



Handwritten signature: Inabel Belloso Fm/n.

Handwritten signature: Rocío Mejía Diputada Fm/n.

San Salvador, 24 de agosto de 2022

VAMOS PARLAMENTARIO

Handwritten signature: Claudia Ortiz Diputada

Honorables Diputadas y Diputados
Junta Directiva de la Asamblea Legislativa.
Presente.

Estimadas y Estimados Diputados:

Reciban saludos cordiales y nuestros deseos de éxito en las importantes labores legislativas que realizan en beneficio de la población salvadoreña.

En esta oportunidad exponemos ante ustedes la necesidad de fortalecer el marco normativo de protección para las personas trabajadoras en domicilio y que son parte de la cadena de producción de la maquila textil, como son las Bordadoras en domicilio, que hoy por hoy aun no cuentan con los derechos humanos laborales más básicos, a pesar de contar con la definición de poder contar con un salario mínimo, este aun no concretiza en la realidad de las trabajadoras.

Según las estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, en 2019 había 260 millones de trabajadores, que representaban el 7,9% de la población empleada, en la categoría más amplia de "trabajo a domicilio", que también incluye el trabajo realizado por trabajadores independientes y autónomos en su hogar. De esta cantidad, 147 millones eran mujeres, lo que representa el 11,5% de la proporción de empleo de las mujeres (el 5,6% del empleo de los hombres). Estas cifras no incluyen el trabajo de cuidado no remunerado en el propio hogar, el trabajo doméstico remunerado y el trabajo de cuidado en los hogares de otros, ni la producción de subsistencia para el consumo doméstico¹.

En El Salvador, la cantidad de personas dedicadas al trabajo a domicilio resultaría amplia, y a pesar de que existe un régimen jurídico especial para el tratamiento del trabajo a domicilio, este data del año 1972 a través del Código de Trabajo² que respondía a una realidad con un aparato productivo distinto del actual contexto, sumando una pandemia a escala global que modifico las formas de empleabilidad, a más de cuatro décadas, resulta anacrónica su regulación y como resultado su escasa protección.

Política de empleo. En términos de política de empleo digno, y bajo el mandato constitucional de: "...[emplear] *todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna*" (Poder Constituyente 1983) no solo debe atenderse al desempleo como única preocupación, sino que el empleo pleno, productivo y libremente elegido sea un estándar para todas las expresiones productivas del país.

Para ello es necesario advertir ¿qué lugar ocupan en el acceso, protección y promoción las distintas modalidades de trabajo como el trabajo en domicilio? Considerando la histórica brecha de desigualdad que enfrentan diversos sectores de la economía, en una primera aproximación,

ASAMBLEA LEGISLATIVA
Gerencia de Operaciones Legislativas
Sección de Correspondencia Oficial
Hora: 10:15
Recibido el: 24 AGO 2022
Por: *[Handwritten signature]*

el empleo precario se configura por residuo. En consecuencia, se designan como "precarios" los empleos que se apartan de algunas de las características atribuidas al empleo considerado "típico y/o normal" es decir aquel que se caracteriza por ser de tiempo completo, indefinido, para un solo e identificable empleador, en el domicilio designado por el empleador, generador de obligaciones y derechos y con todas las prestaciones y seguridad social, y toda situación que viola algunas de estas características entraría en la categoría de "empleo precario". (Galín, Feldman 1990, p. 9).

Igualdad y no discriminación en el empleo y ocupación. La primera justificación para una intervención normativa para el trabajo en domicilio, salta desde el mandato constitucional de igualdad, y la prohibición de la discriminación, (Poder Constituyente 1983, Art. 3) establecida además en la Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, Convenio N.º 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, OIT 1958)³, y considerando que el mandato constitucional en su artículo 41Cn. establece concretamente "*Se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, tomando en consideración la peculiaridad de su labor*", y es justo revisar que" en ocasiones la igualdad aparece como exigencia de equiparación; de manera que se da un trato igual a circunstancias o situaciones no idénticas que, sin embargo, se estima deben considerarse irrelevantes para el disfrute o ejercicio de determinados derechos o para la aplicación de una misma disposición" pero también la "exigencia de diferenciación entraña el no considerar la igualdad en sentido estático, sino dinámico. A pesar de la ratificación de Convenio C177 sobre el trabajo a domicilio, 1996, y la Recomendación del trabajo a domicilio, R184, ambos de la Organización Internacional del Trabajo, no se advierten los mismos parámetros de regulación nacional, por lo que se presume existe una brecha sensible entre el estándar de protección de derechos laborales de OIT, los subsistemas de protección regional y lo que advierte la necesidad de profundizar en el análisis normativo de protección.

