

Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina

MARY ROSARIA GOLDSMITH CONNELLY
ROSARIO BAPTISTA CANEDO
ARIEL FERRARI, MARÍA CELIA VENCE



Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina	MARY ROSARIA GOLDSMITH CONNELLY ROSARIO BAPTISTA CANEDO ARIEL FERRARI, MARÍA CELIA VENCE
Las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales en América Latina: experiencias, aprendizajes y propuestas desde la perspectiva sindical	ÁLVARO ORSATTI HILDA SÁNCHEZ
Responsabilidad social empresarial: Perspectivas jurídicas para estrategias sindicales	ÓSCAR ERMIDA URIARTE GUILLERMO GIANIBELLI ÁLVARO ORSATTI
Los acuerdos marco internacionales: posibilidades y límites de un nuevo instrumento de la política sindical internacional	TORSTEN MÜLLER HANS-WOLFGANG PLATZER STEFAN RÜB
Sindicalismo latinoamericano y política de género	DIDICE GODINHO DELGADO
Movimiento sindical-gobiernos progresistas: Un primer balance en la región	GONZALO MARTNER / ÓSCAR ERMIDA URIARTE / FERNANDO PORTA / CARLOS BIANCO / RENATO MARTINS
La perspectiva de género en la dimensión sociolaboral de los acuerdos de asociación	DIDICE GODINHO DELGADO PAOLA CAPPELLIN
Caminos para incluir la dimensión sociolaboral en acuerdos de asociación: el ejemplo UE-Mercosur	ÓSCAR ERMIDA URIARTE HUGO BARRETO GHIONE OCTAVIO C. RACCIATTI
La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur. Un actor con mirada regional en el Mercosur	NATALIA CARRAU
América Latina y Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las federaciones sindicales internacionales (FSI) ante las empresas multinacionales	ÁLVARO ORSATTI
Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores de Brasil	DIDICE GODINHO DELGADO
Cómo puede enfrentar el sindicalismo a las empresas multinacionales	KJELD JAKOBSEN
El sindicalismo bajo el gobierno de Lula	REINER RADERMACHER / WALDELI MELLEIRO
El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición	SVENJA BLANKE
La importancia estratégica de la Plataforma Laboral de las Américas	JULIO GODIO
Los acuerdos de asociación entre América Latina y la Unión Europea: el papel del movimiento sindical	ÁLVARO PADRÓN CARRAU
El sindicalismo frente al Mercosur	MARIA SÍLVIA PORTELA DE CASTRO
La política laboral de los gobiernos progresistas	ÓSCAR ERMIDA URIARTE
¿Hacia una nueva arquitectura sindical en América Latina?	ACHIM WACHENDORFER
Da promessa integradora à insegurança sócio-econômica	ADALBERTO MOREIRA CARDOSO
Os bancários brasileiros em face da finança mundial desregulada	NISE JINKINGS
El movimiento sindical internacional: fusiones y contradicciones	RUDOLF TRAUB-MERZ JÜRGEN ECKL
Panorama sindical de Venezuela	ROLANDO DÍAZ

Hacia un fortalecimiento de derechos laborales en el trabajo de hogar: algunas experiencias de América Latina

MARY ROSARIA GOLDSMITH CONNELLY
ROSARIO BAPTISTA CANEDO
ARIEL FERRARI, MARÍA CELIA VENCE



mayo 2010

A N Á L I S I S Y P R O P U E S T A S

Mary Rosaria Goldsmith Connelly

Doctora en Antropología, con Especialización y Maestría en Estudios de la Mujer. Actualmente, coordinadora de la Especialización y Maestría en Estudios de la Mujer y profesora titular C, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.

Rosario Baptista Canedo

Abogada, especializada en derechos humanos y derecho laboral. Ex funcionaria de la OIT. Actualmente, coordinadora nacional del componente de Derechos Fundamentales, Programa de Apoyo al Trabajo Decente en Bolivia (PATD-B) - OIT.

Ariel Ferrari y María Celia Vence

Ariel Ferrari fue director (designado) del Banco de Previsión Social (BPS) en representación de los trabajadores de 2001 a 2005 y desde 2006 es director representante (electo) de los trabajadores en el BPS. Celia Vence es integrante del Equipo de Representación de los Trabajadores en el BPS (ERT-BPS), que apoya técnicamente al director representante de los trabajadores, desde marzo de 2005.

Friedrich-Ebert-Stiftung
Representación en Uruguay
Plaza Cagancha 1145, piso 8
Casilla 10578, Suc. Pluna
e-mail: fesur@fesur.org.uy
<http://www.fes.org.uy>
<http://www.fes-sindical.org>

Tels.: [++598 2] 902 2938 / 39 / 40
Fax: [++598 2] 902 2941

Corrección: María Lila Ltaif

Diseño y diagramación: www.glyphosxp.com

Los trabajos que publicamos son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert. Se admite la reproducción total o parcial, a condición de que se mencione la fuente y se haga llegar un ejemplar.

Índice

La experiencia de CONLACTRAHO como organización internacional de trabajadores y trabajadoras domésticas MARY ROSARIA GOLDSMITH CONNELLY	5
Resumen	7
Condiciones del trabajo del hogar remunerado en América Latina	10
Demandas, acciones y logros de la CONLACTRAHO	11
La CONLACTRAHO en el escenario internacional	20
Un balance	22
Trabajo doméstico: experiencias sobre regulación y sindicalización en Bolivia ROSARIO BAPTISTA CANEDO	25
Descripción de la situación del trabajo doméstico en Bolivia	27
Análisis de la experiencia de políticas laborales relativas al trabajo doméstico en el país	36
Recomendaciones	42
Anexo	45
Bibliografía	53
Avances del sector doméstico uruguayo ARIEL FERRARI Y MARÍA CELIA VENCE	55
Introducción y objetivos	57
Contexto uruguayo	59
El marco jurídico e institucional	61
Avances en el sector trabajo doméstico	66
Derechos sindicales	72
Anexo	77
Bibliografía y documentos consultados	90

Trabajo doméstico: experiencias sobre regulación y sindicalización en Bolivia

ROSARIO BAPTISTA CANEDO



1. Descripción de la situación del trabajo doméstico en Bolivia

Para entender mejor el contexto de este documento, el análisis se basa en dos puntos de partida centrales:

I) El primero se refiere al trabajo doméstico como tal, entendido como el que realiza la mujer en el interior del hogar, el espacio privado en el que se reproduce la vida de las personas, que por los roles culturales de género asignados en Bolivia corresponde exclusivamente a las mujeres. Es, por tanto, un espacio femenino que en la escala de valoración social no tiene un reconocimiento efectivo («no trabajo, soy solo ama de casa») y constituye más bien un parámetro para juzgar la cualidad personal de quien lo cumple eficazmente («es una buena mujer, una buena esposa, una abnegada madre»). No tiene ningún reconocimiento económico ni valoración en cuanto aporte a la sociedad. Es por tanto un trabajo invisible, independientemente de si es realizado por la mujer en su propia casa o por otra mujer asalariada contratada para ello.

Este es un punto de partida importante, pues demarca el plano ideológico que ha signado el reconocimiento legal de la prestación de trabajo remunerado para terceros, y constituye una de las bases sobre las que se ha construido el andamiaje jurídico actual.

II) El segundo, referido a la valoración y situación de las personas que prestan servicios de manera asalariada en el ámbito doméstico. En Bolivia esta forma de trabajo para terceros tiene su origen en las prestaciones de trabajo gratuito que durante la colonia debían realizar las y los indígenas asignados en diferentes ámbitos (servicios personales de indios), sobre todo minería, agricultura y los dirigidos al servicio de autoridades civiles, militares y eclesiásticas.

Estos servicios personales se aplicaban a toda la familia indígena, también a los niños, y no se limitaban a servicios laborales, sino que incluían aquellos de carácter personal, en el ámbito doméstico. En el ámbito agrícola, comunidades indígenas íntegras pasaron a ser propiedad de las haciendas en el sistema de servidumbre semifeudal denominado *pongueaje*. Como forma extendida de este sistema servidumbral, las mujeres fueron incorporadas

al servicio doméstico tanto en haciendas como en viviendas urbanas, adonde las niñas eran llevadas para ser *criadas*, es decir, sacadas de sus familias para servir en casa de los patrones, donde pasarían el resto de sus vidas en el servicio doméstico.

Esta forma de vida, en la que estas mujeres eran de alguna manera *propiedad* de los patrones, implicaba que pasaran su vida al servicio de la familia; solo en algunos casos lograban tener una familia propia, generalmente con otras personas en igual condición de servidumbre, proporcionando así mano de obra gratuita al patrón por varias generaciones. Esta situación fue cambiando en sus formas a partir de la guerra del Chaco, que generó transformaciones en las relaciones laborales, y luego ya con mayor impacto como consecuencia de la reforma agraria que en 1953, al abolir el sistema de pongueaje o servidumbre. Esto modificó ese sentido de propiedad sobre las personas, lo que cambió también la situación de las mujeres en el servicio doméstico: empezaron a percibir un salario y a tener la opción de irse de la casa de los patrones a buscar por su cuenta mejores oportunidades de trabajo y de vida o, por último, volver al seno de la familia de origen.

En todo caso, para las mujeres incorporadas al servicio doméstico para terceros, ya sea bajo la inicial forma gratuita y vitalicia o bajo el sistema vigente de trabajo asalariado, este ha implicado una serie de situaciones de vida que se ha debatido entre lo urbano y lo rural, en la construcción de dos identidades que han lidiado en marcos muy contradictorios para ellas y que en los últimos años se han extendido incluso más allá, por medio de las migraciones al exterior, sobre todo a Estados Unidos y Europa.

A las mujeres indígenas migrantes, además del trabajo doméstico, una de las pocas alternativas laborales que les permiten mantenerse en este espacio dual y compartido entre lo urbano y rural es el comercio. Por tanto en la fluctuación entre el trabajo por cuenta propia y el asalariado las mujeres migrantes del área

rural no han tenido más que estas dos opciones que les han permitido mantener su vínculo con el campo, donde no pueden perder su relación familiar y comunal para mantener su derecho a una porción de tierra. Aunque este lazo es cada vez más débil en la medida en que echa raíces en espacios urbanos, donde también se le abre la posibilidad de acceso a un terreno y una vivienda propios, que le dan autonomía respecto a la forma patrilineal de dependencia al casarse o formar una nueva familia bajo el mando de la suegra.

Como se ve, las transformaciones políticas, sociales y culturales tienen un importante impacto en el ámbito laboral del trabajo asalariado del hogar. Pues este también está íntimamente ligado a la movilidad social de las empleadoras, su situación y valoración social como mujeres responsables de sus propios hogares, su rol como mujeres ante la sociedad, en la cual asumen cada vez mayores espacios y retos como profesionales, asalariadas, políticas y en las actividades más diversas. Esto implica delegar cada vez más funciones de su propio mundo doméstico en estas mujeres que las reemplazan en sus hogares, con lo que se da una remezón en las relaciones empleadora-trabajadora del hogar.

Este documento está elaborado bajo estas premisas iniciales de subvaloración del trabajo doméstico y los aspectos subjetivos de discriminación de género, raza, clase y cultura hacia quienes lo realizan de manera asalariada.

1.1. Niveles de informalidad y precariedad laboral

Está claro que el trabajo asalariado doméstico reviste casi las mismas características en todo el mundo, tanto respecto a quienes lo prestan (mujeres marginadas por sexo, origen, situación económica y cultural) como a las condiciones en las que se realiza (maltrato, discriminación, violencia).

En Bolivia, los niveles de informalidad y precariedad laboral se explican en dos niveles, uno

subjetivo que se manifiesta en tres planos, y otro objetivo que se materializa en las normas y en el ejercicio de los derechos.

