

Cuadernos de Investigación N° 1

**JÓVENES AYMARAS, TRABAJADORAS
DEL HOGAR ASALARIADAS EN LA
CIUDAD DE LA PAZ**

Elizabeth Pardo Venegas



UNIVERSIDAD
PARA LA
INVESTIGACIÓN
ESTRATÉGICA EN
BOLIVIA

Cuadernos de Investigación N° 1

**JÓVENES AYMARAS, TRABAJADORAS
DEL HOGAR ASALARIADAS EN LA
CIUDAD DE LA PAZ**

Elizabeth Pardo Venegas

**iDetinho
iBase**



UNIVERSIDAD
PARA LA
INVESTIGACIÓN
ESTRATÉGICA EN
BOLIVIA

Cuadernos de Investigación es una publicación de la Universidad para la Investigación Estratégica en Bolivia (U-PIEB). Difunde resultados de investigaciones. Este Número de Cuadernos de Investigación cuenta con el auspicio del Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE).

Elizabeth Pardo Venegas
Jóvenes aymaras, trabajadoras del hogar asalariadas en la ciudad de La Paz/
Elizabeth Pardo Venegas -- La Paz: U-PIEB; IBASE, 2007.
55 p. ; map., grafs., cuads., tpls. 24 cm. - (Cuadernos de Investigación N° 1, U-PIEB)

D.L. : 4-1-75-08

LAS JÓVENES / DEMANDAS DE CAPACITACIÓN EDUCATIVA / IDENTIDAD ÉTNICA / DISCRIMINACIÓN RACIAL/ LA PAZ.

1. título 1. serie

D.R. © Universidad PIEB, diciembre 2007
U-PIEB Universidad para la Investigación Estratégica en Bolivia
Edificio Fortaleza, Piso 6, Of. 601, Av. Arce No 2799, esquina calle Cordero
Teléfono: (591-2) 2432582 – 2435235 Fax: (591-2) 2431866
Correo electrónico: upieb@acelerate.com
Website: www.upieb.edu.bo
Casilla de correo: 12668
La Paz - Bolivia

IBASE
Avenida Rio Branco, N° 124, 8° piso
Centro – Rio de Janeiro
CEP 20040-916
Teléfono: 55 21 2178-9400
Website: www.ibase.br
Brasil

Edición: Fanny Abregú y U-PIEB
Diseño gráfico de cubierta: Editorial Quatro Hermanos

Producción: Editorial Quatro Hermanos

Impreso en Bolivia
Printed in Bolivia

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO UNO: MARCO GENERAL	
1. Antecedentes.....	3
2. Contexto socioeconómico.....	4
3. Contexto político-jurídico.....	5
4. Juventud, discriminación y clases sociales.....	5
5. Breve historia del movimiento sindical de las jóvenes THA's.....	7
6. Instituciones relacionadas con las jóvenes THA's.....	7
7. Instituciones públicas.....	10
8. Participación sindical de las THA's jóvenes.....	11
9. Relevancia de la situación tipo estudiada.....	13
10. Métodos y técnicas de investigación.....	14
CAPÍTULO DOS: CONDICIONES LABORALES DE LAS THA'S	
1. Jornada laboral	17
2. Edad promedio de incorporación al trabajo	18
3. Actividades semanales y actividades cotidianas	20
4. Proceso de incorporación al trabajo, adaptación, horarios de trabajo y actividades	20
5. Trayectorias laborales diferenciadas entre las jóvenes y las mayores.....	21
6. Insatisfacción laboral.....	24
7. Afiliación al sindicato.....	26
CAPÍTULO TRES: CONDICIONES SOCIOCULTURALES DE LAS THA'S	
1. Origen étnico-cultural y territorial	27
2. Nivel educacional.....	28
3. Percepción sobre la familia	29
4. Discriminación, ciudadanía y derechos.....	31
5. ¿Qué significa ser trabajadora del hogar joven?.....	32
6. Respeto al conocimiento de sus derechos	32
7. ¿Qué significa ser aymara para las mujeres jóvenes THA's?	33
CAPÍTULO CUATRO: PRINCIPALES DEMANDAS DE LAS THA'S JÓVENES Y POLÍTICAS PÚBLICAS	
1. Principales demandas de las THA's jóvenes.....	35
2. Políticas públicas dirigidas al sector.....	37
CONCLUSIONES	42
BIBLIOGRAFÍA	43
ANEXOS	45

Presentación

La Universidad para la Investigación Estratégica en Bolivia (U-PIEB) recibió con mucho agrado la invitación de participar en el proyecto de investigación Juventud e Integración Sudamericana promovido por el Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE) de Brasil. Dentro de este proyecto se realizaron tres estudios de caso (situaciones tipo) y uno de ellos abordó el movimiento de las trabajadoras del hogar asalariadas en La Paz, enfatizando en el punto de las jóvenes. Dando fin a esta investigación el número 1 de Cuadernos de Investigación presenta el estudio Jóvenes aymaras, trabajadoras del hogar asalariadas en la ciudad de La Paz realizado por Elizabeth Pardo. La investigación muestra aspectos históricos del movimiento y sus luchas sindicales hasta lograr la ley que les favorece. También pone de relieve las relaciones sociales internas entre las jóvenes trabajadoras y las adultas, destacando la identidad de las mujeres jóvenes aymaras.

Esta publicación corresponde a la política de la Universidad PIEB y de IBASE en cuanto a la difusión de resultados de investigación como una estrategia de vinculación entre la producción de informaciones y conocimientos, y las políticas públicas. El estudio es fruto de un esfuerzo común de ambas instituciones participantes así como de los investigadores. Agradecemos a la autora por haber hecho suyo este proyecto y concluido en los términos deseados.

Mario Yapu

INTRODUCCIÓN

Desde el estudio de Lesley Gill (1995) acerca del servicio doméstico, clase y género se avanzó muy poco en investigaciones sobre las trabajadoras del hogar en Bolivia y en particular en La Paz. La presente investigación aborda el trabajo doméstico asalariado realizado por mujeres jóvenes aymaras en la ciudad de La Paz, comprendidas entre 18 y 29 años de edad. El problema se construye en el marco de la evolución social, política y económica del país, en los últimos veinticinco años, cuando se produce un movimiento notorio en la migración campo-ciudad, se instituye un modelo económico y un régimen político democrático que, desde el año 2003, ha sido cuestionado y empujado a tomar rumbos de cambio.

En ese contexto, la ciudad de La Paz ocupa un lugar particular en la expresión de reivindicaciones y luchas sindicales, como se ilustró con la aprobación de la ley a favor de las trabajadoras del hogar en 2003. La Paz siendo uno de los centros urbanos más grandes del país se caracteriza por atraer la población rural paceña y de otros departamentos para cumplir trabajos profesionales y en particular trabajos manuales. La población paceña es en su mayoría de origen aymara, sobre todo aquella dedicada a trabajos de comercio, asalariados y por cuenta propia.

Este panorama poblacional ofrece un matiz particular al estudio de las jóvenes trabajadoras del hogar que se ubican y deben entenderse en el seno de la evolución sindical y los cambios que el país vive actualmente. Aunque ellas reflejan una cierta libertad juvenil con relación a los sistemas institucionales y mantienen una relación importante con las áreas rurales del departamento y la ciudad de El Alto de donde provienen las trabajadoras del hogar estudiadas. Todo esto conduce a que esta investigación se plantee por objetivo conocer y entender la situación y percepción del trabajo doméstico remunerado de las mujeres jóvenes indígenas entre 18 y 29 años de la ciudad de La Paz, así como sus demandas sociales y laborales, y las respuestas de las políticas públicas por parte del gobierno actual.

Algunas de las interrogantes de la investigación son: ¿Cuál es la situación social y laboral actual de las trabajadoras del hogar asalariadas (THA's) jóvenes aymaras en la ciudad de La Paz?, ¿Cuál es su situación sociocultural y cuáles son las percepciones que ellas tienen respecto a ser jóvenes aymaras?, ¿Cuáles son las demandas explícitas e implícitas de las trabajadoras del hogar asalariadas jóvenes entre 18 y 29 años de edad?, ¿Cuáles son las políticas públicas tanto del nivel central y local definidas para las THA's jóvenes?

Estas interrogantes se desarrollan de la siguiente manera. El primer capítulo describe el contexto socioeconómico en el que se desenvuelven las trabajadoras del hogar y la aplicación de las medidas de corte neoliberal, y cómo éstas influyeron en la vida de las trabajadoras del hogar asalariadas de la ciudad de La Paz. También expone las características específicas de esta ciudad y hace una breve reseña del contexto político y jurídico en el nuevo escenario a partir de enero del año 2006. En este capítulo se hace una breve revisión histórica de la trayectoria, la creación, consolidación y las acciones implementadas por el movimiento sindical de las trabajadoras del hogar asalariadas; se muestra el establecimiento de las alianzas estratégicas de apoyo al sector en la lucha para lograr la aprobación y promulgación de la Ley 2450 : Ley

de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar. En fin, se destaca las relaciones institucionales de las THA's con las organizaciones públicas y no públicas como las ONG's, y se muestra la actual participación sindical de las trabajadoras del hogar jóvenes de origen aymara.

En el segundo capítulo se analiza las condiciones laborales de las THA's, tomando en cuenta aspectos como la jornada laboral, ingresos del sector, edad promedio de incorporación al trabajo doméstico, actividades semanales y cotidianas, proceso de incorporación al trabajo y sus horarios, trayectorias laborales diferenciadas entre las jóvenes y las mayores, insatisfacción laboral, considerando sobre todo los bajos salarios; las pocas posibilidades de promoción o ascenso, la falta de seguridad social y jubilación, así como la ausencia de construcción de una identidad en este tipo de empleo conducente al fortalecimiento de afiliación al sindicato.

En el tercer capítulo se expone y analiza los aspectos socioculturales de las trabajadoras del hogar asalariadas con relación a la inmigración, origen étnico y geográfico. En un apartado especial se analizan las percepciones de las THA's sobre su dinámica interna a través de la familia, la discriminación, la ciudadanía y sus derechos.

En el último capítulo se aborda las demandas manifiestas y no manifiestas de las jóvenes trabajadoras e indaga a los responsables de la definición de políticas públicas del nivel central y local, dirigidas hacia las THA's desde la Dirección de Género y Asuntos Generacionales, el Ministerio de Trabajo y el Gobierno Municipal de La Paz.

CAPÍTULO UNO MARCO GENERAL

1. Antecedentes

El reconocimiento de los derechos de las THA's tuvo un hito importante con la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, Ley 2450, promulgada el 9 de marzo del 2003. Esta ley nace bajo la presión incansable de las THA's que durante más de 10 años, no abandonaron la lucha por la reivindicación de sus derechos.

El trabajo doméstico siempre estuvo reducido al ámbito privado, sin embargo, durante el largo proceso previo a la promulgación de dicha ley, se planteó la temática en la esfera pública y desde entonces, se visibiliza esta labor, de forma más notoria.

Desde el periodo colonial, las personas que se dedican al trabajo asalariado del hogar conforman un grupo social importante, tanto a nivel cuantitativo como socioeconómico. De acuerdo con los datos del Anuario Estadístico 2002 del Instituto Nacional de Estadística (INE), existen aproximadamente 114.000 THA's en Bolivia (Peñaranda, 2006).

La categorización del servicio doméstico como una forma proletarizada de trabajo (re) productivo, nos brinda una hipótesis mucho más clara sobre la estructura de clases en la sociedad oligárquica: una organización piramidal, fuertemente estratificada (étnica y genéricamente), con espacios y cargas laborales sumamente específicas (en cuanto a género, edad y estrato sociocultural), con representaciones muy diferenciadas de lo femenino y lo masculino, pero también con escalas y formas de remuneración muy dispares (Rivera, 1996).

Sin embargo, esta realidad no corresponde sólo a la sociedad oligárquica, sino que se mantiene vigente hasta nuestros días, con variantes entre las diferentes regiones que conforman el escenario boliviano. Además, el trabajo doméstico en general indica que, independientemente del estrato socioeconómico, las mujeres, sean generadoras o no de ingresos, comparten un común denominador: la doble carga del trabajo doméstico y la crianza de los hijos (Wanderley, 2003).

Por otro lado, actualmente, en el país, es importante el hecho de que la emancipación de unas mujeres se sostenga sobre la subordinación de otras, con base en la división del trabajo manual e intelectual y del trabajo doméstico remunerado y no remunerado (Farah y Salazar, 2007).

