata de empleo en otros ámbitos, será como secretarías, telefonistas, recepcionistas, no en cargos de jerarquía que impliquen mando o responsabilidades de dirección o administración con dependientes a su cargo, considerándose que la remuneración que obtienen es solamente complementaria a la del marido, lo que pretende

justificar el que se le pague menos por tareas que son igualmente desempeñadas por hombres.

Esta situación está siendo notoriamente revertida, ya que a los elementos referidos se va incorporando otro con cada vez mayor fuerza y decisión, y es la voluntad de las mujeres que no se incorporan al mercado laboral por necesidad económica sino por motivaciones de orden personal, de realización profesional, espíritu de competitividad, buscando igualdad de oportunidades, similares posibilidades de profesionalización, remuneración equitativa, conquista de cargos jerárquicos, optimización de sus condiciones de trabajo, etc. y sobre todo que buscan que el trabajo fuera del hogar no sea una carga adicional al doméstico ni complementario al del marido, sino propio y muy importante a nivel personal y por ende merecedor del respeto familiar y social.

Los trabajos tradicionalmente considerados como femeninos, son precisamente aquellos no remunerados pero indispensables para la reproducción del sistema, y es a partir de la incorporación de nuevos criterios en la apreciación de los fenómenos laborales que infinidad de ellos recién son visibilizados, en las estadísticas por ejemplo, abriendo un nuevo espacio para la reflexión y la información sobre el mercado laboral, los índices de empleo, el trabajo informal por cuenta propia, trabajos recién considerados como tales a partir de la investigación, que por supuesto no es que sean recientes, sino que solo ahora han comenzado a ser relacionados con la generación de recursos, como factor importante del sistema.

La elección del momento en que la mujer se incorpora o retira del mercado de trabajo, su profesión, el tipo de vínculo laboral que establezca, el tiempo que dedique a su trabajo, están determinados más que por la oferta o demanda del mercado o sus inclinaciones y aptitudes personales, por elementos que hacen a su condición de mujer, tales como su estado civil, si tiene o no hijos, su edad, color, aspecto físico, clase social, familia a la que pertenece, por los requisitos que le son impuestos socialmente y porque no es posible para una trabajadora

considerar independientemente los ámbitos público y privado, como lo hacen los hombres². Superar estas condicionantes constituye una tarea muy dura, sobre todo porque algunos de estos aspectos han sido plasmados en la normatividad laboral, y aquellos que no han alcanzado esta formalidad legal, se reflejan en la práctica entre las limitaciones que imponen los empleadores a la hora de requerir servicios de mujeres; es el caso, por ejemplo, de aquellos avisos en los que se solicitan servicios de personas “de buena presencia”, un concepto tan abstracto que puede constituir un mecanismo de segregación social y racial, que se agrega al de género.

II. La mujer en la legislación laboral boliviana: una apreciación histórica

En nuestro país la Ley General del Trabajo data de 1939, año en que fue aprobada como Decreto Supremo durante el gobierno de Germán Busch, en un momento en el que el movimiento social impuso sus demandas a la oligarquía que detentaba entonces el poder, pero muy desgastada tras la derrota sufrida en la guerra del Chaco, que acarreó no solamente la pérdida de una fracción de territorio, sino la agudización de una crisis económica y política que condujo a los golpes de estado de David Toro primero y Germán Busch después.

En esa época constituyó un gran avance y un logro importante de la clase trabajadora la incorporación a la Constitución Política del Estado del capítulo referente al Régimen Social, la creación del Ministerio de Trabajo y la aprobación de la Ley General del Trabajo, en la que por primera vez se tienen las disposiciones laborales plasmadas en un solo cuerpo normativo, que contenía un capítulo referido al trabajo de mujeres y menores, habiéndose dictado posteriormente algunas otras complementarias, pero no modificatorias.

Analizar la legislación laboral que rige el trabajo femenino merece una serie de consideraciones que deben ser tomadas en cuenta, y que son

² Godinho Berenice y Nilde Balcao. *Mujer y trabajo*, en revista “Nueva sociedad” N° 124, marzo/abril 1993

determinantes a la hora de emitir un criterio sobre su pertinencia en la actualidad. Por ello es necesario establecer previamente las condiciones históricas en las que se desarrolló la mujer en cuanto a sus oportunidades y opciones de ingreso al mercado laboral, y determinar la evolución de éstas en relación a la percepción y control social y la normatividad vigente.

Como ya se dijo, la Ley General del Trabajo data de 1939, habiendo sido aprobada como Ley de la República recién el año 1942. En aquella época las mujeres no tenían calidad de ciudadanas, pues no podían ejercer el derecho de participar en las elecciones ni como electoras ni elegibles, les estaba prohibido el trabajo dentro la función pública y prácticamente vetado su ingreso a las universidades; lo normal era que las mujeres, si tenían acceso a la escuela, cursaran solamente la primaria. A esto debía agregarse que aquellas que lograban por decisión personal transgredir estas reglas y estudiar una profesión o emplearse, debían previamente superar los mecanismos sancionadores impuestos entre la familia, su círculo social y en última instancia, el castigo consistente en la descalificación de sus aptitudes para ser una “buena y dedicada esposa y madre”, y por lo tanto condenada posiblemente al solterio. Si vencía en estos ámbitos le quedaba todavía el enfrentarse, en el sector al que pretendía incorporarse, al grupo predominante o exclusivamente masculino, reprobador de su decisión.

La modificación de estas condiciones a lo largo de los 58 años transcurridos desde la promulgación de la Ley General del Trabajo ha sido lenta, penosa en algunos casos, y existen aún muchas que permanecen en la actualidad. El avance más significativo fue el logrado en 1952 con la instauración del voto universal, por el que se incorpora al ejercicio de la ciudadanía a mujeres y analfabetos, posibilitándose su acceso a la conformación de los poderes públicos. Ello trae consigo una importante transformación no solamente formal sino también en la mentalidad colectiva.

Tenemos, entonces, una serie de disposiciones que regulan el trabajo de las mujeres, sobre todo estableciendo garantías para su función

reproductora, reconociéndole derechos especiales y protectores en torno a la maternidad, restricciones en función a ésta, limitaciones y prohibiciones vinculadas a su condición física y en algunos casos hasta podríamos pensar que condicionadas a supersticiones, como en el caso del trabajo en las minas, que le es prohibido a la mujer por ser insalubre, sin tomar en cuenta que lo es también para el hombre, pero con una justificación implícita arraigada en la tradición popular, que considera de mala suerte el ingreso de una mujer a la mina, por lo que un aspecto que podría ser discutido y revertido con argumentos hasta médicos, no tiene posibilidades de éxito ante el arraigo de lo cultural.

1) Restricciones legales al trabajo de la mujer

Como habíamos dicho, la división sexual del trabajo en la cultura occidental está basada en las relaciones de parentesco y filiación, tomando como referencia la función reproductora de la mujer, considerando que el rol social que debe jugar está relegado a la atención de la familia, crianza de los hijos, dedicación al esposo y cuidado de los padres ancianos. Esto se ve claramente reflejado en el Código de Familia, promulgado por Decreto Ley N° 10426 del 23 de agosto de 1972, que en sus Arts. 98 y 99 establece expresamente cuál es el rol de la mujer y las restricciones al trabajo de ésta en otros espacios que no sea el doméstico:

“Art. 98.- (Necesidades comunes). Cada uno de los esposos contribuye a la satisfacción de las necesidades comunes en la medida de sus posibilidades económicas.

En caso de desocupación o impedimento para trabajar de uno de ellos, el otro debe satisfacer las necesidades comunes.

La mujer cumple en el hogar una función social y económicamente útil que se halla bajo la protección del ordenamiento jurídico.

Art. 99.- (Ejercicio de una profesión u oficio). Cada cónyuge puede ejercer libremente la profesión u oficio que elija o haya elegido antes del matrimonio, salvo que uno de ellos obtenga, en interés de la comunidad familiar, una prohibición expresa respecto al otro.

En particular, el marido puede obtener que se restrinja o no se permita a la mujer el ejercicio de cierta profesión u oficio, por razones de moralidad o cuando resulte gravemente perjudicada la función que señala el artículo anterior.

Estamos pues ante una gravísima restricción a un derecho fundamental, consagrado por la Constitución Política del Estado en el artículo 7 inciso d), que textualmente dice: “Art. 7.- Toda persona tiene los siguientes derechos fundamentales, conforme a las leyes que reglamentan su ejercicio: ...d) a trabajar y dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo”.

Una prohibición como la expresada en la última parte del Art. 99 constituye un resabio de una mentalidad que aún persiste, y que estaba plasmada en el Código Civil abrogado, en el que estaban incorporadas las disposiciones relativas al derecho familiar, y que establecía que “el marido debe protección a su mujer y ésta obediencia a su marido”, asimismo, otro artículo de este mismo Código sostenía: “La mujer está obligada a habitar con el marido y a seguirle donde el juzgue conveniente residir”. Aunque estas dos obligaciones han sido quitadas del actual Código de Familia instituyendo la igualdad jurídica de los cónyuges, el espíritu se mantiene al otorgar al marido facultades de juzgar la moralidad de su esposa, prohibiéndole el ejercicio de una profesión o trabajo con ese criterio, dejando a su libre entender lo que pueda considerarse inmoral o en el otro caso, perjudicial a la comunidad familiar, sometiéndola a la mujer a cumplir ese rol “social y económico” en el hogar, bajo la protección de la ley³, que debe interpretarse, por el contenido del Art. 99, como una protección a la comunidad familiar y

³ La Subsecretaría de Asuntos de Género, dependiente del Ministerio de Desarrollo Humano ha elaborado una propuesta de modificación al Código de Familia, en la que se han tomado en cuenta estos artículos, quitando estas facultades al marido.

la función que cumple la mujer, no a ella misma como persona, ni como reconocimiento social y económico del trabajo que realiza.

III. La protección al trabajo de la mujer como factor de discriminación

La Ley General del Trabajo de 1939 contiene un capítulo especial destinado a la protección laboral de mujeres y menores, de manera conjunta y bajo un mismo criterio, sin incluir ninguna disposición específica en cuanto a la maternidad. Es recién el año 1988 que mediante ley de 2 de marzo de ese año se determina la inamovilidad en el trabajo de aquellas mujeres que estuvieran esperando o hubieran tenido un hijo, hasta que éste cumpla un año de vida.

Los diferentes proyectos de reforma a la legislación laboral que han ido elaborándose desde la promulgación de la Ley General del Trabajo han conservado el criterio que dio lugar, en ésta y en las disposiciones complementarias que fueron dictándose con posterioridad, a la protección a la mujer trabajadora tanto en lo relativo a su salud como a la maternidad misma, con algunas variantes en algunos de ellos, como la propuesta de dar un tratamiento distinto y separado al trabajo de menores. En general y en lo que coinciden todas las modificaciones elaboradas hasta la fecha, es en la necesidad de proteger a la maternidad, no como un beneficio a la mujer por su condición de tal, sino como una obligación social que debe ser asumida por el Estado y los empleadores, de brindar las mejores condiciones que garanticen la reproducción, como función natural de la especie.

Un proyecto que enfoca de manera directa esta temática, tomando en cuenta de manera expresa los aspectos relativos a la mujer, es uno elaborado por la Subsecretaría de Asuntos de Género (SAG)⁴,

⁴ Anteproyecto de Reformas a la Ley General del Trabajo (Aspecto relativos a la Mujer) elaborado en diciembre de 1996 por la Subsecretaría de Asunto de Género, dependencias del Ministerio de Desarrollo Humano, bajo la coordinación de la Dra. Elizabeth Iñiguez de Salinas en base a un trabajo realizado por la Dra. Ada Rosa Arenas de Sandóval y con el aporte de la Dra. Carmen Delgado Pérez.

que propone una serie de modificaciones a la Ley General del Trabajo, explicando en la exposición de motivos la fundamentación doctrinal que justifica la propuesta de modificación en cada temática, y ubicándola en el contexto real en el que va a ser aplicada, considerando las dificultades, sobre todo de orden valorativo y que generan discriminación, que tendrán que ser superadas para lograr que las modificaciones que se plantean alcancen los resultados esperados, en lo que concierne a igualdad, justicia y equidad.

Realizaremos a continuación una descripción de las disposiciones legales vigentes relativas al trabajo de la mujer, primero, para analizar luego su pertinencia, los efectos y distorsiones de su aplicación, las formas más comunes de eludir su cumplimiento, los criterios de quienes consideran que estas normas van contra sus intereses, y los mecanismos y posibilidades de mejorar tanto las normas como su aplicación en la realidad. Para ello, tomaremos como referencia el mencionado Anteproyecto de reformas a la Ley General del Trabajo (aspectos relativos a la mujer).

1. Jornada Laboral

La Ley General del Trabajo (LGT) en su artículo 47 define la jornada efectiva de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del patrón, pudiendo el mismo elevarse en caso de fuerza mayor en la medida de lo indispensable; estableciendo expresamente que la jornada diurna máxima semanal de la mujer no puede exceder de las 40 horas, exceptuando (sin distinción de género) aquellos puestos de dirección, vigilancia, confianza, trabajo discontinuo o que por su naturaleza no pueda someterse a jornadas. Por su parte, el Art. 35 de su Decreto Reglamentario complementa agregando dos elementos: que esta disposición de tiempo en favor del patrón es en el lugar de trabajo, y que durante la jornada el trabajador no puede disponer libremente de su tiempo.

Esta definición parte de la teoría contractualista que enmarca la jornada de trabajo como aquella que comprende estrictamente el tiempo trabajado en el lugar de la faena, el cual no abarca el período previo dedicado a vestirse, alimentarse, transportarse, etc. El Reglamento de la LGT, apoyándose en la teoría del tiempo, considera la jornada de trabajo como el período de tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, sin poder hacer otra cosa; es decir que tanto la LGT como su Decreto Reglamentario, combinan ambas corrientes, hecho que dificulta la determinación del momento en el cual se inicia la jornada de trabajo, y en el caso particular de la mujer (que solo puede trabajar de día, salvo algunas excepciones), cuál el momento en que se inicia su jornada diurna. Por otra parte, la facultad de que ésta se amplie en caso de fuerza mayor en la medida de lo indispensable, sin establecer de manera explícita un límite de tiempo, deja a la libre interpretación del empleador el “grado de lo indispensable”; al respecto debiera normarse expresamente, aunque sin diferenciación de géneros, que el tiempo de trabajo que sobrepase el máximo determinado por ley tiene que remunerarse con el 100% de recargo, a fin de evitar las horas de trabajo no autorizadas, es decir aquellas que no se pagan ni como jornada normal, ni nocturna, ni con el recargo del 100%.

El establecimiento de una jornada de trabajo cuyo máximo es de 7 horas diarias y 40 semanales para la mujer genera discriminación en cuanto a los derechos a remuneración, ascensos y asignación de cargos en igualdad de oportunidades y condiciones para mujeres y hombres. La única lógica que encontramos a esta disposición está basada en aquella idea de que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no es “natural”, sino un efecto de la crisis económica que hace insuficiente el salario del hombre, proveedor de la familia, y obliga a las mujeres a buscar una fuente adicional de ingresos, por lo que el trabajo asalariado se convierte en un mecanismo complementario de sustento, sin que ello implique que ella quede eximida de realizar las tareas domésticas, que como ya dijimos le son asignadas por el Código de Familia, y cuyo cumplimiento es obligatorio.

Es entonces cuando surge la denominada “doble jornada”, que comprende el trabajo doméstico familiar y el trabajo asalariado, para cuyo cumplimiento se reduce en una hora la jornada máxima, dando así la oportunidad a las mujeres de cumplir a cabalidad ambas tareas. Esta no es sino una demostración de los mecanismos de generar desigualdades negativas e injustas, no solamente a partir de la aplicación de la norma -no solo es el empleador quien discrimina al momento de contratar a su personal-, sino que la misma concepción de la norma parte de preceptos que, aunque muy velados y que doctrinalmente puedan ser rebatidos, en nuestra opinión tiene ya una fuerte carga discriminatoria, fundada en la priorización de la protección a la familia y su bienestar, antes que a la trabajadora como persona sujeto de derechos y garantías.

