



Asamblea Nacional

Secretaría General

TRÁMITE LEGISLATIVO 2015-2016

ANTEPROYECTO DE LEY: **012**

PROYECTO DE LEY: **438**

LEY:

GACETA OFICIAL:

TÍTULO: QUE REFORMA ARTÍCULOS DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y DEL CÓDIGO DE LA FAMILIA, SOBRE CONDICIONES LABORALES PARA LAS PERSONAS QUE REALIZAN TRABAJO DOMÉSTICO Y DICTA OTRAS DISPOSICIONES.

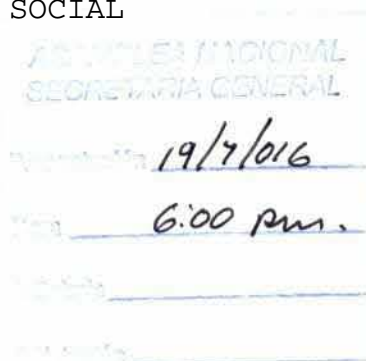
FECHA DE PRESENTACIÓN: **19 DE JULIO DE 2016.**

PROPONENTE: **H.D. ANA MATILDE GÓMEZ.**

COMISIÓN: **TRABAJO, SALUD Y DESARROLLO SOCIAL.**

Panamá, 19 de julio de 2015.

Honorable Diputado
RUBÉN DE LEÓN
 Presidente de la Asamblea Nacional



Respetado señor Presidente:

En ejercicio de la facultad legislativa que me confiere el artículo 108 del Reglamento Orgánico del Régimen Interno de la Asamblea Nacional, presento a consideración de esta augusta Cámara el Anteproyecto de ley **“Que reforma artículos del Código de Trabajo y del Código de la Familia, sobre condiciones laborales para las personas que realizan trabajo doméstico y dicta otras disposiciones”**, y que merece la siguiente:

Exposición de Motivos

Uno de los pilares de la economía del país lo constituye el trabajo doméstico remunerado que en su mayoría es realizado por mujeres y niñas. Es así que el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) señala que para marzo de 2016, considerando la población de 15 y más años de edad económicamente activa ocupada, un total de 71,198 personas prestan servicio doméstico; de estas 60,419 son mujeres y 10,779 son hombres.

En los últimos años se han hecho esfuerzos desde los grupos organizados de mujeres, activistas y personas que realizan esta actividad con el fin de lograr el reconocimiento y sobre todo una justa valoración del trabajo doméstico remunerado y no remunerado, en este último caso, la aspiración es incluirlo en las cuentas nacionales de manera que se evidencie en cifras su aporte al producto interno bruto de nuestros países.

El trabajo doméstico remunerado ejemplifica una de las formas de discriminación indirecta que se da en el ámbito de las contrataciones laborales, pues aunque aparentemente se regula de manera especial y con neutralidad, afecta en mayor proporción al género femenino, como lo hemos señalado en líneas anteriores.

Se trata de una actividad que históricamente ha sido poco valorada y desconocida precisamente por ser una labor realizada por mujeres, siendo este un hecho no sólo discriminador sino que viola los derechos humanos de este sector laboral, limitando el pleno ejercicio del derecho al trabajo, haciendo distinciones frente al resto de los trabajadores, sin gozar de las condiciones laborales que aplican a la mayoría y que por tanto son requisitos elementales en una relación laboral.

En esta iniciativa que hoy presentamos, nos referiremos al trabajo doméstico remunerado que se encuentra regulado de manera especial en el Código de Trabajo, Libro I, Título VII, Capítulo I y otras normas relativas al mismo. Es así que pretendemos dar inicio a un proceso de recuperación y de reconocimiento a los trabajadores domésticos de manera que puedan ejercer esta actividad en condiciones justas y equitativas.

En ese sentido, fundamentalmente nos referimos al establecimiento de una jornada de trabajo de ocho horas con los descansos diarios, semanales y anuales respectivos. La

formalización de una contratación por escrito y otras condiciones básicas que debe garantizársele a este sector laboral.

De manera especial, abordamos el tema del trabajo doméstico infantil, estableciendo su prohibición cuando la realización del mismo se observe en condiciones que afecten su salud, sus condiciones de vida, su derecho a la educación, entre otros. Se propone que este trabajo sólo sea realizado por menores con más de 16 años bajo el cumplimiento estricto de las normas protectoras de los mismos. Proponemos un incentivo fiscal para el empleador que facilite y permita la continuidad escolar o de formación de todo trabajador doméstico; esto es mediante la deducción de gastos escolares y del 50% del salario que este devenga en el año.

Si bien reconocemos que las normas de por sí no implican cambios inmediatos en las creencias y patrones que culturalmente han sido establecidos, las mismas se constituyen en mecanismos y herramientas referentes que contribuyen con la sensibilización, capacitación y sobre todo la generación de políticas públicas integrales que mejoren las condiciones de vida de hombres y mujeres, y sobre todo de los niños y adolescentes a fin de aportar a una sociedad más equitativa, en donde se apunte a la ruptura del ciclo de la pobreza y así sentar las bases de un país con mayores oportunidades para todos.

Sobre trabajo doméstico resulta necesario destacar el estudio denominado: “La Institucionalización Sociocultural y Jurídica de la Desigualdad: El Trabajo Doméstico Remunerado en Panamá, elaborado por ONUMUJERES/INAMU/COMMCA, en el marco del Proyecto “Agenda Económica de las Mujeres” publicado en el año 2010, el cual plantea la realidad de las personas que se ocupan del trabajo doméstico, a partir de una muestra de 400 encuestas, indicando lo siguiente:

Existe una gran brecha salarial en cuanto al salario que perciben las personas que realizan el trabajo doméstico y otros trabajadores. A pesar de que se cuenta con un salario mínimo establecido, no se cumple con este mandato.

-Las contrataciones de las personas que realizan trabajo doméstico son verbales, en su mayoría; el estudio indica que más del 70% se realizan bajo esta modalidad.

-Un alto porcentaje de las trabajadoras domésticas laboran de 10 a 12 horas diarias. Un 51.30% de las encuestadas que trabajan tiempo completo y duermen en el hogar reportó trabajar entre 49 y 84 horas semanales. Por otro lado, un 41.10% de las que trabajan tiempo completo sin dormir en el empleo laboran de 42 a 48 horas semanales.