Si bien es cierto que el trabajo doméstico normalmente recae sobre el sexo femenino, cuando es asalariado, tiene un componente étnico que, dependiendo de la región de que trate, afecta a las mujeres jóvenes aymaras, quechuas, guaraníes o de otras etnias existentes en Bolivia.

2. Contexto socioeconómico

Bolivia es un país con una sociedad diversa en términos lingüísticos y composición étnico-cultural. La Ley de Participación Popular de 1994, formaliza un reconocimiento de las comunidades y pueblos indígenas. Por otra parte, hay que considerar la imposición del idioma castellano en las escuelas y la implementación de varias reformas educativas. A pesar de esa diversidad, el ejercicio de los derechos de ciudadanía se concentra en la población de habla castellana y es este idioma el que establece el vínculo de la población con la administración, los servicios públicos, la educación universitaria y otros espacios (Farah y Salazar, 2007).

La situación de la mujer boliviana, a pesar de haber estado limitada generalmente al ámbito privado, es decir a los roles asignados por la sociedad y consistentes básicamente en actividades domésticas, se ha visto afectada en las últimas décadas, por el contexto socioeconómico que ha vivido el país. En 1985, con el D.S. 21060 y las medidas de reajuste estructural, crece la tasa de participación femenina, alcanzando el 12% anual, esto es, dos veces más que el incremento de toda la población activa y seis veces más que el aumento anual de la tasa de participación de los varones. (Loayza, 1997). Esto demuestra la existencia de cambios en la vida de las mujeres: su incorporación al mercado de trabajo, su distancia con el trabajo doméstico de las mujeres sobre todo de las clases medias, y sus mayores niveles de participación en la economía.

Como el estudio se centra en la ciudad de La Paz, es necesario señalar algunas de sus características socioeconómicas. Según datos del último censo en 2001, la ciudad de La Paz cuenta con una población total de 793 293 habitantes, de los cuales 379 519 son hombres y 413 774 mujeres. La concentración poblacional para el rango de edad de 15 a 29 años, es del 30.9% para hombres y del 30,85% para mujeres.

El municipio de La Paz está organizado territorialmente en 9 macrodistritos, 7 urbanos y dos rurales, con una gran concentración poblacional en los barrios ubicados en el centro de la ciudad como Sopocachi, Gran Poder, la Portada, Achachicala, Vino Tinto, Miraflores y San Antonio (Ver anexo 1, Mapa de la ciudad de La Paz) La ciudad de La Paz tiene características particulares. Es una hoyada con laderas atiborradas de casas en las faldas de los cerros, con una clara estratificación social ubicada por barrios. De acuerdo a los datos del Censo 2001¹, el 35% de la población (264 mil habitantes) del municipio se encuentra dentro de los rangos de pobreza.

Este perfil de pobreza ha sido elaborado en atención al criterio de necesidades básicas insatisfechas (NBI), índice que mide la pobreza en función del acceso de las familias a los servicios de educación, salud, servicios básicos y vivienda. En lo concerniente a la distribución de la pobreza en el municipio, como se puede observar en el mapa anteriormente señalado, del total de habitantes pobres (264 mil), un 29% se encuentra en el macrodistrito Max Paredes; en segundo lugar se encuentra el macrodistrito Cotahuma con 19% y, finalmente, los macrodistritos Periférica y San Antonio con 18% y 17% respectivamente, lo que demuestra claramente que las laderas presentan

¹ Información en base al Plan de Desarrollo Municipal 2006-2010, JAYMA, Una mirada a La Paz en cifras.

mayores índices de pobreza.

3. Contexto político-jurídico

El proceso de transición que vive hoy Bolivia, plantea la redefinición de los parámetros organizativos de la economía, la sociedad, la política y el Estado, con miras a construir una relación más armónica, menos desigual y más inclusiva de su complejidad económica, social y cultural. Los trazos estratégicos para encarar ese desafío están esbozados en el Plan Nacional de Desarrollo “Bolivia Digna, Soberana, Productiva y Democrática: Para vivir bien” (PND) del nuevo gobierno instaurado en el país en enero de 2006 y encabezado por el presidente Evo Morales Ayma. Los principios que guían los cambios conceptuales y estratégicos del desarrollo que se encuentran en ese plan, aluden a revertir la neoliberalización de la economía y la descolonización política y cultural (Farah y Salazar, 2007).

El señalado plan propone la cultura del “Vivir Bien” entendida como el respeto a la diversidad, a las identidades generacionales y culturales, sin asimetrías de poder en el marco de la convivencia comunitaria y en armonía con el medio ambiente. También señala que los/as jóvenes son los principales aliados en el cambio de los diferentes escenarios de desarrollo nacional, capaces de realizar una transformación generacional del país a través del fortalecimiento y desarrollo de sus capacidades.

El contexto legal para las THA's está referido básicamente a la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, Ley 2450, promulgada en fecha 9 de marzo del 2003, que define como trabajo asalariado del hogar, “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 trabajos 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”. La Ley está conformada por 25 artículos que definen los derechos y obligaciones de las THA's (Ver anexo 2, Ley 2450).

4. Juventud, discriminación y clases sociales

El concepto de ciudadanía juvenil implica el reconocimiento de los/as jóvenes como sujetos de derecho, más allá de la existencia de ritos o normativas que les adjudiquen la ciudadanía, por su pertenencia al país. La ciudadanía juvenil define el escenario para la participación de los/as jóvenes, con sus propias necesidades, derechos y deberes, diferentes a los de los/as niños/as, adolescentes y adultos/as, su apropiación del escenario público tanto en lo cotidiano como en los espacios de toma de decisiones, con el respeto de sus prácticas, formas de organizarse, participar, expresarse, diversidad de culturas, utilización de recursos, capacidad de proponer y generar cambios, como el proceso fundamental para la construcción de sus identidades, a través del empoderamiento y el protagonismo juvenil en convivencia con otros grupos generacionales orientados hacia objetivos comunes y en un marco de equidad y justicia.

Conviene señalar las limitaciones del concepto de juventud, esa palabra cargada

Capítulo Uno

de evocaciones y significados, que parece autoevidente, pero puede conducir a laberintos de sentido si no se tiene en cuenta la heterogeneidad social y las diversas modalidades en que se presenta la condición de joven. Como señalan Margulis y Urresti (1996), el concepto de “juventud” no es una condición de edad, sino una construcción histórica y social.

Los mismos autores expresan que ser joven depende de la edad, la generación, el crédito vital, la clase social, el marco institucional y el género, pero no es lo mismo cuando el joven pertenece a la clase popular. En el caso de las trabajadoras del hogar asalariadas, esta diferenciación es mucho más evidente al ser una mano de obra muy apetecida por su juventud.

Existen jóvenes no juveniles, los de los sectores populares que no gozan de la moratoria social y no exhiben los símbolos que caracterizan a la juventud.

La juventud es un estado de vida no homogéneo para todos los jóvenes y que depende del contexto del sector estudiado, en nuestro caso, las jóvenes THA's en Bolivia y particularmente en La Paz. En efecto, se trata de su condición de mujeres, originarias pertenecientes a un pueblo étnico concreto, y de su condición de clase popular, y por tanto, susceptibles de enfrentar circunstancias de discriminación; en consecuencia, es pertinente develar las particularidades del fenómeno, habida cuenta de que la condición económica es determinante al condicionar la moratoria social de estas jóvenes.

Los rasgos físicos y biológicos como el color de la piel, la vestimenta, el idioma, en fin, la cultura a la cual ellas pertenecen, son señales asociadas indisolublemente a la discriminación, desvalorización y exclusión. Allí donde sus señales culturales son más visibles y permanentes y los valores predominantes las sitúan entre los estratos más desvalorizados de las sociedades latinoamericanas, las mujeres parecen sufrir de manera más evidente y descarnada la discriminación étnica y racial (Peredo, 2004).

Pero quizás la esencia más deplorable de la discriminación racial y étnica reside en que se considera al otro, diferente, de menor valor como ser humano y por tanto percibido, es decir, representado socialmente como sujeto legítimo de abuso, de exclusión y de un menor derecho a la vida por quienes serían supuestamente superiores (Peredo, 2004).

En ese sentido, por los privilegios de estatus, los roles domésticos también se desplazan hacia mujeres que, por su situación de clase están condenadas al trabajo manual por excelencia, de carácter asalariado. Una consecuencia colateral a ésta es la que permite a algunas mujeres de las clases altas despegarse de ese trabajo mediante el empleo de otra mujer y dedicar su tiempo libre a la formación intelectual, en contacto con fuentes de conocimiento y cultura globales. Entre mujeres de clases medias y bajas, sólo puede darse el despegue del trabajo doméstico no remunerado a costa de incorporar al mismo a sus hijas, niñas y adolescentes o ahijadas (Wanderley, 2003).

No existen estudios o investigaciones sobre este sector poblacional femenino joven de origen aymara. Si bien hay algunas investigaciones realizadas sobre las THA's, no se refieren a las jóvenes. La presente investigación se propone llenar ese vacío,

mostrando las percepciones de las jóvenes sobre su trabajo, condiciones de vida y su mirada hacia el futuro, y eso significa manifestar la existencia y las demandas explícitas e implícitas del grueso de esa población y ponerlas en escena, tanto para los definidores y ejecutores de políticas públicas, como para la sociedad en su conjunto, en beneficio de un mejor conocimiento de la realidad.

5. Breve historia del movimiento sindical de las jóvenes THA's

“En 1984, un pequeño grupo de trabajadoras domésticas de La Paz se embarcó en una experiencia tentativa de cambio social, a través de la conformación de un sindicato. El grupo estaba conformado originalmente por un puñado de trabajadoras domésticas que se reunían semanalmente en el barrio de Sopocachi”. (Gill, 1995:144). Aproximadamente cien trabajadoras domésticas, básicamente cama adentro, de origen aymara, emigrantes del campo y que se encontraban en proceso de capacitación técnica en el barrio de Sopocachi, deciden obtener la personería jurídica y empezar a trabajar en la elaboración de los estatutos para el sindicato, bajo la orientación de un grupo de jóvenes colaboradores estudiantes universitarios, que organizan talleres de capacitación sobre derechos laborales, horarios de trabajo, días de descanso, beneficios sociales que estaban en la Ley General del Trabajo y que, para el sector, en muchos casos no se cumplían (Gill, 1995). A partir de estas experiencias es que nace la idea de un proyecto de Ley especial para las THA's.

Cuando se aprobó la Ley 2450, ejercía como secretaria ejecutiva de la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB), Claudia Choque, una joven dirigente, que estuvo vinculada al movimiento desde sus 16 años. En el año 2003, cuando tenía 29 años, Claudia comentaba:

Hemos elaborado la ley, sobre lo que pasaba, lo que había pasado, y sobre lo que queríamos que pase, en base a la experiencia de las compañeras y preguntas que teníamos; cada domingo trabajábamos, venían también del sindicato de Max Paredes, de Cochabamba para trabajar conjuntamente. Cada domingo se preparaba las preguntas, se analizaba cada una de ellas en cada sindicato; así hemos terminado de elaborar la propuesta de ley, el 92 se ha presentando la ley al Congreso. Las compañeras no se acuerdan en qué comisión pero fue en septiembre del 92.

Otra lucha importante ha sido entrar a la Central Obrera Boliviana. Ellos nos decían quieren apoyo, entonces ustedes tienen también tienen que apoyarnos, tienen que venir a los ampliados. Era bonito, íbamos a las reuniones hasta las 11 ó 12 de la noche. Al principio nos discriminaban, pero ahora ya no, nos han aceptado, nosotros tocábamos las puertas, ahora somos afiliadas, les decíamos, tómennos en cuenta, y ellos nos decían, tenemos que atraparlos a ellos, hagan la comida, les vamos a envenenar, ustedes están más cerca de ellos y era cierto, muchas compañeras trabajaban en casas de los diputados, ministros, ahora por ejemplo hay indígenas parlamentarios y ministros, pero en esa época no, pero había mucho machismo, nos decían, necesitamos en la COB que limpien las gradas, ese machismo ha bajado. Les ha costado mucho a los compañeros, ahora ya hay mujeres representantes.

El año 2000, cuando estaba Banzer en el poder, los de la COB nos han

Capítulo Uno

hecho la prueba, había marcha por el pliego petitorio de Caracollo hasta La Paz, el primero de mayo como de costumbre hemos marchado todas, pero una marcha de 10 días no podíamos por el trabajo, entonces nos hemos animado entre 3 compañeras de La Paz y dos de oriente. A mitad de marcha se han incorporado las de Cochabamba, éramos pocas pero nos hemos organizado para estar en la marcha y luego nuestro pliego petitorio que estaba en el puesto 150 ha subido por apoyar a la marcha al número 34, si mal no me recuerdo.