El Anteproyecto de la SAG, considerando el efecto discriminatorio sobre el salario, los ascensos y la asignación de cargos, propone la eliminación de esta disposición, considerando como aspecto fundamental la igualdad en la jornada máxima de 8 horas de trabajo, incorporando este artículo en el capítulo referido a la igualdad en el trabajo. Este es un claro ejemplo de una norma protectora que, lejos de ser beneficiosa, más bien entorpece la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, pero consideramos que si bien es necesario modificarla, también merece un análisis más profundo en cuanto a las motivaciones de las mujeres para trabajar, como derecho individual, cuestionando otros aspectos como la asignación del trabajo familiar doméstico y la crianza de los hijos como rol exclusivo de la mujer.

a) Trabajo nocturno

Nuestra legislación contempla una jornada máxima y no así una mínima, reconociendo con ello la posibilidad de pactar jornadas menores que podrían favorecer a las trabajadoras, aunque el Decreto Supremo 21060 en su Art. 70 establece la obligación de cumplir la

jornada prevista en la Ley General del Trabajo, disposición que en realidad no constituye ninguna modificación ni variación de la jornada máxima, pero debido al objetivo que perseguía este Decreto, la interpretación que se le dio estaba dirigida más bien a evitar la implementación de jornadas menores a la máxima legal. El Decreto Supremo 21137, reglamentario del anterior y que determina la racionalización salarial, en el Art. 14 menciona una figura muy original, que es la **jornada mensual completa**, para regular el pago de horas extraordinarias; al no estar definido legalmente el tiempo que esta jornada mensual comprende, supone dejar que cada empresa lo defina, ya sea en base al máximo de 48 horas semanales, o a la jornada pactada con los trabajadores.

La LGT considera trabajo diurno aquel que se realiza entre las 6:00 de la mañana y las 8:00 de la noche, excepto para las empresas periodísticas, que tienen una reglamentación especial; no prohíbe expresamente el trabajo nocturno para la mujer, limitándose a determinar que solo podrá trabajar durante el día, exceptuando algunas labores como enfermería, servicio doméstico y otras que se determinarán específicamente. Sin embargo los Decretos Supremos de 22 de enero de 1944 y 24 de abril del mismo año, implícitamente reconocen la legalidad del trabajo nocturno de la mujer al determinar que será remunerado con un recargo del 40%, de acuerdo a lo prescrito por el Art. 55 de la LGT. Por lo demás, no existen regulaciones específicas para las mujeres trabajadoras, sea en cuanto a descansos en cada jornada ordinaria, entre jornadas, permisos para estudiantes, etc., rigiendo las disposiciones de la LGT para los trabajadores en general, sin distinción de género.

En la última parte del Art. 1 del ya mencionado Decreto Supremo de 22 de enero de 1944, se establece que las empresas mineras que emplean mujeres están obligadas a llevar un registro según el modelo que apruebe la Inspección General del Trabajo y en el que se indiquen principalmente los nombres, fechas de nacimiento, clase de trabajo, número de horas de trabajo diurnas

o nocturnas, remuneración, etc. Por otra parte, el Art. 3 del Decreto Supremo N° 90 de 24 de abril de 1944 complementa lo anterior, señalando que el trabajo nocturno de mujeres mayores de 18 años, y que se realice en las condiciones previstas en él se remunerará con un recargo del 40%, con caracter retroactivo por disposición del Decreto Supremo N° 108 de 23 de marzo de 1944.

Estas disposiciones están basadas en los Convenios N° 4, 41 y 171 de la OIT, referidos al trabajo nocturno de la mujer, pero que no han sido ratificados por Bolivia. El Convenio N° 89 de la OIT, relativo al trabajo nocturno de mujeres empleadas en la industria, fue ratificado por Bolivia el 15 de noviembre de 1973. El Art. 3 de este Convenio señala que las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia. En artículos siguientes, este Convenio establece que la prohibición al trabajo nocturno de mujeres podrá suspenderse por decisión del gobierno, previa consulta con las organizaciones interesadas (de empleadores y trabajadores), en casos graves o cuando el interés nacional así lo exija, debiendo comunicar al Directorio General de la OIT.

Este convenio determina también que en atención al clima y las condiciones derivadas de éste para el trabajo, la jornada puede adaptarse al trabajo nocturno reduciendo horas. Por disposición expresa del mismo convenio no se aplica a mujeres que ocupen puestos directivos o de carácter técnico que entrañen responsabilidad, y a las mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar que normalmente no efectúen un trabajo manual.

Como se dijo precedentemente, la implícita prohibición del trabajo nocturno de las mujeres constituye una restricción a sus oportunidades de empleo y remuneración, sometiendo a aquellas

mujeres que trabajan en este horario a una casi completa desprotección, pues se convierte en trabajo clandestino no regulado, por lo que debiera eliminarse la prohibición actualmente existente, limitándose la nueva normatividad a regular los casos, condiciones de salubridad, remuneración y descansos por trabajo nocturno de la mujer, que como víctima de una discriminación generalizada, no se encuentra en condiciones de aceptar o rechazar libremente el trabajo nocturno, exponiéndose a una mayor explotación si no se le concede una protección especial, debiendo restringirse la prohibición de trabajo nocturno solamente para mujeres embarazadas y madres (o padres inclusive) con hijos lactantes.

b) Jornada diaria

La Ley General del Trabajo, en su artículo. 46 señala que, en general, la jornada efectiva de trabajo no debe exceder de un máximo de 8 horas diarias y 48 semanales, pero para las mujeres hay un tiempo expresamente permitido de 40 horas diurnas semanales. No existen Convenios ni Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo referidas a una jornada específica para la mujer.

Al igual que la Ley General del Trabajo, el Art. 37 de su Decreto Reglamentario establece que la jornada máxima de trabajo puede extenderse en la medida de lo indispensable, para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento, para impedir accidentes o efectuar arreglos o reparaciones impostergables en las máquinas o instalaciones, o cuando sobrevenga caso fortuito. Esta norma no establece restricciones expresas respecto de la mujer trabajadora, por lo que se entiende que en determinadas circunstancias, la mujer puede alargar su jornada diaria de 7 horas, sin que haya un límite señalado por ley.

El Art. 4 del ya referido D.S. de 22 de enero de 1944 expresa que las horas que excedan a la jornada de 40 horas establecidas

para las mujeres, se considerarán como horas extraordinarias de trabajo y serán remuneradas de acuerdo a lo dispuesto por el Art. 55 de la Ley General del Trabajo, esto es con recargo del 100% sobre el salario normal.

La Resolución Suprema de 31 de marzo de 1944, en su Art. 1º dispone que todos los empleadores que ocupen mujeres y menores en establecimientos comerciales, se hallan obligados a cumplir con la jornada de 40 horas semanales diurnas, sin disminución de los haberes vigentes. El Art. 2 determina que las horas excedentes a este límite deberán ser remuneradas con recargo del 100%, por tratarse de trabajo extraordinario.

Por otra parte, el Decreto Supremo 8098 de 15 de septiembre de 1967, elevado a rango de Ley Nº 339 el 11 de octubre de 1967, contiene una disposición de vigencia determinada, que autoriza el descanso de media jornada el día 11 de octubre para todas las mujeres del país que trabajan en las diferentes ramas de actividad, como homenaje al día nacional de la Mujer Boliviana, instituido por Decreto Supremo Nº 07352 de 5 de octubre de 1965, en homenaje al natalicio de la poetisa y educadora Adela Zamudio.

Como ya se dijo, la jornada laboral no puede exceder del máximo legal de 40 horas semanales, de modo que aunque la trabajadora lo consienta y el empleador lo exija, si la jornada sobrepasa ese máximo legal dará lugar al pago de horas extraordinarias. Nuestra normatividad laboral contempla dos excepciones para la disminución de la jornada laboral de las mujeres, una respecto a la maternidad y lactancia, que permite a la trabajadora gozar de un permiso de 1 hora diaria, hasta que el niño cumpla un año y el permiso de 2 horas diarias para estudiantes, previsto por D.S. de 30 de mayo de 1936.

2. Igualdad de remuneración y oportunidades

El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en

dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente al trabajador, en concepto del empleo de este último⁵. El emolumento abarca todo aquel concepto salarial distinto al sueldo mensual considerado como haber básico; la expresión “indirectamente” se refiere a aquellos conceptos salariales que el empleador no paga regularmente al trabajador, sino que los traduce en prestaciones, como el seguro de salud.

El Art. 52 de la LGT en su última parte, determina que el salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad. El Art. 44 permite que la mujer casada, cuyo esposo ha sido declarado vicioso por un Juez del Trabajo, pueda recibir hasta un 50% de la remuneración devengada de éste, quedando obligado el patrono a efectuar los descuentos que correspondan. De acuerdo a lo dispuesto por el Art. 45, igual derecho se otorga a la madre, respecto de los salarios percibidos por sus hijos menores.

La OIT, mediante el Convenio N° 100 y Recomendación N° 90, enumeran diferentes medidas necesarias para promover, asegurar, alentar y facilitar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y masculina por un trabajo de igual valor, determinando expresamente que debe establecerse la igualdad de remuneración entre ambos por un trabajo de igual valor, refiriéndose a la determinación de tasas de remuneración sin discriminaciones por motivos de sexo.

Según lo dispuesto por el Art. 2 - 2) del referido Convenio, todas las disposiciones legislativas en vigor que sean contrarias al principio de igualdad de remuneración, deben ser modificadas por los Estados que lo hubieran ratificado, para cumplir con las disposiciones del mismo. El Convenio contempla el caso de que el Estado no esté en condiciones de garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración, señalando que estará obligado a promover su

⁵ Oficina Internacional del Trabajo, 72ª Conferencias, 1986. Igualdad de Remuneración. Estudio general de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y recomendaciones. Convenio N° 100, ratificado por Bolivia en 15 de noviembre de 1973.

aplicación y de cooperar con las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas, con el fin de que las disposiciones del Convenio surtan efecto. De acuerdo a este convenio, el salario puede fijarse por unidad de tiempo, unidad de obra, comisión, precio alzado o de cualquier otra manera; debiendo ser remunerador e independiente del sexo del trabajador.

Nuestra legislación prohíbe expresamente la discriminación por razón de sexos en materia de remuneración, y la fijación del salario mínimo nacional, respetando esta disposición, establece un sistema salarial único. En Bolivia la desigualdad o falta de proporcionalidad entre el trabajo y remuneración de hombres y mujeres, se encuentra íntimamente ligada a la condición general de las mujeres y de los hombres en el campo laboral y en la sociedad, por ello es más difícil lograr una evaluación igual del trabajo desarrollado por mujeres en relación a los hombres. Este aspecto es reconocido en cierta medida por la Recomendación N° 90 de la OIT (párrafo 6), que asocia a la aplicación del principio de igualdad de remuneración, la igualdad de acceso a las diversas profesiones y funciones, así como facilidades iguales de formación profesional e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

La falta de proporcionalidad entre el trabajo desarrollado por la mujer y la remuneración percibida es demasiado evidente, sobre todo si comparamos con el trabajo desarrollado por el hombre y la retribución al mismo. Esta diferencia es sin duda resultado de la discriminación laboral hacia la mujer, dentro la cual encontramos 3 características:

Discriminación en el plano profesional: Muchas profesiones son calificadas como apropiadas para uno u otro sexo (por ejemplo, ingeniería o agronomía son consideradas profesiones masculinas y odontología o bioquímica y farmacia, femeninas⁶). Aunque en Bolivia es «libre» el acceso de las mujeres a los centros de educación superior,

⁶ Esta afirmación se basa en la observación de la cantidad de alumnos inscritos en las respectivas carreras, en diferentes universidades del país.

los problemas se presentan el momento de competir en el mercado de trabajo, puesto que para la gran mayoría de los empleadores y empleadoras, existen algunas profesiones "apropiadas" para varones y otras para mujeres.

Discriminación en la remuneración: La discriminación al momento de establecer escalas salariales, entendida como el pago de salario desigual a hombres y mujeres por trabajos de igual valor, tiene plena vigencia en el contexto actual. De acuerdo a estudios efectuados por la Subsecretaría de Asuntos de Género, en Bolivia las mujeres reciben como ingreso medio un monto equivalente a alrededor del 50% del que reciben los hombres ⁷.

Doble Jornada Laboral: Las mujeres trabajadoras desempeñan dos actividades, una económica-productiva y la otra doméstica, constituyendo una doble jornada, que al margen de reflejar una distribución injusta de la carga laboral y familiar entre hombres y mujeres, impone limitaciones a la oportunidad de la mujer para competir en términos de igualdad con el hombre en el mercado de trabajo, influyendo también en sus posibilidades de capacitación y profesionalización. Existen algunas corrientes contemporáneas que agregan a esta doble jornada una tercera, que es el trabajo comunitario, traducido en actividades de servicio colectivas.

Paralelamente es importante recordar que la práctica discriminatoria contra las mujeres proviene tanto de la oferta como de la demanda, ambas producto de procesos sociales y familiares, que hacen que la mujer elija determinadas ocupaciones que representen menor compromiso, menor riesgo y, frecuentemente, menor desgaste de energías, para destinarlas al trabajo del hogar antes y después de la jornada de trabajo por una parte, y por otra, la percepción del empleador (hombre o mujer) acerca de que una hora de trabajo masculino es más productiva que una hora de trabajo femenino, aunque concurren las mismas destrezas, conocimientos y experiencias.

⁷Wanderley, Fernanda. **Discriminación ocupacional y de ingresos por género.** Ministerio de Desarrollo Humano, Subsecretaría de Asuntos de Género, 1995.

Para acceder a un puesto de mando o decisión, que le permita un ingreso justo y proporcional, la mujer necesita destacarse como excepcionalmente superior, hecho que a duras penas le permitirá competir con hombres. Otra circunstancia discriminatoria y que se traduce en la desproporcionalidad del salario percibido, es la concepción todavía muy arraigada acerca de que el salario de la mujer es complementario al del marido y por ese mismo hecho, aunque poco perceptibles, subsisten ciertos mecanismos que encaminan a las mujeres hacia actividades mínimamente remuneradas.

Las disposiciones protectoras contenidas en la LGT representan, según algunas corrientes, un elemento más que dificulta la contratación de las mujeres en las empresas. De acuerdo a investigaciones realizadas por la Subsecretaría de Asuntos de Género, las empresas que encuentran que la protección legal a la mujer constituye un obstáculo, son las que más mujeres contratan en áreas tradicionalmente femeninas como alimentos, textiles, materiales plásticos y servicios y, por el contrario, las empresas que no ven la protección legal a la mujer como un problema, son aquellas que no trabajan con mano de obra femenina, o lo hacen en proporciones mínimas, en ramas como mecánica, automóviles, laboratorios, tabaco, agropecuaria, minería e hidrocarburos. Según los empleadores y ejecutivos -hombres y mujeres-, las principales disposiciones que dificultan la contratación de mujeres son las referidas a maternidad (51%) y jornadas menores de trabajo (44%)⁸.

Siguiendo la tendencia mundial y tomando en cuenta que la igualdad de remuneración no puede dissociarse de la participación de mujeres en un plano equitativo en relación a los hombres en la actividad productiva, se debe tender al objetivo principal que es el de eliminar la discriminación entre mano de obra masculina y femenina, fomentando la capacitación, creación de condiciones de igualdad de oportunidades y con ellas, el acceso a diferentes niveles de empleo y la posibilidad de que ambos desarrollen a plenitud sus potencialidades, a lo que debe contribuir la legislación.