- Un 69.2% de las trabajadoras que duermen en el hogar no reciben pago por trabajar horas extraordinarias; esto puede ocurrir debido a que no tienen una hora fija de terminación de la jornada laboral

-En Panamá, las personas que realizan trabajo doméstico tienen acceso a la seguridad social; sin embargo, es necesario hacer un llamado de atención a fin de establecer los mecanismos de seguimiento y fiscalización para que esto se cumpla. Hoy día el

incumplimiento de este beneficio tiene sus respectivas sanciones. La muestra del estudio en referencia indica que un 44.20% de las trabajadoras a tiempo completo que duermen en su sitio de trabajo cuentan con seguridad social pública; un 33.60% de las trabajadoras a tiempo completo que no duermen en su sitio de trabajo están aseguradas y sólo un 9.60% de las que trabajan tiempo parcial en uno o más hogares cuentan con este beneficio.

Sumado a esta propuesta de mejorar las condiciones laborales de este sector, será necesario que se lleven a cabo campañas de sensibilización y que desde el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral se intensifiquen los esfuerzos para establecer mecanismos operativos, procedimientos que garanticen el cumplimiento de estas normas y por tanto el respeto a los derechos de las personas que realizan trabajo doméstico, de tal forma que las mismas no sean objeto de abusos, maltrato, violencia ni discriminación.

Existen compromisos internacionales tales como la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer y Convenios de la OIT, como el número 100 sobre la igualdad de remuneración y el número 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación ratificados por Panamá, los cuales son considerados como parte de los convenios clave para lograr la igualdad de género en el mundo laboral, los cuales sustentan la necesidad de lograr estas reformas, a fin de crear las condiciones que permitan que el trabajo doméstico sea un trabajo decente.

Cabe destacar que las modificaciones y adiciones a la normativa laboral que hoy presentamos se fundamentan además en lo contenido en el Convenio 189 sobre los trabajadores domésticos, adoptado por la OIT en 2011 y ratificado por Panamá mediante Ley 29 de 5 de marzo de 2015. De igual forma, con esta propuesta damos cumplimiento a lo establecido en la Ley 4 de 1999, por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres. Esta adecuación de la norma es una de las tareas pendientes comprometidas en el Pacto Mujeres, Desarrollo e Igualdad, suscrito por las campañas presidenciales en marzo de 2014.

Con base en lo anteriormente expuesto, consideramos necesario hacer un alto en el camino para debatir esta temática, cuya legislación debe ser actualizada con miras a equiparar las condiciones laborales de las personas que realizan el trabajo doméstico, reconociéndolo en su justa dimensión, conscientes de que con esta acción estamos contribuyendo a mejorar la calidad de vida de un importante sector de la población, a la vez que éste se sumaría al pleno desarrollo y progreso de esta nación.


Ana Matilde Gómez Ruiloba
Diputada de la República
Circuito 8-7

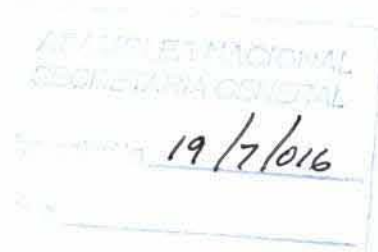
ANTEPROYECTO DE LEY NO. ____

(De ___ de ____ de 2016)

Que reforma artículos del Código de Trabajo y del Código de la Familia, sobre condiciones laborales para las personas que realizan trabajo doméstico y dicta otras disposiciones

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:



Artículo 1. El artículo 67 del Código de Trabajo queda así:

Artículo 67. El contrato de trabajo constará por escrito; se firmará al inicio de la relación de trabajo en tres ejemplares, uno por cada parte. La empresa o el empleador conservarán el suyo, al trabajador se le entregará su ejemplar al momento de la firma y el otro se remitirá a la Dirección General de Trabajo, o a las Direcciones Regionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, que llevará un registro diario de los contratos presentados.

Se exceptúan los contratos referentes a:

1. Labores agrícolas o ganaderas;
2. Trabajos accidentales u ocasionales que no excedan de tres meses;
3. Obras determinadas cuyo valor no exceda de doscientos balboas (B/.200.00);
4. Servicios y obras que se contraten en poblaciones no mayores de mil quinientos habitantes, salvo que se trate de obras con un valor mayor de cinco mil balboas (B/.5000.00), o de empleadores que ocupen permanentemente más de diez trabajadores.
5. Trabajo doméstico contratado por horas o jornadas que no excedan de tres días por semana con un mismo empleador.

En el caso previsto en el ordinal 9 del artículo siguiente, se requerirá el contrato escrito. La Dirección General o Regional de Trabajo tendrá la facultad para realizar visitas a los establecimientos y lugares de trabajo, con el objeto de verificar esta norma y de aplicar sanciones que oscilen de cincuenta balboas (B/.50.00) a doscientos balboas (B/.200.00), por su incumplimiento reiterado.

Artículo 2. El artículo 123 del Código de Trabajo queda así:

Artículo 123. Se podrá contratar a un menor con más de 16 años para realizar trabajo doméstico, con el consentimiento escrito de su padre, madre o tutor y según las condiciones que establecen las normas de protección de trabajo de menores de este Código y el Código de la Familia, garantizando su asistencia a un centro escolar, siempre que no se incurra en lo establecido en el numeral 7 del artículo 118 del presente Código.

Artículo 3. El artículo 124 del Código de Trabajo queda así:

Artículo 124. Todo empleador que utilice los servicios de trabajadores con menos de dieciocho años llevará un registro especial en el que conste con respecto a cada menor:

1. Nombre y apellido y el de sus padres, tutores o guardadores si los tuviere.
2. Fecha de nacimiento.
3. Domicilio y el de sus padres, tutores o guardadores.
4. Clase de trabajo a que se dedica.
5. Especificación del número de horas de trabajo.
6. Horario de Trabajo.
7. Salario que perciba y periodicidad de los pagos.
8. Consentimiento por escrito de su padre, madre, tutor o guardador si lo tuviere.
9. Grado de instrucción recibida y compromiso de que asistirá a un centro escolar.
10. Fecha de inicio del contrato y su duración si es por tiempo definido.
11. En el caso de un menor con más de 16 años, para realizar trabajo doméstico deberá señalar que tipo o clase de trabajo realizará, si le serán suministrados alimentos y habitación, periodo de prueba, y condiciones de repatriación si procede.

Artículo 4. El artículo 231 del Código de Trabajo queda así:

Artículo 231. Las relaciones de los trabajadores domésticos se regirán por las siguientes normas:

1. El contrato deberá constar por escrito y cumplir con las formalidades establecidas en el artículo 68 de este Código, además deberá incluirse:
 - a. El detalle de las vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso intermedio, diario y semanal.
 - b. Señalar si el trabajador residirá en el lugar de trabajo y si tendrá derecho a alimentación.
 - c. Señalar si existirá periodo de prueba y las condiciones de la misma.
 - d. Condiciones de repatriación, cuando proceda.