El pliego petitorio era de todos los sectores y todos tenían sus demandas, querían que se derogue el D.S. 21060 había mucho desocupado. El 2003, en hay junto con la COB, como ya hemos ido a la marcha ahora les hemos dicho ayúdenos, el pliego era por sector, esta semana es de las THA's. Fuimos al Ministerio de Trabajo, al Parlamento junto con la COB y todo lo que ha pasado en febrero, nos preocupaba que muchas leyes eran desechadas y la nuestra ley ya estaba aprobada en Cámara de Senadores, hemos ido a negociar con el presidente y con sus ministros y en ese tiempo, hemos sabido presionar sobre todo con lo que ha pasado el mes de febrero, parecía sueño todo lo que estábamos viviendo.

La Ley 2450 y la Ley General del Trabajo, son un conjunto de normas que reconocen al sujeto activo de la relación obrero patronal como las THA's, para que éstas empiecen a gozar de los derechos que instituyen.

Uno de los méritos de este proceso es que ha visibilizado un espacio despreciado por la cultura patriarcal y los valores neocoloniales, y que las mujeres trabajadoras domésticas, con un tímido susurro, han sido capaces de poner en la mesa de los movimientos feministas de clase media, una máxima histórica del movimiento de mujeres: “Lo privado es político”. La lucha de estas mujeres por una legislación equitativa, y los obstáculos que ha enfrentado, han demostrado que los derechos humanos son vulnerados permanentemente por un complejo entramado de discriminaciones raciales, étnicas y de género; este aspecto permitió evidenciar y denunciar el concepto predominante de ciudadanos de segunda categoría en la justicia laboral y en el avance de la equidad de género (Peredo, 2004).

6. Instituciones relacionadas con las jóvenes THA's

Sindicatos en la ciudad de La Paz

Las jóvenes trabajadoras del hogar están repartidas por todos los barrios de la ciudad, pero sobre todo en cuatro zonas: Sopocachi, San Pedro, Max Paredes y la Zona Sur, (Ver Anexo 1, Mapa de la ciudad de La Paz), que son los territorios urbanos con mayor concentración económica. En dichos espacios o barrios, estas trabajadoras están organizadas en cuatro sindicatos donde realizan, cada domingo, trabajos de capacitación sobre sus derechos laborales, sociales y culturales, pero también se forman técnicamente en las labores domésticas de cocina, repostería, costura, tejido, cuidado de niños, ancianos, etc. La organización de estas actividades está a cargo de los sindicatos de manera individual o conjunta.

Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia

El 28 de marzo de 1993 se realizó en Cochabamba el Primer Congreso de las THA's de Bolivia. Tres sindicatos tenían personería jurídica. Además, participaron representantes de las ciudades de Santa Cruz y Tarija. En este congreso se creó la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB), con el objeto de fortalecer la actividad sindical y la representación nacional del sector en toda Bolivia; de obtener salarios justos, la jornada laboral de ocho horas, la seguridad social, la atención en salud y el acceso a la educación. Además se pretendía dignificar el trabajo doméstico, aduciendo ser trabajadoras del hogar y no sirvientas o empleadas (Catari, 2000).

Actualmente, la FENATRAHOB cuenta con 13 sindicatos afiliados, cuatro de ellos en La Paz, y los demás en las ciudades capitales de departamento: Cochabamba, Santa Cruz, Sucre, Potosí, Oruro, Tarija, Cobija y el Beni. En el Departamento del Beni existen dos sindicatos afiliados, uno en Trinidad y otro en San Ignacio de Moxos.

Confederación Latinoamericana y del Caribe de las THA's

La Confederación Latinoamericana y del Caribe de las THA's (CONLACTRAHO), agrupa a varios sindicatos, organizaciones y asociaciones de THA's de toda Latinoamérica y el Caribe. Desde 1988, fecha de su creación, tiene como principal objetivo luchar por hacer conocer y mejorar las condiciones de vida de estas trabajadoras en los distintos países. Bolivia asumió en dos oportunidades la dirección de la Secretaría General, la primera vez con Basilia Catari y la segunda con Casimira Rodríguez.

Organizaciones No Gubernamentales

Son muchas las organizaciones de la sociedad civil que dieron un fuerte respaldo al trabajo de la FENATRAHOB. Así fue que se conformó el Comité Impulsor para la Promulgación e Implementación de la Ley 2450, con la participación de las siguientes instituciones: Plataforma de la Mujer, Coordinadora de la Mujer, Capítulo Boliviano de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, Capacitación y Derechos Ciudadanos, RED-ADA, CIDEM, CEPROCI; Católicas por el Derecho a Decidir, CEDLA, Confederación de Fabriles, Asamblea Permanente de Derechos Humanos, Plataforma por el Derecho del Trabajo, Fundación La Paz y por último la Fundación Solón. Esta última institución, con un mayor compromiso social, conjuntamente con la ONG Tahipamu, produjo documentos de sistematización de los eventos de cabildeo y otros estudios de análisis sobre la situación social de discriminación étnico-racial, de clase y de género que sufren las THA's, así como sobre la propuesta de ley presentada al Congreso, el año 1992 (Peredo, 1998; 2001).

Un buen porcentaje de estas organizaciones se ubican en su accionar como promotoras de los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres.

7. Instituciones Públicas

Defensor del Pueblo

De acuerdo a las atribuciones contempladas en la Ley 1818 del Defensor del Pueblo, se encomienda la vigilancia social para el cumplimiento de políticas públicas de protección de los derechos humanos de las mujeres, motivo por el cual desde 1999, esta repartición apoyó la promulgación de la Ley 2450, al integrar el Comité Impulsor de esta Ley, manteniendo una línea de acción sostenida con la FENATRAHOB en base al programa de Derechos Humanos de las mujeres. Este programa está dirigido a las mujeres en general y sus acciones no están orientadas específicamente a las jóvenes.

Ministerio de Justicia

Las funciones de la Dirección de Género y Asuntos Generacionales del Ministerio de Justicia reglamentadas mediante la actual Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley 3351 del 21 de febrero del 2006, establece como principales funciones:

- Diseñar y ejecutar políticas nacionales de defensa, protección de los derechos humanos, de los derechos del niño, niña y adolescentes, de personas de la tercera edad y personas con discapacidad, y otros grupos vulnerables.
- Formular y coordinar políticas de género y generacionales.

La Dirección de Género y Asuntos Generacionales sufrió modificaciones en la actual estructura de gobierno, puesto que en gestiones pasadas cada una de las dos funciones asignadas: Género y Generacionales tenía la jerarquía de viceministerio: el Viceministerio de Asuntos de Género y el de Asuntos Generacionales dependientes del Ministerio de Desarrollo Sostenible. De esta manera, sus niveles de intervención eran a un rango más elevado y con mayor capacidad de toma de decisiones.

Ministerio de Trabajo

Las funciones del Ministerio de Trabajo, reglamentadas mediante la actual Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley 3351 del 21 de febrero de 2006, establece las siguientes funciones principales:

- Garantizar la defensa efectiva de los derechos de los trabajadores del país.
- Vigilar la aplicación y el cumplimiento de la legislación nacional y de los convenios internacionales en materia laboral.
- Restituir el derecho de sindicalización de todos los trabajadores.
- Coordinar la generación de políticas y programas para garantizar la igualdad en el acceso y en las condiciones laborales para las mujeres y los hombres.
- Coordinar y desarrollar políticas para la erradicación de cualquier forma de servidumbre.

Las funciones asignadas al Ministerio de Trabajo respecto al tema de investigación, están orientadas a erradicar cualquier forma de servidumbre y a garantizar igualdad en el acceso y condiciones laborales. En este marco existen dos reparticiones vinculadas con el trabajo doméstico asalariado: las Supervisoras de Trabajo y la Unidad Bolsa de Trabajo dependientes de la Dirección General del Trabajo. La primera se ocupa de los procesos de conciliación laboral y de cumplimiento de la norma, y la segunda es un instrumento de vínculo entre los empleadores y los empleados, dando mayor énfasis a difundir los derechos y obligaciones de los trabajadores en general.

Gobierno Municipal de La Paz

El Gobierno Municipal tiene bajo su responsabilidad, los Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM's) ubicados en cada uno de los macrodistritos (Ver Anexo 1: Mapa de la ciudad de La Paz), con el objeto de hacer frente a la violencia intradoméstica y donde toda THA que ha sufrido violencia dentro su fuente laboral, puede presentar la queja formal.

8. Participación sindical de las THA's jóvenes

Tanto la FENATRAHOB como los sindicatos están conformados en un 100% por mujeres de todas las edades, sin embargo es notoria la presencia de mujeres de mayor edad en la primera organización, mientras en los sindicatos, las dirigentes son más jóvenes, con edades que oscilan entre 25 y 35 años. Ellas se consideran la voz y los oídos de las compañeras que no se pronuncian, por eso tienen que reflejar y decir las necesidades de las mayorías.

Existe diferencias en el comportamiento y en la experiencia que tienen las mayores en relación con las jóvenes, por ejemplo, no saben cómo desenvolverse, son tímidas, no pueden hablar en público, se ponen nerviosas al hacer las preguntas o no realizan preguntas. Y las mayores cuando ya son líderes pierden su timidez y opinan y participan en las reuniones (María Huarachi Mamani, Secretaria del Sindicato Max Paredes, 26 de julio de 2007).

Los sindicatos están básicamente constituidos como instrumentos de capacitación para las asociadas, puesto que se imparten cursos relacionados con las labores domésticas como cocina nacional, internacional, vegetariana, corte y confección, pollería, repostería y otros, para combinar con cursos ligados a los derechos humanos, liderazgo y sobre la actualidad nacional.

Yo me he afiliado a la FENATRAHOB a la edad de 23 años. No tenía conocimiento de lo que significaba el sindicato y menos de mis derechos como trabajadora del Hogar (Aída Coyo, Grupo Focal Zona Sud, 24 de junio de 2007). Para mí significa que el sindicato de las trabajadoras del hogar sirve para capacitar y para enseñarnos sobre nuestros derechos y me he enterado de la existencia de esta organización a través de la televisión. Los domingos me capacito en el sindicato. Me enseñan sobre cuáles son mis derechos. También sobre la salud, la discriminación, la seguridad como trabajadoras

Capítulo Uno

de hogar (Roxana 19 años, 26 de julio de 2007).
Me gusta ser dirigente y participar en todos los eventos y reuniones. Antes yo no conocía lo que significaba la autoestima o ser líder o qué significaba la Federación para las trabajadoras del hogar o en qué consiste nuestra ley y de eso he aprendido mucho. En cuanto a las jóvenes, cuando llegan éstas del campo, nosotras las mayores del sindicato, queremos que conozcan las leyes de las trabajadoras de hogar y sean capacitadas en manualidades, repostería, ya que en sus trabajos deben cocinar y por lo tanto conocer de cocina. Por ejemplo, algunos de los empleadores son vegetarianos y la mayoría de las trabajadoras del hogar no conocen este tipo de cocina y por ello el interés de capacitar. Por otra parte, a las trabajadoras del hogar también se las debe capacitar en el fortalecimiento de la autoestima y liderazgo (María Huarachi Mamani, Secretaria del Sindicato Max Paredes, 26 de julio de 2007).

Una de las funciones importantes de los sindicatos es lograr la capacitación de las THA's, tanto jóvenes como mayores, como señala la secretaria general de la FENATRAHOB.

En general, dentro de los sindicatos no existe una Secretaría de la Juventud. Todos los sindicatos tienen sus estatutos, pero no hemos separado, no existen secretarías específicas para las jóvenes. Todas están incluidas, no hacemos diferencia de edad, es para todas jóvenes y mayores (Secretaria General de la FENATRAHOB, Miguelina Colque, 1 de agosto de 2007).

Respecto a la relación que tienen los sindicatos con otras organizaciones juveniles tanto mixtas como femeninas, nos señalaron:

Sólo nos relacionamos entre los cuatro sindicatos de trabajadoras del hogar que existen y entre nosotras realizamos los talleres. Para el funcionamiento de los sindicatos, realizamos un pequeño aporte para su funcionamiento, nosotras solas pagamos nuestros servicios de luz, agua y también cubrimos los costos de los cursos (Grupo Focal Zona Sur, Aída Coyo, 24 de junio de 2007).