En ese sentido, en cualquier sector de la realidad que deba ser regulado normativamente, coexisten una serie de igualdades y desigualdades que no pueden ser eludidas. Es más, si no se tienen presentes esas condiciones estructurales de la realidad, la igualdad se tornaría en una noción vacía". (Sentencia de Amparo 2005) tratando en esta propuesta de considerar que las personas trabajadoras en domicilio y la regulación, administración del mismo.

Es necesario abordar que desde el *ius cogens* y la misma Constitución la consolidación de la igualdad y equidad en todos los sectores de la sociedad es fundamental para la realización personal y la justicia social, por lo que se requiere un marco normativo integral de protección a los derechos humanos de las personas trabajadoras, bajo estándares de protección internacional que favorezcan el ejercicio pleno del derecho al trabajo.

¹ Organización Internacional del Trabajo, 13 de enero de 2021, "*El trabajo a domicilio: De la invisibilidad al trabajo decente*". https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765896.pdf

² Decreto Legislativo N° 15, de fecha 23 de junio de 1972, publicado en el Diario Oficial Número: 142, Tomo Número: 236, publicado el 31 de junio de 1972. Disponible en:

<https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/D167849A.305E.4ECE-B60D-48484ECFC454.pdf>

³ Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 25 de junio de 1958, durante su Cuadragésima Reunión; ratificado por la Honorable Asamblea Legislativa, mediante Decreto Legislativo N.º 78 del 14 de julio de 1994 y publicado en el Diario Oficial N.º 157, Tomo 324, de fecha 26 de agosto de 1994

Así se explica la necesidad de actualización de regulación normativa, que lleve a través de esta consultoría a revisar la situación del trabajo en domicilio desde la experiencia que enfrentan espacialmente las mujeres y otras poblaciones en situación de desventaja social como personas con discapacidad o LGBTIQ+ población trabajadora, cuyos efectos de la escasa y anacrónica regulación en términos de derechos laborales, los conflictos de las dobles presencias dadas las tareas del cuidado, poca o nula capacidad de vigilancia para la salud y seguridad ocupacional entre otros se vuelven un factor que precariza sus condiciones de vida y un atractivo tras la ventaja comparativa de trasladar los costos de producción a las personas trabajadoras, sin mayor vigilancia o responsabilidad. Asimismo, una propuesta normativa debe considerar la realidad dinámica y cambiante en todas las relaciones que se establecen en materia laboral.

Mandato constitucional de reconocimiento del trabajo en domicilio. La Constitución, establece Art. 41.- *El trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, y al pago de una indemnización por el tiempo que pierda con motivo del retardo del patrono en ordenar o recibir el trabajo o por la suspensión arbitraria o injustificada del mismo. Se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, tomando en consideración la peculiaridad de su labor.*

El mandato es claro en advertir como una obligación el “reconocimiento”, considerando sus peculiaridades, siendo desde el principio prohomine, que nunca debe atender a una interpretación restrictiva sino a la interpretación que mejor favorezca los derechos humanos, por ello esta propuesta de Ley sobre Trabajo en Domicilio, parte de la necesidad de una regulación normativa sobre el trabajo en domicilio cuya regulación se advierte a partir del Código de Trabajo de 1972, que se plantea con un carácter limitado tanto en el alcance de estándares de protección laboral como en la referencia anacrónica desde la realidad que ahora se impone respecto al mundo del trabajo y especialmente tras la pandemia por covid-19; y aunque ha sido durante mucho tiempo una característica importante del mundo del trabajo, el hogar como lugar de trabajo rara vez se tiene en cuenta en el diseño de las instituciones que rigen el mercado de trabajo.