⁸Op. Cit

Ya señalamos que no es suficiente legislar una prohibición, en este caso contra la discriminación salarial, ya que responde principalmente a la situación de hombres y mujeres en el empleo y en la sociedad; es necesario adoptar medidas que garanticen a las trabajadoras las condiciones de igualdad o equivalencia en materia de orientación profesional, formación técnica y profesional y colocación, para estimular en ellas la utilización de esas facilidades, establecer servicios sociales y de bienestar (especialmente para aquellas con carga familiar), financiar estos servicios con fondos del seguro social o con fondos de las empresas o industrias, constituidos con pagos efectuados en beneficio de los trabajadores, independientemente del sexo y promover la libertad de acceso a diferentes profesiones y funciones.

Conforme al informe de la Comisión de Expertos de la OIT, a nivel mundial, en los países en los se encuentran vigentes políticas de igualdad de remuneración, se van adoptando medidas legislativas y de otra índole para combatir simultáneamente todas las fuentes de desigualdad salarial en el mercado de trabajo; estas políticas también deben ser implementadas en Bolivia, pues solo la legislación o las medidas contra la discriminación salarial, nunca podrán modificar actitudes negativas de empleadores frente a la contratación de mano de obra femenina.

Legalmente, la correspondencia de una justa remuneración está ligada estrechamente a la productividad; sin embargo en la práctica - como emergencia de la concepción de que puede prescindirse del trabajo de la mujer, pero no del hombre ya que de él depende su sustento y el de su familia- la mujer es objeto de discriminación salarial a partir de las mayores exigencias y condiciones que significan para ella el acceso al mercado de trabajo, en desiguales condiciones y oportunidades que los trabajadores.

La Constitución Política del Estado reconoce en su Art. 6 la igualdad de derechos, libertades y garantías entre hombres y mujeres, prohibiendo tácitamente la discriminación o los privilegios que se basen en el sexo; siguiendo esta disposición expresa, la remuneración sala-

rial debe ser independiente del sexo de la persona que ejecuta el trabajo, aplicando al mismo tiempo los principios y compromisos adoptados en convenios internacionales⁹.

El Anteproyecto de reformas a la Ley General del Trabajo elaborado por la SAG incorpora un capítulo denominado "De la igualdad en el trabajo", en el que propone la adopción de disposiciones que, por una parte, reconozcan los mismos derechos y obligaciones para mujeres y hombres, introduciendo la protección a la maternidad como un beneficio que reconoce el Estado a la mujer, pero promoviendo la igualdad de oportunidades y condiciones entre ambos, resguardando la función reproductora de la mujer de tal manera que ésta no constituya un factor de desventaja respecto a los hombres, sino como un mecanismo de resguardo social a la persona que por su naturaleza es la encargada de perpetuar la especie, independientemente de las consideraciones de género.

La igualdad en el trabajo, de acuerdo a esta propuesta, debe conseguirse mediante disposiciones que anulen toda forma de convenio, contrato o decisión que tenga un contenido discriminatorio o adverso a las condiciones laborales de las mujeres, en cuanto a remuneración, jornada, vacaciones, etc, pero no solamente por razón del sexo, sino que incluye el origen, raza, estado civil, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos. Por otra parte, establece prohibiciones de incluir entre los requisitos para la contratación de personal condiciones respecto a atributos físicos, carga o responsabilidad familiar, exámenes médicos o de laboratorio que tengan el propósito de diagnosticar el embarazo, y cualquier otra condición que contravenga la igualdad de trato y oportunidades; determina, también, la igualdad de salario por un trabajo de igual valor.

a) Libre disposición del salario

De acuerdo a lo establecido en la Ley General del Trabajo (Art. 54), los trabajadores de ambos sexos menores de 18 años y las mujeres casadas, recibirán válidamente sus salarios y tendrán su libre administra-

⁹ Convenio de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación ratificado por Bolivia el 31 de enero de 1977, convenio de la OIT relativo a la política del empleo, ratificado por Bolivia el 31 de enero de 1977.

ción. Esta disposición pudo considerarse un gran avance en este campo en la época en que fue dictada, otorgando a la mujer un derecho que antes le estaba negado, rompiendo su sumisión, dependencia y obediencia respecto al marido, quien actualmente no tiene ninguna facultad de intervenir en la administración del salario de la esposa, pero mantener su vigencia constituye en si misma una arbitrariedad, considerando que el Derecho ha evolucionado lo suficiente como para reconocer la igualdad de los cónyuges e igualdad entre trabajadoras y trabajadores, por lo que mantener esta disposición resulta innecesario y anacrónico para una época en la que la comunidad internacional, a través de la ratificación y adopción de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, pregona la igualdad de la mujer, basada en la eliminación de todo tipo de discriminación, especialmente aquella derivada de diferencias de género. La legislación laboral debe excluir disposiciones como la contenida en el Art. 54, debiendo estar más orientada a los siguientes aspectos:

Resaltar el hecho de que tanto hombres como mujeres requieren de igual y apropiada protección contra los riesgos, y tienen los mismos derechos a la seguridad y salud en el trabajo.

La protección a la mujer durante el embarazo, después del parto y durante la lactancia de sus hijos, junto con aquellas medidas asociadas a que la condición biológica de las mujeres y de los hombres establecidas sobre la base de pruebas científicas objetivas y actuales, son compatibles con la igualdad de oportunidades y de trato.

Conceder particular atención a la protección de la función reproductiva de hombres y mujeres.

Decidir acerca de la derogación o revisión de las medidas protectoras basadas en condiciones de seguridad y salud en el trabajo, prestando atención a las condiciones de trabajo actuales, la existencia de una legislación adecuada, con las suficientes garantías para el respeto de las medidas de prevención y control¹⁰.

¹⁰ Mujeres y Trabajo: Selección de documentos de política, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, pág. 62.

La facultad otorgada a la mujer en el Art. 54 de la LGT, inspirada en el Derecho Romano y emergente de la realidad de la década anterior a 1940, no puede menos que considerarse una norma impertinente, inaplicable y absolutamente discriminatoria de la mujer, cualquiera sea el contexto social, por lo que debe ser eliminada de la legislación laboral.

b) Ascensos

En el marco de la igualdad de oportunidades, el Art. 65 de la LGT señala que cualquier vacancia producida será provista con el empleado u obrero inmediatamente inferior siempre que reúna honorabilidad, competencia y antigüedad en el servicio, sin distinción de sexos. Y aunque el Decreto Reglamentario no establece nada al respecto, el Decreto Supremo N° 17175 de 9 de enero de 1980, en su Art. 3 faculta la intervención y supervisión del sindicato en los ascensos de empleados del sector bancario y el D. S. de 23 de noviembre de 1938 determina que toda empresa, fábrica o establecimiento que cuente con más de 20 empleados u obreros, tiene la obligación de adoptar un Reglamento Interno que establezca el régimen de trabajo, los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios a que deben sujetarse los trabajadores y describir las condiciones de trabajo de mujeres y niños, si los hubiere, de acuerdo a las leyes, decretos y demás disposiciones vigentes en materia laboral.

Aunque la OIT no ha adoptado ningún Convenio ni Recomendación expresa respecto a condiciones o reglamentaciones a los ascensos para mujeres, éstas se hallan implícitamente contenidas en las disposiciones en torno a la igualdad de trato para mujeres y hombres, en cuanto a la admisión y condiciones de trabajo y remuneración.

Las dos facetas esenciales de la igualdad en el empleo son la de oportunidades y la de trato. La primera significa tener las mismas posibilidades de asistir a cursos de enseñanza o de formación, solicitar un cargo determinado, tener derecho de adquirir ciertas calificaciones, ser considerada para un ascenso o para poder trabajar en un oficio o profesión dominados por hombres. La igualdad de trato presupone el derecho de la mujer a la misma remuneración y condiciones de trabajo y de seguridad en el empleo que los hombres.

Aunque no existe en nuestra legislación norma alguna que prohíba la posibilidad de los ascensos para las trabajadoras, tampoco hay una que lo incentive o legitime, por lo que imposibilidad se da en la práctica como otra forma de discriminación, puesto que está implícitamente vigente la concepción de los estereotipos relativos a los trabajos femeninos y los exclusivamente masculinos que son frecuentemente aquellos cargos de dirección, con poder de decisión y mejor remunerados. Estos estereotipos son también causa de discriminación, en cuanto a la facilidad de ingreso de la mujer a la capacitación y formación profesional, admisión en el empleo y ascensos.

La mujer no tiene oportunidades adecuadas para ascender y están de por medio cuestiones ajenas a su preferencia, calificaciones, conocimiento y mérito. Es necesaria una política en base a medidas positivas encaminadas a promover la igualdad, para impulsar a las trabajadoras a acceder a empleos tradicionalmente ocupados por hombres, cambiando con ello actitudes históricas de mujeres que hasta ahora prefieren trabajar en sectores dominados tradicionalmente por personal femenino, mal conceptualizado y sobre todo mal remunerado.

Para alcanzar plena igualdad entre hombres y mujeres, el punto de partida es la modificación de los papeles tradicionales asignados a ambos dentro la sociedad y principalmente dentro la familia, rompiendo los modelos culturales y sociales. La honorabilidad, competencia y antigüedad descritas como condiciones para el ascenso por el Art. 65 de la Ley General del Trabajo -que expresamente excluye el sexo como condición-, refleja nuevamente la visión discriminatoria vigente en la época de promulgación de la ley, puesto que constituye solo una liberalidad más, aislada de políticas, garantías y otras acciones conducentes al logro de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Por otra parte, la honorabilidad es un aspecto muy subjetivo que incluso hoy se considera inherente al sexo masculino; sin embargo, las mujeres deben cumplir con exigencias ligadas a la "moralidad", a la cual se suman ciertos requisitos para acceder a la "honorabilidad" que generalmente es calificada y valorada por los varones.

Un aporte importante del Anteproyecto de la SAG, es que incorpora en el ya referido capítulo dedicado a la igualdad en el trabajo, el derecho a la formación profesional, la calificación técnica y los ascensos, tomando en cuenta la idoneidad profesional, antigüedad, responsabilidad, capacidad, honestidad y otros atributos personales, antes que las condiciones relacionadas al sexo o la maternidad, como factores principales de valoración.

Por otra parte, este Anteproyecto contiene varios artículos referidos al acoso sexual, con el fin de sancionar este tipo de acción, definida como “toda conducta indeseada por quien la recibe, en forma reiterada y ofensiva a la dignidad de la trabajadora, cuya aceptación o rechazo es utilizado como amenaza para variar las condiciones de la relación laboral de la víctima”, determinando la obligación del empleador de incorporar en su Reglamento Interno normas que imposibiliten su práctica, así como en caso de comprobarla, la imposición de una multa del 100 % de las cuantías de indemnización por retiro injustificado. Lo que no deja clara esta propuesta es si además de esta multa, que se entiende debe ser pagada a la trabajadora, ella conserva su trabajo o el pago referido es una duplicación de su indemnización, al quedar sin su empleo.

El acoso sexual tiene dos características: la primera, la dificultad de comprobarla, ya que se traduce en actitudes y acciones generalmente practicadas sin testigos, o que se expresan en formas o maneras de actuar muy subjetivas, que en ocasiones solo son percibidas por quien las sufre, ya que pueden constituir gestos ofensivos o insinuaciones que pueden traducirse en humillantes para quien las recibe; la segunda, que muchas veces la aceptación del acoso ejercido por un superior se convierte en condicionante para los ascensos, e incluso a veces para la contratación o permanencia en el empleo.

Este último aspecto tiene, además, una consecuencia que se refleja en que el éxito de una mujer, lejos de denotar su capacidad o un logro personal, por lo general se atribuye a su “capacidad” de ser accesible al acoso de los superiores, o a una moral ligera respecto a los hombres.

(Para ejemplificar esta afirmación, basta recordar los rumores degradantes e infamantes que se extendieron respecto al comportamiento de la Presidenta de la República, Lidia Gueiler Tejada, a quien se cuestionó su honorabilidad, o los comentarios en esa misma línea respecto a la Alcaldesa de La Paz, Mónica Medina). Es muy claro que la colectividad se atribuye la facultad de cuestionar y hablar con total soltura de la vida íntima de las mujeres, cuestionando su comportamiento sexual, ligándolo a su vida profesional, sin distinguir espacios públicos de los privados, cosa que no ocurre respecto a los hombres.

Es un hecho que a nivel general existe un gran abismo entre la práctica, condicionada por la costumbre y los valores sociales tan arraigados, y aquellos derechos universalmente reconocidos a todas las personas, por el solo hecho de ser tales, sin diferenciación de raza, sexo, nacionalidad, religión o situación económica, que constituyen las causas más frecuentes de discriminación. Es por ello que, además de las Declaraciones Universal y Americana de Derechos Humanos, por existir en la práctica costumbres violatorias a éstas, la Organización de Naciones Unidas ha adoptado el 18 de diciembre de 1979, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por Bolivia mediante Ley N° 1100 de 7 de septiembre de 1989, lo que constituye un reconocimiento expreso de la necesidad de adoptar medidas adecuadas, específicas y expresas para modificar ya no solamente la legislación de cada país para evitar la discriminación, sino aquellas actitudes subjetivas que impiden su plena vigencia.

Es también evidente que hasta ahora ningún país ha negado que la discriminación por razones de género sea una práctica habitual, lo máximo que puede alegar algún Estado en su favor es que su normatividad interna se adecúa a las convenciones que hubiera ratificado; esto nos conduce a la convicción de que la discriminación no es, de ninguna manera, una valoración irreal, subjetiva e inexistente, producto de la imaginación de las mujeres, o que se trate de una práctica ya superada y completamente erradicada en este mundo moderno y civilizado, como efecto de medidas legales muy apropiadas, acatadas y respetadas por los empleadores.

Esto demuestra que la adopción de Declaraciones, Convenciones, Leyes o cuanta medida legal sea aconsejable, es insuficiente e ineficaz si no se asume que su respeto y aplicación depende, además de la coherencia legal, a la modificación de actitudes sociales subjetivas, producto de la construcción ideológica, que obedece a la concepción y conservación del sistema, por lo que una decisión honesta de cambio real, debe implicar necesariamente la adopción de las medidas que se requieran para modificar valores sociales y por tanto colectivos, que van desde la concepción de la familia, hasta la interpretación de la religión, mediante cambios en la educación escolar, las prácticas personales, tanto en esferas públicas como privadas y para todo ello, verdadera voluntad política de transformar la realidad.

IV. Riesgos del trabajo, seguridad social y protección a la maternidad

El trabajo en si mismo constituye un factor de desgaste de la energía humana, el cual es agravado por las condiciones en las que es realizado, poniendo en riesgo la salud, integridad y en algunos casos la propia vida de los trabajadores. Estos riesgos, inherentes a la prestación laboral, hacen necesaria la adopción de normas y previsiones destinadas a proteger y reducir al mínimo las posibilidades de daño físico o mental a los trabajadores, como medidas de resguardo al capital humano. Esta protección surge como obligación del empleador, pero es extensiva a la sociedad en su conjunto, cuya representación la asume el Estado y de manera específica el gobierno¹¹, que a través de normas protectoras y el seguro social obligatorio, es el encargado de garantizar la integridad de los trabajadores..

Las unidades de producción generan condiciones de peligrosidad e insalubridad para los trabajadores, riesgos que se expresan en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, y cuya protección se traduce en las responsabilidades del empleador de prevenir los accidentes eliminando o disminuyendo los riesgos e indemnizando y reparando los daños ya producidos, garantizando las condiciones de remuneración que aseguren el bienestar del grupo familiar.

¹¹ Del granado Cosío, Juan Manuel *El Derecho de Trabajo*, 3ª edición. 1988.

Existen varias disposiciones legales que contienen normas preventivas y de seguridad destinadas a defender y preservar el capital humano, y de manera especial a la mujer considerando sobre todo su capacidad reproductiva y su condición de madre. Entre estas disposiciones tenemos la Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar y el Código de Seguridad Social.

