



Jornada Laboral y sus Casos Extraordinarios
43° Diálogo de la Mesa Laboral
13 de junio de 2021

Participantes:

Cristian Améstegui, Gonzalo Crespo, Rodolfo Eróstegui y Horst Grebe (moderador)

I. ANTECEDENTES

La duración de la jornada laboral de ocho horas diarias, 40 horas semanales para mujeres y 48 para varones, se encuentra estipulada en los Art. 46 al 51 de la Ley General del Trabajo (LGT) de 1939. Sin embargo, las posteriores reglamentaciones a dicha ley, han incorporado varios casos excepcionales, conforme la tecnología se modificaba y aparecían nuevos servicios y actividades ofrecidas, lo cual ha generado que la jornada laboral incluya varias excepciones a la norma general.

II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES

De acuerdo con la Constitución Política del Estado (CPE) vigente, los principios están por encima de la norma y la legislación laboral se aplica e interpreta bajo el principio de protección preferente a los trabajadores.

En ese contexto, existe un amplio bagaje normativo nacional e internacional referido a la no discriminación salarial entre hombres y mujeres, así, por ejemplo:

- En el ámbito constitucional, el Art. 14 de la C.P.E. prohíbe y sanciona toda forma de discriminación por sexo y el Art. 48 dice que el Estado garantiza la misma remuneración por un trabajo de igual valor a hombres o mujeres en el ámbito público o privado.
- La LGT en el Art. 46. II. establece que la jornada laboral para mujeres no excederán las 40 horas diurnas, sin embargo, el Reglamento de la LGT de 1943, aclara que el trabajo nocturno para mujeres requiere previo permiso especial del Ministerio de Trabajo. Actualmente dicha norma está superada, pero se mantiene la limitación para trabajos peligrosos e insalubres. Asimismo, el Art. 52 establece que el salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexo o nacionalidad.
- El Decreto Supremo (DS) 28699 del 1 de mayo de 2006, establece el Principio de No Discriminación, referido a la exclusión de diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable respecto a otros trabajadores, con los que mantenga responsabilidades o labores similares.
- El DS 4401 del 26 de noviembre de 2020 sobre igualdad remunerativa, busca eliminar la brecha salarial mediante el impulso de medidas para la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la remuneración y el trato igualitario en el trabajo entre mujeres y hombres.
- En el ámbito internacional, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de 1958; la Declaración Universal de Derechos de las Naciones Unidas de 1948; la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) de 1969; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Político de 1966; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979; el Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración de 1951; entre otras, mantienen la línea de no discriminación por motivos de género en el ámbito laboral.
- De acuerdo con el Art. 410 de la C.P.E., el bloque constitucional está integrada por tratados y convenios internacionales en materia de Derechos Humanos ratificados por el país y su aplicación es preferente.

Por otra parte, el personal sanitario, goza de una jornada laboral especial como compensación a su no inclusión en la Ley General del Trabajo. Esta situación quedó regularizada a partir del D.S. 9357 aprobado el 20 de agosto de 1970, por el cual se estableció tres formas de jornada de trabajo: de medio tiempo con 3 horas, tiempo completo con 6 y de dedicación exclusiva para los profesionales del área de salud, con cargos de jefatura departamental o regional; posteriormente, por medio del D.S. 20943 del 26 de julio de 1985, el alcance de esta disposición se amplió a favor del personal de enfermeras, biotecnólogos y nutricionistas y tiempo después el beneficio alcanzó al personal administrativo que desempeña sus funciones en el sector salud.

El 24 de enero de 2012, el Gobierno nacional emitió el DS 1126, por el cual se restableció la jornada laboral completa de 8 horas y la media jornada de 4 horas para el Sistema Nacional de Salud del Estado Plurinacional de Bolivia: Público y la Seguridad Social de Corto Plazo. Esta medida generó malestar en el sector médico y luego de paros y movilizaciones, el Gobierno promulgó el DS 1232 el 16 de mayo de 2012, por el cual se suspende el DS 1126, en tanto se realice la Cumbre Nacional de la Revolución de Salud, por lo tanto, se restablece las seis horas de trabajo para todo el personal de salud.

Asimismo, no todas las actividades pueden estar sujetas a las ocho horas regulares de una jornada laboral, por ejemplo, el trabajo del personal de aerolíneas, no se ajusta a los horarios establecidos tradicionalmente. De igual modo, el Art. 46 de la LGT hace una excepción para el trabajo de periodistas, y existen actividades que requieren jornadas de trabajo reducidas por el estrés que genera, por ejemplo, el de un controlador de tráfico aéreo; igualmente, otras actividades requieren ocasionalmente una jornada laboral más allá de las ocho horas, como ser el vaciado de lozas de edificios en el sector de la construcción, o el transporte pesado de larga distancia, equipos de exploración petrolera, entre otros.

III. CONCLUSIONES

- Hay una ampulosa normativa nacional e internacional respecto a la jornada laboral y la remuneración entre hombres y mujeres.
- Se debe interpretar la normativa laboral con base en el principio de la condición más beneficiosa para reducir la brecha de remuneración basada en el género. La igualdad de género promueve el bienestar de las familias, fomenta el trabajo decente, la justicia social y el éxito económico nacional.
- La jornada laboral de ocho horas es una lucha social consolidado en el mundo y en Bolivia (Art. 46 de la LGT). Sin embargo, dicha disposición cubre a un porcentaje reducido de los trabajadores, porque la mayor parte de la fuerza laboral no son asalariados, sino cuentapropistas, sin ningún derecho ni protección social.
- La ciudadanía reclama permanentemente sobre la calidad de atención en los servicios médicos en las cajas de salud, pero ampliar la jornada laboral del personal en salud, no solucionará la crisis estructural del sistema de salud. Las causas estructurales de esta situación se originan en el gasto per cápita más bajo de la región en infraestructura, equipamiento insuficientes y obsoletos, y un déficit significativo de médicos especialistas, entre otros.
- La LGT de 1939 es rígida y obsoleta en varios aspectos del ámbito laboral, lo cual afecta en el costo laboral y competitividad. Así, por ejemplo, la nueva realidad social, tecnológica y económica, ha obligado a ajustar la jornada laboral a los requerimientos y particularidades de cada rubro, sector o actividad laboral, más allá de lo establecido en el Art. 46 de dicha ley.
- Es necesario una capacitación técnica de los inspectores laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en las condiciones específicas y particularidades de cada sector y rubro laboral para evitar generalizaciones.
- La Mesa Laboral tienen una propuesta normativa de Ley General del Trabajo y el Empleo que incluyen nueve artículos respecto a la jornada laboral, con grandes innovaciones, que se espera algún día puedan ser consideradas para actualizar la LGT.