De no constar por escrito regirá la presunción prevista en el artículo 69 de este Código.

2. Los trabajadores domésticos tendrán un horario de ocho horas. Si la jornada se extiende más de las ocho horas, tendrán derecho al pago de horas extraordinarias, las cuales no podrán afectar el descanso diario absoluto de por lo menos doce horas al que tienen derecho. Semanalmente tendrá derecho por lo menos a veinticuatro horas continuas de descanso y gozarán de vacaciones anuales remuneradas. Gozarán de descanso remunerado durante los días de fiesta o duelo nacional, salvo que el empleador le ordene o permita la prestación del servicio, en cuyo caso el trabajo se pagará con un recargo de ciento por ciento sobre el salario devengado.

El trabajador doméstico que resida en el hogar para el que trabaja no estará obligado a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los periodos de descanso diario, semanales o durante las vacaciones anuales.

Cuando el trabajador doméstico no disponga libremente de su tiempo y permanezca a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de su servicio deberá ser considerado como horas de trabajo.

3. En el contrato de trabajo del trabajador doméstico, las dos primeras semanas se considerarán de prueba y cualquiera de las partes puede ponerle fin por su propia voluntad, previo aviso por escrito de veinticuatro horas, cuya existencia se presumirá mientras no se pruebe lo contrario.
4. Para que el empleador pueda terminar un contrato de trabajo doméstico sin causa justificada pagará la indemnización prevista en el artículo 225 para los despidos injustificados o sin la autorización previa necesaria. Además deberá notificarse el despido con 30 días de anticipación o abonarse la suma correspondiente al preaviso.
5. El empleador podrá exigir a su costo, como requisito esencial del contrato, antes de formalizarlo, un certificado de salud, que será expedido gratuitamente, dentro de los treinta días anteriores, por médicos al servicio de la Caja de Seguro Social, o cualquier facultativo de otra institución del Estado.
6. El trabajador doméstico tiene derecho a que su empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela, lo cual se adecuará a su jornada laboral.

Salvo pacto en contrario, se presume que la remuneración de la persona que realiza trabajo doméstico comprende además del pago en dinero, el suministro de alimentos y de habitación. Si se recibe alimentación y/o habitación se podrá deducir o calcular por dicho concepto hasta un 20%.

La alimentación deberá ser sana, abundante y nutritiva y la habitación privada, cómoda e higiénica.

7. El empleador sufragará los gastos de sepelio del trabajador doméstico.
8. El salario de la persona que realiza trabajo doméstico no podrá ser menor al salario mínimo establecido de acuerdo a la ley vigente.
9. Las personas migrantes que realizan trabajo doméstico tendrán los mismos derechos que los trabajadores nacionales, siempre que cumplan con las regulaciones migratorias del país.
10. El incumplimiento a las disposiciones de este Capítulo, se sancionarán con multa de cincuenta a quinientos balboas, aplicada por la autoridad competente del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral o por los tribunales de trabajo.
11. Cualquier situación que no se encuentre regulada en este Capítulo especial le serán aplicables las normas generales de este Código.

Artículo 5. Se adiciona un numeral al artículo 118 del Código de Trabajo así:

Artículo 118. Queda prohibido a las personas que tengan menos de dieciocho años los trabajos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen, sean peligrosas para la vida, la salud o moralidad de las personas que los desempeñan, especialmente los siguientes:

...

7. Actividades de servicio doméstico que implican: dormir o no en el hogar del empleador o la imposibilidad de salir del local; sin días de descanso o número limitado de ellos; laborar jornadas prolongadas; continuas o sin horarios fijos; cuidar bienes y/o personas.

...

Artículo 6. Se adiciona un numeral al artículo 510 del Código de la Familia así:

Artículo 510. Queda prohibido a los que tengan menos de dieciocho (18) años de edad, los trabajos que por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen sean peligrosos para la vida, salud, o moralidad de los menores, o que afectan su asistencia regular a un centro docente, en especial los siguientes:

...

9. Actividades de servicio doméstico que implican: dormir o no en el hogar del empleador o la imposibilidad de salir del local; sin días de descanso o número limitado de ellos; laborar jornadas prolongadas; continuas o sin horarios fijos; cuidar bienes y/o personas.

...

Artículo 7. El Órgano Ejecutivo por conducto del Ministerio de Economía y Finanzas le reconocerá al empleador que contrate a un trabajador doméstico y le permita asistir a un centro educativo en el nivel de primaria, pre media y media, enseñanza superior o formación profesional cubriéndole su matrícula, útiles y demás insumos, el monto total de los mismos y el 50% del salario anual devengado por el trabajador en cada periodo fiscal, como gasto deducible para la determinación de la renta gravable.

La Dirección General de Ingresos del Ministerio de Economía y Finanzas reglamentará este beneficio.

Artículo 8. La presente Ley modifica los artículos 67, 123, 124, 231 y adiciona un numeral al artículo 118 del Código de Trabajo y adiciona un numeral al artículo 510 del Código de Familia.

Artículo 9. Esta Ley comenzará a regir el día siguiente al de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Propuesto a la consideración del Pleno de la Asamblea Nacional, hoy 19 de julio de 2016, por la suscrita Honorable Diputada Ana Matilde Gómez.

Honorable Diputada Ana Matilde Gómez





ASAMBLEA NACIONAL
Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social

H.D. Gabriel Soto
Presidente

Teléfono: 512-8300, ext. 8831 / 8102

Panamá, 17 de enero de 2017

*19 Ene 2017
1:15 pm*

Honorable Diputado
RUBÉN DE LEÓN SÁNCHEZ
Presidente
Asamblea Nacional
E. S. D.

Respetado señor Presidente:

Debidamente analizado y prolijado por la Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social en reunión efectuada el 17 de enero de 2017, en el Auditorio del cuarto piso del edificio nuevo de la Asamblea Nacional, le remitimos para los trámites correspondientes el Proyecto de Ley “Que reforma artículos del Código de Trabajo y del Código de la Familia, sobre condiciones laborales para las personas que realizan trabajo doméstico y dicta otras disposiciones”, que corresponde al **Anteproyecto de Ley 12**, originalmente presentado por la Diputada Ana Matilde Gómez.

En virtud de lo dispuesto en el Artículo 109 del Reglamento Interno, le solicito se sirva impartir las instrucciones de rigor, con el objeto de que el citado Proyecto sea sometido próximamente a Primer Debate.