Actualmente sólo las trabajadoras afiliadas pasan clases en el sindicato; las que no están afiliadas no pasan clases. Muchas jóvenes prefieren irse a bailar, a pasear, y muchas jóvenes se echan a perder, debido a su juventud y porque el venir del campo a la ciudad las cambian en su actitud. También existe la influencia de malas amigas que las llevan por mal camino y algunas adquieren vicios y otras aparecen embarazadas y con el tiempo ya es tarde para arrepentirse (Entrevista a María Huarachi Mamani, Secretaria del Sindicato Max Paredes, 26 de julio de 2007).

Pero también a muchas de ellas no les interesa la Federación. Yo misma he salido a las calles a pegar y repartir folletos para que sean parte del sindicato, y muchas de ellas se ríen cuando yo misma explicaba lo que significa el sindicato y ellas se comentaban no sirve más que para un rato (María Huarachi Mamani, Secretaria del Sindicato Max Paredes, 26 de julio de 2007).

Lo que mantiene vivo al sindicato son las actividades de capacitación realizadas los domingos, porque motivan a las THA's jóvenes y mayores a que participen y puedan conocer aspectos que son relevantes para sus vidas, como los derechos laborales. Sin embargo, la situación de las dirigentes de los sindicatos de subsistir solamente con los recursos económicos generados en su trabajo, debilita enormemente el potencial como dirigentes del sector en beneficio de sus afiliadas; tiene repercusiones negativas en las iniciativas que podrían desarrollar para divulgar la ley, realizar acciones para una mayor afiliación de THA's jóvenes, etc. Por otro lado, las limitaciones también se dan porque dependen de la buena voluntad de las empleadoras para asistir a los eventos de capacitación, reuniones de trabajo u otras. En algunos casos, las dirigentes recurren al trabajo de medio día o día por medio, como estrategias para cumplir las dos funciones.

9. Relevancia de la situación tipo estudiada

En Bolivia y concretamente en la ciudad de La Paz, las THA's son mujeres jóvenes, mayoritariamente indígenas, menores de 25 años, con bajos niveles de escolaridad, emigrantes del campo a la ciudad, que provienen básicamente de las provincias del altiplano y en menor medida de los barrios pobres de los centros urbanos de El Alto y Viacha. Son aymaras de extracción pobre, que realizan este trabajo para incrementar sus ingresos, ejecutando estas actividades como una prolongación de las destrezas adquiridas desde la infancia, sobre las labores domésticas.

Existen dos modalidades de realizar el trabajo doméstico: cama adentro y cama afuera. La primera, significa que la trabajadora permanece en su fuente laboral de lunes a sábado, teniendo como residencia la casa del empleador. Este trabajo es realizado, en general, por mujeres jóvenes inmigrantes que todavía no han contraído una relación de pareja. El trabajo cama afuera es cuando la trabajadora acude a su fuente laboral todos los días, debiendo cumplir un horario establecido. El monto salarial asignado a la THA cama adentro es mayor que el de la THA cama afuera, como una forma de reconocimiento a que está siempre disponible para el empleador y supedita su vida privada al trabajo.

Según la base de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda 2001, existen 24 219 hogares privados que contratan servicios domésticos en el municipio de La Paz, pero cabe notar que existen familias que tienen más de una THA, por lo que la cantidad total es mayor.

Pese a existir en Bolivia la Ley 2450 de Regulación del Trabajo Doméstico, las THA's, tanto en la ciudad de La Paz como en el resto de las ciudades del país, todavía realizan su trabajo bajo situaciones de discriminación por razones de clase, de género, de raza y sobre todo, la desvalorización del trabajo doméstico en el hogar, cuyos efectos más notables son de sumas inferiores al resto de trabajadores asalariados y la ausencia de seguridad social y de beneficios sociales similares a otro tipo de trabajadores.

El contexto bajo el cual se da el trabajo doméstico en Bolivia, responde a una rígida división sexual del trabajo doméstico, siendo exclusividad de las mujeres, situación

Capítulo Uno

que se da en todos los estratos o clases sociales y que obliga a la gran mayoría de mujeres profesionales, funcionarias públicas, privadas, comerciantes, o que desempeñan actividades económicas fuera del hogar, a recurrir a la ayuda de las THA's para cumplir con sus obligaciones laborales con mayor holgura de tiempo.

La urgencia de recurrir al trabajo doméstico se observa de manera más evidente después de la promulgación del D.S. 21060, en 1985, en que hay una importante incorporación de la mujer al mercado laboral. Esta situación se profundiza en la década de los años 90, constituyéndose en un motivo determinante para que el trabajo doméstico asalariado, sea valorado. Pese a la fuerte incorporación de la mujer al mercado laboral, la asignación de roles domésticos sigue recayendo en la mujer. Un aspecto cultural fuerte en la sociedad boliviana es que, al delegarse el trabajo doméstico a mujeres jóvenes indígenas con salarios reducidos, los demás miembros de la familia, como esposos e hijos, fundamentalmente, se sientan excluidos de esas labores.

10. Métodos y técnicas de investigación

La presente investigación tiene el enfoque cualitativo, entendiéndose por tal aquel que enfoca tópicos conceptuales, simbólicos, normativos, y otros no susceptibles de ser expresados en números o cantidades, buscando regularidades formales, como por ejemplo costumbres, técnicas o imágenes, para desembocar en estructuras y significados (Spedding, 2006). La investigación es de carácter descriptivo y analítico apoyada con algunos datos cuantitativos.

Definición del espacio objeto de estudio

Este trabajo se circunscribe a la ciudad de La Paz, tomando en cuenta fundamentalmente la forma de organización de las THA's y sus cuatro sindicatos: Sopocachi, San Pedro, Max Paredes y la Zona Sur.

Población del estudio

La población objeto de estudio fueron las THA's, tanto dirigentes de la FENATRAHOB, de los sindicatos, o THA's de base, afiliadas a los sindicatos, como THA's no afiliadas y sin ninguna relación con los sindicatos.

Recolección de información documental y observación

El proceso de la investigación partió de una recolección de información bibliográfica de los diferentes centros de documentación destinados a la mujer como la Fundación Solón, CIDEM y otros. Posteriormente, al vincularnos directamente con la FENATRAHOB, se hizo necesario suscribir un convenio entre la Universidad PIEB y la Federación para poder realizar el trabajo en vista de la urgencia de nuestro acercamiento a los cuatro sindicatos de las THA 's.

Se tomó como otro instrumento de obtención de información, la observación, a través de la asistencia a eventos de la FENATRAHOB, proceso que permitió percibir

los hechos que tienen lugar en relación con la realidad de las jóvenes THA's en la actualidad.

Técnicas de relevamiento de datos

a) Constitución de grupos focales

De los cuatro sindicatos, en tres se realizaron grupos focales con la participación de THA's en cada uno: diez participantes en la Zona Sur, diez en el Sindicato de San Pedro y cinco en el Sindicato de Sopocachi.

b) Entrevistas

Se realizaron cinco entrevistas a informantes claves de la FENATRAHOB y de los sindicatos, así como a otras personalidades vinculadas con las THA's, como el Defensor del Pueblo de El Alto, puesto que su trayectoria profesional consta de unos 20 años de acompañamiento a las THA's.

Se realizaron 10 entrevistas a las THA's que no están afiliadas a los sindicatos, es decir, aquellas jóvenes que no tuvieron ningún vínculo sindical. Otras cinco entrevistas a THA's de base, vinculadas a los sindicatos, haciendo un total de quince entrevistas a THA's jóvenes, menores de 25 años. Por último se hicieron cinco entrevistas a funcionarios públicos. En resumen, se realizaron veinte entrevistas a informantes claves y tres grupos focales.

Cabe señalar que tuvimos algunas dificultades en la obtención de información por la existencia de susceptibilidad de las THA's sobre todo a nivel de la FENATRAHOB, puesto que señalaron que permanentemente proporcionan información, que no retorna en documentos necesarios y que la actual investigación coadyuvaría a las dirigentes a un mejor conocimiento de la realidad del sector y por tanto a mejorar la capacidad de toma de decisiones, motivo por el cual la presente investigación será compensada a través de un taller con la FENATRAHOB.

Para la última parte del trabajo sobre las acciones o políticas que está implementando el actual gobierno, se realizaron entrevistas a informantes claves del Poder Ejecutivo involucrados en la temática. Se realizó visitas a las reparticiones de la Dirección Nacional de Género y Asuntos Generacionales, al Ministerio de Trabajo, a la Unidad de la Bolsa de Trabajo y posteriormente, a las dependencias del Gobierno Municipal de La Paz con el objeto de averiguar si tienen definidas algunas políticas y acciones para las THA's.

La investigación se ha realizado bajo el enfoque cualitativo, sin dejar de lado los aspectos cuantitativos. Está basada en entrevistas a informantes claves. Se ha obtenido información relevante a través de los grupos focales e información secundaria sobre la producción intelectual y estadística relacionada con las THA's y referida básicamente a su situación laboral.

CAPÍTULO DOS

CONDICIONES LABORALES DE LAS THA's

En este capítulo proporcionamos información sobre las condiciones laborales de las THA's jóvenes aymaras, las percepciones de las actoras y el análisis de su situación. Esta información está referida básicamente a la jornada laboral, los ingresos laborales, la edad promedio de incorporación al mercado laboral, las actividades semanales y diarias, el proceso de incorporación al trabajo, la adaptación, los horarios de trabajo y las actividades que realizan, las trayectorias laborales diferenciadas entre las jóvenes y las mayores, la insatisfacción laboral y por último la afiliación al gremio o sindicato.

Según la Confederación Latinoamericana y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), las actividades realizadas por las THA's están contenidas en las siguientes categorías ocupacionales: cocinera, niñera, lavandera, planchadora, responsable de limpieza y servicios múltiples. Las THA's pueden realizar su trabajo de dos maneras: a tiempo completo o a tiempo parcial. La investigación realizada por la CONLACTRAHO identificó al 75% de las entrevistadas realizando el trabajo de todo servicio o servicio múltiple. Otra variable analizada por dicho trabajo está referida a la modalidad de trabajo, determinándose que el 89% de las entrevistadas trabajaban cama adentro, 10% cama afuera y sólo el 1% varios días. La encuesta realizada se llevó a cabo en 50 zonas diferentes de La Paz.

1. Jornada laboral

El Art. 11 de la Ley 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar establece diez horas de trabajo efectivo para las que habitan en el hogar donde prestan sus servicios y ocho horas para las que no habitan allí. El tiempo destinado a la alimentación no se computa dentro la jornada laboral.

El comportamiento de la duración promedio de las jornadas semanales es distinto según se trate de una u otra categoría ocupacional, sector público, empresarial, semiempresarial, familiar, doméstico. Para el año 1995, se calculaba un promedio de horas de trabajo semanales, 54,51 horas en el sector doméstico, que contaba con el promedio mayor de horas de trabajo, en relación a los otros sectores².

En base a la información secundaria obtenida de la Encuesta Continua de Hogares 2003-2004, investigación referida a los ingresos y gastos de los hogares a nivel nacional, respecto a las horas de trabajo de las THA's, se constata que el promedio de horas trabajadas por día, en el rango de población de 19 a 24 años era de 8,8, y en el rango de 25 a 29 años era de 8,3, es decir, a menor edad mayor tiempo de trabajo.

La misma encuesta señala que el promedio de días trabajados en el rango de 19 a 24 años, es de 5,9 y en el rango de 25 a 29 años es de 5,6. Esto significa que a más edad menos trabajo. Si multiplicamos este promedio de horas por 6 días de trabajo, tenemos un total de 49,8 horas para el periodo 2003-2004. Esto permite afirmar que del año 1995 al periodo 2003-2004, se han reducido las horas de trabajo. Además, un

² Carlos Arce y Félix Mayta, *Dossier Estadístico* n° 2. La Paz: CEDLA 1999.

Capítulo Dos

gran porcentaje de las THA's trabajan hasta media tarde del sábado.

Empero, en el análisis del comportamiento de la jornada laboral promedio, puede ocultarse la presencia de un número importante de THA's que tienen jornadas parciales, es decir, que trabajan por días, o por horas, pero que en total exceden o igualan el promedio de 49,8 horas semanales, superior a las 40 horas que es el mínimo en otras categorías ocupacionales.

El Art. 14 de la Ley 2450 señala que 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 de salario mínimo nacional. Podrá pactarse legalmente, salarios superiores al salario mínimo nacional. Las horas extraordinarias serán remuneradas de acuerdo a la Ley General del Trabajo.