1) El nivel subjetivo

Se refiere a la valoración de las personas y sus consecuencias en el trabajo. Las trabajadoras del hogar son mujeres de ascendencia indígena, lo cual en el imaginario colectivo de las empleadoras está aún ligado al viejo concepto de servidumbre ya descrito (la sirvienta, la chola, frases como «estas indias», o «la servidumbre de casa» cuando hay más de una persona en el servicio doméstico). Esto implica su condición intrínseca de ser personas que nacieron para servir, para trabajar al servicio de otros (de los blancos, de quienes tienen recursos económicos, de quienes «merecen ser servidos»). Tiene por tanto una connotación también racial y de clase que prevalece hasta ahora y marca las relaciones laborales en este ámbito, que se suma a la de género, que define lo doméstico como atributo femenino. Este es un primer plano subjetivo.

El segundo plano se refiere a que el trabajo doméstico no genera lucro directo al empleador y se realiza en el espacio íntimo de cada familia donde nadie tiene derecho a mirar, por tanto está sujeto a las condiciones que el empleador quiera imponer para su realización. Estos dos aspectos generan el tercer plano, que determina el control casi total de la relación laboral por el empleador, ya que la trabajadora del hogar es por lo general una mujer sometida por las convenciones sociales y culturales, que no tiene mayores posibilidades de negociar mejores condiciones laborales, no tiene conocimiento de sus derechos y tiene muchas limitaciones para formar parte de un sindicato u organización en la cual pueda encontrar respaldo.

En este contexto, el trabajo del hogar tiene muchas características que lo hacen distinto de todo otro trabajo asalariado y que explican las condiciones de precariedad en que se desarrolla. Como ya se dijo, partimos de conceptos subjetivos de valoración del trabajo doméstico propiamente dicho y de la persona

que lo realiza, pero existen otros aspectos colaterales dignos de tomarse en cuenta, por lo que haremos un recuento que permita tener una idea general de todos ellos.

- ▶ Es realizado por mujeres indígenas, por lo general migrantes o hijas de migrantes, que todavía conservan un vínculo rural que las mantiene en una dualidad identitaria respecto a su familia y lugar de origen. Esto las pone en conflicto y contradicción con su deseo de ascenso social (volverse *de vestido* o *señoritas*, mantenerse como indígenas, o adoptar la identidad de la chola, birlocha o mujer de pueblo, dependiendo de la región del país de que se trate), en condiciones de presión social, interna y externa, es decir, tanto de su propio ámbito de origen como de los espacios de movilidad social a los que se introduce al migrar y que le son permitidos.
- ▶ Tiene una base de discriminación de género, raza y clase que supone una condición de mujeres nacidas para servir a otras mujeres que viven en el área urbana, que se creen étnica, cultural y económicamente superiores, lo que deriva en condiciones de sumisión, malos tratos y precariedad laboral. Conlleva en muchos casos la imposibilidad de conciliar con una vida familiar propia, lo que obliga a estas mujeres a criar lejos de sí a sus hijos (a cargo de familiares) o a renunciar a tener una familia.
- ▶ Vive y trabaja en un mismo lugar, pero en condiciones de notoria discriminación respecto de la calidad de vida del empleador, en un espacio ajeno, donde no puede tener sus pertenencias, recibir visitas, compartir con otras personas de su entorno familiar o social, a veces sin un cuarto propio que le dé cierta intimidad (a veces ponen un colchón en algún lugar de la casa en la noche). Come sola en la cocina y solo aquello que se le permite (sobras, o en cantidades definidas por la empleadora), es encerrada, tiene limitaciones en cuanto al uso de servicios (luz, teléfono, incluso el agua). Esto afecta su autoestima, genera situaciones de maltrato, soledad, marginación e indefensión.

- ▶ Es un trabajo heterogéneo, puede variar según la destreza de quien lo realiza y para quién lo realiza. Aquellas trabajadoras que ya tienen habilidades adquiridas pueden optar por familias de extranjeros o de clase alta que tienen varias personas a su servicio por especialidad (cocina, limpieza, cuidado de niños o adultos mayores), con salarios elevados, mejores condiciones laborales y acceso a mejores condiciones de vida en las casas donde trabajan. Aquellas con pocas o ninguna destreza no pueden negociar las condiciones que se les ofrecen, no tienen estabilidad, no cuentan con mecanismos de capacitación por cuenta propia, y como las condiciones de vida de las familias empleadoras de clase media son más limitadas, viven en peores condiciones que las otras. Finalmente, existen quienes a título de relaciones espirituales (madrinas-ahijadas, parientes migrantes) prestan servicios de manera casi gratuita en las peores condiciones de explotación y maltrato.
- ▶ Las formas de explotación adquieren diferentes manifestaciones. Las empleadoras manipulan los salarios, documentos, permisos, para mantener más tiempo a las trabajadoras, pues otro problema es la alta movilidad por la búsqueda de mejores condiciones laborales. Por tanto si a una trabajadora le ofrecen un poco más de salario, mejor horario, la oportunidad de estudiar, un descanso más prolongado o la posibilidad de cuidar ella misma a su hijo o hija, que por lo general está al cuidado de un familiar, es suficiente para que abandone un trabajo para irse a otro.
- ▶ No existe una contraparte patronal organizada, visible; es el único ámbito en que esta contraparte es o se presume mayoritariamente femenina. El rol de género que implica lo doméstico lleva a suponer que cada empleadora actúa por cuenta propia, no hay forma de contar con un sector empleador organizado con el cual debatir el problema. Esto deja librada la suerte de la trabajadora al ámbito subjetivo de quien la emplea, a su buena voluntad de

reconocerle un margen de mayor o menor dignidad.

- ▶ El tener una trabajadora del hogar ya no es más un símbolo de estatus social como era antes de que las mujeres empleadoras tuvieran que buscar ellas un trabajo propio. Antes eran amas de casa que tenían a su servicio la cantidad de personas que su estatus les permitía, pero ahora la trabajadora del hogar es un apoyo necesario para garantizar su ingreso, lo que cambia la relación que se establece entre ambas.

II) El nivel objetivo

Este nivel es producto del anterior, pues lo subjetivo marca y define el campo ideológico del derecho positivo, de la norma, de lo objetivo. La legislación laboral para las trabajadoras del hogar está signada por esos preconceptos de subvaloración del trabajo en sí mismo y de quienes lo realizan. Esto se traduce en la valoración jurídica del reconocimiento mínimo de derechos, incluso después de la promulgación de la ley n.º 2450 de 3 de abril de 2003, en la que si bien algunos derechos se equiparan a los del común de trabajadores asalariados, muchos otros aún quedan pendientes de reconocimiento y garantía, como la seguridad social de corto y largo plazo, la maternidad, la jornada de ocho horas, etcétera. Eso en el plano formal, pues en el plano subjetivo todavía no se ha logrado el mínimo respeto deseable a la normativa.

El trabajo asalariado del hogar se realiza aún en dos modalidades: la denominada *cama adentro*, que implica que la trabajadora vive en la casa de la familia empleadora, y *cama afuera*, cuando vive en lugar distinto de la casa donde trabaja. Las condiciones de trabajo varían en cada una de estas modalidades.

Las condiciones se pactan generalmente de manera verbal y pueden estar muy alejadas de las disposiciones de la ley. Por ejemplo es muy frecuente que los domingos el descanso se realice solamente por la tarde, después de que ha servido el almuerzo y dejado todo limpio. Entonces puede salir, para regresar al

final de la tarde, para comenzar el lunes muy temprano una nueva semana.

El salario promedio que se paga es menor que el mínimo nacional, según la Federación de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) estaría entre 400 y 500 bolivianos.¹ Existen incluso casos extremos de salarios menores que estos, casos de mujeres o adolescentes y niñas que no perciben remuneración con el pretexto de una relación de afinidad (padrinazgo de los empleadores). Con el argumento de que harán estudiar a la ahijada la ponen a trabajar, muchas veces sin cumplir siquiera la promesa de enviarla a la escuela, porque ahí las niñas «se echan a perder, consiguen novio, se van por mal camino». En otros casos, les pagan poco a poco para evitar que se vayan, por tanto ellas pierden la noción del monto real de su salario.

La intimidad del hogar, donde se realiza el trabajo asalariado doméstico, es un espacio que se presta para toda forma de violencia, desde malos tratos, presión psicológica, amedrentamiento, manipulación de salarios, hasta violencia física y en ocasiones sexual, retención de documentos, hostigamiento para renunciar a algunos derechos, jornadas prolongadas de trabajo, limitaciones en la alimentación, ambientes poco adecuados para el descanso (muchas no tienen un dormitorio, tienen que extender un colchón o payasa en la cocina, un pasillo, debajo de la grada o en espacios inverosímiles de la casa) que les impiden tener un espacio de intimidad, no solamente para el descanso sino para tener objetos personales, espacios de reflexión, lectura, esparcimiento propio y reservado, tan necesarios para la reposición del desgaste físico y emocional y el desarrollo personal.

1.2. *Respeto a normas laborales*

El proceso de regulación del trabajo doméstico tiene su origen más remoto en las disposicio-

nes de las servidumbres personales de indios que establecían el trabajo de las mitanis como obligación de las mujeres indígenas de prestar servicios gratuitos a familias españolas, eclesiásticos y religiosos (hombres y mujeres), ya fuera de manera obligatoria o voluntaria para pagar los tributos que les eran exigidos.

Recién en 1939, cuando se adopta la Ley General del Trabajo, se incluyó una regulación mínima, muy inferior en cuanto al reconocimiento de derechos respecto a los demás trabajadores protegidos por esta norma, pero que visibilizaba y consideraba a las trabajadoras del hogar como asalariadas merecedoras de un trato como tales, pese a la discriminación legal aún subsistente.

Esta visión del reconocimiento de derechos mínimos que responde a la baja valoración del trabajo doméstico, ligada, como ya se dijo, al carácter natural del rol que se les asigna a las mujeres como responsables del trabajo doméstico, de la reproducción humana en el espacio doméstico privado, constituye la base subjetiva de la construcción ideológica del derecho y las normas positivas, no solo nacionales sino también de los instrumentos internacionales.

Un ejemplo que ilustra esto se encuentra en el texto de las convenciones americanas sobre Concesión de los Derechos Civiles y de los Derechos Políticos a la Mujer, respectivamente, que en su misma terminología condicionan una *concesión* de derechos que supelementalmente hacen los hombres (en vez de *reconocimiento*, utilizado en otros instrumentos de derechos humanos), como un efecto de merecimiento frente al cumplimiento de esta su condición de responsable de la reproducción de la vida doméstica, al expresar que «la mujer de América, mucho antes de reclamar sus derechos, ha sabido cumplir noblemente todas sus responsabilidades como compañera del hombre». Esta frase más bien deslegitima y establece un plano de incontrovertible discriminación a las mujeres en su condición de sumisión y servicio al hombre como condición previa a ser sujeto de derechos como ser

¹ El salario mínimo es de 660 bolivianos, equivalentes a 94 dólares.

humano, consolidando la discriminación en el plano subjetivo.

La ley n.º 2450 de 3 de abril de 2003, que regula el trabajo asalariado del hogar, constituye un gran avance como efecto de una acción directa, decidida y sostenida por más de 11 años por la FENATRAHOB. Pero hasta la fecha no ha logrado plena vigencia social, no se aplica ni existen suficientes mecanismos para garantizar de manera efectiva los derechos que reconoce, sobre todo porque no se ha atacado aún este aspecto subjetivo de *naturalidad* de las tareas realizadas, que les resta valor económico.

Sin embargo, todas estas condiciones positivas de regulación no han sido ni son suficientes para cambiar, mejorar ni transformar las actuales condiciones de vida de las miles de mujeres que trabajan en el sector asalariado del hogar, por lo que será necesario modificar la ideología dominante, clasista y patriarcal.