Perspectiva de igualdad por motivos de sexo. Aunque ha sido durante mucho tiempo una característica importante del mundo del trabajo, el hogar como lugar de trabajo rara vez se tiene en cuenta en el diseño de las instituciones que rigen el mercado de trabajo. La mayoría de las personas trabajadoras a domicilio de todo el mundo son mujeres, muchas de las cuales deben permanecer en sus hogares como resultado de sus responsabilidades de cuidado, y por lo tanto recurren al trabajo a domicilio como fuente de ingresos, la escasa regulación. El trabajo en domicilio se caracteriza también por un alto grado de informalidad, siendo las mujeres las que ocupan los hogares con una mayor carga del cuidado (*Jefas de hogar con mayor número de personas dependientes según EHMP 2020*), dado los niveles de irresponsabilidad paterna y siendo las que menor acceso a la educación y acceso al mercado de trabajo formal por la carga del cuidado.

Además, considerando la brecha de participación laboral tuvo una disminución significativa en todos los departamentos durante 2020, pasando de 37.8% en 2019 a 29.2% en 2020. No obstante, ello se encuentra relacionado con el impacto que tuvo la pandemia por covid-19 sobre la participación laboral en general, la cual disminuyó significativamente tanto para hombres

como para mujeres durante 2020. De acuerdo con el estudio de Rubio (2021), en términos absolutos, las actividades económicas en las que se perdieron más puestos de trabajo formales ocupados por mujeres fueron: (i) manufactura; (ii) comercio, restaurantes y hoteles, transporte, almacenamiento, actividades de alojamiento y servicios de comida y (iii) actividades profesionales científicas, técnicas y de servicios de administración de apoyo. A su vez, se encontró a través de una encuesta que las mayores reducciones en el trabajo remunerado estaban vinculadas con el empleo informal, afectando en mayor medida a las mujeres, ya que son quienes se insertan a la informalidad en mayor proporción que los hombres.

Por ello con la construcción de una propuesta normativa de ley de trabajo en domicilio se espera responder a la demanda de una regulación actualizada basada en estándares de protección acordes a la realidad y desde un enfoque de derechos. Espera revisar las normativas que sustentan la actual regulación del trabajo en domicilio, considerando una propuesta participativa y desde enfoques de derechos humanos, igualdad y basada en estándares de protección de derechos humanos, armonizando los avances progresistas del derecho laboral y responder a la realidad de la población trabajadora y empleadora respecto al trabajo en domicilio.

Determinación conceptual. Es necesario reconocer que la actual definición apenas cubre los elementos que permiten la diferenciación entre la persona trabajadora en domicilio asalariado o dependiente y el trabajador autónomo (artesano o cuenta propia), pero no alcanza a diferenciarse en áreas como el teletrabajo y la dinámica misma en que el trabajo denominado “a domicilio” se realiza, debiendo atender a los márgenes de protección como el trabajo infantil, y sabiendo que en términos de trabajo subordinado existen unos límites debatibles como:

- 1) la utilización de maquinaria propia;
- 2) la contratación de fuerza de trabajo auxiliar por parte de quien recibe trabajo;
- 3) el control supervisado de la producción.

La definición más actualizada del trabajo a domicilio es probablemente la que se incluye en el Convenio núm. 177 de la OIT, definición que incorpora la visión de los expertos en el tema, en el artículo 1 de dicho Convenio, se define como el trabajo que una persona realiza:

- a) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- b) a cambio de una remuneración;
- c) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales; ... (Organización Internacional del Trabajo, 1996).

Los elementos que, según esta definición, tipifican el trabajo en domicilio, configuran una relación de subordinación o dependencia laboral. En efecto, el pago se realiza por el trabajo incorporado en la producción de un cierto bien o servicio y no por el valor del producto elaborado o el servicio brindado. Además, si bien es la persona trabajadora quien elige el lugar

de trabajo y decide cómo organizar su jornada laboral, es el empleador que establece las características del producto o servicio y fija los términos y condiciones de entrega y pago de este.