Para el año 1995, en términos absolutos, empleados del hogar y obreros eran los que poseían los menores ingresos del conjunto de los ocupados, Arce y Mayta. (1999). El estudio de estos autores señala: "se observa una caída de los ingresos del sector doméstico frente a la subida de los ingresos de todos los demás sectores, los menores ingresos corresponden al sector doméstico con 129 Bs. como promedio". Este análisis fue referido a los años 1989-1992-1995.

Sin embargo, a partir de la información secundaria de la Encuesta Continua de Hogares 2003-2004 respecto al salario líquido de las THA's en el rango de 19 a 24 años, se señala que el salario mensual era de Bs. 336 y en el rango de 25 a 29 años era de Bs. 347. Esta información indicaría un incremento en más del 100% de los ingresos desde 1995 hasta el año 2004, considerando que la tasa de inflación no corresponde a este porcentaje.

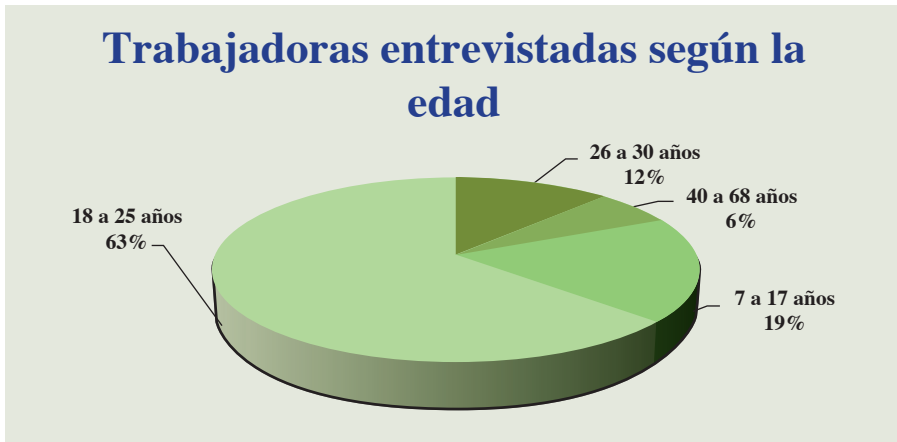
Por otro lado, a tiempo de realizar las entrevistas, tanto en las agencias de empleo y la bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo, como en los grupos focales, el salario mínimo promedio es equivalente a Bs. 525, siendo las THA's con experiencia las que perciben salarios por encima del mínimo vital. Esto nos permite inferir la existencia de mejoras en los niveles salariales del sector.

Por último, la Encuesta Continua de Hogares 2003-2004 indica que si las THA's tuvieran que comprar alimentos y bebidas en el mercado, en caso de no ser provistas en su fuente laboral, tendrían un gasto adicional de Bs. 216, de 19 a 24 años y de Bs. 215, cuando tienen de 25 a 29 años de edad.

Por lo señalado anteriormente se observa que se ha logrado mejores niveles de ingreso para las THA's, pero no suficientes como para hacer frente a una vida digna como trabajadoras.

2. Edad promedio de incorporación al trabajo

Las THA's se incorporan jóvenes al mercado laboral, como podemos observar en el siguiente cuadro:



Fuente: CONLACTRAHO,

Esta información se obtuvo a partir de 317 entrevistas realizadas en la ciudad de La Paz a mujeres THA's. Se utilizó cuatro categorías etáreas: de 7 a 17, de 18 a 25, de 26 a 39 y de 40 a 68 años (CONLACTRAHO, 2003).

Los resultados de la encuesta señalan que el 82% de las THA's tenía menos de 25 años, pero si desagregamos esta información podemos observar que el 17% de ellas se encuentran en el rango menor o igual a 17 años, lo que nos muestra su temprana incorporación al mercado de trabajo, como ilustra la siguiente entrevista: “Mi mamá me ha empleado desde los nueve años como ayudante de limpieza. Trabajaba en las mañanas y en las tardes estudiaba y mi sueldo era de 200 bolivianos. Varias veces he seguido trabajando como empleada para la limpieza y me han aumentado mi sueldo pero un poco más de doscientos” (Roxana, 26 de julio de 2007).

A muy corta edad son traídas del área rural por algún familiar o conocido e incorporadas al mercado de trabajo, en condiciones desventajosas, ya que no conocen las costumbres ciudadinas y sus niveles de escolaridad son bajos. La normativa boliviana no permite el trabajo de los menores de 18 años, y es por eso que el nivel de intervención en el caso de los trabajadores menores a esa edad es a través de las Defensorías de la Niñez y la Adolescencia.

Por otro lado, podemos observar que el 63% de las THA's se encuentra en el rango de 18 a 25 años, siendo que a la conclusión de este periodo, las THA's emigrantes generalmente contraen nupcias, por lo que abandonan su actividad para dedicarse a su nuevo hogar. Esto es corroborado con la información del siguiente rango poblacional, de 26 a 39, que sólo representa el 12% del total de las THA's. El rango de edad de 13 a 24 años agrupa el 55% de las THA's y el rango de 25 a 29 años es 11%.

La Encuesta Continua de Hogares 2003-2004 a nivel nacional, arrojaba como información que el 66% de las THA's tiene 29 años o menos. Comparando con la información de la CONLACTRAHO existen diferencias, que se explican probablemente porque la ciudad de La Paz tiene variaciones considerables con el

promedio nacional. Sin embargo, los porcentajes de población joven THA, en ambos casos de información, son altos.

3. Actividades semanales y actividades cotidianas

A continuación se presenta un resumen de las labores cotidianas que las THA's realizan para sus empleadores, de lunes a viernes: un día se lava, otro se limpia los pisos, otro se limpia la cocina, los baños, los vidrios, otro día se desempolva o se aspira y, diariamente se barre, se prepara el desayuno, se tiende las camas. Si hay niños, se los atiende, Algunas mujeres trabajan hasta los domingos y utilizan su día libre recién después de cocinar. Obviamente, en cada casa, las actividades difieren.

Las actividades promedio que realizan las THA's a lo largo del día, están en función al trabajo que desempeñan, sin embargo, el trabajo de una empleada múltiple se resume en las siguientes tareas: a primera hora de la mañana, generalmente las 6 a.m. realiza su aseo personal, a las 7 a.m. prepara el desayuno para los miembros de la familia, a las 8 a.m. limpia la cocina y los dormitorios, tarea que le puede llevar más de una hora. En las horas posteriores prepara el almuerzo que deberá servir a medio día, como es habitual en la cultura boliviana. Dependiendo del horario de comida, la trabajadora del hogar realizará nuevamente la limpieza de lo utilizado en la preparación como en el consumo de los alimentos; posteriormente ejecuta actividades particulares del hogar, como ayudar a los niños a realizar sus tareas, pasear el perro, lavar ropa, regar el jardín, preparación de la tercera comida o del té y, luego, según manifestaron algunas de ellas, ven una novela y otras asisten a la escuela o al colegio de 7 a 9 p.m. Finalmente, se van a la cama aproximadamente a las 10 p.m. (Grupo Focal Sopocachi, 15 de julio de 2007).

4. Proceso de incorporación al trabajo, adaptación, horarios de trabajo y actividades

En las ciudades de La Paz y El Alto, las posibilidades de empleo para las mujeres inmigrantes recientes, fuera del trabajo doméstico, no fueron alentadoras. Debido a las políticas de ajuste estructural, el sector fabril tuvo y tiene restricciones de absorción de mano de obra. En las dos últimas décadas se profundizó la crisis, acompañada de un proceso de desempleo y, de todos modos, tampoco da prioridad en sus contrataciones a las personas inmigrantes de primera generación. El sector servicios emplea poco a los trabajadores inmigrantes de primera generación. A la mujer inmigrante joven no le queda más alternativas que emplearse como THA's.

La forma habitual de buscar empleo de la THA es mediante conocidos que la vinculen con la empleadora, sin embargo, existen otras formas como ir de puerta en puerta o recurrir a las agencias de empleo que se especializan en ponerla en contacto con las potenciales empleadoras. Las agencias exigen que las postulantes a un trabajo presenten pruebas de su residencia en la ciudad y que tengan carnet de identidad (Gill, 1995). "Es la primera vez que estoy buscando trabajo a través de una agencia de empleos, siempre he trabajado con personas de confianza, con la garantía de la jefa de mi hermana" (Benita Singa, Agencia de Empleos San Miguel, 23 de julio de 2007).

Una vez que la THA's ingresa al trabajo tiene que hacer frente a un proceso de

adaptación complejo, que va desde la alimentación hasta habituarse a tiempos y horarios establecidos por la empleadora. El mundo y el ritmo de vida de la campesina aymara están determinados por hábitos personales y por los cambios estacionales del ciclo agrícola. En La Paz, el tiempo se mide con reloj (Gill, 1995).

Este proceso de adaptación pasa por adecuarse a la nueva tecnología, como saber manejar aparatos electrodomésticos y otros, pero uno de los más importantes cambios se presenta en el plano emocional, debido al aislamiento en el que realiza su trabajo y su propia forma de vida. Esto se puede ver en las características de la habitación asignada a la THA, si se trata de una casa, esta habitación se encuentra un tanto separada de las dependencias principales y si es en un edificio, es una pequeña habitación en la que apenas entra su cama, quedando muy poco espacio para el movimiento.

5. Trayectorias laborales diferenciadas entre las jóvenes y las mayores

Las jóvenes originarias del área rural del departamento de La Paz tienen como objetivo el ascenso económico y social, y se inician como THA's en la ciudad de La Paz. Esto significa básicamente que toman el trabajo doméstico como una alternativa mientras tanto.

¿Qué significa esto? que mientras realizan este trabajo pretenden aprovechar la oportunidad para adaptarse a la vida de la ciudad y adquirir destrezas que posteriormente les servirán en la vida: estudiar, aprender el oficio de pollería, repostería, cocina u otros, para luego, con un pequeño capital, abrir un negocio o, en otros casos, emplearse donde puedan aplicar alguna de las destrezas adquiridas, con mayor profesionalismo, como por ejemplo, ser enfermera, secretaria, empleada de guardería o de algún centro geriátrico o bien, en labores de oficina. Actualmente, con el nuevo discurso del presidente, se presenta la posibilidad de acceder a cargos públicos, y eso les provoca expectativas, puesto que ya estuvo la Señora Casimira Rodríguez, que provenía del sector de las THA's, como Ministra de Justicia del primer gabinete presidencial.

Las THA's entrevistadas, jóvenes emigrantes del área rural, manifestaron que vienen a la ciudad con aspiraciones mayores que las de ser simples THA's. Tienen deseos de estudiar; algunas de ellas quieren llegar a la universidad, tener una profesión, ser secretarias, funcionarias públicas, enfermeras o contar con algún negocio propio. El trabajo del hogar asalariado es visto como un trampolín o instrumento mediante el cual pretenden ahorrar dinero para su objetivo: el estudio o el negocio deseado.

Estoy pensado reunir platita y abrir una tiendita, como también he aprendido repostería, costura de polleras y mantas entonces podría dedicarme a estas actividades. Sólo quiero un poco de dinero” (María Huarachi Mamani, Dirigente de Sindicato Max Paredes, 26 de julio de 2007).

No, no me gusta ser trabajadora del hogar pero quiero tener dinero para estudiar. Estoy trabajando hace un año y ya he tenido tres trabajos (María Álvarez, Agencia de Empleos San Miguel, 23 de julio de 2007).

¿Piensa seguir como trabajadora del hogar?

Capítulo Dos

No, me gustaría estudiar computación para trabajar en otra cosa, pero trabajo como trabajadora del hogar para ayudar a mi esposo porque lo que gana no alcanza (Rosa Huayhua, Agencia de Empleos San Miguel, 23 de julio de 2007).

Sí quisiera aprender a leer, necesito leer para ganar más. Todas hemos venido con ese objetivo de ser THA porque único trabajo de optar y que ha venido del campo, sin saber leer y escribir, sabemos pelar papas, lavar, pero nuestro sueño de las THA's es otra cosa, trabajo hasta cierto tiempo, hasta cien años, no, pues, muchas han venido con sueño de ser algo, nuestra esperanza es trabajar en oficina u otro oficio pero de cien, una o dos logran eso, pero una mujer golpea a otra mujer, en vez de permitir que la THA, en la noche se capacite. Hay en las noches otros institutos, pero las empleadoras vienen y dice llévate la wawa, no cumplen ni su función de ser madre, y las jovencitas son las que más sufren eso" (Claudia Choque, Grupo Focal San Pedro, 1 de julio de 2007).