La Constitución Política del Estado, en su Art. 158 establece la obligación del Estado de defender el capital humano, protegiendo la salud de la población, determinando que asegurará la continuidad de sus medios de subsistencia y la rehabilitación de las personas inutilizadas y propenderá al mejoramiento de las condiciones de vida del grupo familiar. Los regímenes de seguridad social se inspirarán en los principios de universalidad, solidaridad, unidad de gestión, economía, oportunidad y eficacia, cubriendo las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez, muerte; paro forzoso, asignaciones familiares y vivienda de interés social. En el caso específico de la protección a la maternidad, en el Art. 193 prescribe que el matrimonio, la familia y la maternidad están bajo la protección del Estado.

a) Prevención de riesgos mediante prohibiciones de trabajo a la mujer

Entre los mecanismos de prevención de riesgos profesionales, además de los relativos a higiene y seguridad ocupacional, existen aquellos que prohíben o restringen el trabajo de mujeres en determinadas labores consideradas peligrosas, insalubres o pesadas y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres, estableciendo que los patrones que tengan a su servicio mujeres y niños, tomarán las medidas conducentes a garantizar su salud física y comodidad en el trabajo (Arts. 59 y 63 de la Ley General del Trabajo). Esta disposición se encuentra particularmente aplicada al trabajo en las minas por Decreto Supremo de 4 de agosto de 1940, que prohíbe el empleo de mujeres en trabajos que deban cumplirse en galerías subterráneas, molinos de minerales, hornos de calcinación y labores de secadura y ensecadura de barrilla.

El Decreto Ley 16998 de 2 de agosto de 1979 denominado Ley General de Higiene, seguridad ocupacional y bienestar establece el conjunto de procedimientos y normas de naturaleza técnica, legal y administrativa que los empleadores deben observar para garantizar las condiciones adecuadas de salud, higiene, seguridad y bienestar de los trabajadores, cuidando que el ambiente de trabajo esté desprovisto de riesgos. En este marco, en su Art. 8 prohíbe el empleo de mujeres y menores de 18 años en aquellas labores peligrosas, penosas, nocivas para su salud o que atentan contra su moralidad (este último aspecto denota más que una protección a la persona, un mecanismo de control social destinado a que tanto mujeres como menores no realicen actividades condenadas moralmente por la sociedad, que entonces parecería que le son permitidas a los hombres adultos, quienes jamás ven cuestionada su moralidad).

Por su parte, el Código de Seguridad Social contempla un listado de sustancias que producen enfermedades profesionales; sin embargo no describe de manera expresa sustancias que puedan afectar la salud de la mujer y, si está embarazada, sus consecuencias en el niño.

Los accidentes de trabajo que sufran los menores o las mujeres ejecutando tareas prohibidas expresamente por ley llevan a determinar que el infortunio es consecuencia de la culpa del empleador. Esta responsabilidad, derivada de la asignación de tareas peligrosas al obrero menor de edad, sanciona el hecho ilícito de violar una norma legal de orden público, establecida en el Derecho Común. Es suficiente la disposición de la ley para que, por aplicación de una presunción *juris et de jure*, se considere al patrono responsable de las consecuencias que el accidente pueda haberle producido a la trabajadora o al trabajador menor de edad. La responsabilidad patronal por culpa se verifica en todo accidente de trabajo o enfermedad profesional de una mujer, si se comprueba que su causa es atribuible a alguna tarea de las prohibidas expresamente por ley, por el solo hecho de encontrarse la mujer trabajadora que hubiera sido víctima, allí donde se halla decla-

dora que hubiera sido víctima, allí donde se halla declarada ilícita su presencia¹².

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante las Recomendaciones N° 4 y 114 prohíbe el empleo de mujeres en trabajos que utilizan grandes cantidades de plomo, protegiendo con ello a mujeres y niños contra los efectos tóxicos de ciertos metales, que pueden conllevar incluso riesgos de envenenamiento y, dados los problemas médicos particulares que plantea el empleo de mujeres en edad de concebir, en tareas expuestas a radiaciones, recomienda la adopción de todas las precauciones necesarias para evitar su exposición a riesgos de fuerte radiación.

La limitación de las cargas que se pueden levantar, acarrear o mover es la más común de las medidas especiales de protección en favor de las mujeres, debido a la peligrosidad que esta actividad representa particularmente durante el embarazo. Por esto es que se adopta en 1967 el Convenio sobre el peso máximo. De acuerdo a la Recomendación de la OIT sobre el peso máximo, en lo posible no debería emplearse a mujeres adultas en el transporte manual y habitual de carga y menos aún durante un embarazo comprobado por un médico o durante las diez semanas siguientes al parto. Sin embargo, muchos países cuestionan hoy esta disposición, considerando más pertinente el establecer normas basadas en criterios individuales y estiman que las restricciones basadas en el sexo coartan la igualdad de oportunidades.

Este Convenio establece que no se debe exigir ni permitir a un trabajador o a una trabajadora el transporte manual de una carga cuyo peso pueda comprometer su salud o su seguridad; en el caso de mujeres y jóvenes trabajadores, su empleo en el transporte manual de carga será limitado por el peso máximo considerablemente inferior al que se admita para trabajadores adultos de sexo masculino. La Caja Nacional de Salud está recomendando aplicar normas sobre el manejo de cargas por mujeres, discriminando el peso máximo que puede levantar y la carga máxima diaria que puede manipular. Esta recomendación

¹² Cabannellas, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral, Tomo II Derecho Individual del Trabajo*, Vol. II *Contrato de Trabajo*. Ed. Heliasa. 1988. 3ª Edición.

debería ser adoptada para todo nivel o procederse a un estudio de norma para personas de nuestro medio.

b) Protección a la maternidad

Las legislaciones laboral y de seguridad social establecen una serie de disposiciones destinadas a proteger a la mujer embarazada, en cumplimiento de la función estatal de protección a la maternidad y la familia. En ese sentido, la Ley General del Trabajo (Art. 61) dispone que las mujeres embarazadas deberán descansar 30 días antes y 30 días después del alumbramiento, o un tiempo mayor si como consecuencia del parto sobreviniere alguna enfermedad, en ambos casos conservando su derecho al cargo y percibiendo el 100% de sus salarios. Igualmente se establece el derecho a pequeños descansos, no inferiores en total a una hora al día durante el periodo de lactancia, hasta el año del recién nacido. Este artículo está vigente solamente en la última parte, referida a la lactancia. El descanso pre y post natal ha sido ampliado a 90 días, por una disposición que establece el pago de un subsidio del 90 % del salario cotizante, pagadero durante un período de seis semanas antes y seis después del parto, **siempre que la trabajadora cese en todo trabajo remunerado** (Art. 30 D.S. 20991 del 1 de agosto de 1985)¹³

Para gozar de este derecho y percibir el 100% de su salario, el Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo, en sus Arts. 54 y 55 establece que la mujer debe hacer conocer al jefe del establecimiento industrial o comercial, mediante un certificado médico que acredite el estado de embarazo, que ha llegado al periodo que requiere el descanso, el cual deberá ser extendido por un médico de la empresa, de servicios estatales o municipales. Si sobreviniera una enfermedad producida por el alumbramiento y que impida trabajar a la mujer, el patrono está obligado a ampliar el plazo de descanso postparto, con el goce del 100 % de su salario.

En caso de que la trabajadora llegara a presentar alguna enfermedad que complique el parto, no podrá ser retirada hasta que recupere su

¹³ Iñiguez de Salinas, Elizabeth y Linares Pérez Anselma. "Guía Jurídica para la mujer y la familia"

salud o acceda a la renta de invalidez si el caso amerita. Una mujer en gestación, empleada habitualmente en un trabajo considerado como peligroso para su salud tiene derecho a ser transferida, sin reducción de salario, a otro trabajo, previa presentación de certificado médico en el que se declare que el traslado es necesario en beneficio de su salud y la de su hijo.

Los principales instrumentos legales en materia laboral no contemplaban inicialmente disposiciones expresas en torno a la estabilidad en el trabajo de la mujer embarazada; esta regulación es adoptada con posterioridad, mediante Ley N° 975 de 2 de mayo de 1988, que establece que toda mujer desde el inicio del periodo de gestación hasta un año del nacimiento del hijo gozará de inamovilidad en su puesto de trabajo, en instituciones públicas o privadas, agregando que si el trabajo que desempeña implica esfuerzos que afecten su salud, merecerá un tratamiento especial que le permita desarrollar sus actividades en condiciones adecuadas, sin afectar su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo.

Esta normatividad contenida en la Ley General del Trabajo y las disposiciones complementarias están reguladas de manera específica en el Código de Seguridad Social y su Decreto Reglamentario, que reconocen los derechos de la mujer en los periodos de gestación, parto y puerperio, así como las prestaciones sanitarias indispensables para preservar la vida de las mujeres que se hubieran provocado un aborto sin prescripción médica; de la trabajadora cesante o esposa del trabajador cesante, hasta un máximo de 6 semanas después del parto, de aquellas que gocen de la renta de viudedad, a la asistencia médica, sólo hasta 300 días después del fallecimiento del esposo.

El Código de Seguridad Social dedica un título completo a las disposiciones referidas a la protección de la maternidad, señalando que se deben tomar las medidas científicas y tecnológicas, para extender el alcance y mejorar las normas del derecho a la protección de la maternidad, quedando entendido que los costos correspondientes a la protección serán sufragados por los sistemas de seguridad social u otros

fondos públicos o sistemas colectivos; de igual manera dispone que se garantiza que las parejas y las personas puedan tener acceso a la información, educación y los medios necesarios a fin de ejercer su derecho fundamental a decidir libre y responsablemente el número y el espaciamiento de los nacimientos.

Contempla también el derecho de la trabajadora al descanso durante un periodo de tiempo razonable, después de la licencia de maternidad, sin pérdida del empleo y garantizando plenamente la conservación de todos los derechos salariales. Un aspecto importante del Código de Seguridad Social es la inclusión de la conviviente del trabajador dentro de los derechos de maternidad, señalando textual y expresamente que “la asegurada, esposa o **conviviente** del asegurado tienen derecho, en los periodos de gestación, parto y puerperio, a la necesaria asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y al suministro de los medicamentos que requiera el estado de la paciente, a partir de la fecha de constatación del estado de gravidez por parte de los servicios médicos de la Caja, hasta un máximo de 6 semanas después del parto”.

Entre otras normas que protegen a la mujer trabajadora en cuanto a su función reproductora, está la Ley de Protección Radiológica - que fue presentada y actualmente su aplicación es controlada por el Instituto Boliviano de Tecnología Nuclear- que dispone que en caso de que una mujer embarazada sea expuesta a dosimetrías que presenten valores por encima de los límites permisibles y se presuma daño en el feto, se deben realizar análisis a cuenta del empleador para determinar si existe daño en el niño y de ser así, proceder en forma legal y voluntaria a la interrupción del embarazo. Asimismo, obliga a las empresas al cumplimiento integral de las normas de protección radiológica, señalando que se debe obligar al uso de dosímetros de radiación ionizante que permitan tomar medidas administrativas para trabajadoras gestantes.

Estudios en higiene industrial han determinado que las radiaciones provenientes de pantallas terminales de computación, posiblemente

estén causando la interrupción del embarazo, consecuentemente se aconseja el cambio de puesto de trabajo para personal que se halle en periodo de embarazo en tanto se tengan datos concretos sobre sus efectos.

Para la mayoría de los empleadores, sean varones o mujeres, la posibilidad del descanso por maternidad al que obligan las actuales leyes, representan problemas de incremento de costos e interrupción en el cumplimiento normal de la labor que desempeña la trabajadora y más aún en aquellos trabajos especializados, con el agravante de que este alejamiento del trabajo por 3 o más meses, incide en la pérdida de la pericia y menor acumulación de experiencia laboral.

La SAG ha incorporado, en el anteproyecto de reformas, un capítulo integro, que consta de 20 artículos dedicados a la protección de la maternidad, con el criterio de que constituye una responsabilidad social, por lo que el Estado está obligado a proteger a la madre y la familia, garantizando condiciones de trabajo óptimas para la mujer embarazada, considerando su elevada contribución a la sociedad por su función de madre, a la que añade el cumplimiento del deber social de trabajar.

En esa línea, mantiene la inamovilidad de la madre en el trabajo hasta un año después del nacimiento del niño, determinando que en caso de incurrir en una de las causales de despido justificado, será necesaria la calificación de la falta por la Inspección del Trabajo Incorpora modificaciones en el periodo de descanso pre y post natal, estableciendo la irrenunciabilidad de este último, manteniendo los 90 días vigentes actualmente, pero distribuyendo 30 días antes del parto y 60 después, pudiendo acumularse los no usados antes del nacimiento, todo esto en las mismas condiciones actuales, vale decir con el 100 % de remuneración y posibilidades de prolongarse la licencia si sobreviene algún impedimento.

Asimismo, agrega como figuras novedosas el derecho a 15 minutos de tolerancia para las mujeres gestantes a partir del quinto mes, con el fin de evitar las horas de mayor densidad vehicular; una licencia remunerada de un día por paternidad, para el trabajador que ha sido papá;

licencia de 4 semanas para mujeres que hubieran adoptado a niños menores de 3 años; el derecho a gozar de su vacación inmediatamente después del descanso post natal; derecho a tolerancia de medio día al mes para su control médico, y para el padre o madre durante el primer año de vida del niño, para su control pediátrico. Otra figura nueva es el derecho que puede ser ejercido por el padre o la madre (indistinta pero exclusivamente), a una licencia no remunerada de hasta tres meses para cuidar a los hijos menores de un año o mayores de hasta 16 años que estuvieran enfermos, conservando el puesto de trabajo.

Finalmente, este Anteproyecto propone la obligatoriedad de los empleadores de habilitar centros infantiles (guarderías y salas cuna) en aquellas empresas que tengan más de 30 trabajadores, pudiendo asociarse entre varias empresas en caso de tener menos trabajadores, para cumplir con esta obligación.

Si bien la actual normatividad protectora de la función reproductiva de la mujer es bastante amplia, adolece de una grave imperfección al contemplar solo a la mujer como sujeto de protección, aspecto que constituye sin lugar a dudas una de las causas más frecuentes de discriminación a la mujer, tanto en sus posibilidades de acceso al mercado laboral, como en las de ascenso y remuneración equitativa en el trabajo. Por ello, aunque de manera muy tímida el anteproyecto de la SAG considera la necesidad de inclusión de los varones, quienes opcionalmente podrían gozar al menos de una parte del descanso post natal y la tolerancia para la lactancia, incluso para los casos de adopción o arrogación de hijos, con el fin de incorporar e involucrar más al hombre en las actividades propias de la atención a los hijos, sobre todo en esta etapa del reciente nacimiento o incorporación a la familia.

Debe tenerse en cuenta también que un gran número de trabajadoras son contratadas al margen de las disposiciones laborales, condición que ellas aceptan para lograr su acceso a una fuente de trabajo y que las excluye de merecer la protección del régimen de Seguridad Social vigente. Ocurre también que muchas mujeres desconocen sus derechos emergentes de la protección a la maternidad o se subordi-

nan al capricho de sus empleadores para poder conservar su puesto de trabajo. Esto ha constituido siempre una gran preocupación de la Organización Internacional del Trabajo, que ha adoptado desde 1919 diferentes Convenios y Recomendaciones en torno a esta materia. Todos ellos -algunos ratificados por Bolivia- tienen la finalidad común de establecer una licencia de maternidad de doce semanas, con derecho a percibir prestaciones en dinero y asistencia médica, comprendiendo a todas las mujeres empleadas en calidad de asalariadas en empresas industriales, comerciales, públicas, privadas y de servicio doméstico.

El término «mujer», de acuerdo a la OIT, comprende a toda persona del sexo femenino, de cualquier edad, nacionalidad, o creencia religiosa, casada o no y el término «hijo» comprende a todo aquel nacido en vigencia o fuera de matrimonio.