Sobre la diferencia de Trabajo *a* domicilio y trabajo *en* domicilio, es importante subrayar que el primero no obstante es el de uso convencional, puede determinarse como aquel que se puede realizar fuera del espacio del trabajo y más bien se traslada a domicilio de quien les demanda las operaciones de trabajo, por ejemplo, los servicios de entregas. En el segundo determinan claramente que se realiza en domicilio de la persona trabajadora u otros locales distintos de los locales del empleador, decantándose esta propuesta principalmente por el segundo: trabajo en domicilio.

Debe considerarse que en la Reunión de expertos sobre la protección social de los trabajadores a domicilio (octubre de 1990), (punto 8), se insiste en el reconocimiento de los trabajadores a domicilio como empleados dependientes, y se afirma que la legislación nacional debería "encontrar una definición clara del término Trabajador a Domicilio... a la vez que establecer la necesidad de un contrato escrito que indique términos y condiciones de empleo." (pág. 11).

Varios investigadores estiman que el subregistro de esta modalidad de trabajo es de magnitud importante, y que este subregistro está conectado con el hecho de la clandestinidad y la ilegalidad del vínculo laboral (Roldán, 1987; Neffa, 1988; Cortés, 1988; OIT, 1996; Marshall, 1990; Meulders y Tygat, 1992; Etala, 1988; Caire, 1992) citado en (Elizabeth Jelin, 1998) y por ello la propuesta establece:

Que se entenderá como trabajo en domicilio, el trabajo que una persona realiza:

- a) En su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo de la parte empleadora;
- b) A cambio de una remuneración;
- c) Sin la vigilancia o la dirección inmediata o permanente de la parte empleadora o del representante de éste,
- d) Con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la parte empleadora, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.
- e) Cuando la parte empleadora que venda materias primas u objetos a la persona trabajadora para que ésta los transforme o confeccione en artículos determinados en su domicilio, y posteriormente los venda al mismo empleador o a cualquier otro caso análogo de simulación, constituirá trabajo en domicilio.

Se propone excluir:

- Persona trabajadora que, por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como persona asalariada en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
- El realizado desde modalidad de teletrabajo por estar ya regulado.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se registrará por las disposiciones generales del Código de Trabajo o las demás leyes aplicables.

Finalmente, la propuesta aborda los siguientes aspectos:

1. Equiparación de derechos bajo principio de igualdad y no discriminación, progresividad y estándares de protección a derechos humanos laborales, a todos los derechos reconocidos y reconocibles, incluyendo horario y jornada de trabajo, salario mínimo, horas extraordinarias, vacaciones, aguinaldo, asuetos y seguridad social, protección de mujer trabajadora en situación de embarazo y lactancia.
2. Conceptualización y límites diferenciales entre trabajo en domicilio, trabajo del hogar remunerado y teletrabajo.
3. Responsabilidad de suministro será obligación de la persona empleadora, siendo la que suministre las herramientas de trabajo costos y gastos operativos de producción, o pagarse la compensación económica, que la persona trabajadora haya asumido de común acuerdo con la persona trabajadora.
4. El establecimiento del lugar destinado para el trabajo en domicilio deberá llenar condiciones mínimas de seguridad para el desarrollo de sus labores, sin que implique para la persona trabajadora un coste adicional, en cualquier caso, deberá asumirse por la parte empleadora.
5. En la modalidad de trabajo en domicilio el lugar en el que se realice las tareas de trabajo reconocidas por la parte empleadora como lugar para el trabajo en domicilio se entenderá como el centro de trabajo igual que el domicilio de la empresa para los efectos de ley correspondientes, pudiendo utilizarse ambas indistintamente.
6. Consideración de despido después de 1 mes sin suministros, y la suspensión total del trabajo, por un lapso de dos meses. La reducción parcial del trabajo: cuando, en el lapso de 4 meses, el total del trabajo concretado sea 25 % inferior al total proporcionado en los 4 meses inmediatos anteriores a la fecha en que se manifiesta la reducción.
7. Establecer parámetros de producción promedio por jornada de trabajo por persona trabajadora de acuerdo con el tipo de producción específica o prestación de servicio.
8. Mejora del Registro de empleadores que utilizan la modalidad del trabajo en domicilio.
9. Inclusión de la inspección de trabajo para los lugares destinados a trabajo en domicilio que incluya además de las normas laborales de trabajo y SSO, así como la vigilancia sobre otras formas de explotación como el trabajo de niñez y adolescencia, considerando la cantidad de personas en esa modalidad en un mismo espacio destinado como lugar de trabajo, especiales regulación de visita en el lugar destinado a la realización del trabajo en domicilio cuando sea la residencia de la persona trabajo
10. Creación de comité de SSO desde la parte empleadora de acuerdo al Art. 13 de la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (Asamblea Legislativa 2010), tomado como base la cantidad de personal según la planilla, independientemente de las personas que laboren en el centro de trabajo o las que tenga modalidad en domicilio, dicho comité tendrá la obligación de incluir la verificación de medidas de prevención de riesgos y las funciones del Art. 17 (Asamblea Legislativa 2010).