Atentamente,

H.D. GABRIEL SOTO
Presidente de la Comisión de
Trabajo, Salud y Desarrollo Social

19 Ew 017
1:15 pm

Exposición de Motivos

Uno de los pilares de la economía del país lo constituye el trabajo doméstico remunerado que en su mayoría es realizado por mujeres y niñas. Es así que el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) señala que para marzo de 2016, considerando la población de 15 y más años de edad económicamente activa ocupada, un total de 71, 198 personas prestan servicio doméstico; de estas 60,419 son mujeres y 10,779 son hombres.

En los últimos años se han hecho esfuerzos desde los grupos organizados de mujeres, activistas y personas que realizan esta actividad con el fin de lograr el reconocimiento y sobre todo una justa valoración del trabajo doméstico remunerado y no remunerado, en este último caso, la aspiración es incluirlo en las cuentas nacionales de manera que se evidencie en cifras su aporte al producto interno bruto de nuestros países.

El trabajo doméstico remunerado ejemplifica una de las formas de discriminación indirecta que se da en el ámbito de las contrataciones laborales, pues aunque aparentemente se regula de manera especial y con neutralidad, afecta en mayor proporción al género femenino, como lo hemos señalado en líneas anteriores.

Se trata de una actividad que históricamente ha sido poco valorada y desconocida precisamente por ser una labor realizada por mujeres, siendo este un hecho no sólo discriminador sino que viola los derechos humanos de este sector laboral, limitando el pleno ejercicio del derecho al trabajo, haciendo distinciones frente al resto de los trabajadores, sin gozar de las condiciones laborales que aplican a la mayoría y que por tanto son requisitos elementales en una relación laboral.

En esta iniciativa que hoy presentamos, nos referiremos al trabajo doméstico remunerado que se encuentra regulado de manera especial en el Código de Trabajo, Libro I, Título VII, Capítulo I y otras normas relativas al mismo. Es así que pretendemos dar inicio a un proceso de recuperación y de reconocimiento a los trabajadores domésticos de manera que puedan ejercer esta actividad en condiciones justas y equitativas.

En ese sentido, fundamentalmente nos referimos al establecimiento de una jornada de trabajo de ocho horas con los descansos diarios, semanales y anuales respectivos. La formalización de una contratación por escrito y otras condiciones básicas que debe garantizársele a este sector laboral.

De manera especial, abordamos el tema del trabajo doméstico infantil, estableciendo su prohibición cuando la realización del mismo se observe en condiciones que afecten su salud, sus condiciones de vida, su derecho a la educación, entre otros. Se propone que este trabajo sólo sea realizado por menores con más de 16 años bajo el cumplimiento estricto de las normas protectoras de los mismos. Proponemos un incentivo fiscal para el empleador que facilite y permita la continuidad escolar o de formación de todo trabajador doméstico; esto es mediante la deducción de gastos escolares y del 50% del salario que este devenga en el año.

Si bien reconocemos que las normas de por sí no implican cambios inmediatos en las creencias y patrones que culturalmente han sido establecidos, las mismas se constituyen en mecanismos y

herramientas referentes que contribuyen con la sensibilización, capacitación y sobre todo la generación de políticas públicas integrales que mejoren las condiciones de vida de hombres y mujeres, y sobre todo de los niños y adolescentes a fin de aportar a una sociedad más equitativa, en donde se apunte a la ruptura del ciclo de la pobreza y así sentar las bases de un país con mayores oportunidades para todos.

Sobre trabajo doméstico resulta necesario destacar el estudio denominado: "La Institucionalización Sociocultural y Jurídica de la Desigualdad: El Trabajo Doméstico Remunerado en Panamá, elaborado por ONUMUJERES/INAMU/COMMCA, en el marco del Proyecto "Agenda Económica de las Mujeres" publicado en el año 2010, el cual plantea la realidad de las personas que se ocupan del trabajo doméstico, a partir de una muestra de 400 encuestas, indicando lo siguiente:

Existe una gran brecha salarial en cuanto al salario que perciben las personas que realizan el trabajo doméstico y otros trabajadores. A pesar de que se cuenta con un salario mínimo establecido, no se cumple con este mandato.

-Las contrataciones de las personas que realizan trabajo doméstico son verbales, en su mayoría; el estudio indica que más del 70% se realizan bajo esta modalidad.

-Un alto porcentaje de las trabajadoras domésticas laboran de 10 a 12 horas diarias. Un 51.30% de las encuestadas que trabajan tiempo completo y duermen en el hogar reportó trabajar entre 49 y 84 horas semanales. Por otro lado, un 41.10% de las que trabajan tiempo completo sin dormir en el empleo laboran de 42 a 48 horas semanales.

-Un 69.2% de las trabajadoras que duermen en el hogar no reciben pago por trabajar horas extraordinarias; esto puede ocurrir debido a que no tienen una hora fija de terminación de la jornada laboral

-En Panamá, las personas que realizan trabajo doméstico tienen acceso a la seguridad social; sin embargo, es necesario hacer un llamado de atención a fin de establecer los mecanismos de seguimiento y fiscalización para que esto se cumpla. Hoy día el incumplimiento de este beneficio tiene sus respectivas sanciones. La muestra del estudio en referencia indica que un 44.20% de las trabajadoras a tiempo completo que duermen en su sitio de trabajo cuentan con seguridad social pública: un 33.60% de las trabajadoras a tiempo completo que no duermen en su sitio de trabajo están aseguradas y sólo un 9.60% de las que trabajan tiempo parcial en uno o más hogares cuentan con este beneficio.

Sumado a esta propuesta de mejorar las condiciones laborales de este sector, será necesario que se lleven a cabo campañas de sensibilización y que desde el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral se intensifiquen los esfuerzos para establecer mecanismos operativos, procedimientos que garanticen el cumplimiento de estas normas y por tanto el respeto a los derechos de las personas que realizan trabajo doméstico, de tal forma que las mismas no sean objeto de abusos, maltrato, violencia ni discriminación.

Existen compromisos internacionales tales como la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer y Convenios de la OIT, como el número 100 sobre la

igualdad de remuneración y el número 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación ratificados por Panamá, los cuales son considerados como parte de los convenios clave para lograr la igualdad de género en el mundo laboral. los cuales sustentan la necesidad de lograr estas reformas, a fin de crear las condiciones que permitan que el trabajo doméstico sea un trabajo decente.