El descanso por maternidad, de acuerdo a lo dispuesto por el Convenio N° 3 de la OIT, debe ser de seis semanas antes de la fecha presunta del parto y otras seis después del mismo; similar disposición contiene el Convenio N° 103, con la salvedad de que necesariamente seis de las doce semanas deben computarse después del parto. De sobrevenir el parto después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente se prolongará siempre hasta la fecha verdadera del parto, así como en el caso de una enfermedad que sea consecuencia del embarazo o del parto. La Recomendación N° 95 de Protección de la maternidad, da las pautas a los Estados miembros de la OIT que hayan ratificado los convenios sobre este tema, complementándolos y contribuyendo con ello a que las mujeres obtengan un descanso de maternidad -que por prescripción médica puede prolongarse incluso por 14 o más semanas-, con derecho a percibir prestaciones en dinero y atención médica. Estos instrumentos internacionales de la OIT señalan que deben tomarse medidas para reexaminar toda la legislación protectora aplicable únicamente a las mujeres, para hacerla extensiva a todos los trabajadores y/o mantenerla o derogarla, de acuerdo con las necesidades y circunstancias propias de cada país, de modo que se tienda siempre a mejorar la calidad de vida.

Los convenios mencionados tienen como finalidad expresa proteger la salud de las mujeres embarazadas y/o la de sus hijos o prevenir los peligros que algunos trabajos malsanos o penosos puedan representar para la trabajadora embarazada o para la capacidad de concebir de la mujer. Así, tenemos por ejemplo la Recomendación N° 157, sobre el personal de enfermería, que sugiere evitar para las mujeres embarazadas o con hijos de corta edad todo trabajo que las exponga a radiaciones ionizantes y a todo trabajo que entrañe exposición a sustancias anestésicas o contacto con personas con enfermedades contagiosas; la Recomendación N° 116, sobre la reducción de la duración de la jornada, considera que para el trabajo en horas complementarias se deben tomar en cuenta las condiciones especiales de algunas personas, entre las cuales figuran las mujeres embarazadas y madres lactantes.

Por otra parte, el Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de mujeres, no permite hacer excepciones y variaciones al respecto en las empresas industriales durante un período de por lo menos dieciséis semanas antes y después del parto, a menos que la mujer interesada lo solicite y a condición de que no exista peligro para su salud, ni para la de su hijo. El Convenio N° 171 de 1990 reglamenta el trabajo nocturno tanto de hombres como de mujeres, disponiendo que antes y después del embarazo, deberá ofrecerse una alternativa a las trabajadoras que cumplen horario nocturno, la cual puede consistir en la asignación a un trabajo diurno, el suministro de prestaciones de seguridad social o la prórroga de la licencia de maternidad.

Si bien la ley protege y señala claramente cuales son los derechos y prohibiciones en cuanto al trato laboral de mujeres embarazadas, sean aseguradas o beneficiarias, es evidente que esta regulación no se aplica en muchos casos porque muchas mujeres desconocen estas disposiciones o bien por que los empleadores no lo permiten y coersionan a las trabajadoras, por lo que una instancia estatal debería ser la encargada de efectuar un seguimiento permanente y especializado para velar porque se cumpla con esta obligación o se indemnice correctamente.

Es necesario resaltar una importante contradicción entre la posición asumida por los empleadores en general (y que proviene de una actitud social, no sectorial), sobre la protección a la maternidad y sus propuestas “flexibilizadoras”. Se ha dejado claro que la protección a la maternidad no implica una protección a la mujer como tal, sino a la función biológica que ella cumple, y que se hace efectiva solamente cuando la trabajadora va a ser madre. Es por eso que lejos de constituir un perjuicio para la mujer, como actualmente ocurre, los beneficios que la ley otorga a las madres debieran ser socialmente asumidos como un compromiso colectivo, pues lo contrario es parte del ejercicio de una doble moral social, en la que por una parte se condena el aborto, se cuestionan los métodos de planificación familiar, se insta a las mujeres a asumir su responsabilidad de ser madres, pero por otra parte se pretende restringir la garantía de estabilidad laboral, se les regatean los derechos que la ley les otorga, y finalmente si se puede, las despiden. Una posición coherente de los empleadores y la sociedad en su conjunto debe ser asumir la responsabilidad social de brindar a las mujeres que van a ser madres las mejores condiciones de dignidad para que sus niños no tengan que trabajar desde los 7 años para contribuir al sustento familiar.

Se ha podido observar que si bien la protección a la trabajadora que es madre puede ser bastante beneficiosa en un determinado momento, es también cierto que llega a vulnerar en gran medida la igualdad de condiciones en que son contratadas, puesto que muchos empleadores o jefes, ven una gran desventaja a la contratación de las mismas por los costos que puede llegar a significar si ella se embaraza debiendo asegurarle el puesto de trabajo hasta un año después del nacimiento del hijo. Por ello creemos que el beneficio de estabilidad laboral no se debe aplicar solamente a la reciente madre, sino también al padre, pues si se mantiene una posición coherente respecto a las concepciones sociales del trabajo del hombre y la mujer (con las que no estamos de acuerdo), es el sueldo del padre la base fundamental de la estabilidad económica del hogar. De esta manera se lograrían reducir las diferencias entre varones y mujeres.

c) Subsidios de maternidad y tolerancia para la lactancia

Tras el nacimiento de un hijo, la compatibilización de la vida profesional o laboral con la vida privada se hace más difícil para la mujer, y su resolución es normalmente perjudicial para ella, pues con muy pocas excepciones es a la que le toca abandonar su trabajo cuando los requerimientos familiares le exigen una elección, sin embargo su reincorporación a la vida activa es necesaria, no solamente por razones económicas, sino en ejercicio de sus derechos¹⁴.

Y es para facilitar este reingreso al trabajo que la normatividad laboral establece mecanismos que brinden a la mujer condiciones que le faciliten su desempeño en las actividades que realiza. Entre estas disposiciones está el artículo 62 de la Ley General del Trabajo y su decreto reglamentario, que establecen que toda empresa que tenga más de 50 obreros, está obligada a mantener salas cuna ubicadas en sitios anexos pero independientes del local del trabajo, donde las mujeres puedan amamantar a sus hijos menores de un año y dejarlos mientras ellas permanezcan realizando sus labores. El mantenimiento de estas salas-cunas y la contratación de una persona competente para la atención y cuidado de los niños correrá por cuenta de los patrones; sin embargo el Ministerio de Trabajo no cuenta con los recursos humanos suficientes para realizar de oficio una fiscalización al cumplimiento de este precepto legal, pudiendo hacerlo solo previa denuncia.

El Código de Seguridad Social en su Art.37 señala que la trabajadora asegurada tiene derecho, siempre que cese de todo trabajo remunerado y se sujete a las prescripciones de los servicios médicos de la Caja, a un subsidio de maternidad pagadero por un período máximo de seis semanas antes y seis semanas después del parto. Este derecho se hace extensivo a la esposa y la conviviente del asegurado. Al margen de este subsidio, también contempla los subsidios prenatal, de natalidad y el de lactancia.

¹⁴ Klein, Uta. "La vuelta al trabajo: un reto para la mujer", en "Trabajo", revista de la OIT N° 12, mayo/junio de 1995

El Subsidio de Natalidad, consiste en el pago de un salario mínimo único a la asegurada o beneficiaria por el nacimiento de cada hijo. La prescripción del subsidio prenatal y de natalidad ocurre en el plazo de un año a partir de la fecha de nacimiento del hijo y el de lactancia a los 90 días computables a partir del último mes cobrado. Estos subsidios pueden también ser cobrados por la viuda y en caso de muerte de ésta, la persona que acredite la tenencia del huérfano.

Con relación al subsidio de natalidad, el Código de Seguridad Social señala que se trata de una asignación destinada a compensar los gastos producidos por el advenimiento del niño en el hogar de los trabajadores, debiendo acreditar el trabajador o la asegurada, la filiación de sus hijos mediante los certificados de nacimiento expedido por el Registro Civil y de nacido vivo otorgado por los Servicios Médicos de la Caja. En los lugares en los cuales la Caja cuente con servicios propios o contratados, el otorgamiento del subsidio de natalidad correrá por cuenta del empleador. El subsidio de natalidad se paga en favor de todos los hijos, sin distinción de ninguna naturaleza e incluso en favor de los hijos nacidos de esposos separados, antes de pronunciada la sentencia de divorcio.

Por otra parte, también se protege a los hijos menores de un año, mediante un subsidio de lactancia consistente en productos lácteos suministrados directamente por la Caja, pagaderos a uno solo de los asegurados. Los hijos de la divorciada o conviviente abandonada inscrita en los registros del seguro, tienen derecho al subsidio de lactancia hasta el año de su nacimiento, siempre que hubiesen estado en goce de este derecho al momento de ejecutoriada la sentencia de divorcio o del abandono.

El Reglamento del Código de Seguridad Social regula las prestaciones en especie, incluyendo el subsidio de maternidad que es equivalente al 100% del salario mínimo nacional, más el 70% del excedente del salario de base sobre el salario mínimo nacional. Los Arts. 189 y siguientes, establecen que el subsidio de lactancia servirá de refuerzo a la madre mientras esté dando de lactar.

Sobre las prestaciones en dinero y otros el Convenio N° 103 de la OIT referido a la protección de la maternidad, señala que mientras la mujer esté ausente del trabajo con un descanso de maternidad, tendrá derecho a recibir prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; estas prestaciones serán satisfechas por el tesoro público o serán pagadas por un sistema de seguro, teniendo además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona.

Si bien es cierto que las medidas de protección a la trabajadora y a la esposa o conviviente del trabajador han sido pensadas por el legislador con el ánimo de mejorar la situación de la madre, no es menos cierto que la experiencia de aplicación de las mismas demuestra que se han visto fortalecidas las «razones» discriminatorias hacia la mujer dentro del mercado laboral, que muchas veces origina contrataciones desventajosas y de incumplimiento de las normas, que no son denunciadas debido a la falta de mecanismos idóneos que garanticen a la trabajadora su permanencia en su puesto de trabajo o el pago efectivo e inmediato de los beneficios que le corresponderían por un ilegal despido; esta situación amerita la urgencia de habilitación de instancias estatales de fiscalización y vigilancia más efectiva.

V. Trabajo Doméstico

Este tipo de trabajo constituye una forma particular de contratación, en la que se han establecido condiciones especiales de trabajo diferentes a las del resto de trabajadores asalariados, porque no supone lucro para el empleador o patrón.

La Ley General del Trabajo lo define como aquel que se presta en forma continua a un solo patrono, en menesteres propios del servicio de un hogar. La Ley de 30 de diciembre de 1948 que regula el trabajo doméstico en empresas comerciales, en su único artículo dispone que los empleados y asalariados que prestan servicios en empresas y casas comerciales en menesteres de cocina, comedor, dormitorio, limpieza y otras actividades calificadas como domésticas, pero que reportan beneficio económico al empleador, quedan comprendidos en

los beneficios de la LGT y la disposición de 19 de enero de 1924, como trabajadores comunes. Esta última, prohíbe el servicio doméstico gratuito en cualquiera de sus formas, correspondiendo una remuneración de al menos un salario mínimo, con la obligación de proporcionar además alimentación (tres comidas diarias). Respecto al salario, se determina que debe cancelarse en moneda de curso legal y corriente no pudiendo compensarse con especies u otros artículos.

Como muestra de la concepción generalizada de discriminación al trabajo doméstico, encontramos varios tratadistas como García Corachán¹⁵ que describe el servicio doméstico como «aquél que se presta mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ésta y que sea contratado no por un patrono, sino por un amo de casa que no persiga fin de lucro, para trabajar en una casa o morada particular al servicio exclusivo del contratante, de su familia, de sus dependencias, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él».

A raíz del accionar sindical y social producido antes y durante la década de los 40, se adoptaron algunas disposiciones específicas con relación a las trabajadoras domésticas, las cuales constituyeron para su época un avance importante en cuanto al reconocimiento de sus derechos regulando, aunque con muchas falencias, contradicciones y vacíos, aspectos relacionados con la forma de contratación, despidos, indemnizaciones, salud, accidentes, trato en el trabajo, acoso sexual, jornadas de trabajo, descansos y beneficios sociales, los que en algunos casos introducen innovaciones, pero en los más constituyen y avalan serias discriminaciones.

García Corachán explica que al ser los domésticos considerados como una prolongación de la familia, han sido excluidos de participar de los beneficios concedidos por los subsidios y seguros sociales a los demás trabajadores, subsistiendo esta práctica como una costumbre que perdura en la sociedad; a pesar de los «buenos propósitos» del empleador, que tropieza con dificultades de índole económica que le

¹⁵ García Corachán, M. *Accidentes de Trabajo en la Industria*, págs. 92-95

imposibilitan cumplir las normas de protección a sus servidores domésticos en los casos de accidentes, enfermedad, vejez u otras desgracias e inevitables circunstancias, quedando estos trabajadores a expensas de la beneficencia pública, cuando debieran ser protegidos por la previsión social.

1) Condiciones de trabajo.

El contrato de trabajo doméstico puede pactarse verbalmente o por escrito, esta última forma obligatoria si el plazo excediera de un año para su registro en la Policía de Seguridad (Art. 36 LGT), si la trabajadora es menor de edad necesariamente debe autorizar el organismo protector del menor. Estas son previsiones que en la práctica no se cumplen, pues la generalidad de los contratos se celebran verbalmente, por la inestabilidad laboral que existe en este sector, la costumbre ha establecido modalidades que hacen que este tipo de relación laboral se desenvuelva en condiciones por lo general desventajosas para la trabajadora, porque además de que las previsiones de la ley de hecho son discriminatorias, existen una serie de derechos que no le han sido reconocidos ni garantizados, quedando por tanto algunas condiciones libradas a la voluntad del empleador.

En el Art. 6 de la LGT se determina la obligación del patrón de proporcionar la instrucción y educación necesarias a los empleados domésticos, y si fueran analfabetos, su asistencia a cursos de alfabetización, sin deducir suma alguna de sus respectivos salarios. El Decreto Reglamentario establece en su Art. 27 que en todo contrato con menores, se entenderá estipulada la cláusula que obligue al patrono a otorgar las horas necesarias para que asista a la escuela. El inspector del trabajo y la Policía de Seguridad vigilarán el cumplimiento de este artículo. El único derecho reconocidos en igualdad de condiciones que a los demás trabajadores es el del aguinaldo, reconocido por el Art. 2 de la Resolución Ministerial de 19 mayo de 1954; asimismo establece en su Art. 3 que quienes prestan servicios cama adentro tienen derecho a la provisión de una habitación que esté acorde con su dignidad de persona humana.

El salario debe pagarse en forma total y no fraccionada hasta cinco días después de cumplirse el mes. En caso de no hacerlo, se aplicará el interés bancario. Este pago se acreditará mediante recibos que deben llevar la firma o impresión digital de la trabajadora y que se extenderán por duplicado, un ejemplar para la trabajadora y otro para el empleador; la falta de recibo hará presumir el no pago del salario.

La jornada de trabajo para este sector no está normada de manera expresa, ni está definido un horario al cual deban sujetarse las trabajadoras domésticas (Art. 39 LGT), acomodándose su trabajo a la naturaleza de la labor; estableciendo un descanso diario de 8 horas; la ya referida Resolución Ministerial de 19 de mayo de 1954 determina un «horario racional», sin determinar tampoco su duración específica, limitándose a normar el tiempo mínimo de 8 horas diarias, omisión con la que implícitamente legaliza jornadas diarias de hasta 16 horas, inconstitucionales, otorgando además un descanso semanal de solamente seis horas, fuera de las 8 diarias.

Esta disposición constituye un atentado a principios laborales fundamentales, como la jornada máxima de 8 horas, que parte de otro principio universal, que velando por la conservación y reproducción de la fuerza de trabajo, divide al día de 24 horas en tres partes iguales: 8 horas para el trabajo efectivo, 8 horas para el descanso pleno y 8 horas para la actividad personal, familiar, cultural y social del trabajador¹⁶.