Por las razones antes expuestas previamente y considerando el compromiso que como legisladoras y legisladores han venido demostrando en beneficio de las personas trabajadoras salvadoreñas, les solicitamos respetuosamente, en virtud de la facultad de petición que nos concede el Art. 18 de la Constitución de la Republica lo siguiente:

1º. Ratificar el convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo Relativo al Trabajo a Domicilio y la Recomendación 184

2º. Estudiar y aprobar la Ley de Trabajo en Domicilio, propuesta que incorporamos como anexo I

3º. Solicitar al Señor Ministro de Trabajo y Previsión Social Sr. Rolando Castro, que rinda informe sobre la falta de tutela de los derechos humanos laborales de las bordadoras a domicilio en cuanto a inspecciones laborales y la falta de aplicación del salario mínimo estipulado para este sector por el Consejo Nacional del Salario Mínimo.

Sin mas que hacer constar por el momento y seguros de su voluntad para brindar una adecuada protección a las personas trabajadoras a domicilio, les extendemos nuestras muestras de consideración y estima.

f. Isela EBP

Isela Evelia Beltrán Palacios

Secretaria General Sindicato de Trabajadoras del Bordado a Domicilio de El Salvador
SITRABORDO.



f. RMFvdr.

Rosa María Flores Vda. de Ramos

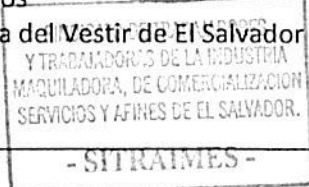
Secretaria General Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestir de El Salvador
STIVES.



f. Hernández

Héctor Antonio Cea Hernández

Secretario General Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Maquiladora,
de Comercialización, Servicios y Afines de El Salvador.
SITRAIMES.



f. Saul Raymundo García

Saul Raymundo García

Secretario General Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria del Trabajo Textil.
SITTEX.



f. Marta Zaldaña

Marta Zaldaña

Secretaria General Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador
FEASIES.



PROPUESTA DE LEY DE TRABAJO EN DOMICILIO.

DECRETO No.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

I. Que de conformidad con el Art. 37 de la Constitución de la República, el trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio, además establece que el Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna y el Art. 41 establece concretamente que se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, tomando en consideración la peculiaridad de su labor.

II. Que el trabajo en domicilio es una modalidad de empleo que resulta necesario desarrollar dada el aumento de formas de inserción laboral de alta vulnerabilidad y el cumplimiento a la no discriminación en el empleo y ocupación.

III. Que, según las actuales disposiciones del Código de Trabajo de 1972 sobre el trabajo a domicilio como un régimen especial, se brinda un tratamiento ambiguo sobre sus parámetros conceptuales y no son suficientes para garantizar la protección y promoción de este.

IV. Que, con el objeto de permitir la función social del trabajo, es preciso establecer el desarrollo del trabajo en domicilio que asegure una regulación integral y afianzar la institucionalización del vínculo laboral, posibilitando hacer vigentes las obligaciones y derechos que prescribe los estándares de protección nacional e internacional.

POR TANTO,

En uso de sus facultades constitucionales, y a iniciativa de las Diputadas y Diputados:

11

DECRETA la siguiente:

LEY DE TRABAJO EN DOMICILIO
TÍTULO I
DISPOSICIONES PRELIMINARES
CAPITULO ÚNICO
Objeto, finalidad y reglas comunes.