Cabe destacar que las modificaciones y adiciones a la normativa laboral que hoy presentamos se fundamentan además en lo contenido en el Convenio 189 sobre los trabajadores domésticos, adoptado por la OIT en 2011 y ratificado por Panamá mediante Ley 29 de 5 de marzo de 2015. De igual forma, con esta propuesta damos cumplimiento a lo establecido en la Ley 4 de 1999, por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres. Esta adecuación de la norma es una de las tareas pendientes comprometidas en el Pacto Mujeres, Desarrollo e Igualdad, suscrito por las campañas presidenciales en marzo de 2014.

Con base en lo anteriormente expuesto, consideramos necesario hacer un alto en el camino para debatir esta temática, cuya legislación debe ser actualizada con miras a equiparar las condiciones laborales de las personas que realizan el trabajo doméstico, reconociéndolo en su justa dimensión, conscientes de que con esta acción estamos contribuyendo a mejorar la calidad de vida de un importante sector de la población, a la vez que éste se sumaría al pleno desarrollo y progreso de esta nación.

PROYECTO DE LEY No.

(De_ de _____ de 2017)

Que reforma artículos del Código de Trabajo y del Código de la Familia, sobre condiciones laborales para las personas que realizan trabajo doméstico y dicta otras disposiciones

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

19. Jun 2017
1:15 pm

Artículo 1. El artículo 67 del Código de Trabajo queda así:

Artículo 67. El contrato de trabajo constara por escrito; se firmará al inicio de la relación de trabajo en tres ejemplares, uno por cada parte. La empresa o el empleador conservarán el suyo, al trabajador se le entregará su ejemplar al momento de la firma y el otro se remitirá a la Dirección General de Trabajo, o a las Direcciones Regionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, que llevará un registro diario de los contratos presentados. Se exceptúan los contratos referentes a:

1. Labores agrícolas o ganaderas;
2. Trabajos accidentales u ocasionales que no excedan de tres meses;
3. Obras determinadas cuyo valor no exceda de doscientos balboas (B/.200.00);
4. Servicios y obras que se contraten en poblaciones no mayores de mil quinientos habitantes, salvo que se trate de obras con un valor mayor de cinco mil balboas (B/.5000.00), o de empleadores que ocupen permanentemente más de diez trabajadores.
5. Trabajo doméstico contratado por horas o jornadas que no excedan de tres días por semana con un mismo empleador.

En el caso previsto en el ordinal 9 del artículo siguiente, se requerirá el contrato escrito. La Dirección Generala Regional de Trabajo tendrá la facultad para realizar visitas a los establecimientos y lugares de trabajo, con el objeto de verificar esta norma y de aplicar sanciones que oscilen de cincuenta balboas (B/.50.00) a doscientos balboas (B/.200.00), por su incumplimiento reiterado.

Artículo 2. El artículo 123 del Código de Trabajo queda así:

Artículo 123. Se podrá contratar a un menor con más de 16 años para realizar trabajo doméstico, con el consentimiento escrito de su padre, madre o tutor y según las condiciones que establecen las normas de protección de trabajo de menores de este Código y el Código de la Familia, garantizando su asistencia a un centro escolar, siempre que no se incurra en lo establecido en el numeral 7 del artículo 118 del presente Código.

Artículo 3. El artículo 124 del Código de Trabajo queda así:

Artículo 124. Todo empleador que utilice los servicios de trabajadores con menos de dieciocho años llevará un registro especial en el que conste con respecto a cada menor:

1. Nombre y apellido y el de sus padres, tutores o guardadores si los tuviere.

2. Fecha de nacimiento.
3. Domicilio y el de sus padres, tutores o guardadores.
4. Clase de trabajo a que se dedica.
5. Especificación del número de horas de trabajo.
6. Horario de Trabajo.
7. Salario que perciba y periodicidad de los pagos.
8. Consentimiento por escrito de su padre, madre, tutor o guardador SI lo tuviere.
9. Grado de instrucción recibida y compromiso de que asistirá a un centro escolar.
10. Fecha de inicio del contrato y su duración si es por tiempo definido.
11. En el caso de un menor con más de 16 años, para realizar trabajo doméstico deberá señalar que tipo o clase de trabajo realizará, si le serán suministrados alimentos y habitación, periodo de prueba, y condiciones de repatriación si procede.

Artículo 4. El artículo 231 del Código de Trabajo queda así: Artículo 231. Las relaciones de los trabajadores domésticos se regirán por las siguientes normas:

1. El contrato deberá constar por escrito y cumplir con las formalidades establecidas en el artículo 68 de este Código, además deberá incluirse:
 - a. El detalle de las vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso intermedio diario y semanal.
 - b. Señalar si el trabajador residirá en el lugar de trabajo y si tendrá derecho alimentación.
 - c. Señalar si existirá periodo de prueba y las condiciones de la misma.
 - d. Condiciones de repatriación, cuando proceda.

De no constar por escrito regirá la presunción prevista en el artículo 69 de este Código.

2. Los trabajadores domésticos tendrán un horario de ocho horas. Si la jornada se extiende más de las ocho horas, tendrán derecho al pago de horas extraordinarias, las cuales no podrán afectar el descanso diario absoluto de por lo menos doce horas al que tienen derecho. Semanalmente tendrá derecho por lo menos a veinticuatro horas continuas de descanso y gozarán de vacaciones anuales remuneradas. Gozarán de descanso remunerado durante los días de fiesta o duelo nacional, salvo que el empleador le ordene o permita la prestación del servicio, en cuyo caso el trabajo se pagará con un recargo de ciento por ciento sobre el salario devengado.

El trabajador doméstico que resida en el hogar para el que trabaja no estará obligado a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los periodos de descanso diario, semanales o durante las vacaciones anuales.

Cuando el trabajador doméstico no disponga libremente de su tiempo y permanezca a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de su servicio deberá ser considerado como horas de trabajo.

3. En el contrato de trabajo del trabajador doméstico, las dos primeras semanas se considerarán de prueba y cualquiera de las partes puede ponerle fin por su propia voluntad, previo aviso por escrito de veinticuatro horas, cuya existencia se presumirá mientras no se pruebe lo contrario.
4. Para que el empleador pueda terminar un contrato de trabajo doméstico Sin causa

justificada pagará la indemnización prevista en el artículo 225 para los despidos injustificados o sin la autorización previa necesaria. Además deberá notificarse el despido con 30 días de anticipación o abonarse la suma correspondiente al preaviso.