Sumados a esta prevaleciente subvaloración de lo doméstico, en un plano más objetivo, los aspectos identificados que contribuyen al incumplimiento de las normas laborales son:

- ▶ Desconocimiento, tanto de empleadoras como de trabajadoras, de la ley que regula el trabajo de este sector, falta de interés de las empleadoras en conocerla y aplicarla, y desconocimiento de las mismas trabajadoras del hogar de sus derechos. Esto se debe, entre otras cosas, al alto índice de analfabetismo, la falta de acceso a información, la ausencia de referentes entre pares, la imposibilidad material para negociar mejores condiciones, la indefensión aprendida en el núcleo familiar de origen extendida a los demás.
- ▶ Ausencia de control estatal, poca o ninguna efectividad de las vías administrativa (Ministerio de Trabajo) y judicial (juzgados del trabajo y seguridad social), que no resuelven de manera aceptable las formas de explotación.

- ▶ Incumplimiento de las instancias responsables del sistema de seguridad social, tanto de corto como de largo plazo, de realizar los estudios actuariales para hacer efectiva la afiliación de estas personas, a que están obligadas por la ley n.º 2450.

1.3. Derecho de sindicalización

La organización de las trabajadoras del hogar está viviendo un proceso fundado en una conciencia emergente en muchas de ellas de que estas condiciones precarias, esta forma de trabajo y de vida a la que están sometidas no pueden ser sostenibles. Por lo tanto se cuestionaron y decidieron emprender la aventura de cambiar las cosas, de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de su sector. Así nació la FENATRAHOB el 28 de marzo de 1993, con la finalidad de fortalecer la representatividad nacional y sus sindicatos departamentales.

Pero esta organización no surge de la nada, tiene una sólida base, una trayectoria previa, un antecedente en otras mujeres que recorrieron este camino y dejaron una huella y un importante legado para avanzar. El camino ya había sido abierto por mujeres como Petronila Infantes, una de las fundadoras del Sindicato de Culinarias, que se formó en 1935 poco después de la guerra del Chaco y se afilió a la Federación Obrera Local (FOL) planteando sus principales reivindicaciones: la libre expresión de ideas, la libertad de prensa, el reconocimiento del trabajo culinario como profesión, la jornada de ocho horas, el descanso dominical, la sustitución de la palabra *doméstica* por la expresión *empleada de labores del hogar*. Estas reivindicaciones fueron aprobadas como Resoluciones Finales por el Congreso Obrero.

Este espacio, además de servir para plantear sus reivindicaciones políticas y sindicales, para estas mujeres fue también un lugar de socialización, de apoyo mutuo, donde se podía estar entre amigas y capacitarse con cursos técnicos y formarse culturalmente. El hecho de que ellas mismas valoraran así a su organización muestra esa realidad de mujeres migrantes re-

flejada en la soledad de estar en un espacio ajeno, lejos de su familia y su comunidad. Para muchas, el sindicato fue un reducto de solidaridad clave para su superación.

El Pliego Petitorio elaborado por las culinarias contenía los siguientes aspectos:

Jornada. La aplicación de la ley que establece la jornada de ocho horas. Después de 60 años de haberse logrado el reconocimiento de este derecho para los otros sectores, aún no se cumple con relación a las trabajadoras asalariadas del hogar, pues la mayoría trabaja entre 16 y 19 horas sin ninguna consideración.

Salario. El salario no fue incrementado con un bono establecido por un decreto del gobierno socialista de David Toro que aumentó salarios a los demás sectores. El salario promedio de las culinarias quedó en 35 bolivianos mensuales, muy por debajo de lo que recibía el resto de los trabajadores.

Guarderías. La mayor parte de las mujeres trabajadoras del hogar de la época tenía entre tres y cinco hijos, por lo que plantearon con éxito la implementación de casas cuna donde dejar a sus niñas y niños en el horario de trabajo.

Uso del tranvía sin discriminación. Suspensión de las medidas que prohibían el ingreso de las mujeres indígenas, denominadas en la época *del pueblo*, a los tranvías. Esta petición generó marchas, protestas y manifestaciones de diversa índole que lograron que se levantara esa restricción el 24 de agosto de 1935, pero dejó la autorización al criterio de los cobradores, que debían evaluar si las canastas de las culinarias no molestaban u ocupaban espacios de otros pasajeros.

Estos derechos de las trabajadoras no eran reconocidos por ir contra los intereses de los empleadores, en tanto otros sectores lograron además algunos derechos como la seguridad social, vacaciones, indemnización por años de servicio, horario fijo, derecho a la sindicalización. Quedó como el sector más rezagado en cuanto al reconocimiento y el respeto de sus derechos.

La República

El sindicato de culinarias pide con amplio derecho y justicia que se suspendan las medidas que prohíben el ingreso de las mujeres del pueblo a los tranvías, aduciendo el fútil pretexto de que sus canastas molestan a las señoritas y les ensucian sus costosos vestidos de seda y rasgan las medias.

La República, agosto 24 de 1935

Las protestas y manifestaciones de las culinarias organizadas no fueron en vano. Finalmente ellas ganaron la pelea. Las autoridades resolvieron que nuevamente podían trasladarse en el tranvía. No debe prohibirse radicalmente la entrada de bultos sino que el buen criterio de los cobradores debe apreciar cuando tales bultos puedan manchar a los demás pasajeros u ocupar el espacio de estos, prohibiendo entonces su entrada.

El Diario, 28 de agosto de 1935

En este primer enfrentamiento, las culinarias se vincularon a la «FOL» FEDERACIÓN OBRERA LOCAL.

«NOS HEMOS ADHERIDO A LA FOL PARA TENER MÁS FUERZA Y PARA QUE SEA MÁS GRANDE LA FOL. PARA QUE TENGA MÁS RESISTENCIA. EN LA FOL ESTABAN LOS ZAPATEROS, SASTRES, ALBAÑILES, TODOS».

Después de las culinarias, en 1936 se organizaron las floristas para demandar la asignación de un mercado. Así, culinarias y floristas hicieron renacer la Federación Obrera Femenina, que había sido fundada en 1927 y era parte de la FOL. Estos dos sindicatos apoyaron la organización de las vendedoras y otros gremios. El Sindicato de Culinarias se disolvió a fines de los años cincuenta, cuando el régimen del presidente René Barrientos Ortuño atropelló el fuero sindical impidiendo la vigencia de las organizaciones populares.

El 20 de mayo de 1984 se organizó el primer Sindicato de Trabajadoras Asalariadas del Hogar en la zona de Sopocachi de la ciudad de La Paz, y gradualmente se fueron organizando otros sindicatos en Cochabamba, Potosí,

Sucre, Santa Cruz, Trinidad, Tarija y Cobija. fortaleciendo así la representación nacional y departamental.

El 28 de marzo de 1993 se realizó en Cochabamba el Primer Congreso Nacional de las Trabajadoras del Hogar, que como principal resolución fundó la FENATRAHOB para defender los derechos humanos y laborales de las trabajadoras asalariadas del hogar del país. La FENATRAHOB, con sede en la ciudad de La Paz, logró el reconocimiento de su personalidad jurídica el 15 de julio de 1999. Actualmente aglutina 15 sindicatos (cuatro de La Paz, cuatro de Beni, uno por los departamentos de Cochabamba, Potosí, Oruro, Tarija, Cobija y Santa Cruz), está afiliada a la Central Obrera Boliviana (COB) y a nivel internacional a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO).²

Su estructura contempla un Comité Ejecutivo Nacional conformado por cinco secretarías: Ejecutiva, Relaciones, Organización, Educación y Cultura, Actas, Prensa y Propaganda. Sus objetivos específicos son:

1. Continuar organizando a las trabajadoras del hogar en ciudades y zonas para fortalecer la FENATRAHOB.
2. Conseguir la valoración del trabajo del hogar dentro y fuera del país.
3. Hacer talleres para dirigentes nuevas y promocionar a nuevas líderes del sector.
4. Promover la participación de las trabajadoras del hogar en defensa de los derechos laborales y humanos y sus obligaciones.

² Esta organización internacional fue concebida en 1983 como acción colectiva impulsada, entre otras, por Adelinda Díaz del Perú, Jenny Hurtado de Colombia y Aída Moreno de Chile, y se concretó como colectivo latinoamericano y del Caribe en marzo de 1988 en el primer Congreso Latinoamericano y del Caribe de Trabajadoras del Hogar realizado en Bogotá, Colombia, con la participación de organizaciones de 11 países, entre los cuales estuvo Bolivia, como fundador. En la actualidad está integrada por 13 organizaciones de México, Guatemala, República Dominicana, Costa Rica, Colombia, Paraguay, Brasil, Argentina, Ecuador, Perú, Chile, Bolivia y Uruguay.

5. Mejorar la comunicación entre dirigentes y bases en el país, motivando a las bases con el intercambio de experiencias.
6. Concientizar y sensibilizar a las trabajadoras del hogar y a la sociedad en general sobre la aplicación de Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar.
7. Estimular la autoestima como mujeres y el valor de su trabajo en el hogar.
8. Promocionar a las antiguas participantes como promotoras con temas de la ley y asesoramiento legal.
9. Brindar apoyo social y legal a las trabajadoras del hogar en situaciones de violación de sus derechos laborales y humanos.

Entre sus principales acciones, aun antes de su nacimiento formal estuvo la elaboración del anteproyecto de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar. El proceso se inició en el año 1992 con la presentación de la propuesta al Congreso y la conformación de un comité impulsor para su aprobación, que convocó a instituciones, ONG, especialistas, sindicatos, Iglesia y cooperación internacional para apoyar su iniciativa; recibió por esta vía apoyo técnico y económico para lograr su propósito. Tras algo más de una década, el 9 de abril de 2003 se aprobó la ley n.º 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar.

Una de las principales dirigentes de la FENATRAHOB, Casimira Rodríguez, fue designada ministra de Justicia por el presidente Evo Morales Ayma en el año 2006, cargo en el que se desempeñó por un año. Durante su gestión se aprobó el decreto supremo n.º 28655, que establece el 30 de marzo como Día de la Trabajadora Asalariada del Hogar y dispone ese día como feriado para el sector.

1.4. Análisis cuantitativo del trabajo doméstico formal y los niveles de sindicalización

Si bien existen muchas limitaciones para cuantificar el trabajo asalariado del hogar, según datos de la propia FENATRAHOB se presume

que hay aproximadamente 137.000 personas dedicadas a esta actividad,³ de las cuales solamente el 3% son hombres. Es muy difícil estimar la cantidad de ellas que está afiliada a algún sindicato, porque hay una alta movilidad. La asistencia y permanencia son muy variables, ya que al cambiar de fuente de trabajo cambian de zona, son pocas las que mantienen una vida orgánica regular y estable. Esta es una dificultad para conformar sindicatos masivos de trabajadoras que modifiquen de manera efectiva la realidad del sector, ejerzan sus derechos y confieran verdadero poder a la organización, a fin de lograr mayores espacios de participación en organizaciones más grandes que aquellas a las que está vinculada, como la COB.

Si bien puede considerarse que el proceso de organización del sector está consolidado, aún tiene limitaciones en cuanto a lograr una masiva afiliación de trabajadoras. Esto se explica por la alta movilidad laboral, el trabajo individual en hogares y no en centros de trabajo colectivo como un centro productivo, la poca disposición de tiempo para participar en estas actividades (su único día libre es dedicado al esparcimiento, vida familiar o social, difícilmente priorizan la actividad sindical), las prohibiciones expresas de participar provenientes no solo de las empleadoras sino también de familiares, que ven en la actividad sindical un riesgo de *malas influencias*.

Por otra parte, aunque cada vez menos, también existe cierto temor o reticencia a acercarse de manera espontánea al sindicato. Por lo general asisten si alguien las invita, su asistencia es muy esporádica, a veces condicionada por la posibilidad de recibir capacitación técnica con miras a actividades productivas alternativas (cursos de pollería, macramé,

pintura en tela, tejidos, repostería, cocina, etc.), y adicionalmente, aunque menos atractivos, talleres sobre derechos, liderazgo, apoyo escolar y otros temas de interés, pero sin fines económicos.