Artículo 1.- Objeto.

La presente Ley tiene por objeto regular el trabajo en domicilio como modalidad de empleo, los derechos, obligaciones, las autoridades e instancias de competencia para su regulación y vigilancia.

Artículo 2.- Finalidad.

La presente Ley tiene como finalidad garantizar que el trabajo en domicilio goce de la protección del Estado desde la función social como modalidad de empleo, en cuanto al ejercicio y goce de los derechos laborales y acorde a las demandas sociales y de desarrollo productivo.

Artículo 3.- Trabajo en domicilio.

Para efectos de la presente ley se entenderá como trabajo en domicilio, el trabajo que una persona realiza: en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo de la persona empleadora; a cambio de una remuneración; sin la vigilancia o la dirección inmediata o permanente de la parte empleadora o del representante de éste, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la parte empleadora, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.

No se considerará persona trabajadora en domicilio a los efectos de esta ley, por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como persona asalariada en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

El teletrabajo como un tipo de trabajo en domicilio queda excluido de regulación en cuanto a la presente normativa.

Así mismo la persona empleadora que venda materias primas u objetos a la persona trabajadora para que ésta los transforme o confeccione en artículos determinados en su domicilio, y posteriormente los venda a la misma persona empleadora o cualquier otro caso análogo de simulación, constituye trabajo en domicilio.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales del Código de Trabajo o las demás leyes aplicables.

Artículo 4.- La persona trabajadora en domicilio.

La persona trabajadora en domicilio es la que trabaja personalmente o con la inclusión de miembros de su familia que legalmente tengan aptitud para trabajar o con la contratación de más personas para una persona empleadora, bajo las especificaciones de dicha modalidad de trabajo expresadas en el artículo 3 de esta ley.

Si la persona trabajadora, conforme a la demanda de su trabajo en domicilio, a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otras personas trabajadoras, la persona empleadora de aquél, lo será también de éstas. Queda prohibido la utilización de niñez y adolescencia para el trabajo en domicilio, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la institucionalidad para la protección de la niñez y adolescencia deberán mantener una vigilancia sobre ello.

La edad mínima para que una persona pueda realizar actividades laborales es de catorce años, siempre y cuando se garantice el respeto de sus derechos y no perjudique el acceso y derecho a la educación de las personas menores de 18 años. Bajo ningún concepto se autorizará el trabajo para las niñas, niños y adolescentes menores de catorce años o aquellos que impliquen labores peligrosas o que contravengan la seguridad o interés superior de esta población.

Artículo 5.- Personas empleadoras.

Son personas empleadoras quienes proporcionan trabajo en domicilio y bajo retribución en dinero, ya sea que suministren en todo o en parte o no las materias primas, herramientas, útiles o materiales de trabajo.

La simultaneidad de personas empleadoras no priva a la persona trabajadora en domicilio de los derechos que le concede esta ley.

Artículo 6.- Del lugar de trabajo.

En la modalidad de trabajo en domicilio el lugar en el que se realice las tareas de trabajo reconocidas por la parte empleadora como lugar para el trabajo en domicilio, se entenderá como el centro de trabajo igual que el domicilio de la empresa para los efectos de ley correspondientes, pudiendo utilizarse ambas indistintamente.

El establecimiento del lugar destinado para el trabajo en domicilio deberá llenar condiciones mínimas de seguridad para el desarrollo de las labores encomendadas, sin que implique para la persona trabajadora un coste adicional, en cualquier caso, deberá asumirse por la parte empleadora aquellas adecuaciones o reparaciones locativas que resultaren necesarias para el desarrollo de las labores.

Artículo 7.- Intermediario o subcontratistas

En el trabajo en domicilio queda prohibida la utilización de intermediarios. En el caso de la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo en domicilio, no serán considerados como personas intermediarias, sino como personas empleadoras, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con las personas trabajadoras.

**TITULO II
DEL CONTRATO, DERECHOS Y OBLIGACIONES
CAPITULO I
Contrato, derechos y obligaciones**

Artículo 8.- Del contrato de trabajo en domicilio.