5. El empleador podrá exigir a su costo, como requisito esencial del contrato, antes de formalizarlo, un certificado de salud, que será expedido gratuitamente, dentro de los treinta días anteriores, por médicos al servicio de la Caja de Seguro Social o cualquier facultativo de otra institución del Estado.
6. El trabajador doméstico tiene derecho a que su empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela. lo cual se adecuará a su jornada laboral. Salvo pacto en contrario. se presume que la remuneración de la persona que realiza trabajo doméstico comprende además del pago en dinero. el suministro de alimentos y de habitación. Si se recibe alimentación y/o habitación se podrá deducir o calcular por dicho concepto hasta un 20%.

La alimentación deberá ser sana, abundante y nutritiva y la habitación privada. cómoda e higiénica.

7. El empleador sufragará los gastos de sepelio del trabajador doméstico.
8. El salario de la persona que realiza trabajo doméstico no podrá ser menor al salario mínimo establecido de acuerdo a la ley vigente.
9. Las personas migrantes que realizan trabajo domestico tendrán los mismos derechos que los trabajadores nacionales. siempre que cumplan con las regulaciones migratorias del país.
10. El incumplimiento a las disposiciones de este Capítulo, se sancionarán con multa de cincuenta a quinientos balboas, aplicada por la autoridad competente del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral o por los tribunales de trabajo.
11. Cualquier situación que no se encuentre regulada en este Capítulo especial le serán aplicables las normas generales de este Código.

Artículo 5. Se adiciona un numeral al artículo 118 del Código de Trabajo así:

Artículo 118. Queda prohibido a las personas que tengan menos de dieciocho años los trabajos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen, sean peligrosas para la vida, la salud o moralidad de las personas que los desempeñan, especialmente los siguientes:

....

7. Actividades de servicio doméstico que implican: dormir o no en el hogar del empleador o la imposibilidad de salir del local; sin días de descanso o número limitado de ellos; laborar jornadas prolongadas; continuas o sin horarios fijos; cuidar bienes y/o personas.

...

Artículo 6. Se adiciona un numeral al artículo 510 del Código de la Familia así:

Artículo 510. Queda prohibido a los que tengan menos de dieciocho (18) años de edad, los trabajos que por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen sean peligrosos para la vida, salud, o moralidad de los menores, o que afectan su asistencia regular a un centro docente, en especial los siguientes:

...

9. Actividades de servicio doméstico que implican: dormir o no en el hogar del empleador o la imposibilidad de salir del local: sin días de descanso o número limitado de ellos; laborar jornadas prolongadas; continuas o sin horarios fijos: cuidar bienes y/o personas.

...

Artículo 7. El Órgano Ejecutivo por conducto del Ministerio de Economía y Finanzas le reconocerá al empleador que contrate a un trabajador doméstico y le permita asistir a un centro educativo en el nivel de primaria, pre media y media, enseñanza superior o formación profesional cubriéndole su matrícula, útiles y demás insumos, el monto total de los mismos y el 50% del salario anual devengado por el trabajador en cada periodo fiscal, como gasto deducible para la determinación de la renta gravable.

La Dirección General de Ingresos del Ministerio de Economía y Finanzas reglamentará este beneficio.

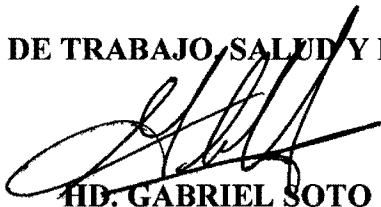
Artículo 8. La presente Ley modifica los artículos 67, 123, 124,231 Y adiciona un numeral al artículo 118 del Código de Trabajo y adiciona un numeral al artículo 510 del Código de Familia.

Artículo 9. Esta Ley comenzará a regir el día siguiente al de su promulgación.


COMUNÍQUESE y CÚMPLASE.

Propuesto a la consideración de la Asamblea Nacional, hoy de de 2017.

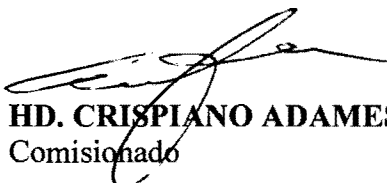
POR LA COMISIÓN DE TRABAJO, SALUD Y DESARROLLO SOCIAL


HD. GABRIEL SOTO
Presidente

HD. MARIO LAZARUS
Vicepresidente

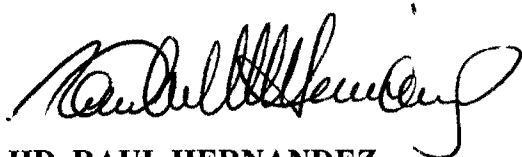

HD. JOSE LUIS CASTILLO GOMEZ
Secretario



HD. IVAN PICOTA
Comisionado


HD. CRISPIANO ADAMES N.
Comisionado


HD. ANA MATILDE GOMEZ R.
Comisionada

HD. JUAN CARLOS ARANGO
Comisionado


HD. RAUL HERNANDEZ
Comisionado


HD. FERNANDO CARRILLO
Comisionado



INFORME DE PRIMER DEBATE

“Que rinde la Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social correspondiente al primer debate del Proyecto de Ley N° 438 “Que reforma artículos del código de Trabajo y del Código de la Familia, sobre condiciones laborales para las personas que realizan trabajo domestico y dicta otras disposiciones”.

Panamá, 27 de abril de 2017

10. julio 2017
4:53 pm

Honorable Diputado
RUBEN DE LEÓN SÁNCHEZ
Presidente de la Asamblea Nacional
E. S. D.

Señor Presidente:

La Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social, en cumplimiento del artículo 139 del Reglamento Orgánico del Régimen Interno de la Asamblea Nacional, rinde el informe correspondiente al primer debate del Proyecto de Ley N° 438 **“Que reforma artículos del Código de Trabajo y del Código de la Familia, sobre condiciones laborales para las personas que realizan trabajo domestico y dicta otras disposiciones ”**. Conforme a los trámites pertinentes, en los términos que expresa a continuación:

I. LA INICIATIVA LEGISLATIVA

El Anteproyecto de Ley fue presentado por la Honorable Diputada Ana Matilde Gomez, y prohijado el 17 de enero 2017, por la comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social.

II. OBJETIVO DEL PROYECTO DE LEY

El proyecto de Ley No. 438 tiene como objetivo brindar una serie de beneficios para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domesticas, como formalización del contrato por escrito, estabilidad laboral, indemnizaciones por despido injustificado, jornadas de trabajo con sus descansos y lo referente al trabajo de los menores de edad.

