



Salario por hora: Sus implicaciones sobre el trabajo de jóvenes y otras personas

49° Diálogo de la Mesa Laboral

3 de octubre de 2021

Participantes:

Gonzalo Crespo, Carlos Derpic, Gonzalo Rodríguez y Horst Grebe (moderador)

I. ANTECEDENTES

El 1° de mayo de 2006 se promulgó el Decreto Supremo (DS) 28699, que reconoce nueve formas de remuneración para la relación laboral, entre las cuales se encuentra el pago por hora (Art. 6), que es muy apropiado para mejorar las condiciones de empleabilidad para las personas que, por diferentes circunstancias, no pueden cumplir con la jornada laboral completa, especialmente los jóvenes y las mujeres con oficios específicos.

Sin embargo, el problema de la remuneración por hora en Bolivia no está en la legislación laboral, sino en la legislación de la seguridad social de corto y largo plazo, que no reconoce esta modalidad de empleo para acceder a los derechos y beneficios sociales previstos por la Ley General del Trabajo (LGT).

II. DESARROLLO DE LAS DELIBERACIONES

La LGT establece que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas semanales y 48 horas mensuales; sin embargo, no instituye la jornada laboral mínima, y por tanto se da por entendido que son válidas y legales las jornadas laborales inferiores a las horas diarias y mensuales establecidas por ley. De hecho, el Art. 52 de la LGT señala que el salario es proporcional al trabajo, de tal modo que, por media jornada, o menos, se percibirá medio salario y así se puede ajustar el salario según las horas trabajadas.

No obstante, de acuerdo con la legislación de la seguridad social, si el trabajador no alcanza a percibir una remuneración salarial al menos equivalente a un Salario Mínimo Nacional (SMN), se encuentra excluido de las prestaciones sociales de corto (seguro de salud) y largo plazo (pensiones), indistintamente si el empleado trabaja por una u ocho horas diarias.

De igual manera, los aportes laborales a la seguridad social se establecen sobre montos de un SMN. De tal modo, que muchas veces el empleador prefiere evitar contratar personal por horas para no pagar las prestaciones sociales por trabajadores a tiempo parcial.

Sin embargo, no existe normativa que obligue a los empleados que trabajen menos de ocho horas o perciban menos de un SMN, a mantenerse al margen de la cobertura de los derechos y beneficios reconocidos legalmente. Así, por ejemplo, el personal de salud trabaja seis horas y está incluido en la LGT. De igual modo, los consultores en línea, que son dependientes de un empleador y perciben una remuneración superior al SMN, están excluidas de los beneficios sociales que establece la LGT. Por otra parte, los jubilados están afiliados en sus respectivas cajas de salud, y en algunos casos, las rentas no alcanzan a un SMN, pero aun así se encuentran afiliados.

En suma, se observa una discrecionalidad normativa que rompe el principio de universalidad de derechos, porque los trabajadores a tiempo parcial, tienen toda la facultad legal para exigir el respeto y el reconocimiento de sus derechos.

Al respecto, de acuerdo con la Ley 2450 de 2003, referida a la Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, se establece un salario no inferior al mínimo nacional, cuando se trate de jornada laboral completa, y, en caso que el trabajo sea a medio tiempo, será remunerado con la mitad del SMN. Además, define que los trabajos por labor específica, ciertas horas de trabajo o algunos días de la semana, deben tomar como

referencia de factor de cálculo, el SMN, dividido por las horas trabajadas (Art. 14). Asimismo, el Art. 9 ordena que el trabajo asalariado del hogar está sujeto a afiliación a la Caja Nacional de Salud (CNS), para cuyos efectos se realizarán los aportes y descuentos correspondientes, de conformidad a lo dispuesto por el Código de Seguridad Social, es decir, que, sin importar la remuneración y el número de horas trabajadas, la CNS debería afiliarse a todas las trabajadoras del hogar.

Sin embargo, el 28 de septiembre de 2021, el Gobierno aprobó el DS 4589 que reglamenta la Ley 2450, por el cual se establece que, todo empleador que tenga bajo su dependencia a una trabajadora asalariada del hogar, que perciba un salario mayor o igual al SMN, debe registrarse ante la CNS (Art. 4), es decir, que, violando el mandato de la Ley 2450, el DS reglamentario excluye de la obligación de afiliación y cobertura social a todas las trabajadoras que no perciban al menos un SMN. De este modo, la cobertura social de largo plazo (pensiones) tampoco permite realizar aportes de trabajadores que perciben remuneraciones menores al SMN.

III. CONCLUSIONES

- La experiencia internacional del trabajo por horas demuestra que esta modalidad laboral facilita las condiciones de acceso al empleo y genera fuentes laborales, muy necesarios en estos tiempos de reactivación económica.
- El trabajo por hora no encuentra su dificultad en la forma de cálculo sino en las implicancias legales porque constituye una forma especial de empleo no previsto por la normativa en seguridad social.
- En el caso de la seguridad social de corto y largo plazo para trabajadores por horas, se debiera poner en práctica el principio de la norma más favorable, por el cual, en caso de concurrencia de normas, se tiene que aplicar aquella norma que es más favorable para el trabajador
- Se deben extender los beneficios sociales para todos los trabajadores independientemente de las horas que trabaje o el salario que perciba. Excluir a un amplio contingente de la fuerza laboral como son las trabajadoras del hogar y los jóvenes es incongruente con los principios de justicia social, cobertura universal e inclusión que pregona el gobierno, además de fomentar la informalidad.
- El Art. 4 del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo establece el diálogo tripartito como un pilar fundamental de la relación laboral y obliga a los gobiernos a consultar a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores para establecer la política salarial. El gobierno boliviano incumple dicha disposición.
- Es inaceptable la incongruencia normativa en materia de cobertura de seguridad social y derechos laborales. No puede ser que la Ley (2450) establezca beneficios universales y su Decreto Reglamentario (4589) limite su alcance y excluya a la mayoría de dichos beneficios.
- El conflicto normativo entre prestaciones sociales y trabajo parcial, lo único que hace es perjudicar a que una persona pueda ser contratada –formalmente- por medio tiempo o solo por horas. Asimismo, obliga a los empleadores a realizar un análisis exhaustivo al momento de contratar personal.
- La seguridad social surgió sobre la base del tripartismo, pero en los últimos años, el Gobierno boliviano ha sido reacio a aportar para que todos los bolivianos tengan su afiliación a la Caja Nacional de Salud.
- Es recomendable que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social genere cartillas o publicaciones sobre los derechos de los trabajadores para ser difundidas por medios físicos y digitales.
- El objetivo de la Mesa Laboral es generar un espacio de debate plural y técnico respecto a las normas laborales bolivianas y en ese contexto ha elaborado un proyecto de Ley General del Trabajo y el Empleo que aborda técnicamente el trabajo por horas.