Un mecanismo que ha facilitado mucho la sindicalización ha sido la radio, medio por el que muchas han conocido la existencia de los sindicatos, han escuchado sobre sus derechos, se han vinculado a actividades aunque fuera de manera esporádica, por tanto puede ser un buen vehículo de promoción del crecimiento sindical.

En este proceso, la FENATRAHOB se vinculó también a la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas, creada por mujeres gremiales y sindicalistas con miras a formular estrategias y propuestas para lograr una mayor participación sindical en las organizaciones de trabajadores a nivel nacional y departamental (COB, centrales obreras departamentales, confederaciones nacionales, etc.) y que implica una experiencia de acción propositiva, coordinación, construcción de alianzas de mujeres de varios sectores.

Un desafío que podría plantearse hacia adelante es la extensión de sus acciones y convocatoria de afiliación a aquellas mujeres que han migrado como trabajadoras asalariadas del hogar a otros países, sobre todo industrializados, donde se ven desprotegidas por su condición de extranjeras, en situaciones a veces agravadas por aspectos objetivos (ilegalidad, delito de trata de personas, desconocimiento del idioma, desconocimiento de la legislación de los países y por ende de sus derechos) y subjetivos (discriminación, maltrato, soledad, choque cultural, etc.).

Este es otro aspecto que cabe analizar, pues la creciente migración de mujeres ha modificado la realidad del trabajo doméstico de los países receptores de esta mano de obra barata. En esas sociedades desarrolladas la valoración y los roles domésticos habían sido ya modificados y equilibrados entre hombres y mujeres, pero en la actualidad han vuelto a ser

3 En el ámbito internacional, se presume que el trabajo asalariado del hogar constituye entre el 4 y el 10% del empleo total en países en desarrollo frente al 1 a 2,5% en países desarrollados. En Bolivia, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2002), existen 114.000 trabajadoras asalariadas del hogar, y entre el 25 y el 28% de las familias urbanas cuenta con servicio doméstico.

subvalorados, feminizados y delegados en terceras marginadas, lo que recrea situaciones de discriminación y violencia que se creían superadas.

2. Análisis de la experiencia de políticas laborales relativas al trabajo doméstico en el país

Si bien en el país no se han adoptado nunca políticas específicas destinadas al trabajo doméstico, ha habido políticas dirigidas a mujeres o niñas que pueden haber tenido un impacto específico en las mujeres que trabajan en este sector. Un ejemplo de ello son las acciones destinadas a promover el acceso y la permanencia en la escuela de las niñas y adolescentes, la creación de guarderías barriales para mujeres trabajadoras en general, el acceso a la salud por el Servicio Universal Materno Infantil (SUMI), las políticas de control de agencias privadas de empleo, el programa de trata de personas, las políticas del Ministerio de Trabajo de promoción del empleo, inspección del trabajo y programas de emprendimientos productivos.

Estas políticas pueden indirectamente haber contribuido a mejorar las condiciones de vida de estas mujeres, pero de manera colateral, por lo que sería deseable una política específica para el sector que tome en cuenta su realidad concreta, no solo desde el punto de vista laboral, sino integralmente (ejercicio de

derechos humanos [laborales en especial], violencia, migración, acceso a servicios, documentos, escolaridad, salud).

2.1. Análisis del impacto de la adopción de normas internacionales y nacionales sobre trabajo doméstico

I) Impacto de las normas nacionales

El desarrollo de la legislación nacional para regular el trabajo asalariado del hogar es el resultado de una larga y penosa lucha de las mujeres del sector, no un acto deliberado y de expresión de voluntad política del Estado de restablecimiento de sus derechos. Por tanto son previsibles la debilidad en el funcionamiento óptimo de los mecanismos administrativos y judiciales de garantía y la ausencia de políticas públicas dirigidas al sector. Sin embargo, el hecho de haberse adoptado normas específicas constituye un avance que permite mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, visualizar situaciones específicas como trabajo forzoso, explotación laboral, trabajo doméstico de niños y niñas, trata de personas, migración interna y externa, etcétera.

El siguiente cuadro permite identificar y visualizar el avance normativo que se ha dado en el reconocimiento de los derechos laborales del trabajo asalariado del hogar, los aspectos superados, los pendientes y las aspiraciones del sector.

Ley General del Trabajo	Legislación vigente	Temas pendientes y propuestas de modificación
<p>Título III. De ciertas clases de trabajo. Capítulo II. Del trabajo doméstico</p> <p>Art. 36. Define el trabajo doméstico, la contratación verbal o escrita y su registro obligatorio en la Policía de Seguridad, si es por más de un año.</p>	<p>Ley n.º 2450 de 3/4/2003</p> <p>Art. 1. Define el trabajo asalariado del hogar, excluyendo el que se realiza en locales de servicio y comercio, aunque se preste en casas particulares.</p> <p>Art. 2. Establece la irrenunciabilidad de derechos.</p> <p>Art. 3. Regula las condiciones de contratación verbal o escrita, presume el carácter indefinido si es por más de un año, regula el contrato discontinuo y la aplicación de principios procesales en caso de conflicto.</p> <p>Art. 8. Establece derechos generales, similares a los de cualquier trabajador, en el marco de la LGT, D. R., Código de Seguridad Social y disposiciones conexas.</p>	

Ley General del Trabajo	Legislación vigente	Temas pendientes y propuestas de modificación
<p>Art. 37. Establece preaviso de despido de 15 días o una indemnización equivalente, salvo que opere por causa de hurto, robo, inmoralidad, enfermedad contagiosa, etc. Preaviso para los domésticos de 15 días, perdiendo, si no lo hacen, el salario de ese tiempo, salvo malos tratamientos, injurias graves, ataques a la moral o enfermedad infectocontagiosa.</p>	<p>Art. 4. Prohíbe el despido si el contrato está en suspenso por inasistencia injustificada, por menos de seis días continuos, enfermedad, vacaciones, descanso pre y posnatal, licencia o interrupciones originadas por causa ajena.</p> <p>Art. 6. Sujeta a término de prueba de 90 días, pasados los cuales consolida los derechos desde el inicio del contrato.</p> <p>Art. 7. Preaviso de 45 días para el empleador y de 15 para la trabajadora; pago de desahucio por la suma equivalente al salario de esos períodos en caso de omisión.</p>	<p>Se propone incluir despido indirecto por rebaja o falta de pago de dos salarios, discriminación, malos tratos, violencia sexual o psicológica.</p>
<p>Art. 38. Vacación anual de diez días, con goce de salario íntegro.</p>	<p>Art. 13. Vacación en los días y escalas previstos en la LGT y en el caso de menores de acuerdo a lo establecido en el Código Niño, Niña y Adolescente.</p>	
<p>Art. 39. Los domésticos no estarán sujetos a horario, acomodándose su trabajo a la naturaleza de su labor; pero deberán tener normalmente un descanso diario de ocho horas por lo menos, y de seis horas un día de cada semana.</p>	<p>Art. 11. Jornada efectiva de trabajo de 10 horas para las que habitan en el hogar donde trabajan, y de ocho horas para las que habitan fuera, excluyendo el tiempo destinado a la alimentación; la jornada y el descanso de menores se regulan por el Código Niño, Niña y Adolescente.</p> <p>Art. 12. Descanso semanal de un día fijado por acuerdo de partes, descanso en días feriados ley.</p> <p>D.S. n.º 28655 de 25/4/2006. Declara Día de la Trabajadora del Hogar Boliviano el día 30 de marzo de cada año, con tolerancia del trabajo remunerado.</p>	<p>La jornada es todavía más larga que la normal de ocho horas. El argumento es que compensa el pago de alimentación y vivienda provistas por el empleador. Se propone jornada de ocho horas, 40 semanales.</p>
<p>Art. 40. En caso de enfermedad del doméstico, el patrono le proporcionará los primeros auxilios médicos y lo trasladará de su cuenta a un hospital.</p>	<p>Art. 9. Afiliación a la Caja Nacional de Salud, con aportes y descuentos dispuestos por el Código de Seguridad Social, a partir de los tres meses de trabajo, demostrada la estabilidad.</p> <p>Art. 10. Al inicio de la relación laboral podrá exigirse una certificación médica laboral, cubierta por el empleador.</p> <p>Art. 24. Deja para la reglamentación el trámite de afiliación en la Caja Nacional de Salud, que debe ser regulada por decreto.</p>	<p>No se han hecho efectivos la afiliación al sistema de pensiones y al seguro de corto plazo, ni el pago de subsidios por maternidad.</p>
<p>Art. 60. Las mujeres y los menores de 18 años solo podrán trabajar durante el día, con excepción de labores de enfermería, servicio doméstico y otras que se determinarán.</p>	<p>Art. 5. Regula el trabajo de niños, niñas y adolescentes sujeto al Código Niño, Niña y Adolescente, la Ley General de Trabajo, su decreto reglamentario y normas conexas.</p>	
<p>Decreto reglamentario de 23/8/1943</p> <p>Art. 27. En todo contrato de trabajo doméstico con menores se entenderá por estipulada la cláusula que obligue al patrono a otorgar al doméstico las horas necesarias para asistir a la escuela.</p> <p>El inspector del trabajo y la Policía de Seguridad vigilarán el cumplimiento de este artículo.</p>		
<p>Art. 38. A los efectos del primer período del art. 37 de la ley, se tomará únicamente en cuenta la remuneración mensual en dinero que perciba el doméstico.</p>	<p>Art. 14. Remuneración mensual en efectivo; prohíbe el pago fraccionado y en especie, el salario inferior al mínimo nacional por jornada completa, y proporcional por tiempo de trabajo parcial.</p> <p>Especifica posibilidad de pactar salarios superiores al mínimo nacional y obliga al pago de horas extraordinarias, según la LGT.</p>	<p>La aspiración actual del sector es la remuneración por especialidad. Según la FENATRAHOB, en la práctica, el promedio salarial no llega al mínimo nacional.</p> <p>Se pretenden el bono de antigüedad y un incentivo de transporte.</p>

Ley General del Trabajo	Legislación vigente	Temas pendientes y propuestas de modificación
	<p>Art. 15. Reconoce el pago de aguinaldo de Navidad, computable a partir del tercer mes, por duodécimas si es inferior a un año.</p>	
	<p>Art. 16. Prohíbe la retención por el empleador de los efectos personales de la trabajadora, obligación de acudir a la autoridad competente si alega causales legales para despido sin beneficios.</p>	
	<p>Art. 17. Establece indemnización por tiempo de servicios por retiro injustificado y causal ajena a su voluntad, con un mes de sueldo por cada año de trabajo continuo o proporcional por duodécimas si es menor que un año, incluyendo los tres meses de prueba, sobre el salario de tres últimos meses.</p>	
	<p>Art. 18. Indemnización por quinquenios consolidados, incluso en caso de retiro voluntario, y su pérdida si es antes de cumplir los cinco años, al igual que desahucio.</p>	<p>Se aplica disposición general que establece la consolidación de años de servicio, incluso en caso de renuncia.</p>
	<p>Art. 19. Los derechos adquiridos cada cinco años serán acumulados, sin pérdida, por quinquenio consolidado en caso de despido en aplicación del art. 20.</p>	
	<p>Art. 20. Pérdida de beneficios sociales por daño intencional a bienes del empleador; inasistencia injustificada por más de seis días continuos; incumplimiento parcial o total del contrato de trabajo; abuso de confianza, robo, hurto; vías de hecho e injurias en el trabajo y maltrato comprobado a niños o ancianos.</p>	
	<p>Art. 21. Establece obligaciones del empleador: trato respetuoso y digno; habitación adecuada con baño y ducha, alimentación igual a la del empleador; precautelar su vida y su salud, permiso para estudios básicos, técnicos o profesionales, atención en casos de enfermedad, accidente o maternidad por cuenta del empleador si no estuviere asegurada a la CNS; otorgar certificado de trabajo; descanso legal pre y posnatal; respeto a la identidad cultural.</p>	<p>Se proponen reconocimiento de hora de lactancia hasta el año del hijo o hija y respeto a la religión.</p>
	<p>Art. 22. Establece obligaciones de respeto, cuidado de bienes bajo su responsabilidad, desempeño responsable; facilitar sus documentos para su afiliación al seguro social, comunicar afecciones en su salud para su atención médica oportuna.</p>	
	<p>Art. 23. Obligación de autoridades de atender casos de violencia física, sexual u otra conferida por empleadores a las trabajadoras, remisión a la Inspección del Trabajo para el pago de derechos laborales, sin suspensión de otras acciones legales. Igual procedimiento en caso inverso, de abusos, agresión física u otros cometidos por la trabajadora contra la familia para la que trabaja.</p>	
	<p>Art. 25. Abroga la resolución ministerial de 19/5/1954; deroga los arts. 36 a 40 de la LGT, y 27 y 28 del D. R.</p>	

Es evidente el débil reconocimiento de derechos que se hizo en la Ley General del Trabajo de 1939 a las trabajadoras del hogar, lo que explica la necesidad de modificar mediante otra ley esta situación. La ley n.º 2450 constituye esta conquista del sector, aunque con mucho esfuerzo personal e institucional para lograr apenas unos derechos iguales a los de cualquier otro trabajador, y solo de manera parcial, pues quedan aún derechos no reconocidos.