Las condiciones de trabajo en domicilio se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será remitido a la Dirección General del Trabajo,

bajo lo establecido en el Art. 18 del Código de Trabajo. El contrato deberá contener al menos, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 23 del Código de Trabajo:

- a) Nombre, apellido, nacionalidad, edad, sexo, estado familiar, residencia y domicilio de la persona trabajadora y de la persona empleadora;
- b) Local donde se ejecutará el trabajo;
- c) Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;
- d) Fecha y modo de entrega de herramientas, materias primas, útiles o materiales de trabajo y la fecha o periodo en que deben entregarse los artículos o servicios ya terminados;
- e) Monto del salario, forma, fecha y lugar de pago;
- f) Las demás estipulaciones que convengan las partes; y
- g) Firma o en su defecto huella de las partes contratantes.

Los días que quedaren comprendido entre la fecha a que se refiere el literal d) se considerarán como días de trabajo efectivo, para todos los efectos legales.

Artículo 9.- Derechos y obligaciones en el trabajo en domicilio.

Se reconocen para todas las personas trabajadoras en domicilio todos los derechos y obligaciones a que se refiere el Código de Trabajo y otras leyes de regulación laboral genérica o específicas tales como el derecho al trabajo en condiciones de equidad e igualdad, estabilidad laboral, salario mínimo, jornada de trabajo, descanso, vacaciones, asuetos, aguinaldo, permisos de trabajo, derecho de asociación, contrato colectivo de trabajo, previsión y seguridad social, protección ante riesgos profesionales, salud y seguridad ocupacional, acceso a la justicia laboral o cualquier otro que pueda emanar de las distintas fuentes del derecho y los estándares de protección a derechos humanos.

En consecuencia, las personas empleadoras están obligadas al respeto irrestricto a todos los derechos.

Para efectos de regulación de la jornada de trabajo se deberán establecer parámetros de producción promedio por jornada de trabajo por persona trabajadora de acuerdo con el tipo de producción específica o prestación de servicio.

A las mujeres trabajadoras en modalidad de trabajo en domicilio se le aplicaran todas las disposiciones que favorezcan su protección especialmente ante la violencia laboral, igualdad salarial, ascenso, formación, condiciones de lactancia, cuidados, permisos como sobreviviente de violencia y estabilidad en el empleo por situación de embarazo.

Artículo 10.- Del Salario

Los salarios de las personas trabajadoras en domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.

Artículo 11.- Fijación del Salario Mínimo.

El Consejo Nacional del Salario Mínimo, fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes tipos de trabajos en domicilio, debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:

- 1. La naturaleza y calidad de los trabajos;**
2. El tiempo promedio para la elaboración de los productos;
3. Los salarios y prestaciones percibidos por las personas trabajadoras de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos; y
- 4. Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo en domicilio.**

Los libros a que se refiere el artículo 15 estarán permanentemente a disposición de la Consejo Nacional del Salario Mínimo.

Artículo 12.- Obligaciones específicas de las personas empleadoras.

- a) A respetar los tiempos de entrega de suministros y la recepción de artículos terminados;
- b) A pagar en tiempo, forma y lugar los salarios y prestaciones de ley;
- c) Responsabilidad de suministro, es obligación de la persona empleadora, el suministro de las herramientas de trabajo, materias primas, útiles o materiales de trabajo, así como los costos y gastos operativos de producción, o pagarse la compensación económica, que la persona trabajadora demuestre con comprobantes que haya asumido y que de común acuerdo con la persona empleadora acuerden;
- d) En la creación del comité de Salud y Seguridad Ocupacional de acuerdo al artículo 13 de la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, tomado como base la cantidad de personal según la planilla de centro de trabajo, independientemente de las personas que laboren en el centro de trabajo o las que tenga modalidad en domicilio, dicho comité tendrá la obligación de incluir la verificación de medidas de prevención de riesgos y las funciones del Art. 17 de dicha ley, y cuando este comité ya exista en la empresa deberá considerarse las personas de trabajo en domicilio;
- e) A proporcionar y facilitar la información necesaria a las autoridades del trabajo cuando éstas sean requeridas

Si la persona empleadora no cumple con lo dispuesto en los literales a) y b), la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización por el tiempo de espera, la cual se determinará de acuerdo con el salario básico por hora.