La determinación de un periodo trabajo de 16 horas y el de descanso de solamente 8, constituye una gravísima violación a este principio, pues no respeta la necesidad de descanso de quien desempeña labores domésticas, lo cual pone de manifiesto un marcado desprecio por este tipo de trabajo, desvalorización que tiene su origen en el trabajo de las mujeres amas de casa, que no es remunerado ni reconocido socialmente como despliegue de fuerza de trabajo, sino como obligación “natural” de servicio a la comunidad familiar, suponiendo que por ser inherente a su calidad de esposa no es un trabajo pesado ni mucho menos digno de ser considerado dentro las actividades que

¹⁶ Del Granado Cosío, Juan. *Manuel de Legislación del Trabajo*, tercera edición, 1988.

requieren descanso diario, semanal y anual, por lo que al ser el doméstico un trabajo mayoritariamente femenino, se lo ajusta a estas características, negando el derecho al pago de horas extraordinarias y al recargo en la remuneración que merece el trabajo nocturno.

Igual tratamiento es el aplicado en el caso del descanso semanal, que está estipulado en 6 horas a la semana, dejando a libre elección del patrón cuál sea ese día y desconociendo el derecho a descanso en días feriados y domingos establecidos para los trabajadores en general. Sin embargo, la costumbre ha determinado que esas seis horas se hagan efectivas el día domingo, por lo que se considera importante adecuar la normatividad de las trabajadoras domésticas a las disposiciones generales, respetando los principios del derecho laboral, como conquistas necesarias para mantener el equilibrio social y el bienestar personal de las trabajadoras.

En cuanto al descanso anual, las trabajadoras domésticas gozan de una vacación pagada de 10 días, si hubiesen prestado servicios ininterrumpidos por un año en la misma casa. Esta disposición también vulnera el derecho reconocido a todos los trabajadores, de gozar de una vacación anual de un mínimo de 15 días, pues al establecer 10 días, sin aclarar si son hábiles, da lugar a que se computen contando inclusive domingos, sin descontar ni siquiera las 6 horas de descanso semanal que se les debe otorgar.

La seguridad social es otro derecho del que no gozan efectivamente las trabajadoras domésticas, aunque se encuentran incluidas expresamente dentro los alcances de la Ley sobre Accidentes de Trabajo de 30 de diciembre de 1948 y el Decreto Supremo N° 16523 de 6 de junio de 1979. Este establece que, en aplicación del Código de Seguridad Social y de acuerdo a estudios formulados por los mecanismos técnicos competentes, es factible extender, desde el 1° de junio de 1979, los derechos y beneficios del sistema de seguro social al campo de los trabajadores del servicio doméstico, definiéndolos como “las personas que realizan labores de cocina, limpieza o mantenimiento del hogar, a cambio de una remuneración o salario”. Asimismo-

mo detalla la gestión de seguros de su cobertura, que son: enfermedad, maternidad, riesgos profesionales, invalidez, vejez y mujerte, pero durante los 2 primeros años solamente atenderá los seguros de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales a corto plazo.

Las tasas de aportes patronal y laboral se asimilan a los del Decreto Ley N° 10173 de 28 de marzo de 1973, y se establece que el grupo familiar protegido de la trabajadora doméstica comprende únicamente a los hijos de hasta 19 años de edad, o sin límite de edad si son declarados inválidos antes de cumplir aquella edad. En caso de tratarse de un trabajador doméstico del sexo masculino, se amplía la cobertura a la esposa o conviviente. Sin embargo, la aplicación de este Decreto Supremo fue condicionada a la elaboración de normas reglamentarias, que debían ser aprobadas por el Instituto Boliviano de Seguridad Social en un plazo de 60 días, pero que hasta la fecha son inexistentes por lo que jamás la Caja Nacional de Salud dió cobertura a este sector.

Al no haberse hecho efectiva jamás esta disposición que amplía la cobertura de seguridad social mediante un sistema efectivo para la trabajadora doméstica, subsiste en manos del patrón la cobertura de eventualidades referidas con la salud, por lo que rigen las disposiciones contenidas en la Ley General del Trabajo, que determina que en caso de enfermedad, el patrono le proporcionará los primeros auxilios médicos, y lo trasladará por su cuenta a un hospital, sin otorgar mayor obligación al empleador, por lo que su responsabilidad concluye al otorgar primeros auxilios y conducir al hospital a la trabajadora, pero dejando librada a la interpretación la responsabilidad del pago de la atención hospitalaria, pues no está expresamente determinado que deba ser el empleador quien pague, sobre todo en casos en que la trabajadora requiera una intervención quirúrgica de gravedad, atención por accidente o cualquier servicio médico que implique algo más que primeros auxilios.

Gran parte de su vida, muchas trabajadoras del hogar han prestado servicios en más de una casa como «empleadas múltiples» o dedicadas sólo a una labor, ya sea de limpieza, cocina, cuidado de niños,

lavandería, etc. En su vejez, todas ellas enfrentan la dificultad de no contar con beneficios sociales, como son el seguro de salud, asistencia familiar y mucho menos pensiones de jubilación. No existe un sistema de seguridad social propio que les asegure atención médica y jubilación después de los 25 años de trabajo.

El Estado tiene la responsabilidad de brindar la estructura y el soporte necesario para la protección de trabajadores; en este sentido, las actuales transformaciones en los sistemas de seguridad social están determinando que su protección sea cada vez más amplia en cuanto a grandes segmentos de la población y en particular de las trabajadoras del hogar. La Ley de Pensiones actualmente vigente, incluye a la trabajadora doméstica, como potencial sujeto de su cobertura, dentro del régimen voluntario, en el que la trabajadora deberá pagar el aporte patronal del 2% y el aporte laboral del 12,5%, debiendo acreditar previamente que su salario es igual o mayor a un salario mínimo; sin embargo hasta la fecha no existen programas específicos para la afiliación de trabajadoras domésticas.

En cuanto a los derechos de la madre trabajadora de este sector, la Ley General del Trabajo regula de manera general la inamovilidad de la mujer en período de gestación hasta el año del nacimiento del hijo; sin embargo, la trabajadora doméstica gestante, si bien tiene también derecho al descanso pre y post natal, por disposición del D.S. 2291 de 7 de diciembre de 1958 goza de un período de solamente 60 días, en contraposición a los 90 establecidos para las demás trabajadoras, con derecho a percibir solo el 50% de su salario y sin lugar a los subsidios de maternidad, natalidad y lactancia. Pese a estas desventajas, ni siquiera estos derechos reconocidos a medias son cumplidos, como parte de una práctica arbitraria, pues es muy raro encontrar que una empleada doméstica que ha sido mamá conserve su puesto de trabajo, siendo lo más frecuente lo contrario, es decir que en cuanto se tiene noticia del embarazo de la trabajadora, la medida que se toma es su inmediato despido, condenándola a no volver a encontrar trabajo hasta que pueda dejar al niño solo o viviendo con familiares, ya que para este tipo de trabajo es muy general el rechazo a las trabajadoras que tienen hijos.

La Ley de Seguridad Nacional de Maternidad y Niñez, promulgada en 1996, incorpora dentro su cobertura a toda mujer gestante, por tanto la trabajadora doméstica embarazada, goza también de los beneficios creados por este nuevo sistema de salud, pero queda claro que es una protección que no la adquiere por su calidad de trabajadora, sino de futura madre.

Para la *finalización del contrato de trabajo* por rescisión unilateral, la trabajadora podrá ser despedida con aviso previo de 15 días o una indemnización equivalente al salario de este periodo, salvo que el despido se opere por causas atribuibles a ésta, como hurto, robo, inmoralidad, ser portadora de alguna enfermedad contagiosa, además de las establecidas en el Art. 16 de la Ley General del Trabajo y Art. 9 de su Decreto Reglamentario para las demás clases de trabajo. Las empleadas domésticas no podrán retirarse voluntariamente sino con aviso previo de 15 días perdiendo, en caso de omitirlo, el salario de dicho tiempo, salvo que mediaran causales atribuibles al patrón, como malos tratos, injurias graves, ataques a la moral o que se la someta a posibilidades de contraer una enfermedad infecto-contagiosa, que atenten contra su integridad (Art. 37), casos en los que puede retirarse sin ese requisito previo. Para los efectos de indemnización por despido unilateral, el Decreto Reglamentario establece que se tomará en cuenta únicamente la remuneración mensual en dinero que perciba la trabajadora doméstica, no así las otras prestaciones, que también son parte constitutiva del salario, como la alimentación y vivienda.

Cuando la rescisión del contrato de trabajo se debe a robo o hurto, se ha convertido en una práctica común la retención arbitraria de los bienes de la trabajadora por parte del patrón, como mecanismo de coerción para lograr la devolución del bien sustraído, o incluso para la autoincriminación de la persona acusada, aunque fuera inocente, o con el fin de eludir además el pago de beneficios sociales u otros conceptos salariales que se le adeuden, pese a existir una prohibición expresa a la detención o secuestro por parte de los patronos de los

efectos personales de la empleada doméstica (cama, ropa u otros) debiendo acudir, si se alega hurto, a las autoridades legales respectivas.

2) Garantías y protección legal efectivas

En su Art. 1, la Resolución Ministerial de 19 de mayo de 1954 autoriza a la Dirección Nacional de Previsión Social para que, en base al cuerpo de asistentes sociales de su dependencia, y en coordinación con la Inspección General del Trabajo, cree una oficina de reocupación doméstica, facultándola para que además reglamente en forma especial los contratos de trabajo de esta naturaleza.

Una de las graves falencias de todas estas disposiciones regulatorias del trabajo doméstico, constituye la inexistencia de instituciones como la Oficina de Reocupación Doméstica y la Dirección de Previsión Social, que pese a tener atribuciones específicas otorgadas legalmente, jamás han sido creadas, por lo que queda un vacío, por ejemplo en cuanto a la reglamentación de la forma de contratación de las trabajadoras domésticas y la competencia para intervenir en casos de abusos de carácter sexual contra éstas, tal como establece el Art. 7 de la referida Resolución Ministerial, que autoriza a la Dirección de Previsión Social a intervenir por la vía legal a la sola queja de que los patrones, hijos de éstos o parientes hubieran pervertido, abusado o degenerado a sus empleadas domésticas, para la aplicación de las más drásticas sanciones punitivas establecidas por el Código Penal, dejando estas garantías sin mecanismos reales de ejercicio.

Por otra parte, la posibilidad de intervención de la policía, a través de lo que la Resolución Ministerial de 19 de mayo de 1954 denominó «Policía de Seguridad» para garantizar el cumplimiento de normas relativas a ese sector laboral, nunca tuvo funcionamiento efectivo, convirtiéndose más bien en una instancia de represión arbitraria en casos de denuncias de robo, hurto o cualquier otro delito, falta o contravención, pues antes de investigar una denuncia, directamente dan por culpable a la trabajadora, por parecer obvia la facilidad para delinquir, al tener acceso a los bienes de la familia a la que presta sus

servicios. La Inspección del Trabajo, instancia administrativa ante la que actualmente se ventilan todos los casos de conflicto de trabajadores domésticos, ha quedado como la única autoridad competente para intervenir en los casos en los que los derechos de las trabajadoras domésticas se ven vulnerados.

La legislación en torno al trabajo de la mujer es discriminatoria por excelencia y la referida al trabajo doméstico lo es aún más, pues sin fundamento ni lógica limita derechos como el tiempo de vacación anual, jornada de trabajo, remuneración, beneficios sociales, protección a la maternidad, etc., a lo que debe agregarse que el ejercicio pleno de esos pocos derechos que le son reconocidos se dificulta porque un gran porcentaje de las trabajadoras domésticas, apenas cuentan con niveles básicos de formación escolar, muchas de ellas no han tenido otra opción que la de abandonar la escuela para incorporarse al mercado laboral.

El reconocimiento del derecho al pago del aguinaldo y a la percepción de una indemnización, constituyen dos aspectos muy importantes incluidos en la legislación laboral para el trabajo doméstico; sin embargo existe una contradicción en cuanto al derecho al pago del desahucio correspondiente a 3 meses de salario y de la indemnización, equivalente a un sueldo por año de trabajo, debido a una imprecisión en la que incurre la Resolución Ministerial de 1954, que confunde ambos conceptos salariales.

Otra garantía importante en esta materia, constituye sin lugar a dudas la normatividad introducida respecto al acoso sexual sufrido por las trabajadoras domésticas, quienes por la naturaleza del trabajo que desempeñan, se hallan más expuestas a sufrir este tipo de agresión frente a la que existe menor posibilidad de reacción atendible a un sinnúmero de factores, entre ellos la situación de indefensión en que se encuentran. Sin embargo, en la práctica esta norma aislada no logra su objetivo, pues jamás se hicieron efectivos los mecanismos de denuncia y sanción que tan firmemente enunciaba la Resolución Ministerial de 1954. Fuera de esta disposición no existe otra norma que

defina, regule y sancione el acoso sexual contra la trabajadora en general, aunque el Ministerio de Trabajo ha intervenido en muchos casos previa denuncia de la víctima, como fiscalizador y en casos que así lo ameritan, como denunciante ante instancias policiales.

De acuerdo a informaciones proporcionados por el Ministerio del Trabajo, la Inspección del Trabajo recibe diariamente un promedio de 6 denuncias de trabajadoras domésticas, siendo las más frecuentes aquellas referidas a acoso sexual y violencia (5 %), negativa al pago de indemnización y de sueldos acumulados, generalmente por acusaciones de robo o hurto que jamás son probadas o ni siquiera denunciadas, por lo que la intervención de la Inspección del Trabajo en estas denuncias puede culminar con la suscripción de un acuerdo entre partes o la remisión de antecedentes a la Policía Técnica Judicial para la investigación correspondiente.

3) Propuestas de modificación a la legislación que rige el trabajo doméstico

Existen varios anteproyectos que proponen modificaciones a las disposiciones que reglamentan el trabajo doméstico, algunos de los cuales se encuentran en la Comisión de la Mujer de la H. Cámara de Diputados, para su consideración y aprobación en el Poder Legislativo. Estos son:

Proyecto de Ley “**Adela Zamudio**”, presentado en 1983 por la H. Amalia Decker.

Proyecto de Ley “**La mujer y las relaciones laborales**”. Presidencia de la Comisión de la Mujer de la H. Cámara de Diputados, presentado el 7 de julio de 1991.

Proyecto de Ley de la **Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar Bolivia** (FENTRAHOB), presentado el 30 de marzo de 1994 al Vicepresidente de la República y Presidente del H. Congreso Nacional; actualmente se encuentra en la Comisión de la Mujer de la H. Cámara de Diputados.

Anteproyecto de Ley “**Trabajadoras del Hogar**”, elaborado por la Subsecretaría de Asuntos de Género(SAG), presentado el 18 de enero de 1995.¹⁷

Analizando estos diferentes proyectos y anteproyectos de ley, encontramos un concepto que parece ser el más apropiado, adoptado en el proyecto de la Comisión de la Mujer de la H. Cámara de Diputados, que textualmente dice que son trabajadoras domésticas aquellas que trabajan para una persona determinada, en su servicio personal o para una familia compuesta de varios miembros, cumpliendo labores propias e inherentes a la asistencia y cuidados del hogar, casa o habitación, sin que estos servicios den como resultado lucro para el empleador. Como complemento a esta definición, el mismo proyecto hace una distinción entre las personas comprendidas dentro de esta labor y las que se excluyen de la misma, señalando que los trabajadores que prestan servicios en labores propias del servicio doméstico en empresas o instituciones, con o sin fines de lucro, que no sean en el hogar familiar, quedan comprendidos en los derechos y obligaciones determinadas para todos los trabajadores en general y no se encuentran dentro del régimen especial del trabajo doméstico.

Especificando a las personas cuya actividad queda comprendida dentro del trabajo doméstico, el proyecto presentado por la Subsecretaría de Asuntos de Género –SAG- señala que son trabajadoras del hogar las cocineras, encargadas de la limpieza, niñeras y demás trabajadoras que se encuentran dentro de la definición. Asimismo, toda persona que habiendo sido dado en guarda, tutela, curatela o siendo pariente consanguíneo o espiritual, efectúe en la práctica y en forma habitual y continua, una o más labores descritas en este artículo.