II) Impacto de las normas internacionales

En el ámbito internacional, la OIT identificó la necesidad de contribuir a mejorar las condiciones de empleo de las personas en el trabajo doméstico. Por tanto, en 1948 adoptó una resolución relativa a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, en 1965 adoptó otra resolución en la que instaba a los estados a adoptar medidas normativas en esta esfera, y en 1970 publicó el primer estudio sobre la condición de los trabajadores domésticos en el mundo. El Programa de Trabajo Decente abrió una vía nueva y prometedora hacia el respeto y la visibilidad de los trabajadores domésticos.

A fin de articular normas sobre el trabajo digno, en condiciones de seguridad y libertad para las y los trabajadores domésticos, la OIT deberá definir en la 99.ª Conferencia Internacional del Trabajo de 2010 no solo los supuestos casos de incumplimiento de sus derechos, sino también las pautas de orientación específicas y constructivas sobre la mejor forma de regular las condiciones laborales de esta categoría de trabajadores mediante la adopción de un convenio.

La posibilidad de adopción de un instrumento internacional sobre trabajo doméstico es una oportunidad invaluable, que puede constituir el marco necesario para mejorar la legislación interna, obligar al Estado a adoptar políticas públicas y económicas de prevención, acción positiva y regulación suficientes para transformar la realidad de estas mujeres. Por tanto deben apoyarse iniciativas específicas de par-

ticipación efectiva en el proceso de redacción y adopción de este convenio en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo a realizarse en junio de 2010 en Ginebra. Para ello será necesario designar una delegación preparada, propositiva y sólida de trabajadoras del hogar, articulada con las organizaciones internacionales como la Confederación Sindical Internacional (CSI), la CONLACTRAHO, el Comité de la Mujer de la Unión Internacional de Trabajadores en Alimentos (UITA) y otras que están en una campaña activa para promover la adopción de este convenio.

2.2. *Análisis de las estrategias de sindicalización a nivel nacional de trabajadoras y trabajadores domésticos*

La FENATRAHOB tiene una estrategia para promover la sindicalización de trabajadoras mediante actividades de sensibilización e información sobre sus derechos, la legislación existente, cursos de formación y capacitación en diferentes temas, tanto productivos como de derechos, liderazgo y capacidades técnicas y académicas.

Desde su creación la FENATRAHOB centró toda su energía en el proceso de promoción de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, que duró más de 10 años. Concluido el proceso, se encontraron con que el simple hecho de su aprobación no era suficiente para resolver de manera automática los problemas que enfrentan las trabajadoras del hogar, su realidad no cambió de la noche a la mañana, como ellas creyeron que sucedería. Esto las puso frente a la realidad de que las condiciones de la lucha sindical habían cambiado.

Antes luchábamos para hacer aprobar la Ley, como si fuera nuestro único objetivo. Además, algunas habíamos supuesto que una vez promulgada la Ley nuestros problemas se resolverían inmediatamente.

No fue así. Ahora debemos luchar para que se profundice la aplicación correcta, la aplicación justa de la ley.

El plantearse nuevos objetivos, como la implementación, la difusión, la revisión y los ajustes a la nueva ley, también ha llevado a la FENATRAHOB a revisar sus estrategias para promover su crecimiento. Se perciben como limitaciones la gran dispersión de las trabajadoras (una o dos en cada hogar ciudadano) y el escaso tiempo disponible para actividades de capacitación y formación (unas horas cada domingo).

Es destacable en su estrategia su articulación activa con otras organizaciones de mujeres afines como la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Bartolina Sisa, la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas, su participación activa en acciones articuladas como el Movimiento de Mujeres Presentes en la Historia, que participó activamente para la inclusión de las propuestas de las mujeres en la Asamblea Constituyente y en las acciones actuales de incidencia en la formulación de las leyes derivadas de la Constitución. Esta estrategia de participación es un buen camino para lograr una mejor posición en la adopción de leyes y políticas beneficiosas para el sector.

Las nuevas políticas públicas de inclusión social de sectores tradicionalmente excluidos plasmadas en el Plan Nacional de Desarrollo son vistas por la FENATRAHOB como una oportunidad a aprovechar para formular propuestas y demandar acciones específicas por parte del Estado, para hacer efectivas las disposiciones de la ley y adoptar políticas sectoriales focalizadas.

2.3. Análisis de la importancia de la sensibilización de la opinión pública sobre la situación laboral de las y los trabajadores domésticos

Una forma de cambiar la realidad para mejorarla, para asegurar el ejercicio de derechos de este sector tan discriminado, es indudablemente la sensibilización sobre su situación laboral. Si bien puede parecer obvio y por tanto inútil describir una realidad que muchos conocen porque son protagonistas, el hacerla visible tomando una distancia objetiva que la muestra puede contribuir a modificar comportamientos.

Sin embargo, la sensibilización no debe comprender solamente la situación laboral, sino la situación de vida de la persona, debe visibilizar que la trabajadora tiene una vida privada, una familia que por lo general ha dejado para aislarse en un hogar ajeno, que ha renunciado a tener una familia propia, que renuncia a oportunidades de educación, en fin, mostrar el aspecto humano que es el ignorado. Es también importante trabajar en la sensibilización sobre el impacto que tiene en la capacidad de trabajo y por tanto de generar ingresos de la empleadora, quien se ve relevada de realizar personalmente las tareas domésticas, lo que le permite generar más que lo que lograría sola.

También es evidente que el cumplimiento de la ley n.º 2450 y el respeto a los derechos de las trabajadoras asalariadas del hogar pueden ser promovidos mediante acciones de sensibilización general hacia la opinión pública, particularmente hacia los actores específicos, concretamente a empleadores y empleadoras, respecto de su obligación de respetar los derechos de esas mujeres que las reemplazan en sus tareas domésticas; a las trabajadoras para informar de sus derechos, en especial el de sindicalización, y a las autoridades responsables de garantizar su cumplimiento.

Para ello, deben identificarse los medios más efectivos a los efectos de lograr un impacto importante. Al parecer, por los testimonios de vida, el mejor mecanismo mediático es la radio, que por sus características es al que mayor acceso tienen las trabajadoras del hogar y un buen porcentaje de empleadoras. Es accesible para financiar campañas, acompañar en los quehaceres casi sin interferir en la concentración, pues no requiere que se fije la vista como la televisión, ni es como la prensa que es de circulación poco masiva y requiere una atención concentrada. Adicionalmente, la radio ofrece muchas posibilidades, que van desde la publicidad hasta la elaboración de dramatizaciones, radionovelas, programas interactivos que permiten la participación telefónica, escrita o presencial, entrevistas, información, noticias, concursos, etcétera.

Otra estrategia utilizada por las trabajadoras del hogar para convocar más afiliadas es ir a los lugares de esparcimiento los domingos a distribuir panfletos, trípticos, hablar y establecer contactos personalizados, organizar campeonatos de fútbol u otros eventos deportivos, exposiciones de trabajos realizados en sus talleres de capacitación, ferias y festivales en plazas y calles, participación en ferias, kermeses, paneles con periódicos murales en ferias municipales, marchas. Pueden diseñarse otras estrategias creativas que generen confianza para una asistencia más atractiva y constante de las afiliadas, respondiendo a las expectativas y necesidades que sus bases expresen, para no invertir tiempo y recursos en actividades poco exitosas.

2.4. Análisis de las estrategias de aplicación y control de las normas laborales referidas al trabajo doméstico

Según varios estudios, entrevistas y testimonios de vida en diversos países, se han identificado características comunes respecto a las condiciones laborales en las que se realiza el trabajo del hogar:

- ▶ ausencia de contrato de trabajo;
 - ▶ ausencia de seguridad social;
 - ▶ salarios inferiores a los que se perciben en el resto del mercado de trabajo;
 - ▶ discriminación salarial por motivos de género y nacionalidad;
 - ▶ en ocasiones no se recibe un salario, se trabaja por la comida o por un techo;
 - ▶ maltrato físico, psicológico y sexual (golpes, gritos, encierro, acoso sexual y violación, retención de documentos, de pertenencias, denuncias falsas, impedimento para estudiar, etc.);
 - ▶ terminación laboral sin una causa justificada y en muchos casos como consecuencia de la maternidad;
 - ▶ ausencia de leyes de protección laboral;
- ▶ inexistencia de visitas de inspección a este tipo de trabajo;
 - ▶ prohibición del derecho de sindicalización en algunos países;
 - ▶ inexistencia de un horario de trabajo;
 - ▶ inexistencia de posibilidades de acceso efectivo a mecanismos judiciales.
 - ▶ Las necesidades y los intereses de las trabajadoras del hogar suelen permanecer ocultos, no se integran a los debates sobre las políticas de los estados. La exclusión y discriminación que viven las trabajadoras del hogar han llevado a varias organizaciones, incluso a la OIT, a impulsar el reconocimiento y garantizar el respeto de sus derechos humanos laborales.⁴
 - ▶ El Estado ejerce poco o ningún control sobre estas relaciones laborales, por realizarse en viviendas privadas. Un mínimo control solo se activa cuando la propia trabajadora formula una denuncia ante el Ministerio de Trabajo, que tampoco tiene mecanismos de seguimiento, ni estadísticas sobre el tipo de denuncias y soluciones que se dan que permitan adoptar políticas públicas para mejorar las condiciones de trabajo del sector.
 - ▶ No existe una cultura de hacer contratos escritos de trabajo, pero actualmente la proliferación de agencias de empleo que ofrecen su intermediación en la formalización contractual de estas relaciones laborales, al no recibir ningún control estatal, han desarrollado mecanismos que contribuyen a la explotación laboral y que fácilmente pueden derivar en trata de personas, prostitución y tráfico hacia otros países en condiciones de mayor riesgo y discriminación.
 - ▶ No existe una conciencia social ni estatal de las importantes implicaciones económicas que tiene el trabajo doméstico de cuidado y supervivencia humana dentro de los hogares, su carácter esencial para que la

⁴ Campaña internacional «Trabajo digno para las trabajadoras y trabajadores del hogar», Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar, UITA, 2010.

economía también funcione fuera de ellos, y su condición de factor coadyuvante para la perpetuación de las sociedades y al ágil funcionamiento de los mercados de trabajo a escala mundial.⁵

- ▶ La cuantificación estadística del trabajo asalariado del hogar es difícil, pues es un trabajo no siempre declarado, de alta movilidad y que no siempre se registra como tal en las encuestas. Muchas mujeres no lo declaran por considerarlo transitorio, y formas de trabajo realizadas mayoritariamente por hombres no son tomadas en cuenta en esta categoría (jardineros, mayordomos, asistentes personales, choferes de vehículos particulares familiares, personas a cargo del cuidado de ancianos, criadas, niños y niñas).