Yo no quiero ser toda la vida empleada, acá estoy dos años y he aprendido mis leyes, hasta ahora tengo un empleador que no me quiere pagar y también es un problema ir al Ministerio de Trabajo y por eso no quiero ser THA's, seré unos 5 años más y lo que quiero hacer es entrar a la UMSA. A mi empleadora le digo, si yo no cocino, no lavo, no limpio ¿qué harías tú? no podrías ir a trabajar (Grupo focal San Pedro, 1 de julio de 2007).

Igual que dice la Claudia, a mí me dejan con 3 niños, y mi jefa viene a las 8 de la noche y he tenido que dejar mi estudio en la universidad. Estoy pensando entrar al año y este año pienso estudiar cosas técnicas y no pienso ser siempre THA, he venido con sueños muy altos, este año me sacrificaré y para el año será otra cosa (Grupo focal San Pedro, 1 de julio de 2007).

Las jóvenes en relación a las personas mayores, se ha percibido que actualmente éstas se están volviendo trabajadoras del hogar de paso, muchas están estudiando para tener otra actividad y queremos que ellas se capaciten (Basilia Catari, Secretaria del Sindicato de Sopocachi, agosto de 2007).

Las expectativas para el futuro de una gran parte de las THA's jóvenes es poner una tienda, es decir, convertirse en comerciantes. Ellas quieren aprender repostería, cocina, pollería, macramé y corte confección con el propósito de poder, en el futuro, abrir sus negocios propios.

Sin embargo, en ese camino o ese proyecto de vida, las THA's tienen que tropezar con un sinfín de obstáculos como: a) que las empleadoras no les permitan capacitarse por lo recargadas que son las tareas dentro del hogar, b) el cuidado de los niños o c) por las dificultades de realizar un trabajo físico más allá de las 10 horas y, después de ese esfuerzo tener que estudiar. Muchas se quedan en el intento y sólo algunas logran sus metas o cambian su forma de vida.

Sí, hay una compañera que es maestra y ella está en España, otras son enfermeras, otras son bachilleres, han salido a los 30 ó 35 años. Hay compañeras que son profesionales, la misma Viceministra Contra la Corrupción, ella fue THA, y así muchas personalidades importantes que

han desarrollado este trabajo en un inicio. Algunas logran cumplir su sueño, pero otras se quedan de THA, y no pueden dar el salto (Miguelina Colque, Secretaria Ejecutiva de FENATRAHOB, 1 de agosto de 2007).

Hay más responsabilidad de la persona mayor, por ejemplo mi empleadora me dice Paulina tú que sabes hazlo, yo ya no sé, a una jovencita difícilmente le va asignar responsabilidad, la jovencita tiene ganas de trabajar, otra diferencia es en el proceso de adaptación, las exigencias del trabajo hacen que las jovencitas más difícil adaptarse, porque no sabe todavía del trabajo y dicen no me puedo entender con la Señora (Paulina Grupo focal San Pedro, 1 de julio de 2007).

La situación de la THA's de mayor edad, es básicamente la de quien no pudo cumplir sus sueños de tener su negocio propio, casarse y hacer su propia vida. En estos casos, lo que más cuenta es la especialización en el oficio del trabajo doméstico como cocina, limpieza, repostería, cuidado de niños o ancianos. Esta trayectoria laboral, a la THA le permitiría un trabajo más descansado que ser empleada múltiple y, por otro lado, le brindaría la posibilidad de contar con mayores ingresos por su especialización. Según manifiesta Basilia Catari, lo más importante es el profesionalismo de la THA's: "sólo así podremos hacer respetar nuestros derechos".

Las THA's empiezan muy jóvenes el oficio, aprendiendo a temprana edad, en algunos casos, a los 9 años, como niñeras; luego continúan el proceso de aprendizaje en limpieza, lavado, planchado, realizando estos trabajos en domicilios relativamente grandes y, posteriormente, comienzan a ejecutar actividades relacionadas con la cocina y la repostería. Éste es un proceso de aprendizaje que puede durar muchos años. Por último, se emplean como empleadas múltiples, es decir que pueden realizar todos los trabajos. En estas circunstancias sus salarios también son mayores en proporción con sus responsabilidades.

Creo que van aprendiendo de a poco, como todos en todas partes, una vez que aprendemos cobramos un poco más de sueldo, yo puedo hacer esto, yo estoy capacitada, tengo un cartón, esto también pasa en esta región que vienen las compañeras migrantes del campo a la ciudad, llegan a El Alto ganan 200 o 300 Bolivianos. No falta otra compañera que le dice abajo te van a pagar más y después les dicen, más abajo te van a pagar más, en dólares te van a pagar, y ese es el recorrido que hacen las compañeras, y posiblemente muchas compañeras por sus propios empleadores han sido invitadas a vivir en otros países (Miguelina Colque, Secretaria General de la FENATRAHOB, 1 de agosto de 2007).

Ésa es otra de las estrategias de las THA's jóvenes para contar con mayores ingresos. La podríamos llamar "descenso territorial" y "ascenso económico". El aprendizaje también se realiza territorialmente, es decir que las jovencitas recién llegadas del campo, vienen a emplearse a la ciudad de El Alto, donde las casas son pequeñas y las exigencias de las empleadoras no son tan altas como en los diferentes barrios de la ciudad de La Paz. Cuando adquieren destrezas, estas mismas muchachas bajan a la hoyada a emplearse en los barrios de menos ingresos económicos de la ciudad de La Paz como Villa Fátima, San Antonio, quizá Cotahuma. Allí, sus niveles de ingreso son algo mayores, pero las exigencias laborales también son más altas.

Posteriormente, estas mismas niñas, cuando se encuentran más capacitadas, bajan a

Capítulo Dos

los barrios de mayores recursos económicos, como Sopocachi, San Jorge y por último a la Zona Sur, donde existen mayores posibilidades de ganar los máximos ingresos, puesto que en esta zona hay muchas embajadas y consulados y una población con mayores ingresos y, según ellas mismas manifiestan, existe un mayor respeto a sus derechos como THA's. No obstante, esta trayectoria de trabajo de las THA's jóvenes, el proceso de aprendizaje como de cambio de trabajos en los diferentes barrios o niveles espaciales, puede durar varios años.

6. Insatisfacción laboral

¿Cuáles son los motivos o causas para la insatisfacción laboral de las THA's? Las manifestaciones de las THA's jóvenes en los apartados anteriores referentes a su insatisfacción de mantenerse en el oficio y de observar otras posibilidades de insertarse en el mercado de trabajo tiene las siguientes condicionantes, entre otras: salarios bajos, pocas posibilidades de ascenso o promoción, desprotección social, imposibilidad de autoidentificarse con la actividad que realizan.

La educación se constituye en una variable importante, entre otras, para explicar la inserción laboral de una persona. El contar con relaciones de amistad o parentesco parece ser otra variable clave en el proceso de incorporación al trabajo. Al parecer, estos factores condicionan el accionar de las jóvenes inmigrantes y su casi única posibilidad de insertarse en el trabajo doméstico, en realidad, consiste en aceptar la incorporación en la única alternativa aunque no sea de su agrado o satisfacción.

Bajos salarios

Como se ha señalado anteriormente, este sector mejoró sus ingresos como resultado del esfuerzo de sus dirigentes. Sin embargo, este esfuerzo no es suficiente como para que cuenten con los niveles materiales necesarios para llevar a cabo un proyecto de vida digno. El nivel salarial de las THA's está en función a los niveles salariales de los hogares paceños y si existe una contracción de estos ingresos, seguramente las THA's serán despedidas o, en el mejor de los casos, se mantendrán en sus niveles salariales actuales.

Pocas posibilidades de promoción o ascenso

En la práctica, este trabajo es de carácter horizontal. El ascenso que se podría dar es el de subir de trabajadora de limpieza a la cocina y una mejora mínima del nivel salarial. Esta situación desmotiva a cualquier sector en similares circunstancias.

Sobre Seguridad Social y jubilación de las THA's

El Art. 9 de la Ley 2450 sobre Afiliación y Aportes a la Caja Nacional de Salud, establece que este trabajo está sujeto a la afiliación a la Caja Nacional de Salud, para cuyos efectos se realizarán los aportes y descuentos correspondientes. 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. El Art. 24 de la misma norma: establece que se reglamentará el trámite concerniente a la afiliación en la Caja Nacional de

Seguro Social, debiendo aprobarse un decreto supremo para esa regulación. Sin embargo, han pasado más de 4 años y el decreto no se ha aprobado.

Construcción de una identidad en este modelo de empleo

La mayoría de las personas que ejercen este empleo se ciñen al esquema precario y es imposible sustentar la construcción de una identidad; difícilmente alguien podría plantear que su sueño es ser trabajadora del hogar por el resto de su vida. La precariedad de este trabajo se ensaña en este colectivo, lo que hace que el empleo sea visto cada vez menos como un espacio para la realización personal.

El trabajo doméstico y su relación directa con la edad

Por último, el trabajo de las jóvenes es ampliamente valorado por las empleadoras, por la fuerza, por el ímpetu, que caracteriza a esa época de la vida, por eso es frecuente encontrar, en los anuncios sobre solicitud de THA's, "Se requiere cholita, de 15 a 20 años, sin estudio". Esto significa que las empleadoras requieren de trabajadoras del hogar con dedicación plena y exclusiva.

Como el trabajo es más pesado, los empleadores tienen preferencia por las jóvenes, porque tienen más fuerza. Las mayores no tienen mucha fuerza, como decía la compañera Claudia: cuando era joven no tenía ni frío; lavaba hasta de noche. En las mismas radios he escuchado que prefieren que sea entre 15 a 20 años no más y que no sean casadas y no tengan hijos y de preferencia que sea cholita³, bueno que sea de vestido y cholita. Lo importante es que sea joven, porque tienen la energía y la fuerza de trabajo para eso (Grupo Focal Sindicato San Pedro, 1 de julio de 2007 - Yolanda).

Como señala la cita anterior, es evidente la preferencia de las empleadoras por las mujeres jóvenes, debido a varios factores, que hacen a éstas más disponibles para el trabajo, a saber, la fuerza corporal, la facilidad de adaptación en esa edad y el desconocimiento parcial de sus derechos laborales.

Pero por otro lado, las THA's jóvenes también enfrentan dificultades puesto que no conocen las costumbres y hábitos de vida en la ciudad y, por su corta edad, no tienen los grados de credibilidad y confianza que muchas familias requieren para dejar en sus manos la administración de un hogar. Por esa razón, empiezan su trabajo como empleadas de limpieza o niñeras, es decir con funciones específicas y bajo la supervisión de otra THA de mayor jerarquía, sobre todo en las familias de mayores recursos económicos.

Como se señaló anteriormente, la THA's, cuando es joven, es más demandada, pero es menos solicitada a medida que va envejeciendo; éste es otro de los argumentos de desvalorización del trabajo doméstico asalariado, que esgrimen las THA's.

Se observa una constante insatisfacción laboral de las THA's jóvenes en relación con

³ Cholita' designa a la mujer vestida con el traje típico que consiste en una falda amplia llamada pollera, una manta y un sombrero, que es usado mayoritariamente por las mujeres de origen aymara en La Paz.

Capítulo Dos

las funciones que realizan. Ellas tienen otras expectativas. En la práctica, se considera el trabajo doméstico como algo eventual, de corto tiempo, hasta que aparezca otra actividad. Las THA's jóvenes son las que ven como posibilidad el profesionalizarse como tales, para lograr mayores niveles de ingreso. La instrucción es importante en la determinación del ingreso; por otro lado, los grupos más jóvenes perciben menores ingresos. Es decir que el nivel de instrucción alcanzado las destrezas adquiridas, están correlacionados con el nivel de ingreso individual.

7. Afiliación al sindicato

La encuesta de hogares 2003-2004 señala respecto a la pregunta ¿Está usted afiliada a algún gremio, sindicato o asociación laboral? La respuesta fue que el 99% no está afiliado, en el rango de 19 a 24 años, los resultados son similares al promedio general, encontrándose una pequeña variación en el rango de 25 a 29 años, rango de edad en el que el 100% no está afiliado.

Existe un segmento muy delgado de las THA's afiliadas a los sindicatos y vinculadas a la FENATRAHOB, como se pudo comprobar a tiempo de realizar las entrevistas en las agencias de empleo o en la bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo, por los argumentos expuestos anteriormente, referentes a que las THA's sólo ven su paso por el sector como algo eventual, no permanente y que pronto lo dejarán, aunque en los hechos, las oportunidades no les permiten a muchas de ellas lograr sus sueños. La afirmación anterior es corroborada por las trayectorias de vida de las THA's mayores que permanecen en el sector.