Todos los anteproyectos coinciden en la necesaria regulación de los beneficios sociales para los trabajadores domésticos, goce de los

¹⁷ Este proyecto ha sido incorporado al Anteproyecto de reformas a la Ley General del Trabajo elaborado por la Subsecretaría de asuntos de género en diciembre de 1996, en el que el trabajador doméstico constituye un capítulo, integrado a la propuesta global de modificaciones. Será este último el que tomemos en cuenta para el análisis y comentarios.

feriados nacionales, incluyendo el día del trabajador doméstico (30 de marzo), contratación escrita, jornada máxima de trabajo, descansos diarios, especificación de tareas, remuneración, vacación, aguinaldo, finiquito, jubilación, etc.

El proyecto de Ley de la FENTRAHOB en torno al trabajo doméstico asalariado tiene la virtud de incorporar diferentes aspectos, como la ratificación de su inclusión dentro de los alcances de la LGT; la contratación por escrito que determine expresamente las condiciones de trabajo, en cuanto al horario, tareas, descansos, vacaciones y remuneración; la inclusión de la jornada laboral de 8 horas, el pago de horas extras, el derecho a beneficios sociales, al descanso en días feriados, el seguro de salud, vacaciones, jubilación y varios otros aspectos que en conjunto representan un gran salto en materia de legislación del trabajo doméstico.

Ya dijimos que actualmente no se ha hecho efectivo un sistema de seguridad social que asegure atención médica ni renta de jubilación a las trabajadoras domésticas, por ello resultan pertinentes las propuestas contenidas en los diferentes anteproyectos. El proyecto Adela Zamudio, considera que es imprescindible la incorporación al sistema de seguridad social de los trabajadores domésticos, al determinar a través de su artículo primero que se tendrá como ley de la República el Decreto Supremo N° 16523 de 6 de junio de 1979, que incorpora al campo de aplicación del Código de Seguridad Social, a las trabajadoras domésticas que prestan servicios en el territorio de la República.

El proyecto presentado por la Presidencia de la Comisión de la Mujer de la H. Cámara de Diputados, señala que es el empleador quien debe proporcionar al trabajador doméstico, la asistencia médica y farmacéutica indispensable a la conservación de la salud y primeros auxilios de su enfermedad, pudiendo obtener el carnet sanitario otorgado y renovado gratuitamente por el Ministerio de Salud, de acuerdo a reglamentación especial.

Por último el capítulo referido a las trabajadoras del hogar del Anteproyecto de ley presentado por la Subsecretaría de Asuntos de Género (SAG), dispone que mientras se haga efectiva la incorporación de la trabajadora del Hogar al Seguro Social obligatorio, en cumplimiento de lo dispuesto por el art. 6 del Código de Seguridad Social y 19 de su Reglamento, el empleador deberá proporcionarle, en caso de enfermedad y maternidad, los primeros auxilios y asistencia médica y farmacéutica indispensable, incluyendo su atención en instituciones asistenciales. Asimismo determina que en cumplimiento a la ley 975 de 2 de marzo de 1988, la trabajadora del hogar que se encuentre embarazada, no podrá ser despedida hasta un año del nacimiento de su hijo.

Respecto a la forma de contratación, el anteproyecto de la Subsecretaría de Asuntos de Género (SAG) dispone que los contratos de servicio tanto a plazo indefinido como a plazo fijo deben ser necesariamente suscritos y visados por la inspección del Trabajo, sin que su inexistencia invalide la relación laboral. Para el caso de trabajadores menores de edad, debe constar la autorización del Organismo protector del Menor. Además de determinar que el contrato debe especificar las labores a desempeñar por el o la trabajadora, así como las obligaciones del empleador; igualmente hace un listado de las obligaciones especiales de los y las trabajadoras del hogar, entre los que detalla el respeto y consideración al empleador, su familia y personas que concurren al hogar donde presta sus servicios, el cuidado de la casa, muebles y la conservación diligente del menaje que utiliza para su trabajo.

El anteproyecto de la Comisión de la Mujer, al legislar sobre los descansos de los trabajadores domésticos, refiere que gozarán de un día completo de descanso semanal, que será remunerado y preferentemente el domingo; asimismo tendrán derecho a descansar los feriados establecidos por ley. Respecto al descanso anual remunerado, el aguinaldo de navidad y la indemnización por tiempo de servicios, este anteproyecto señala que los trabajadores domésticos gozarán de estos derechos en las mismas condiciones y montos establecidos para los trabajadores en general, con lo que se eliminaría

la actual discriminación de solo 10 días de vacación y pago del 50 % de beneficios sociales para los trabajadores domésticos. En materia de educación, este anteproyecto considera que los empleadores deberán asegurar la asistencia de sus trabajadores domésticos a la escuela, a cursos de alfabetización, de enseñanza regular y profesionalización en horarios vespertinos.

En lo que a remuneración respecta, el anteproyecto de la Subsecretaría de Asuntos de Género establece que la misma no podrá ser inferior al mínimo nacional, debiendo efectuarse los reajustes salariales que con carácter general otorgue el gobierno. El salario deberá pagarse en forma total y no fraccionada hasta cinco días después de cumplido el mes, siendo aplicable si ello no ocurre, el pago de interés bancario. La constancia del pago del salario, será un recibo firmado por el trabajador o con su impresión digital. En caso de terminación de la relación de trabajo por despido injustificado, este anteproyecto refiere que una vez transcurrido el término de prueba que es de un mes, o antes de la conclusión del contrato a plazo fijo, la trabajadora del hogar tendrá derecho al pago de la indemnización por tiempo de servicios, equivalente a un sueldo por cada año de trabajo y, en caso de retiro voluntario, después de 5 años consecutivos de trabajo.

Finalmente es digno mencionar que es el Proyecto denominado Adela Zamudio de 11 de octubre de 1983, el que reconoce expresamente el derecho de sindicalización de las empleadas domésticas, señalando que podrán asociarse con carácter nacional, departamental o local, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes sobre la materia, con la finalidad esencial de la defensa de los intereses colectivos que representan.

En conjunto, estos proyectos representan un gran avance en materia de Legislación del trabajo doméstico, puesto que pretenden dotar a este sector laboral de instrumentos de protección frente a los empleadores, para reclamar el cumplimiento de sus derechos y dotarlos de instrumentos de protección frente a los empleadores que actualmente tienen mayores posibilidades de obtener resoluciones a

su favor, sea ante la instancia administrativa, policial o judicial, con el consiguiente daño y perjuicio a la trabajadora doméstica que pierde derecho a reclamo alguno después de varios años de trabajo.

No obstante lo positivo de muchas de las propuestas contenidas en los anteproyectos mencionados, se suscitan muchos interrogantes, pues si bien existe aceptación general a una propuesta de ley que regule los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, parece no existir claridad sobre esos derechos y sobre todo sobre los mecanismos que garanticen su ejercicio.

Considerando que en nuestro país existen aproximadamente 42.000 trabajadoras del hogar, como consecuencia de la gran migración producida en la última década, ahora no son solamente mujeres del campo las que se dedican a este trabajo, sino también de la ciudad, como alternativa al creciente desempleo en otras áreas de trabajo, y tomando en cuenta que gran parte de ellas cuentan con sólo niveles de instrucción básica y trabajan más de 8 horas diarias (Encuesta Integrada de Hogares INE, 1989-90), una nueva normatividad para la trabajadora doméstica deberá tener como objetivo principal el conciliar y concertar lo positivo de todos los anteproyectos y así permitir los mecanismos de capacitación de este sector laboral, para evitar su explotación, lograr su profesionalización, determinar un salario justo para ambas partes, proteger a la trabajadora de eventuales arbitrariedades cometidas por los empleadores, lograr su inserción efectiva dentro del sistema de seguridad social, garantizar su estabilidad y la calidad del trabajo que prestan.

Por otra parte, deben buscarse mecanismos idóneos de fortalecimiento de instituciones como la Bolsa de Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo, que actualmente ayuda a las trabajadoras a acceder a un puesto de trabajo bajo la fiscalización del Estado, que provee servicios como la revisión médica, psicológica y social, para garantizar el ingreso de la trabajadora al puesto de trabajo en condiciones óptimas y disminuir el riesgo de despido por incompetencia o argumentación discrecional del empleador para eludir el pago de beneficios sociales a la trabajadora.

La posibilidad de la aprobación de una ley especial para las trabajadoras del hogar asalariadas plantea la interrogante de si ésta es la única vía para lograr equidad en la legislación o si sería más apropiado incorporar estas modificaciones de manera integral a la Ley General del Trabajo, sobre todo para evitar una mayor dispersión de la legislación laboral, en un marco que garantice justicia, democracia y equidad para las trabajadoras del hogar. Sin embargo, la búsqueda de una ley especial no contradice este objetivo final y puede más bien brindar un camino quizá más corto en su tratamiento específico, para incorporarla más adelante dentro un nuevo y modificado Código del Trabajo.

El hecho de que una propuesta de legislación para trabajadoras del hogar haya surgido como iniciativa precisamente de las propias interesadas (FENATRAHOG), hace aún más importante su consideración, pues está respondiendo a una demanda concreta de las protagonistas directas de este trabajo, que son quienes mejor conocen las necesidades, requerimientos y garantías que hagan de éste un trabajo socialmente apreciado.

Una legislación igualitaria para las trabajadoras del hogar, nos permitiría no sólo poner en la mesa de discusión un aspecto negativo de nuestra sociedad, sino también reflexionar sobre el colonialismo que nos dio origen como Estado, como país y como imaginario social que permanece aún muy fuertemente arraigado en nuestras costumbres y concepciones. La servidumbre, el desprecio y la humillación, son significados con los que estamos familiarizados a veces desde la cuna. No es casual entonces que en nuestro país ser mujer, ser aymara, quechua, guaraní o amazónica y ser trabajadora del hogar es vivir sometida a una triple discriminación que merece ser tratada como una problemática en la que todos estamos involucrados y tenemos algún grado de responsabilidad para revertirla, como parte de la mentalidad colectiva tan arraigada.

4) Las empleadas domésticas opinan

Hace algunos meses se realizó un sondeo de opinión entre mujeres empleadoras sobre el trabajo del hogar y su posición ante la aprobación de una ley para las trabajadoras del hogar. Este sondeo fue realizado en las calle y por emisoras radiales (Tahipamu, 1995).

Las trabajadoras domésticas tienen diferentes posiciones y opiniones respecto a este tema; varias mujeres entrevistadas hablaron sobre lo duro que es el trabajo del hogar y que ser ama de casa equivale a una profesión, pues constituye una carga laboral muy grande y una gran responsabilidad muy pocas veces reconocida por la familia y la sociedad. "El trabajo de la casa es tan arduo que es impagable, inagotable, todo el día. Usted limpia la cocina, el baño, todo y al final del día hay que volver a empezar, es una labor tan dura que yo creo que solamente una persona que se queda un día en la casa podría reconocer".

En estas entrevistas las trabajadoras opinaron que las condiciones de vida y de trabajo en las que se desenvuelven son discriminatorias y algunas veces hasta violentas, pero constituye una de las pocas alternativas de trabajo que tienen muchas mujeres, por lo que aceptan desempeñar sus tareas con empleadores que no cumplen con las disposiciones legales, pues pocos son los que acceden, por ejemplo, a otorgar la tolerancia para que la trabajadora concurra a centros educativos, lo que tiene como consecuencia que el grado de analfabetismo sea muy alto, existiendo algunas que lograron terminar el nivel primario y muy pocas la secundaria; los niveles salariales de este sector son por lo general bajos, en muchos casos inclusive menores al mínimo legal; la atención médica es inexistente, sobre todo en casos de embarazo, en que el empleador no está expresamente obligado a cubrir los gastos de maternidad, otorgar subsidios y correr con los gastos de atención médica rutinaria del recién nacido, menos aún si se requiere atención por enfermedad de éste; la inamovilidad por maternidad también es algo completamente inexistente en la práctica y contrariamente a lo dispuesto por la normatividad laboral, más bien constituye una de las razones más frecuentes de despido.

VI. Conclusiones

1.- De manera general, la limitación de la jornada de trabajo se fundamenta en la fatiga y productividad laboral, aspectos que se originan en el ser humano después del trabajo continuo durante cierto tiempo, descartando la debilidad fisiológica de uno u otro sexo. Este razonamiento es válido también para desvirtuar la justificación de una protección diferenciada respecto a la jornada laboral de la mujer, que en los hechos resulta injusta y discriminatoria, pues es más difícil ser contratada para trabajar menos con un salario por el que un hombre puede trabajar 48 horas, haciéndose más evidente la discriminación si tomamos en cuenta lo dispuesto por el Art. 52 de la LGT que determina que “el salario es proporcional al trabajo”, correspondiendo entonces a 40 horas, una menor remuneración.

Está demostrado que la jornada máxima diurna de 40 horas semanales determinada para la mujer, constituye otro factor de discriminación hacia las trabajadoras, que se ven disminuidas tanto en sus posibilidades de acceso al mercado laboral, restringiendo su contratación, como en el propio empleo, cuando se les ofrece una menor remuneración aunque en los hechos se les exija la misma o mayor eficiencia que a los trabajadores y el cumplimiento de ciertas condiciones ilegales que la mujer acepta para obtener un puesto o para conservarlo. Tampoco debe ignorarse el hecho de que la jornada de 8 horas representa para los empleadores, por sí misma, una mayor efectividad y productividad laboral, que no es posible encontrar al contratar mano de obra femenina en jornadas de máximo 7 horas.

Una nueva normatividad laboral deberá eliminar la jornada diurna de 40 horas semanales para la mujer, limitándose a regular una jornada general máxima que podrá reducirse previo acuerdo de partes. Asimismo, debería determinarse que todo trabajo efectuado fuera de la jornada máxima, se considera

como horas extras y será remunerable con el recargo del 100% sobre el salario normal.

La contradicción respecto a la legalidad o ilegalidad del empleo de mujeres en trabajos nocturnos, implica sin duda una restricción a la igualdad de oportunidades, pues determina su contratación desventajosa precisamente para este tipo de trabajo, y es que en materia laboral no es la norma expresa la que origina el abuso, sino los vacíos, oscuridad, imprecisión y contradicción de disposiciones, que dan lugar a interpretaciones abusivas, a prácticas que van arraigándose al ser repetitivas y que al estar condicionadas por el empleador, somete a las mujeres a condiciones críticas de trabajo, en un marco de desprotección legal, ocasionando el incumplimiento de aquellos derechos que genera este tipo de trabajo.

2.- En otras legislaciones la protección a la mujer trabajadora se encuentra directamente relacionada con el avance tecnológico de los medios de producción, por ello en nuestro país, con miras a la nueva normatividad laboral, deben realizarse de manera inmediata y urgente, estudios y análisis del impacto que tienen en el organismo humano, aquellas actividades y funciones que supongan una constante exposición, por ejemplo, a monitores de computadoras. Respecto a la mujer, debería sustituirse la protección discriminatoria por normas que contengan medidas destinadas a regular su seguridad, aplicando en sus dimensiones reales los convenios y recomendaciones internacionales.

3.- Cuando las trabajadoras deben alejarse de su fuente de trabajo por tres meses, por el permiso de maternidad, en criterio del empleador va perdiendo su experiencia y sobre todo continuidad. Al respecto, se han formulado diversas propuestas de solución, entre ellas el disminuir el periodo de descanso post parto y permitir a la trabajadora realizar sus funciones en su fuente de trabajo con su niño, ya que de esta manera se aseguraría a la trabajadora su desempeño normal y tranquilidad por estar con el bebé, garantizan-

do de esta manera que la mujer alcance el máximo de sus potencialidades y por lo mismo una alta productividad, que por supuesto va en beneficio del empleador, que logra una trabajadora comprometida con su trabajo con óptimo rendimiento.