Todas estas características permiten comprender las dificultades de regulación, garantía y organización del trabajo asalariado del hogar. Para modificarlo no es suficiente con legislar, sino que se requiere además la construcción de indicadores que permitan al Estado cambiar varias de las condiciones subjetivas y de sentidos comunes socialmente establecidos que den al trabajo doméstico una valoración distinta. Es decir, el reconocimiento económico por parte del Estado del aporte que constituye para el desarrollo, las cuentas públicas, la reproducción humana en todos los planos, por tanto para la reproducción de la sociedad. Es necesario construir un nuevo andamiaje ideológico para que la plataforma de protección legal funcione.

3. Recomendaciones

3.1. *Análisis de desafíos de la regulación del trabajo doméstico hacia el futuro*

Es especialmente relevante con relación al trabajo doméstico el artículo 338 de la Cons-

⁵ Trabajo decente para los trabajadores domésticos, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, OIT, 2010.

titución Política del Estado que reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y su cuantificación en las cuentas públicas. Esto revaloriza este trabajo, lo que contribuirá a cambiar el aspecto subjetivo ideológico, y por tanto facilitará no solo la adopción de una legislación sobre la base de valores diferentes, sino su cumplimiento mediante la construcción de indicadores que le confieran un valor económico real, lo que redundará en el reconocimiento de derechos de las mujeres que realizan esta actividad de manera remunerada.

En este marco, también contribuyen a mejorar las posibilidades de garantía de derechos del sector la interpretación y la aplicación efectiva de los convenios de derechos humanos, con carácter incluso preferente a la propia Constitución, por tanto la perspectiva de adopción de un convenio específico por parte de la OIT que pueda ser ratificado por Bolivia sería muy significativa para las trabajadoras asalariadas del hogar.

De hecho, es una buena base la ratificación de los ocho convenios fundamentales de la OIT sobre libertad sindical, discriminación e igualdad de oportunidades, trabajo infantil y trabajo forzoso, así como otros sobre protección del salario, inspección del trabajo, maternidad, trabajadores con responsabilidades familiares, agencias privadas de colocación, seguridad social, etcétera.

Hacia adelante, los aspectos que tendrían que plantearse para modificar la legislación son básicamente los siguientes:

- ▶ Aplicación efectiva de la disposición constitucional referida a la cuantificación en las cuentas públicas del trabajo del hogar, lo cual implica una nueva valoración de lo doméstico como un aporte real a la reproducción de la vida, pero además a la economía de cada familia, de la sociedad y del Estado. Esto implica no solamente adoptar una legislación apropiada, sino diseñar indicadores, políticas económicas, políticas públicas que reasignen roles y valores

nuevos por razón de género, raza y clase, normas que faciliten la compatibilidad de la vida familiar y laboral de las personas que trabajan y disposiciones para asegurar a las mujeres una vida digna, libre de violencia en el ámbito doméstico, privado.

- ▶ Regulación del pago de subsidios por maternidad y lactancia, realización de los estudios matemático-actuariales para hacer efectiva su afiliación al sistema de seguridad social, tanto de corto como de largo plazo.
- ▶ Equiparación plena de los derechos que todavía son más reducidos que para los demás trabajadores, como jornada de ocho horas, indemnizaciones plenas, estabilidad laboral.
- ▶ Incorporación de mecanismos para garantizar el cumplimiento de derechos, un sistema más efectivo y especializado de inspección del trabajo que resuelva el problema de las inspecciones en domicilios, garantías administrativas y judiciales efectivas para el cumplimiento de la norma, que acorten la brecha entre la legislación y su aplicación efectiva.

Estos aspectos objetivos de regulación tienen que estar acompañados por otros que impliquen difusión de derechos, políticas públicas de seguimiento, control y garantía de derechos, intervenciones más efectivas en el interior de los hogares para preservar estos derechos, programas de prevención, difusión y alternativas que permitan asegurar la dignidad, el respeto y la integridad en libertad de las trabajadoras asalariadas del hogar. Todo esto conlleva una revalorización del trabajo que realizan y su protección especial en consideración de su situación de mayor vulnerabilidad.

Un avance significativo que se debe destacar es la amplitud de los derechos laborales incluidos en la Constitución Política del Estado aprobada el 7 de febrero de 2009, la inclusión transversal de la igualdad y equidad de género y los derechos colectivos, y la valoración de lo indígena como identidad.

3.2. Recomendaciones desde la experiencia del país para modificaciones en otras legislaciones nacionales y en la normativa internacional para estimular la sindicalización de las y los trabajadores domésticos, y para la mejora de sus condiciones de trabajo a ser incorporadas en la discusión de la 99.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2010) de la OIT

Las actuales condiciones políticas, como resultado de un período de más de 15 años que culmina con el actual proceso de cambio propugnado por el gobierno, han tenido un impacto importante en una mayor valoración de lo indígena. Esto ha repercutido en la autoestima de estas mujeres que se ven frente a una mayor valoración general, se abren como consecuencia a posibilidades de inclusión en espacios antes vedados a ellas como el sector público, las universidades y otros centros de formación. Por tanto en su proyección personal ahora aspiran a estudiar, a compatibilizar el espacio del trabajo asalariado del hogar con sus posibilidades de superación personal y de establecer cambios incluso en su ámbito familiar, social y cultural, ya que la independencia económica les ha dado posibilidades de mayor decisión sobre sí mismas.

La valoración del trabajo doméstico y su cuantificación en las cuentas públicas como un aporte real a la economía de cada familia, de la sociedad y del Estado implicarán no solo adoptar una legislación apropiada, sino tomarlo en cuenta en el diseño de la política económica, en políticas públicas, reasignar roles de género, adoptar normas que faciliten la compatibilidad de la vida familiar y laboral de las personas que trabajan y hacerlo visible en las disposiciones para asegurar a las mujeres una vida digna, libre de violencia.

Legislaciones como las de Brasil, Chile, Colombia, Argentina y Uruguay sobre el trabajo asalariado del hogar pueden significar un buen ejemplo comparativo. En esas legislaciones vemos

aspectos a favor y en contra, pero nos permiten evaluar nuestro nivel de avance formal y real. Con igual nivel de importancia se requiere también un desarrollo mayor de los mecanismos de garantía, pues de ello depende el ejercicio real, más allá del reconocimiento formal y legal de los derechos. Son imprescindibles un buen sistema de inspección de trabajo, procedimientos administrativos ágiles de consulta, asesoramiento, conciliación laboral en el Ministerio de Trabajo y el registro y la sistematización de resultados en el observatorio laboral (estadísticas

sobre causas de denuncias, datos desagregados por sexo, actividad, edad, nivel educativo, soluciones logradas, etc.).

Existen otras alternativas de organización en otros países, como las cooperativas de trabajadores domésticos, no con fines sustitutivos de los sindicatos sino más bien de reemplazo de las agencias privadas de empleo para controlar mejor el mercado de trabajo y las posibilidades de capacitación.

Anexo

Para comprender las condiciones en las que se realiza una actividad, nada mejor que abordarla desde lo cotidiano. La base testimonial de algunas mujeres que han alcanzado un nivel de liderazgo permite lograr este objetivo.

Petronila Infante

Nació en La Paz, pero poco después se fue con su familia a vivir a Eucaliptus porque su papá iba a trabajar en la zona. Cuando él murió Petronila era jovencita, por lo que tuvo que empezar a trabajar como cocinera en una empresa extranjera que buscaba oro, en la que su mamá trabajaba como camarera. Peta, como le decían, tenía que cocinar para unas 40 personas, lo que al principio no le resultaba nada fácil.

En 1932, ya casada, se inició la guerra del Chaco y su esposo fue reclutado, y partió para no regresar más; en los periódicos figuraba como desaparecido y luego fue dado por muerto. Ella quedó sola con sus hijos pequeños, y la empresa donde trabajaba cerró sus puertas, por lo que quedó sin trabajo.

Con su madre y sus dos hijos regresó a la ciudad de La Paz a ganarse la vida, consiguió trabajo de cocinera, y no tardó mucho en asumir el liderazgo de las culinarias cuando rechazó las restricciones para subir a los tranvías con las canastas de compras para la casa donde trabajaba. Así, lideró una manifestación delante de la municipalidad, convocó a cocineras, cholitas, medio cholitas... ¡Llenita la municipalidad!

Hemos dicho:

¿Por qué no podemos subir al tranvía? Cuando los tranvías están para las empleadas, no para las señoras. Las señoras ocupan automóviles, el tranvía es para las que trabajan.

Las culinarias vieron que con la organización podían lograr sus objetivos y por eso se fijaron también en otras injusticias que padecían. El Sindicato de Culinarias decidió pronunciarse a favor de una de sus asociadas, Juana Morales, en un proceso seguido contra Alejandro Calderón por cobro de indemnización. La mujer había envejecido trabajando día y noche durante más de 20 años a su servicio, pero la despidió arbitrariamente al verla envejecida y enferma, sin pagarle por los años de servicio prestados, ni mucho menos para su curación.

Amelia Ticona Vergara

Desde pequeña supe que era mujer pues mi mamá no me permitió olvidarlo, quería un hijo hombre y siempre se encargó de hacerme sentir su decepción, pese a que después nacieron otros tres hijos varones, pero más débiles, lo que reforzó el rechazo de mi mamá. Eso me hizo más fuerte, me enseñó que las mujeres no somos valoradas igual que los hombres y sirvió para que fuera un desafío ser mujer en ese ambiente hostil, a lo largo de mi vida.

A mis ocho años soñé una vez que iba en avión. Cuando desperté salí a ver pero no había nada; me quedé pensando, contaba las ovejitas que tenía mi papá y pensaba que nunca alcanzarían para pagar lo que podía costar viajar en avión. Desde entonces soñé con volar alto y lejos.

Mi mamá me rompía mis cuadernos cuando quería estudiar, decía que no tenía para qué estudiar, que eso echa a perder a las chicas, que solo quieren aprender para leer y escribir a los chicos, y no las hace buenas mujeres. Por eso me empleó por primera vez cuando tenía 12 años, me llevó a La Paz a trabajar como em-

pleada en una casa, porque además se murió uno de mis hermanos. Pero volví al campo, y luego a mis 20 años volví a La Paz a trabajar. Recién entré a estudiar al CEMA cuando ya era ejecutiva del sindicato, en 1991.

Me empleé en una casa, estuve ahí muchos años, no salía los domingos si no iban mi papá o mi mamá para sacarme a alguna parte, o si no me llevaba la señora con ellos; pasaba cerrada en mi cuarto, escuchando radio bien bajito, música, noticias, fútbol, pero hasta eso me prohibieron. Así que eso me revelaba, por eso seguía poniendo bajito en mi oreja radio San Gabriel. Ahí hablaban Justina Bernal y otras compañeras en aimara, invitaban a las trabajadoras del hogar a sus reuniones. Un domingo decidí ir cuando tenía 18 años porque era el Día de las Trabajadoras del Hogar y convocaban a celebrar en la sede del sindicato de Sopocachi. Daban la dirección, así que fue mi primera salida sola.

Dejé mis tareas de la casa hechas temprano, preparé el desayuno, dejé cocinado el almuerzo y salí a las 7.39. Llegué a Sopocachi a las 8, pero no me atreví a entrar, estuve dando vueltas alrededor, no estaba segura de dónde era la reunión, hasta que a mediodía terminé por cobrar valor y preguntar, entré y me gustó lo que vi. No era lo que esperaba, pues era una fiesta, yo pensé encontrar talleres de repostería, tejidos, actividades así, ¡pero era una fiesta! Había sido su aniversario, así que nos invitaron con cerveza; mis papás eran cristianos, así que yo nunca había tomado, pero esa vez sí, me gustó un poco, pero con remordimiento. Los siguientes domingos vi que ya eran esas actividades acompañadas con información del sindicato, charlas sobre nuestros derechos, en fin, una serie de actividades que me gustaron mucho. Allá hice amigas, vi que no estaba sola, que no solo yo había sufrido tanto, que muchas otras pasaban por situaciones iguales o peores, que la soledad era una compañera común a casi todas.