Conclusiones

Se observa una mínima reducción de la jornada laboral en el sector de las THA's, debido, entre otros factores, a las acciones impulsadas a favor del sector, como la promulgación de la Ley 2450. El sector de las THA's está conformado básicamente por jóvenes. Según la información más actualizada el 66% son menores a 29 años.

Las jóvenes THA's inmigrantes cuentan con estrategias de inserción para lograr mayores ingresos económicos. Estas estrategias van acompañadas de movilidad territorial, desde la ciudad de El Alto, las laderas, los barrios con menores recursos económicos de La Paz, hasta las zonas con mayores ingresos como la Zona Sur.

La insatisfacción laboral responde, entre otras cosas, a los bajos salarios, a las pocas posibilidades de promoción, a la falta de seguridad social y jubilación y, además, a que a medida que ellas van envejeciendo, son menos solicitadas para este trabajo. Existe una cantidad muy reducida de THA's afiliadas a los sindicatos. Las jóvenes THA's aspiran a dejar el sector y poder incursionar en nuevas actividades, como capacitarse o adquirir destrezas para contar con su propio negocio a diferencia de las THA's no jóvenes que pretenden profesionalizarse en el sector.

CAPÍTULO TRES

CONDICIONES SOCIOCULTURALES DE LAS THA's

En este capítulo trataremos los aspectos sociales y culturales que tienen relación con las THA's, como el nivel educativo, el origen étnico-cultural, el origen territorial, la percepción sobre la familia, la discriminación, la ciudadanía y los derechos, ¿qué significa ser trabajadora del hogar joven? ¿Qué significa ser aymara?

1. Origen étnico-cultural y territorial

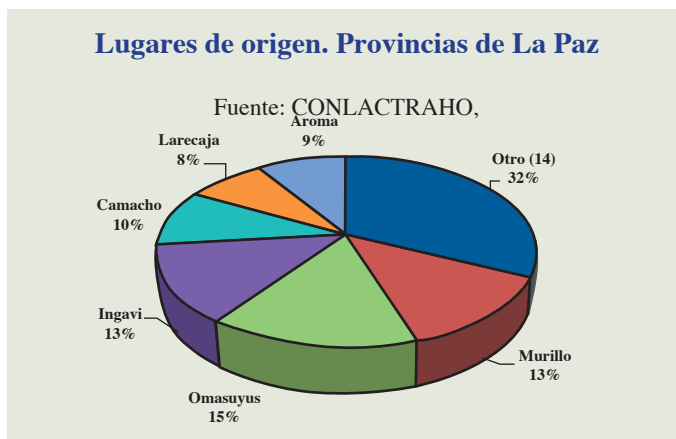
En las entrevistas realizadas por la CONLACTRAHOB, el 81% de las 317 mujeres entrevistadas respondieron que eran de origen aymara. Esto también se pudo verificar tanto en los grupos focales como en las entrevistas personales realizadas de forma individual, quedando un 12% de origen quechua y un 7%, de otros orígenes. Además, el 90% de las entrevistadas expresó que eran del departamento de La Paz; las demás son: un 5% de Potosí, 2% de Oruro y el resto, de Beni, Santa Cruz y Chuquisaca. El origen de sus padres también es relevante: 83% son de origen campesino.

En las zonas urbanas las mujeres son una mayoría y que van en aumento 51,3% de mujeres y 48,7% hombres en 2001; mientras en las zonas rurales el peso de las mujeres disminuye respecto de los hombres que constituyen el 51,7% de la población rural. Asimismo, se está produciendo una aceleración de la migración de mujeres, cuyas tasas son ahora más elevadas que las de los hombres. Las mujeres migrantes son cada vez más jóvenes y solteras, lo que muestra que se trata de salidas cada vez más independientes y sin retorno (Farah y Salazar, 2007).

A lo largo de la historia de Bolivia, y sobre todo, en los procesos de cambio, en el último siglo en el país, como fue el del 52, la emigración del campo a la ciudad ha sido permanente, debido a las condiciones de vida que las personas deben soportar en el área rural. Muchos estudios e investigaciones realizados sobre el proceso de Participación Popular, señalan que en los últimos años han mejorado las condiciones de vida del campo, pero siguen siendo insuficientes para evitar la migración campo-ciudad.

Las mujeres jóvenes del área rural, desde temprana edad, desean adquirir independencia de sus padres, tener las oportunidades que le puede brindar la ciudad, percibir ingresos para comprar productos de consumo, conocer gente nueva y contar con una oferta de estudios más diversificada. Por estos motivos, llegan a la ciudad en búsqueda de trabajo.

Las THA's, jóvenes y de primera generación, son, generalmente, inmigrantes que vienen del campo por circunstancias similares, especialmente, en búsqueda de mejores condiciones de vida. El 70% de las THA's provienen de seis provincias. Las entrevistadas provenientes del departamento de La Paz, indicaron como lugares de origen las provincias de Camacho, Larecaja, Aroma, Ingavi, Murillo y Omasuyus (CONLACTRAHO, 2003). Esto tiene mucho sentido puesto que esas provincias tienen una gran población aymara y son todas identificadas como expulsoras de población.



2. Nivel educacional

Según la encuesta de hogares 2003-2004, las THA's a nivel nacional, en el rango de 19 a 24 años en un 98% saben leer y escribir y entre los 25 a 29 años el 96 % sabe leer y escribir, por tanto, sólo un 4% no lee ni escribe. Respecto a la pregunta formulada a las THA's: ¿cuál fue su nivel de instrucción aprobado? En el rango de edad de 19 a 24 años, el 27% ha aprobado un nivel de primaria (1 a 8 años), 36% uno secundario (1 a 4 años), y sólo un 2% un nivel universitario y 2% uno técnico.

A la pregunta si este año (año de la encuesta) se habían inscrito en algún curso o grado de educación escolar o superior, respondieron de la siguiente manera: en el rango de edad de 19 a 24 años, 31% dijo que sí, contra un 69% que dijo no y en el rango de 25 a 29 años un 16% respondió que sí contra un 84% que dijo que no. Esta situación llevaría a afirmar que, a mayor edad, el acceso a la educación disminuye aproximadamente de 31% a 16%.

Del porcentaje de THA's que no reciben capacitación, tenemos que, en el rango de 19 a 24 años, el 17,9% no lo hizo por falta de dinero, el 63,4% a causa del trabajo, el 3% por falta de interés, el 9% por embarazo o cuidado de niños y el resto por otros motivos. En el rango de edad de 25 a 29 años los motivos por lo que no se matricularon fueron en un 13,8% por falta de dinero, 67,2% por el trabajo, un 1,7% ya había culminado sus estudios, un 1,7% por falta de interés y por último, un 13,8% por embarazo y cuidado de los niños.

Todos los factores anteriormente señalados muestran que se han producido cambios importantes en la educación de las mujeres del área rural, constatándose mayores niveles de educación, que son, entre otros, el resultado de la última Reforma Educativa y del proceso de Participación Popular implementado en cada uno de los municipios, además de las políticas de igualdad de género. A pesar de encontrar mayores niveles educativos formales en las mujeres jóvenes, cuando éstas llegan a la ciudad, debido a las limitaciones de la oferta de trabajo, continúan con la práctica de incorporarse al trabajo doméstico asalariado.

3. Percepción sobre la familia

Vemos a continuación la percepción de una dirigente sindical que expresa lo importante que sería para ella, tener una pareja:

Ser dirigente de mi sindicato, pienso que me perjudica en mi vida privada. Yo quisiera un compañero, pero mi actividad no me da tiempo para dedicarme a mí misma, yo tengo un amigo, pero cuando me invita a salir los domingos, tengo que trabajar en el sindicato y ni hablar puedo y como tengo 26 años, también tengo que pensar en mí y como van pasando los años, quiero también tener pareja (María Huarachi Mamani, 26 de julio de 2007).

El significado de tener un compañero, formar pareja, tener hijos, es decir, la aspiración a contraer matrimonio y contar con una familia, es una esperanza muy fuerte en las mujeres solteras en la sociedad boliviana en general y sobre todo en la población de origen aymara. Veremos un caso extremo de conservación de las costumbres y la familia en la siguiente historia de vida relatada por el Roberto Quiroz, Defensor del Pueblo de la ciudad de El Alto.

No es una constante, especialmente he conocido el caso de una muchacha de 18 años que se fue como THA's, porque a partir de los 16 años, más o menos, vivió con un concubino que empezó a maltratarla, parece que le hizo abortar, la mujer decidió separarse y vio la posibilidad de conseguir trabajo y fue de THA's, pero lo grave está que después de 15 días aparece el padre de la muchacha llegado del campo que dice, esto tenemos que arreglar en la comunidad y el arreglo fue que el hombre supuestamente se arrepintió, lloró y pidió disculpa, no se tomó en cuenta quien maltrata en el hogar puede repetir la conducta pero que, además un cordero como recompensa, la mujer tuvo que hacer caso al padre y volver a su comunidad para restituirse a vivir en pareja con su maltratador, la muchacha que había visto que podía empezar una nueva vida a partir de cumplir una labor útil tuvo que volver al hogar en estas condiciones. Es un tema recurrente. A título de usos y costumbres, que sé yo, están contribuyendo a subestimar, maltratar a las mujeres, a la THA's que están empezando a cambiar su mentalidad. Es necesario que estas instituciones trabajen en difundir los derechos hacer ver que todos tenemos derechos que deben ser respetados, nadie es más ni menos, por tanto si una persona decide ya sea como THA's u otra cosa no se puede obligar a título de tradiciones y costumbres, a sufrir maltratos por el qué dirán en el grupo al que pertenecen.

Si bien anteriormente, se mostró el deseo de una THA's joven dirigente de contar con un compañero, no faltan las declaraciones de las jóvenes sobre los temores de tener una pareja en el futuro. El grupo focal de Sopocachi recoge esta situación: las respuestas de las jóvenes sobre formar familia o tener pareja es poco esperanzadora (quizá porque no se encontraban con una relación formalizada). Sus referencias son un entorno de pobreza, violencia, muchos hermanos y sufrimiento, por lo que no tienen visión de familia con esperanza y felicidad, sino que tienen la percepción de que el futuro compañero, al ser parte de una sociedad machista, las puede maltratar, pegar;

Capítulo Tres

ellas asocian la “pareja” con que “se riñen”. Ven muy problemática la posibilidad de tener hijos, es complicar el tema del trabajo, pues la mayoría de las empleadoras no las aceptan con hijos, y además, porque sus actividades son pesadas y atender al hijo les hace la vida más difícil.

Esta percepción que tienen las THA's jóvenes sobre la familia, es una visión dispersa, impregnada por los cambios que se producen en la sociedad boliviana y que no son la excepción en el contexto internacional. Lo cierto es que no sólo en La Paz o en Bolivia, la familia actual, no es la misma que hace 10, 20 ó 30 años.

Para nuestro objetivo consideramos familia el grupo compuesto por esposos e hijos, pero también consideramos como núcleo familiar a una madre sin pareja con sus hijos(as), que en buena medida representa la realidad de las THA's jóvenes de La Paz.

Yo no voy a la escuela, pero mi hijita va en la tarde, ella va en vez de mí, en la casa donde trabajo me la quieren y eso es importante para mí. Yo trabajo desde las 7 de la mañana hasta las 11 de la noche, sin descanso, porque soy un poco lenta a raíz de un accidente que he tenido hace años, pero no importa, lo importante es que ella está bien, es bien querida por mis jefes y me la consideran (Juanita del Grupo Focal de la Zona Sur, 24 de junio de 2007).

En este caso, la THA's posterga sus aspiraciones personales, sus perspectivas de estudio en función de la asistencia a la escuela de su hijita. Esta situación no es poco frecuente en las THA's que tienen un hijo(a) y están sujetas a un trabajo por la aceptación de los empleadores a su maternidad, sacrificándose en función de su situación de madres solas. Opinión de una THA's cama afuera casada, respecto al trabajo doméstico dentro de su propio hogar:

Además la trabajadora del hogar trabaja mucho y en la casa sigue haciendo el mismo trabajo, cocina, lava y el hombre no ayuda en el quehacer del hogar (Rosa Huayhua, Agencia de Empleos San Miguel, 23 de julio de 2007).