4.- En base a la constatación de la situación de desventaja, discriminación y relegación social y legal de las trabajadoras del hogar, tanto o más importante que contar con una legislación moderna, protectora y con las suficientes garantías, es modificar la conciencia individual de hombres y mujeres primero, y la mentalidad social colectiva después, para lograr el reconocimiento, valoración y respeto de quienes realizan este trabajo, que tiene como principal característica el aportar a la consolidación de la estructura familiar permitiendo mediante esta actividad que otras mujeres, las que las contratan, puedan incursionar en otras áreas de trabajo delegando en las trabajadoras domésticas gran parte de sus tareas al interior del hogar, sin lo cual les sería mucho más difícil su desempeño profesional.

Este último aspecto es necesario resaltar, ya que además de valorarse el trabajo doméstico en si mismo, apreciando el esfuerzo de quienes lo ejecutan en calidad de asalariadas y reconociéndoles los derechos que les corresponden y las garantías necesarias para su pleno ejercicio, es pertinente y justo reconocerles su intervención como posibilitadoras de una cada vez mayor incorporación de otras mujeres en diversas áreas ocupación, en las que van logrando mayores niveles de participación, dirección y profesionalización, gracias a la delegación de las tareas domésticas que antes les estaban asignadas como amas de casa, a estas personas que las ejecutan diariamente, permitiéndoles lograr su realización personal y profesional en ámbitos públicos, saliendo del puramente familiar y doméstico. De otra manera, sería mucho más difícil la incorporación de las mujeres a estos espacios públicos (entendiéndose como tal lo externo al hogar), ya que aún no se ha logrado que los hombres asuman la responsabilidad de lo doméstico en igualdad de condiciones que las mujeres, por lo que hasta que esto

ocurra, sigue siendo la mujer la única encargada del funcionamiento y marcha del hogar, y ello es posible con el aporte de las trabajadoras domésticas.

Con esta visión, una nueva política laboral del Estado debe orientarse a promover condiciones favorables para la erradicación de la discriminación salarial emergente de la diferencia de sexos y a la generación de empleo protegido en favor de la mujer trabajadora, paralelamente a la implementación de una legislación que por sí sola no lograría esta meta. De igual manera, deberían ratificarse y adoptarse los Convenios y Recomendaciones de la OIT en torno a los trabajadores con responsabilidades familiares, que determinan normas y políticas a seguirse, orientadas al logro efectivo de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y la planificación, promoción y desarrollo de servicios comunitarios, públicos o privados, de asistencia familiar y a la infancia.

La consecución del objetivo de la igualdad es algo más que la sola prohibición o eliminación de las discriminaciones, es preciso hacer un esfuerzo constante y dinámico y aplicar medidas que vayan más allá de la simple prohibición de la discriminación. Siguiendo la guía práctica de la Oficina Internacional del Trabajo, las siguientes podrían formar parte de las medidas activas contra la discriminación laboral:

Eliminación de los prejuicios contra las mujeres que trabajan o buscan empleo, basados en actitudes, comportamientos y estructuras existentes, basados en estereotipos referentes a la división entre las funciones masculinas y femeninas en la sociedad.

Fomento de la participación de las mujeres en diversos oficios y profesiones de los sectores en desarrollo de la economía, incluidos los técnicos y tareas de mayor responsabilidad.

Diversificación de las posibilidades de empleo de las mujeres, impulsando calificaciones profesionales más idóneas, en particular mediante una formación apropiada, junto con medidas de apoyo y métodos docentes adecuados.

Asignación de especialistas competentes y en número suficiente, entre ellos mujeres, que conozcan perfectamente las necesidades especiales de las trabajadoras y de aquellas que están sin empleo, a los servicios de colocación, orientación y asesoramiento.

Fijación de objetivos para la participación de la mujer en diversos sectores o niveles de responsabilidad.

Incentivo a los empleadores a contratar y ascender mujeres en sectores, oficios, profesiones y categorías en las que estén suficientemente preparadas y representadas, en particular en puestos de jerarquía y dirección.

Adaptación y organización de las condiciones de trabajo a las necesidades de las mujeres.

Fomento de un mejor reparto de las responsabilidades laborales, familiares y sociales entre hombres y mujeres.

Promoción de la participación activa de las mujeres en los organismos habilitados para tomar decisiones relativas al empleo general¹⁸.

La existencia de una normatividad laboral protectora de la mujer incide sin lugar a dudas en una mayor explotación del trabajo femenino, pues en la práctica las mujeres son contratadas para realizar todo tipo de trabajos bajo condiciones efectivamente desventajosas frente a los trabajadores varones. La contratación de la mujer se hace más restringida y si logra acceder a un puesto, lo hace renunciando a los «privilegios» concedidos por la Ley General del Trabajo y aceptando condiciones que la ponen en niveles inferiores respecto a los demás trabajadores.

El fundamento de un tratamiento diferenciado entre hombres y mujeres, traducido en una discriminación “favorable” hacia la mujer se basa

¹⁸ Por Ley de 20 de noviembre de 1957, fue creada la Dirección General de Protección Social a la Mujer, dependiente del Ministerio de Trabajo. Consejo compuesto por mujeres, cuya función era el asesoramiento a la Dirección General, con carácter ad-honorem, representantes de entidades femeninas organizadas en escala nacional. La Resolución Ministerial 163/64 de 19 de marzo de 1964 autoriza a la Dirección General de Protección Social a la Mujer, la recaudación de recursos para ser invertidos en los fines específicos.

en el criterio de que el papel que a ella le corresponde desempeñar en la sociedad es básicamente la de ser madre y esposa, velando por el bienestar de la familia (que por supuesto es la "célula" de la sociedad), por lo que su tarea fundamental no es el trabajo asalariado, sino el trabajo doméstico —ama de casa—; sin embargo, la doctrina y por tanto la ley admiten que la realidad económica (y no su deseo de realización, ambición personal, capacidad innata, vocación, etc.) impide que estos buenos deseos de adjudicarle este importante papel se cumplan a cabalidad, por lo que muchas mujeres (no todas, sino el sistema sucumbiría), logran emplearse. Por lo tanto, este contingente de mujeres que se incorporan al mercado de trabajo merecen la protección del Estado, pero no por su calidad de mujeres sino de madres, potenciales reproductoras de la especie.

Las normas que preservan la función reproductora de la mujer, tienen aplicación práctica tanto en el sector público como en el privado, aunque todavía muy restringido a las trabajadoras domésticas; sin embargo debemos señalar que inciden en una mayor discriminación hacia la mujer, tanto para el acceso a una fuente de trabajo, como dentro de él, poniéndola en condiciones inferiores de remuneración y posibilidades de ascenso.

Una legislación coherente con el criterio proteccionista y que realmente vele por el bienestar familiar, debiera también crear mecanismos de protección a la paternidad (en seguridad industrial, trabajos insalubres que ocasionan que el padre engendre hijos con malformaciones o enfermedades transmitidas por él), incentivándola mediante una protección similar a la de la mujer embarazada o lactante, con el permiso por el nacimiento de cada hijo, no tan prolongado quizá, y la inamovilidad por cierto tiempo puesto que se debe presumir que el salario del padre es imprescindible para la subsistencia de la familia. Por lo tanto, si se considera desde este punto de vista, el carácter proteccionista del tratamiento diferenciado tiene como base el principio de la "inferioridad" de la mujer, que la hace merecedora a tamaños beneficios, cuyo efecto es la discriminación, puesto que reduce la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer para acceder al mercado laboral, y una muestra clara de esto es la prohibición esta-

blecida en el Art. 3 de la Ley General del Trabajo, que prohíbe la contratación de más del 45 % de personal femenino en las empresas que por su índole no requieren usar de su trabajo en mayor proporción; por supuesto que con una disposición como ésta, todas las empresas son de esa índole.

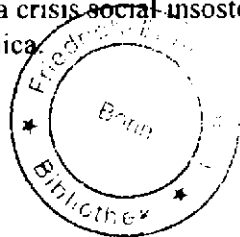
Manteniendo lo afirmado y rompiendo los criterios dogmáticos y los lineamientos doctrinales, es digno de considerar un planteamiento coherente con lo afirmado anteriormente. La protección no debe focalizarse en la mujer, sino en lo que realmente se pretende cuidar y proteger, pues la prohibición de trabajo nocturno y en tareas insalubres tienen como objeto cuidar a la mujer en cuanto reproductora; la jornada reducida de 7 horas, busca asegurarse de que la mujer no descuide sus labores de ama de casa; la inamovilidad por gestación y lactancia, el que ejerza a cabalidad su maternidad.

Ninguno de estos aspectos es suficiente para justificar el que la protección no sea extensiva al hombre, puesto que también merece ser cuidado en cuanto reproductor, porque como ya se dijo, aunque no es portador del niño, puede engendrarlo con complicaciones genéticas producidas por condiciones de insalubridad en el trabajo; una hora más o menos de trabajo no alivia mucho a la mujer en sus tareas domésticas, más "protectivo" para ella sería que el hombre le ayude en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, y en eso no tiene nada que ver el Estado; si ha sido padre, bien le caería tener unos días de "baja" para colaborar a su pareja que ha sido mamá, ayudándola e integrándose a los cambios en la vida familiar que un hijo implica, y lo justo sería que goce de inamovilidad porque existe un nuevo miembro que alimentar en su familia y se supone dentro la concepción actual, que su salario sigue siendo la principal fuente de sustento. Por todo esto consideramos que la legislación laboral boliviana debiera dar un paso más allá y ampliar los beneficios a ambos y quitar las prohibiciones a la mujer.

Entre las propuestas de flexibilización de la legislación laboral presentada por los empresarios privados, está la de eliminar las normas discriminatorias por género, con el argumento de que contratar a una mujer constituye un costo extra de producción, además de otros cambios sugeridos con ese mismo fin. Esta posición empresarial demuestra la poca o casi ninguna valoración que existe entre los empresarios del capital humano, pues es el primer rubro que se considera a la hora de abaratar esos costos de producción.

Es por esto que la protección e intervención estatal sigue siendo necesaria, pues si se deja al sector privado la libertad de negociar las condiciones de trabajo, sin una normatividad pre existente, revertiríamos todo un marco legal que ha sido establecido no solamente en base a conquistas de los trabajadores, sino incluso con la creación de un organismo internacional como es la OIT, que ha asumido la tarea de guiar la legislación laboral de los países miembros en la perspectiva de evitar que aquellas disposiciones ya vigentes sean reemplazadas por otras, acordes solamente con el interés patronal.

Ante el debate surgido sobre si la flexibilización de la protección normativa establecida en el Derecho Laboral en favor de los trabajadores está acorde con la realidad socioeconómica latinoamericana en la que existe un alto índice de desempleo y subempleo, consideramos que una cosa es la protección normativa, que puede flexibilizarse en la concepción del Estado protector, encargado de controlar, cuidar y velar por un justo equilibrio entre los trabajadores y empleadores, modificando su intervención, creando los mecanismos externos que permitan el cumplimiento de una normatividad coherente y otra es el establecer mecanismos en base a las políticas económicas, que generan una crisis social insostenible, aunque mantengan estabilidad económica.



BIBLIOGRAFIA BASICA

Comas D'Argemir, Dolors. **Trabajo, género y cultura, la construcción de desigualdades entre hombres y mujeres**, Ed. Icaria, 1995.

Del Granado Cosio, Juan. **Manual de Derecho del Trabajo**, 3º edición, 1988.

García Corachan, M. **Accidentes de Trabajo en la Industria**.

Godinho Berenice y Nilde Balcao. **Mujer y trabajo**, en revista "Nueva Sociedad" N° 124 , marzo/abril 1993

Klein, Uta. "**La vuelta al trabajo: un reto para la mujer**", en "Trabajo", revista de la OIT N° 12, mayo/junio de 1995.

Wanderley, Fernanda. **Discriminación ocupacional y de ingresos por género**. Ministerio de Desarrollo Humano, Subsecretaría de Asuntos de Género, 1995.

Iñiguez Salinas Elizabeth y Linares Pérez Anselma. "**Guía Jurídica para la Mujer y Familia**". Ministerio de Desarrollo Sostenible. Subsecretaría de Asuntos de Género.

Oficina Internacional del Trabajo. **Mujeres y Trabajo: Selección de documentos de política**, Ginebra.

Oficina Internacional del Trabajo, 72º Conferencia, 1986. **Igualdad de Remuneración**. Estudio general de la Comisión de Expertos.

Convenios y Recomendaciones de la OIT

Convenio N° 88, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por Bolivia el 31 de enero de 1977.

Convenio N° 100 sobre protección a la maternidad, ratificado por Bolivia el 15 de noviembre de 1973.

Recomendación N° 90. Igualdad de Remuneración.

Convenio N° 89 Relativo al trabajo Nocturno de Mujeres, ratificado por Bolivia el 15 de noviembre de 1973.

Convenios N° 4, 41, 171 Relativos al Trabajo Nocturno. No están ratificados por Bolivia.

Recomendaciones N° 4 y N° 114 Relativo a Prohibiciones de Empleo de Mujeres

Convenio N° 3 y N° 103 de Protección a la Maternidad.

Recomendación N° 95 de Protección a la Maternidad.

Recomendación N° 157 Relativa al Personal de Enfermería.

Recomendación N° 116 de Reducción de la Duración de la Jornada.

Protocolo de la OIT 1990. Relativo al Convenio (Revisado) sobre Trabajo Nocturno de Mujeres.

Convenio N° 171 de 1990, que reglamenta el Trabajo Nocturno de Hombres y Mujeres.

Disposiciones Legales

Constitución Política del Estado, 1995

Ley General del Trabajo, 8 de diciembre de 1942.

Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo D.S. N° 224, 23/08/43.

Código de Seguridad Social. Ley de 14 de diciembre de 1956

Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar. D.L. N° 16998, 2/08/79.

Reglamento Básico de Higiene y Seguridad Industrial. D.S. N° 02348, 18/01/51

Código de Familia, Promulgado por Decreto Ley de 23 de agosto de 1972

Ley del Seguro Social Materno infantil gratuito, 1996

Ley de Protección Radiológica.

Ley del 30 de diciembre de 1948, Sobre Accidentes de Trabajo

Ley 975 de 2 de marzo de 1988

Ley de Pensiones, 1997

Decreto Supremo de 22 de enero de 1944

Decreto Supremo Nº 40, de 24 de abril de 1944
Decreto Supremo Nº 108, de 23 de marzo de 1944
Decreto Supremo Nº 8098 de 15/09/67, elevado a Ley 339 el 11/10/67.
Decreto Supremo de 30 de mayo de 1936
Decreto Supremo 07352 de 5 de octubre de 1965
Decreto Supremo Nº 17175 de 9 de enero de 1980
Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938
Decreto Supremo de 4 de agosto de 1940
Decreto Supremo Nº 2291 de 7 de diciembre de 1958
Decreto Supremo Nº 16523 de 6 de junio de 1979
Decreto Supremo De 9 de marzo de 1937
Resolución Suprema de 31 de marzo de 1944
Resolución Ministerial de 19 de enero de 1924
Resolución Ministerial de 19 de mayo de 1954

Proyectos de Ley

Anteproyecto de Reformas a la Ley General del Trabajo, elaborado por la Subsecretaría de Asuntos de Género (SAG), 1996.
Proyecto de Ley “Adela Zamudio”, presentado en 1983 por la H. Amalia Decker.
Proyecto de Ley “La mujer y las relaciones laborales”. Presidencia de la Comisión de la Mujer de la H. Cámara de Diputados, presentado el 7 de julio de 1991.
Proyecto de Ley de la Federación Nacional de trabajadoras del Hogar Bolivia (FENATRAHOG), presentado el 30 de marzo de 1994, también a la Comisión de la Mujer.
Anteproyecto de Ley “Trabajadoras del Hogar”, elaborado por la Subsecretaría de Asuntos de Género (SAG), presentado el 18 de enero de 1995.

ESTE LIBRO SE TERMINÓ DE IMPRIMIR
EN DICIEMBRE DE 1997 EN LOS TALLERES GRÁFICOS DE
Editorial Salamandra S.R.L.
Telfs: 366669 - 358168
LA PAZ - BOLIVIA