En esa época quise sacar mi carné de identidad porque me lo pidieron para afiliarme al sindicato. Fue difícil porque no tenía mi certificado de nacimiento, ellas me dieron un abogado que

me ayudó pero ni así, tuve que ir varias veces a mi pueblo, en vano. Terminé por perder mi trabajo porque pedía permiso cada vez, ya no me creían, decían que estaba en mal camino. Así que decidí dejar mi trabajo, e intenté sacar con el certificado de mi hermanita que se murió, pero en la policía me pescaron y me detuvieron. Asustada, estaba presa, arreglé para que me soltaran pero me quedé otra vez sin mi carné, y tuve que empezar de nuevo el trámite. Al final volví a perder otro trabajo y tuve que vivir un tiempo en el sindicato de Sopocachi, donde mis compañeras me llevaban comida, solidarias, buenas amigas.

Comprendí que somos muchas y que podemos ser fuertes. Me sumé a Basilia Katari y luego con Casimira Rodríguez hicimos un equipo no solamente de líderes, sino de amigas, de compañeras de aventura en ese camino que es el sindicalismo de las trabajadoras del hogar. Así comenzó mi carrera sindical, en la que he sido dirigente, trabajadora de base, pero sobre todo una alumna aplicada en esta escuela de vida que es la Federación de Trabajadoras del Hogar, donde pude volar alto.

En el año 1991 me tocó asistir al II Congreso Latinoamericano de la Confederación que se hizo en Chile, con Casimira Rodríguez por una semana. En esa oportunidad recordé mi sueño de niña: estaba sentada en un avión, lista para volar. Mi emoción fue grande, pues me di cuenta de que puedo llegar tan lejos como me proponga, me acordé de mi casa, de mis ovejitas, de todo. Nos sacaron fotos, todos se enteraron de mi sueño en el avión, fue lindo. Ese año en septiembre asumí la Secretaría General del sindicato. Ese tiempo no tenía tiempo ni para enamorarse, pero en 1994 me concubiné, tuve una hijita. Mi suegra era más que una mamá, se apoyaba en mí porque decía que las hijas mujeres se van con el marido pero las yernas se quedan a cuidarlas, y así fue, yo la quería mucho y ella me cuidaba más que mi propia mamá, me protegía de mi marido. Por eso cuando ella se murió me separé, porque ya no estaba bien con él ni con mis cuñadas y cuñados.

A fines de 1998 fui a España a un encuentro sobre mujeres migrantes, «Mujeres que migran,

mujeres que cuidan». Fue otra experiencia muy rica, que me ayudó a entender mejor mi trabajo, mi aporte y el de las compañeras. Expuse la ley, que sorprendió porque logramos su aprobación en un gobierno neoliberal; conocí mujeres de todo el mundo, vi la necesidad de capacitarnos.

En 2007 mi hijita se murió de leucemia, cuando tenía 12 años. Las compañeras del sindicato fueron mi apoyo, ellas me sostuvieron en ese momento, por eso valoré mucho al sindicato, así que decidí volver. Pero encontré que las más jóvenes no sabían lo que nosotras habíamos pasado, ellas ya han llegado a otras condiciones, no han sufrido, ya tienen derechos, la ley ya está aprobada, no valoran el proceso nuestro y se creen que todo ha sido siempre así, fácil. Así que tenemos problemas, porque no tienen igual compromiso, por eso con lo de mi hija más no quería volver, pero en 2008 hicimos cambios al estatuto, así que asumí la Secretaría de Hacienda del sindicato de Sopocachi, y en el VII Congreso de Trinidad me eligieron para la nacional, donde estoy ahora como secretaria ejecutiva.

No es fácil, tuve que dejar atrás una vida familiar que no resultó, perdí a mi única hija, pero mi camino está trazado: llegaré alto y lejos. Es un propósito de vida, un compromi-

so y un aporte para contribuir a la valoración de nuestro trabajo, abrir camino para las que vienen detrás, para que nunca más tengan que ser discriminadas, para que el trabajo del hogar sea valorado y reconocido, bien remunerado, digno, seguro y libre. Ese es el camino que recorreremos y mi sueño es lograr nuestra jubilación, eso quiero lograr para estar tranquila.

Entrevista realizada el 6 de abril de 2010.

Estas son las mujeres que, entre muchas otras que han dedicado sus vidas a la actividad de liderazgo sindical, queremos destacar en esta oportunidad como ejemplos de la trayectoria que han tenido en el interior de la Federación de Trabajadoras del Hogar de Bolivia.

Las demás, las que permanecen en el anonimato, las que no pueden sindicalizarse, las que no saben que pueden hacerlo, aquellas que trabajan todos los días haciendo posible que muchos hogares funcionen de manera ordenada y productiva, esas mujeres valiosas que nos ayudan en nuestra casa, siguen viviendo en condiciones laborales muy precarias. En efecto, el día a día de estas mujeres todavía no alcanza las condiciones mínimas para poder decir que trabajan en condiciones dignas.

BOLIVIA: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA DE SIETE Y MAS AÑOS POR SEXO, SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL, 1992

Categoría ocupacional	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Total	2.500.409	100,00	1.514.105	100,00	986.304	100,00
Obrero o empleado	765.980	30,63	522.401	34,50	243.579	24,70
Trabajador por cuenta propia	983.905	39,35	624.501	41,20	359.404	36,40
Patrón o empleador	33.038	1,32	25.147	1,70	7.891	0,80
Cooperativista	19.008	0,76	16.323	1,10	2.685	0,30
Profesional independiente	6.172	0,25	4.689	0,30	1.483	0,20
Trabajador familiar no remunerado	180.557	7,22	68.292	4,50	112.265	11,40
Sin especificar	511.749	20,47	252.752	16,70	258.997	26,30

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.
Censo Nacional de Población y Vivienda 1992.

Cuadro comparativo

LEGISLACIÓN ABROGADA, VIGENTE Y PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN (TEXTO COMPLETO)

Ley General del Trabajo	Ley n.º 2450 de 3/4/2003
Título III. De ciertas clases de trabajo. Capítulo II. Del trabajo doméstico.	
Art. 36. El trabajo doméstico es el que se presta en forma continua y a un solo patrono, en menesteres propios del servicio de un hogar. Puede contratarse verbalmente o por escrito, siendo esta última forma obligatoria si el plazo excediera de un año, y requiriéndose, además, el registro en la Policía de Seguridad.	Art. 1 (Definición). Trabajo asalariado del hogar, es aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo. Están considerados en este sector, los (as) que realizan trabajo de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar. No se considera trabajo asalariado del hogar, el desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares.
	Art. 2 (Irrenunciabilidad de derechos). Los derechos reconocidos por la presente Ley son irrenunciables.
	Art. 3 (Contrato). El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; será escrito cuando exceda del año; a falta de este, se presume indefinido. Los contratos realizados sin horario o de manera discontinua, serán considerados como trabajos eventuales, por tanto, no sujetos a la presente Ley. En caso de conflictos, se aplicarán los principios contenidos en la Legislación Procesal Laboral.
	Art. 3 (Contrato). El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; será escrito cuando exceda del año; a falta de este, se presume indefinido. Los contratos realizados sin horario o de manera discontinua, serán considerados como trabajos eventuales, por tanto, no sujetos a la presente Ley. En caso de conflictos, se aplicarán los principios contenidos en la Legislación Procesal Laboral.
	Art. 8 (Derechos). Todo trabajo del hogar realizado bajo dependencia está sujeto a los siguientes derechos: pago de salarios, indemnización por años de servicios, desahucio en caso de despido injustificado, aguinaldo, vacaciones, sindicalización, afiliación a la Caja Nacional de Salud, en el marco de lo dispuesto en la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, Código de Seguridad Social y disposiciones conexas.
Art. 37. En los contratos por tiempo indeterminado, el doméstico podrá ser despedido con aviso previo de 15 días o una indemnización equivalente al salario de este período, salvo que el despido se opere por causa del doméstico: hurto, robo, inmoralidad, enfermedad contagiosa, etc. Los domésticos no podrán retirarse sin aviso previo de 15 días, perdiendo, si no lo hacen, el salario de dicho tiempo, salvo que mediaran malos tratamientos, injurias graves, ataques a la moral o enfermedad infecto-contagiosa.	Art. 4 (Contrato en suspenso). No puede efectuarse el despido, cuando el contrato de trabajo se encuentra en suspenso, considerándose suspendido en los siguientes casos: a) Inasistencia injustificada, cuando no exceda de seis días continuos; b) Período de enfermedad; c) Vacaciones anuales; d) Descanso pre y post natal; e) Licencia concedida por el empleador; f) Interrupciones originadas por causa ajena.
	Art. 6 (Término de prueba). El trabajo en el hogar, está sujeto a un término de prueba de 90 días; pasado este período, se adquieren los derechos establecidos por la presente Ley, desde el inicio del contrato, incluyendo el término de prueba.
	Art. 7 (Pre-aviso). El pre-aviso de retiro de parte del empleador, será de 45 días y de parte del (a) trabajador (a) de 15 días. Si las partes omitieran el pre-aviso de retiro, deberán pagar por concepto de desahucio, una suma equivalente al salario de los períodos establecidos.
Art. 38. Los domésticos que hubieren prestado servicios sin interrupción por más de un año, en la misma casa, gozarán de una vacación anual de diez días, con goce de salario íntegro.	Art. 13 (Vacación). Los (as) trabajadores (as) asalariados (as) del hogar, gozarán de una vacación en los días y escalas previstos en la Ley General del Trabajo y en el caso de menores de edad, de acuerdo a lo establecido en el Código Niño, Niña y Adolescente.