Artículo 13.- Obligaciones específicas de las personas trabajadoras en domicilio.

- a) A poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrono;
- b) A realizar un trabajo de la calidad convenida o acostumbrada; y,
- c) A recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos.

Artículo 14.- De la inscripción y registro

Las personas empleadoras que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el registro, que al efecto llevará la Dirección General de Inspección de Trabajo.

Asimismo, deberá de llevar un Libro de Registro de Personas Trabajadoras en Domicilio, autorizado por dicho Departamento, en el que conste:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado familiar de la persona trabajadora y domicilio o local donde se ejecute el trabajo;
2. Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios;
3. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;
4. Fecha de entrega de materias primas y útiles que en cada ocasión se proporcionen a la persona trabajadora, valor de estos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa de la persona trabajadora;
5. Forma y monto del salario; y
6. Los demás datos que señalen los reglamentos.

Los libros estarán permanentemente a disposición de la Dirección General de Inspección de Trabajo

Artículo 15.- Interrupción de labores y reducción de la jornada por caso fortuito o fuerza mayor.

Para la modalidad de trabajo en domicilio se tendrá como despido, cuando ocurran los siguientes supuestos:

- a) Después de un mes sin que la persona empleadora suministre herramientas indispensables para el trabajo, materias primas, útiles o materiales de trabajo,
- b) La suspensión total del trabajo, por un lapso de dos meses.
- c) La reducción parcial del trabajo: cuando, en el lapso de 4 meses, el total del trabajo concretado sea 25 % inferior al total proporcionado en los 4 meses inmediatos anteriores a la fecha en que se manifiesta la reducción.

Lo expuesto dará derecho a la persona trabajadora a domicilio a una indemnización por el tiempo perdido.

CAPÍTULO II Autoridad laboral competente.

Artículo 16.- Organismos competentes.

Para la vigilancia del trabajo en modalidad de domicilio son competentes los organismos de línea y ejecución del Ministerio de Trabajo y Previsión Social según corresponda.

Artículo 17.- Atribuciones especiales de la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cuanto al trabajo en domicilio:

Comprobar si las personas que proporcionan trabajo en domicilio se encuentran inscritas en el registro que al efecto lleva dicha Dirección.

En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que, de no hacerlo en un término no mayor de 5 días hábiles, se les aplicarán las sanciones establecidas en el Código de Trabajo, bajo el mecanismo regulado en Ley de Organización Y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

2. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los Libros de Registro de Personas Trabajadoras en Domicilio;
3. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;
4. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;
5. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;
6. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y
7. Informar al Consejo Nacional del Salario Mínimo las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a las personas trabajadoras que ejecuten trabajos similares.

TITULO III CAPITULO ÚNICO

Disposiciones generales, transitorias, reglamento y derogatoria

Artículo 18.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público

La presente ley es de orden público e interés social y de observancia en toda la República. Sus disposiciones son irrenunciables y contra su observancia no podrán alegarse costumbres, usos, prácticas, convenios o estipulaciones en contrario.

Artículo 19.- Potestad reglamentaria

El presidente de la República deberá emitir el reglamento de la presente Ley; en un plazo de noventa días contados a partir de su vigencia.

Artículo 20.- Derogatorias.

Se deroga en lo relativo a régimen especial del Trabajo a Domicilio contenido en Código de Trabajo, promulgado Decreto Legislativo N ° 15, de fecha 23 de junio de 1972, publicado en el Diario Oficial Número: 142, Tomo Número: 236, publicado el 31 de junio de 1972, y todas sus reformas en lo pertinente a prestaciones o condiciones de trabajo que en este decreto se regulen a favor de las personas trabajadoras en domicilio;

Artículo 21.- Regla Supletoria

Las normas dispuestas en la presente ley se tienen como aplicación preferente a cualquier otra. En lo no previsto en la presente ley, y según fuere compatible con la naturaleza de esta, se aplicarán en su orden, las normas procesales del Código de Trabajo.

Artículo 22.- Vigencia de la Ley

La presente Ley entrará en vigor, ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los
_____ días del mes _____ del año dos mil _____