III. PRIMER DEBATE

El primer debate llevó a cabo en la reunión ordinaria de la Comisión celebrada en el salón de la Comisión de Presupuesto el día 26 de abril de 2017 en la que participaron los Honorables Diputados HD. Gabriel Soto M, Presidente, H.D. José L. Catillo G, Secretario y los comisionados HD. Juan Carlos Arango, HD. Crispiano Adames N., HD. Raul A. Hernandez, HD. Iván N. Picota, HD. Fernando G. Carrillo S. y HD. Ana Matilde Gómez R., quienes en uso de sus facultades manifestaron sus consideraciones en torno a la iniciativa legislativa e intercambiaron ideas con los invitados especiales que brindaron sus aportes a la Comisión

En calidad de invitados especiales participaron los funcionarios del Ministerio de Trabajo Lic. Alfonso Rojas Secretario general, Lic. Victor Castillo y Lic. Carlos Membreño asesores del despacho del ministro.

En su oportunidad el Secretario General del Ministerio Lic. Alfonso Rojas, expreso la posición del Ministerio de Trabajo y su oposición a varios artículos del proyecto que iban en contra de normas del convenio de la Organización Internacional del Trabajo y del Decreto Ejecutivo No.1 de 5 de enero de 2016 sobre trabajo infantil. Dichas observaciones fueron acogidas por los comisionados y se explican en el renglón de modificaciones.

Luego del debate correspondiente y de las reformas realizadas al proyecto de ley los comisionados presentes en forma unánime expresaron su conformidad con la presente iniciativa legislativa.

IV. MODIFICACIONES

En atención a las observaciones realizadas por el Ministerio de Trabajo se realizaron las siguientes modificaciones, se eliminaron los artículos 2 y 3 sobre el trabajo infantil, en el artículo 231 del Código de Trabajo se reincorporo lo referente a la tabla de indemnización por despido injustificado y los numerales 6 y 7 sobre enfermedad infectocontagiosa que de igual manera se habían eliminado en el proyecto original.

Luego de un amplio debate y por las consideraciones expuestas, la Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social;

RESUELVE

- Primero:** Aprobar en primer debate el Proyecto de Ley N° 438 "Que reforma artículos del Código de Trabajo y del Código de la Familia sobre condiciones laborales para las personas que realizan trabajo domestico y dicta otras disposiciones".
- Segundo:** Recomendar al Pleno de la Asamblea Nacional que lo discuta, analice y apruebe en Segundo Debate.

POR LA COMISIÓN DE TRABAJO, SALUD Y DESARROLLO SOCIAL



HD. GABRIEL SOTO M.
Presidente

HD. MARIO LAZARUS
Vice-presidente

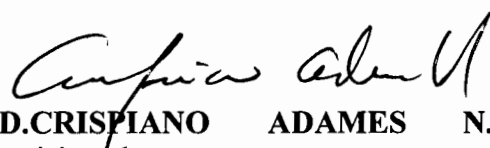


HD. JOSÉ L. CATILLO GÓMEZ
Secretario

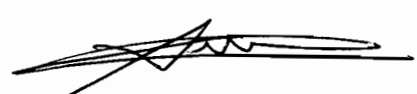


HD. JUAN CARLOS ARANGO
Comisionado

HD. CRISPIANO ADAMES N.
Comisionado

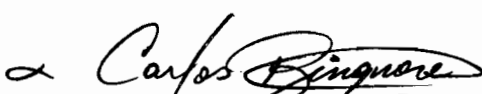


HD. RAUL A. HERNANDEZ
Comisionado

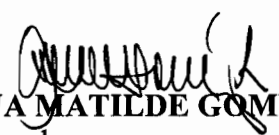


HD. IVAN N. PICOTA B.
Comisionado

HD. FERNANDO G. CARILLO
Comisionado



HD. ANA MATILDE GÓMEZ R.
Comisionada





TEXTO ÚNICO

10-Jul-2012
E:53 r

Que contiene las modificaciones introducidas en Primer Debate por la Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social correspondientes al Proyecto de Ley No. 438, "Que reforma artículos del Código de Trabajo y del Código de la Familia, sobre condiciones laborales para las personas que realizan trabajo doméstico y dicta otras disposiciones"

PROYECTO DE LEY No. 438

(De ____ de _____ de 2017)

Que reforma artículos del Código de Trabajo y del Código de la Familia, sobre condiciones laborales para las personas que realizan trabajo doméstico y dicta otras disposiciones

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA:

Artículo 1. El artículo 67 del Código de Trabajo queda así:

Artículo 67. El contrato de trabajo constara por escrito; se firmará al inicio de la relación de trabajo en tres ejemplares, uno por cada parte. La empresa o el empleador conservarán el suyo, al trabajador se le entregará su ejemplar al momento de la firma y el otro se remitirá a la Dirección General de Trabajo, o a las Direcciones Regionales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, que llevará un registro diario de los contratos presentados. Se exceptúan los contratos referentes a:

1. Labores agrícolas o ganaderas;
2. Trabajos accidentales u ocasionales que no excedan de tres meses;
3. Obras determinadas cuyo valor no exceda de doscientos balboas (B/.200.00);
4. Servicios y obras que se contraten en poblaciones no mayores de mil quinientos habitantes, salvo que se trate de obras con un valor mayor de cinco mil balboas (B/.5000.00), o de empleadores que ocupen permanentemente más de diez trabajadores.
5. Trabajo doméstico contratado por horas o jornadas que no excedan de tres días por semana con un mismo empleador.

En el caso previsto en el ordinal 9 del artículo siguiente, se requerirá el contrato escrito. La Dirección General Regional de Trabajo tendrá la facultad para realizar visitas a los establecimientos y lugares de trabajo, con el objeto de verificar esta norma y de aplicar sanciones que oscilen de cincuenta balboas (B/.50.00) a doscientos balboas (B/.200.00), por su incumplimiento reiterado.

Artículo 2. El artículo 231 del Código de Trabajo queda así:

Artículo 231. Las relaciones de los trabajadores domésticos se regirán por las siguientes normas:

1. El contrato **podrá ser verbal o** escrito y cumplir con las formalidades establecidas en el artículo 68 de este Código, además deberá incluirse:
 - a. El detalle de las vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso intermedio diario y semanal.
 - b. Señalar si el trabajador residirá en el lugar de trabajo y si tendrá derecho alimentación.

c. Señalar si existirá periodo de prueba y las condiciones de la misma.

d. Condiciones de repatriación, cuando proceda.

De no constar por escrito regirá la presunción prevista en el artículo 69 de este Código.

2. Los trabajadores domésticos tendrán un horario de ocho horas. Si la jornada se extiende más de las ocho horas, tendrán derecho al pago de horas extraordinarias, las cuales no podrán afectar el descanso diario absoluto de por lo menos doce horas al que tienen derecho. Semanalmente tendrá derecho por lo menos a veinticuatro horas continuas de descanso y gozarán de vacaciones anuales remuneradas. Gozarán de descanso remunerado durante los días de fiesta o duelo nacional, salvo que el empleador le ordene o permita la prestación del servicio, en cuyo caso el trabajo se pagará con un recargo de ciento por ciento sobre el salario devengado.