Ley General del Trabajo	Ley n.º 2450 de 3/4/2003
<p>Art. 39. Los domésticos no estarán sujetos a horario, acomodándose su trabajo a la naturaleza de su labor; pero deberán tener normalmente un descanso diario de ocho horas por lo menos, y de seis horas un día de cada semana.</p>	<p>Art. 11 (Jornada laboral). El trabajo asalariado del hogar, está sujeto a la siguiente jornada de trabajo: Diez horas de trabajo efectivo para los (as) que habitan en el hogar donde prestan sus servicios, ocho horas diarias de trabajo efectivo para los (as) que no habitan en el lugar donde prestan su servicio. El tiempo destinado a la alimentación, no se computará en la jornada laboral; la jornada laboral de menores de edad, está regulada por el Código Niño, Niña y Adolescente.</p>
	<p>Art. 12 (Descanso). Toda persona que desempeñe trabajo asalariado en el hogar, gozará de un día de descanso a la semana, el mismo que podrá ser fijado por acuerdo de partes, de conformidad a la modalidad del servicio, con derecho al descanso de los días feriados dispuestos por Ley. En el caso del trabajo de adolescentes, está regulado por el Código Niño, Niña y Adolescente.</p>
	<p>D.S. n.º 28655 de 25/4/2006. Art. 1. Se declara día de la trabajadora del hogar boliviano el día 30 de marzo de cada año. Art. 2. El día 30 de marzo de cada año las trabajadoras del hogar gozarán de un día de tolerancia del trabajo remunerado.</p>
<p>Art. 40. En caso de enfermedad del doméstico, el patrono le proporcionará los primeros auxilios médicos, y lo trasladará de su cuenta a un hospital.</p>	<p>Art. 9 (Afilación y aportes a la Caja Nacional de Salud). El trabajo asalariado del hogar está sujeto a afiliación a la Caja Nacional de Salud, para cuyos efectos se realizarán los aportes y descuentos correspondientes, de conformidad a lo dispuesto por el Código de Seguridad Social que rige para la materia. La afiliación al seguro social se efectuará a partir de tres meses de trabajo, una vez que el empleado demuestre estabilidad en la fuente laboral.</p>
	<p>Art. 10 (Certificado de salud). A tiempo de iniciarse una relación laboral podrá exigirse una certificación médica laboral, cuyo costo cubrirá el empleador.</p>
	<p>Art. 24 (Reglamentación). Se dejará para la reglamentación, el trámite conciente a la afiliación en la Caja Nacional de Seguro Social, debiendo aprobarse un Decreto Supremo que determine la regulación respectiva.</p>
<p>Art. 60. Las mujeres y los menores de 18 años, solo podrán trabajar durante el día, exceptuando labores de enfermería, servicio doméstico y otras que se determinarán.</p>	<p>Art. 5 (Trabajo de menores de edad). Todo niño, niña o adolescente que preste servicio asalariado en el hogar, sea ajeno al núcleo familiar, pariente consanguíneo o mantenga algún grado de afinidad, se sujeta a lo previsto en el Código Niño, Niña o Adolescente, la Ley General de Trabajo, su Decreto Reglamentario y normas conexas.</p>
<p>Decreto reglamentario de 23/8/1943 Art. 27. En todo contrato de trabajo doméstico con menores, se entenderá por estipulada la cláusula que obligue al patrono a otorgar al doméstico las horas necesarias para asistir a la escuela. El Inspector del trabajo y la Policía de Seguridad vigilarán el cumplimiento de este artículo.</p>	
<p>Art. 38. Para los efectos del primer período del art. 37 de la ley, se tomará únicamente en cuenta la remuneración mensual en dinero que perciba el doméstico.</p>	<p>Art. 14 (Remuneración). El trabajo asalariado del hogar, será remunerado mensualmente en moneda de curso legal, quedando prohibido el pago fraccionado y en especie, con un salario no inferior al mínimo nacional, cuando se trate de jornada laboral completa. El trabajo por medio tiempo, será cubierto con la mitad del salario mínimo nacional. Los trabajos por labor específica, ciertas horas de trabajo o algunos días de la semana, deben tomar como referencia de factor de cálculo, el salario mínimo nacional, dividido por las horas trabajadas. Podrá pactarse legalmente, salarios superiores al salario mínimo nacional. Las horas extraordinarias, serán remuneradas de acuerdo a la Ley General del Trabajo.</p>
	<p>Art. 15 (Aguinaldo). El trabajo asalariado del hogar, está sujeto al pago de aguinaldo de Navidad, computable a partir del tercer mes, con el pago de un salario de duodécimas, si el servicio no alcanza a un año, de conformidad a lo dispuesto por la legislación vigente.</p>
	<p>Art. 16 (Prohibiciones). Se prohíbe la retención de parte del empleador de los efectos personales de los (as), trabajadores (as), debiendo acudir a la autoridad competente, se si alega las causales contempladas en la normativa vigente.</p>

Art. 17 (Retiro). Cuando el (la) trabajador (a) fuera retirado (a) injustificadamente y por causal ajena a su voluntad, el empleador deberá indemnizarle por el tiempo de servicios, con una suma equivalente a un mes de sueldo por cada año de trabajo continuo. Si el servicio no alcanza a un año, se pagará duodécimas de manera proporcional a los meses trabajados, incluyendo los tres meses de prueba, tomando como factor de cálculo, el salario percibido en los tres últimos meses.

Para efectos del pago de desahucio e indemnización por retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios se computará a partir de la fecha en que estos (as) fueron contratados (as) verbalmente o por escrito, incluyendo los tres meses de prueba.

Art. 18 (Indemnización). Si el (la) trabajador (a) tuviere cinco o más años de servicios continuos y se retira voluntariamente, tendrá derecho a percibir indemnización por todos los años de servicio.

Si el (la) trabajador (a) se retira voluntariamente, antes de cumplir los cinco años, no tiene derecho a indemnización ni desahucio.

Art. 19 (Acumulación de derechos). Los derechos adquiridos por los (as) trabajadores (as) cada cinco años, si no se acogen al retiro voluntario o cuando no hayan sido pagados, serán acumulados. Si el (la) trabajador (a) es despedido (a) en aplicación del art. 20 de la presente Ley, la pérdida de sus beneficios sociales solo se aplicará al quinquenio vigente, sin afectar los anteriores.

Art. 20 (No pago de beneficios sociales). No habrá lugar al pago de Beneficios Sociales, cuando concurren las siguientes causales:

- a) Perjuicio material causado con intención, a los instrumentos de trabajo y bienes del empleador;
- b) Inasistencia injustificada por más de seis días continuos;
- c) Incumplimiento parcial o total del contrato de trabajo;
- d) Abuso de confianza, robo, hurto;
- e) Vías de hecho e injurias en el trabajo; y
- f) En caso de comprobarse malos tratos a niños y ancianos que formen parte del grupo familiar.

Art. 21 (Obligaciones del empleador). Son obligaciones del empleador:

- a) Brindar a los (as) trabajadores (as) asalariados (as) del hogar, un trato considerado, respetuoso, acorde a la dignidad humana, absteniéndose de maltratos físicos o de palabra.
- b) Proporcionar a los (as) trabajadores (as) que habitan en el hogar donde prestan el servicio, una habitación adecuada e higiénica; con acceso a baño y ducha para el aseo personal; la misma alimentación que consume el empleador; adoptar medidas necesarias para precautelar la vida y salud del (a) trabajador (a).
- c) Otorgar permiso y facilitar estudios en escuelas, instrucción básica, técnica o profesional, en horarios que no interfieran con la jornada laboral, previo acuerdo de partes;
- d) En casos de enfermedad, accidente o maternidad, se deberá proporcionar los primeros auxilios y traslado inmediato por cuenta del empleador al Centro de Salud, si el (la) trabajador (a) no estuviere asegurado a la Caja Nacional de Salud, el empleador, cubrirá los gastos que demande la atención médica;
- e) Otorgar certificado de trabajo a la conclusión de la relación laboral;
- f) Otorgar el descanso pre y post natal de 45 días antes y 45 días después del parto;
- g) Respetar la identidad cultural de los (as) trabajadores (as).

Art. 22 (Obligaciones de los (as) trabajadores (as)). Son obligaciones de los (as) trabajadores (as) asalariados (as) del hogar:

- a) Guardar el debido respeto y consideración al empleador, su familia y personas que eventualmente concurren al hogar donde prestan sus servicios.
- b) Cuidar diligentemente los muebles, enseres y menajes que están bajo su responsabilidad.
- c) Cumplir con responsabilidad las tareas encomendadas y con el contrato de trabajo.
- d) Facilitar al empleador, sus documentos personales a objeto de su afiliación al Seguro Social.
- e) Comunicar al empleador cualquier dolencia o malestar en su salud, a efectos de su atención médica oportuna.

Art. 23 (Denuncias por abusos y acoso sexual). La Brigada de Protección de la Mujer y Familia, Policía, Ministerio Público y las autoridades competentes, recibirán quejas o demandas de trabajadores (as) asalariados (as) del hogar, sobre: abusos, agresión física, acoso sexual o de otra índole, de parte de empleadores, hijos, parientes y otros, debiendo iniciarse las investigaciones correspondientes de parte de las autoridades competentes.

La institución que procese o compruebe la denuncia, deberá remitir de inmediato los antecedentes del hecho a la Inspectoría del Trabajo, para la regulación del pago de salarios y beneficios sociales, sin que se suspendan las acciones legales correspondientes.

De igual manera, el empleador podrá recurrir a las instituciones mencionadas en el presente artículo, en caso de que los (as) trabajadores (as) asalariados (as) del hogar cometan abusos, agresión física o de otra índole, contra cualquier integrante de la familia donde presta servicios.

Las acciones delictivas, serán remitidas al Ministerio Público, para el procesamiento correspondiente.

Art. 25 (Abrogatorias y derogatorias). Se abroga la Resolución Ministerial de 19 de mayo de 1954; y se derogan los Artículos 36 al 40 de la Ley General del Trabajo, los Artículos 27 y 28 de su Decreto Reglamentario y las demás disposiciones legales contrarias a la presente Ley.

Categorías de trabajadores domésticos (recopilación de OIT por países)

Cocinero, mayordomo, cuidado de niños/niñera/gobernanta/celadora; jardinero; personal de lavandería, lavandera, planchadora; guar-

dia de seguridad; chofer para uso privado; empleado doméstico/ecónomo/sirviente/asistente; cuidador de personas de edad; dispensador de cuidados personales a discapacitados o lisiados; cuidador en la noche; personal de limpieza; porteros/conserjes/mozos; trabajadores domésticos rurales; cuidadores ocasionales de niños.

Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer

(Suscrita en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, Colombia, marzo 30 - mayo 2, 1948)

Los Gobiernos representados en la Novena Conferencia Internacional Americana

Considerando:

Que la mayoría de las Repúblicas Americanas, inspirada en elevados principios de justicia, ha concedido los derechos políticos a la mujer;

Que ha sido una aspiración de la comunidad americana equilibrar a hombres y mujeres en el goce y ejercicio de los derechos políticos;

Que la Resolución XX de la Octava Conferencia Internacional Americana expresamente declara: «Que la mujer tiene derecho a igual tratamiento político que el hombre»;

Que la mujer de América, mucho antes de reclamar sus derechos, ha sabido cumplir noblemente todas sus responsabilidades como compañera del hombre;

Que el principio de igualdad de los derechos humanos de hombres y mujeres está contenido en la Carta de las Naciones Unidas;

Han resuelto:

Autorizar a sus respectivos Representantes, cuyos Plenos Poderes han sido encontrados en buena y debida forma, para suscribir los siguientes artículos:

Artículo 1. Las Altas Partes Contratantes convienen en que el derecho al voto y a ser elegido para un cargo nacional no deberá negarse o restringirse por razones de sexo.

Artículo 2. La presente Convención queda abierta a la firma de los Estados Americanos y será ratificada de conformidad con sus respectivos procedimientos constitucionales. El

instrumento original, cuyos textos en español, francés, inglés y portugués son igualmente auténticos, será depositado en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, la cual enviará copias certificadas a los Gobiernos para los fines de su ratificación. Los instrumentos de ratificación serán depositados en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos y esta notificará dicho depósito a los Gobiernos signatarios. Tal notificación valdrá como canje de ratificaciones.

Bibliografía

CATARI TÓRREZ, Basilia: *De Chualluma he venido*, La Paz, 2000.

GILL, Lesley: *Dependencias precarias. Clase, género y servicio doméstico*, ACDI-COTESU, 1995.

La Boletina, n.º 24, enero 1996.

PEÑARANDA, Katrina, Ximena FLORES y Álvaro ARANDIA: «*Se necesita empleada doméstica, de preferencia cholita*». *Representaciones sociales de la trabajadora del hogar asalariada en Sucre*, La Paz: PIEB, Libros de Bolsillo, 2006.

PEREDO BELTRÁN, Elizabeth: *La equidad empieza por casa, hablemos del trabajo del hogar*, TAHIPAMU, 1998.

SANDÓVAL HURTADO, Carmen: *Enfoque socio-jurídico de la violencia doméstica*, Santa Cruz: CLADEM-CEJIS, 1997.

Campaña internacional «Trabajo digno para las trabajadoras y trabajadores del hogar», Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar, UITA, 2010.

Trabajo decente para los trabajadores domésticos, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª OIT, reunión, 2010.

Una ley para las trabajadoras del hogar. Memoria, FENATRAHOB, TAHIPAMU, Fundación Solón, 1996.

Legislación

Constitución Política del Estado, ley de 7/2/2009.

Ley General del Trabajo de 1942.

Ley n.º 2450 de 3/4/2003 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar.

Decreto supremo n.º 28655 de 25/4/2006. Establece el Día de la Trabajadora del Hogar.

Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, suscrita en 2 de mayo de 1948.