El trabajador doméstico que resida en el hogar para el que trabaja no estará obligado a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los periodos de descanso diario, semanales o durante las vacaciones anuales.

Cuando el trabajador doméstico no disponga libremente de su tiempo y permanezca a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de su servicio deberá ser considerado como horas de trabajo.

3. En el contrato de trabajo del trabajador doméstico, las dos primeras semanas se considerarán de prueba y cualquiera de las partes puede ponerle fin por su propia voluntad, previo aviso por escrito de veinticuatro horas, cuya existencia se presumirá mientras no se pruebe lo contrario.

4. **Para que el empleador pueda terminar un contrato de servicio doméstico sin causa justificada pagará una indemnización según el tiempo de servicios de la siguiente manera:**

a) de dos semanas hasta tres meses, el monto equivalente a una semana de salario;

b) de tres meses hasta un año, el monto equivalente a dos semanas de salario;

c) de un año a dos de servicios, el monto equivalente a un mes de salario;

d) de dos años a cuatro años de servicios, el monto equivalente a dos meses de salario;

e) de cuatro años a seis años de servicios, el monto equivalente a tres meses de salario;

f) de seis años a diez años de servicios, el monto equivalente a cuatro meses de salario;

g) de diez años a quince años de servicios, el monto equivalente a cinco meses de salario;

h) de quince años a veinte años de servicios, el monto equivalente a seis meses de salario; y

i) de veinte años de servicios en adelante, el monto equivalente a siete meses de salario.

5. El empleador podrá exigir a su costo, como requisito esencial del contrato, antes de formalizarlo, un certificado de salud, que será expedido gratuitamente, dentro de los

treinta días anteriores, por médicos al servicio de la Caja de Seguro Social o cualquier facultativo de otra institución del Estado.

6. **Toda enfermedad infectocontagiosa del empleador o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para poner término a su contrato, sin aviso previo, ni responsabilidad.**

Igual derecho tendrá el empleador, salvo que la enfermedad haya sido contraída por el trabajador doméstico por contagio del empleador o de las personas que habiten la casa. En este caso, el trabajador tendrá derecho a una licencia hasta su total restablecimiento y a que se le asista en su enfermedad con el pago de su salario íntegro durante los primeros tres meses de ella.

7. **Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de cuatro semanas, dará derecho al empleador a dar por concluido el contrato una vez transcurrido dicho término, sin otra obligación que pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo o fracción de tiempo no menor de seis meses. Esta indemnización no podrá exceder del importe correspondiente a tres meses de salario.**

8. El trabajador doméstico tiene derecho a que su empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela. lo cual se adecuará a su jornada laboral. Salvo pacto en contrario. se presume que la remuneración de la persona que realiza trabajo doméstico comprende además del pago en dinero. el suministro de alimentos y de habitación.

La alimentación deberá ser sana, abundante y nutritiva y la habitación privada cómoda e higiénica.

9. El empleador sufragará los gastos de sepelio del trabajador doméstico.

10. El salario de la persona que realiza trabajo doméstico no podrá ser menor al salario mínimo establecido de acuerdo a la ley vigente.

11. Las personas migrantes que realizan trabajo domestico tendrán los mismos derechos que los trabajadores nacionales. siempre que cumplan con las regulaciones migratorias del país.

12. El incumplimiento a las disposiciones de este Capítulo, se sancionarán con multa de cincuenta a quinientos balboas, aplicada por la autoridad competente del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral o por los tribunales de trabajo.

13. Cualquier situación que no se encuentre regulada en este Capítulo especial le serán aplicables las normas generales de este Código.

Artículo 3. Se adiciona un numeral al artículo 118 del Código de Trabajo así:

Artículo 118. Queda prohibido a las personas que tengan menos de dieciocho años los trabajos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen, sean peligrosas para la vida, la salud o moralidad de las personas que los desempeñan, especialmente los siguientes:

....

7. Actividades de servicio doméstico que implican: dormir o no en el hogar del empleador o la imposibilidad de salir del local; sin días de descanso o número limitado de ellos; laborar jornadas prolongadas; continuas o sin horarios fijos; cuidar bienes y/o personas.

...

Artículo 4. Se adiciona un numeral al artículo 510 del Código de la Familia así:

Artículo 510. Queda prohibido a los que tengan menos de dieciocho (18) años de edad, los trabajos que por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen sean peligrosos para la vida, salud, o moralidad de los menores, o que afectan su asistencia regular a un centro docente, en especial los siguientes:

...

9. Actividades de servicio doméstico que implican: dormir o no en el hogar del empleador o la imposibilidad de salir del local: sin días de descanso o número limitado de ellos; laborar jornadas prolongadas; continuas o sin horarios fijos: cuidar bienes y/o personas.

...

Artículo 5. El Órgano Ejecutivo por conducto del Ministerio de Economía y Finanzas le reconocerá al empleador que contrate a un trabajador doméstico y le permita asistir a un centro educativo en el nivel de primaria, pre media y media, enseñanza superior o formación profesional cubriéndole su matrícula, útiles y demás insumos, el monto total de los mismos y el 50% del salario anual devengado por el trabajador en cada periodo fiscal, como gasto deducible para la determinación de la renta gravable.

La Dirección General de Ingresos del Ministerio de Economía y Finanzas reglamentará este beneficio.

Artículo 6. La presente Ley modifica los artículos 124, 231 y adiciona un numeral al artículo 118 del Código de Trabajo y adiciona un numeral al artículo 510 del Código de Familia.

Artículo 7. Esta Ley comenzará a regir el día siguiente al de su promulgación.

COMUNÍQUESE y CÚMPLASE.

Propuesto a la consideración de la Asamblea Nacional, hoy de de 2017.

POR LA COMISIÓN DE TRABAJO, SALUD Y DESARROLLO SOCIAL

HD. GABRIEL SOTO
Presidente

HD. MARIO LAZARUS
Vicepresidente

HD. IVAN PICOTA
Comisionado

HD. ANA MATILDE GOMEZ
Comisionada

HD. RAUL HERNANDEZ
Comisionado

HD. JOSE LUIS CASTILLO GOMEZ
Secretario

HD. CRISPIANO ADAMES N.
Comisionado

HD. JUAN CARLOS ARANGO
Comisionado

HD. FERNANDO CARRILLO
Comisionado