La cultura boliviana, predominantemente machista, hace que la mujer continúe subordinada tanto en su trabajo como en su hogar, y esta práctica se verifica en todos los niveles sociales. El estudio de la CONLACTRAHO identifica un 93% de las THA's cama adentro como solteras. Esto revela que el estilo de vida de cama adentro no reconoce derechos que permitan a las trabajadoras hacer su propia vida, y cuando deciden tomar el estado de casadas, seguramente dejan el oficio. Respecto a las THA's cama afuera, se identificó a un 56% como solteras. Como se dijo anteriormente, son pocas las que tienen su familia propia: de las cama adentro, sólo el 9% tiene hijos, mientras los tienen el 31% de las THA's cama afuera.

Los puntos expuestos en los párrafos anteriores demuestran que el sector de las THA's, a pesar de las mejoras en las condiciones de trabajo, educación, derechos sexuales, etc., permanecen en calidad de subordinadas tanto en la familia como en el hogar donde trabajan.

4. Discriminación, ciudadanía y derechos

Entre las mujeres, la discriminación se verbaliza como desvalorizar, diferenciar, maltratar, marginar, privar y someter. Cada una de estas palabras, asume significados que, en resumen, minimizan el valor de las mujeres en la sociedad boliviana. Las mujeres asocian la discriminación con: despreciar, menospreciar, “ralear” (excluir), opacar, humillar, bajar, rebajar, aminorar, ser inservible. Sin embargo, si se establece la relación con los sujetos a quienes se desvaloriza, las mujeres asocian la discriminación con lo indio, lo campesino, lo pobre, la gente humilde, la condición racial (el color de las personas) y el idioma⁴.

Bueno, como mujer del campo las señoras siempre piensan que eres sucia que no te bañas y te discriminan por eso y sobre todo sus hijos. Pero otras personas te respetan y respetan tus derechos (Marcela Grupo focal Zona Sur, 24 de junio de 2007).

¿Alguna vez te han discriminado por ser cholita?

Sí, hablan entre ellos que somos indias (Rosa Huayhua, Agencia Empleos San Miguel, 26 de julio de 2007).

En mi trayectoria he sufrido la discriminación de los hijos de los empleadores, por ejemplo una vez tenía una señora dos niños y éstos eran muy malcriados, cuando llegaban del colegio no querían almorzar y me echaban con sus almuerzos y sin motivo también me echaban agua y cuando avisaba a su papá, el papá no creía y me culpaba a mí y después renuncié al trabajo (Maria Huarachi Mamani, 26 de julio de 2007).

Hay señoras malas, otras no dejan que nos bañemos en sus baños, tienen asco de nosotras, son tratos diferentes entre las señoras (Rosa Huayhua, Agencia Empleos San Miguel 23 de julio de 2007).

En el último grupo focal realizado con el sindicato de Sopocachi, en fecha 12 de agosto de 2007, donde todas las participantes eran jóvenes menores de 25 años, se pudo obtener respuestas interesantes a la interrogante sobre la discriminación. Todas las muchachas jóvenes respondieron que no habían sufrido discriminación en sus trabajos por parte de sus empleadoras y que, por tanto, no podían identificar formas de discriminación, dando respuestas vacías de información respecto a la discriminación.

Las percepciones sobre la discriminación son diferentes. Las mujeres mayores perciben la discriminación como algo evidente y presente en sus vidas, en cambio las mujeres THA's jóvenes, casi no la perciben. Esta diferencia de percepciones probablemente se deba a que la Ley 2450 está mostrando, de alguna manera, sus frutos y por otra parte, a que la sociedad boliviana está condicionada en los últimos años por cambios profundos de comportamiento y empoderamiento de los sectores sociales marginados, lo cual se refleja en las visiones y condiciones de vida para las jóvenes.

⁴ Encuesta Nacional sobre Exclusión y Discriminación desde la Percepción de las Mujeres, Oxfam y Coordinadora de la Mujer, 2007.

5. ¿Qué significa ser trabajadora del hogar joven?

Para mí trabajadora del hogar joven significa poder ganar dinero para pagarme mis estudios y pagar mis necesidades, a diferencia de las trabajadoras del hogar mayores, ellas trabajan para mantener a sus hijos (Roxana, 26 de julio de 2007).

Nosotras como jóvenes, nos consideramos bellas, porque somos jóvenes, cuando estamos viejas ya nadie nos mira, no nos dan importancia (Marcela, grupo focal Zona Sur, 24 de junio de 2007).

Las THA's jóvenes no toman conciencia de las obligaciones de su trabajo y por algún motivo no les gusta algo y se van y quieren que les paguen inmediatamente sus beneficios sociales, y la empleadora generalmente no tiene disponibilidad de recursos inmediatos (Silvia Bascopé, Supervisora de Trabajo, agosto de 2007).

La percepción sobre su condición de jóvenes, en la generalidad de los casos, pero sobre todo entre las dirigentes de los sindicatos, entra en la lógica de jóvenes no juveniles (Margulis y Urresti, 2000). Trabajo y capacitación para el futuro, pero un presente ausente como jóvenes: trabajan de lunes a sábado y el domingo se dedican a las actividades sindicales.

Las no afiliadas al sindicato, sólo tienen el día domingo para entablar relaciones y realizar actividades como jóvenes. En muchos casos, es la lógica expresada por María Huarachi: se disparan, se van de fiesta, se embarazan y luego tienen consecuencias negativas para enfrentar sus vidas.

La supervisora de trabajo, del Ministerio de Trabajo, tiene su apreciación sobre las THA's jóvenes. Ella dice: "El resultado de su ímpetu al tomar decisiones impulsivas o un tanto ligeras, es decir, que si no les gusta algo se van, sin considerar, en la generalidad de los casos, que empezar a trabajar significa desarrollar un proceso de adaptación en su vida laboral".

6. Respecto al conocimiento de sus derechos

"A partir de los 18 años, todas son mayores de edad y el Ministerio de Trabajo tiene la obligación de atender cualquier tipo de denuncias, por lo tanto, todas ya saben qué derechos tienen, qué les corresponde y dónde deben acudir, si no saben ellas, no falta alguien que las orientan y que inclusive las traen acá" (Silvia Bascopé, Supervisora de Trabajo del Ministerio de Trabajo, agosto de 2007).

Como señala la supervisora del Ministerio de Trabajo, ahora existe un mayor conocimiento de la Ley entre las THA's. Ya sea joven o no, esté afiliada a algún sindicato o no, puesto que los medios de comunicación como la radio y la televisión se han encargado de difundir la Ley 2450. Por otro lado, las ONG's militantes de los derechos de las mujeres han tomado como causa los derechos de las THA's y se encargan de difundirlos en colegios nocturnos o centros de capacitación.

A partir de esta última ley, los empleadores han mejorado con el respeto de nuestras trabajadoras del hogar, como derechos de aguinaldo y de la

educación y en este último ha permitido a que los empleadores vayan trabajar, las empleadas que nos quedamos al cuidado de sus hijos y si hemos estudiado ya podemos ayudar en las tareas de los niños y para los empleadores, también es positivo porque con nuestro trabajo les permitimos ir a trabajar. Para nosotras hasta antes de la ley, era difícil comprender sobre la importancia de ser trabajadora del hogar, puesto que a nosotras, antes de que se apruebe la Ley de la Trabajadora del Hogar, muchos de los empleadores nos veían como esclavas, o como si nos estuvieran haciendo un favor al darnos trabajo. Desde la promulgación de la Ley, esa actitud ha cambiado” (Basilía Catari, Secretaria Ejecutiva del Sindicato de Sopocachi, agosto de 2007)

Otras leyes como la de Participación Popular, que muchos están en contra, para mí es buena, porque yo nunca antes de esta Ley, pude ver a mujeres que eran Concejalas de los municipios y además que estaban organizadas por la Asociación de Concejalas de Bolivia (ACOBOL), y muchas de estas Concejalas no sabían ni leer ni escribir, pero aun así, representan a sus municipios y eso me parece bueno (Basilía Catari, Secretaria Ejecutiva del Sindicato de Sopocachi, agosto de 2007).

Se observa una clara diferencia en el concepto de ciudadanía de esta población que se estratifica como THA's, en el nuevo escenario, distinto del presentado hace unos diez años. Existe una mayor visibilidad de este sector conformado básicamente por mujeres. El proceso de sindicalización a partir de 1985, con la conformación del primer sindicato de trabajadoras del hogar, la posterior conformación de sindicatos en las capitales de departamento y luego la creación de la FENATRAHOB, hace que se sientan con mayor capacidad de defensa de sus derechos y mayor visibilidad dentro de la sociedad boliviana y más aún dentro de las organizaciones sociales de mujeres.

- La promulgación de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar - Ley 2450 conformada por 25 artículos que definen los derechos y obligaciones de las THA's, hace que estas mujeres se sientan más protegidas, aunque la misma Ley no plantee cambios sustanciales en relación con la Ley General del Trabajo.
- La presencia de una representante del sector como Ministra de Justicia en el primer gabinete presidencial, brinda la posibilidad de mayores niveles de autovaloración, crea expectativas de ascenso en las mujeres THA's y posibilidades de mejora en sus niveles de vida.
- La presencia de un presidente de origen indígena, como en el caso anterior, suscita en los originarios, pero sobre todo en estas mujeres de origen aymara, que realizan trabajos domésticos en hogares que no tienen el mismo origen, que sientan mayores niveles de empoderamiento y de valoración.

7. ¿Qué significa ser aymara para las mujeres jóvenes THA's?

La Encuesta de Hogares 2003-2004 del INE, respecto a la pregunta: ¿se considera perteneciente a alguno de los siguientes pueblos?, en el rango de edad de 19 a 24

Capítulo Tres

años, 33% se identificó como quechua, 21% como aymara, 1% guaraní, 3% mojeño, 2% otros y 40% ninguno. En el rango de edad de 25 a 29 años, 28% se considera como quechua, 24% como aymara, contra un 35% que no se considera de ningún grupo étnico cultural. Esta situación nacional es diferente para el caso de La Paz donde existe una total predominancia de las jóvenes aymaras.

La misma encuesta de hogares señala, respecto a los idiomas que hablan, que en el rango de 19 a 24 años, 13% dijo que es el quechua y 7% el aymara, contra un 80% que habla castellano. En el rango de edad de 25 a 29 años, un 16% habla quechua, un 4% habla aymara y un 79% castellano. Esta información a nivel nacional no responde a la realidad de la ciudad de La Paz, donde existe predominio del idioma aymara.

En los grupos focales y entrevistas se ha podido constatar que el significado de ser aymara tiene relación con el idioma que hablan; muy pocas pueden identificar como parte de su identidad cultural otros aspectos tales como vestimenta, comida, región, etc. A una gran mayoría les gustaría comunicarse en su idioma original dentro su fuente de trabajo, pero las empleadoras, en general, no hablan ni quechua ni aymara, por lo tanto, las jóvenes están obligadas a hablar el español y sólo hablan aymara o quechua con sus familiares, amigos o paisanos. El actual presidente, de origen indígena, ha ayudado a que las jóvenes aymaras y quechuas se fortalezcan en su identidad originaria.

Conclusiones

A pesar de los cambios producidos en la vida de las jóvenes aymaras por la migración, en muchos casos, a temprana edad, abandona sus lugares de origen y sus modos de vida, pasando de un contexto rural a otro urbano, ellas siguen percibiéndose como aymaras y reproduciendo su cultura los fines de semana, días de fiesta y vacaciones, en los que retoman sus relaciones y su vida habitual, relacionándose con sus pares (padres, cónyuges, amigos y otros), para mantener viva su cultura y sus costumbres.

El nivel educativo de las THA's es cualitativamente mejor que hace unas décadas atrás, posibilitando a unas, un cambio de actividad, aunque el grueso de ellas permanecen como THA's, debido a las limitaciones del mercado laboral para absorberlas.

También se observa que, asentadas en la ciudad, una parte de las THA's perciben aún la discriminación y la violación a sus derechos por parte de sus empleadores. Sin embargo, se están logrando en el proceso, cambios fundamentales tales como mayores niveles de protección social a través de la Ley 2450, conciencia de sus derechos a partir de las acciones de difusión implementadas tanto por los sindicatos, como por los medios de comunicación que han hecho suyas las reivindicaciones del sector.

Para mantener su fuente de trabajo como THA's, muchas mujeres no logran constituir familia o contar con parejas, puesto que les da temor enfrentar una vida y mantener su fuente laboral, debido que el ideal de una trabajadora del hogar, para el empleador, es sin hijos.

CAPÍTULO CUATRO PRINCIPALES DEMANDAS DE LAS THA's JÓVENES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

1. Principales demandas de las THA's jóvenes

Capacitación, orientación, quizá de nosotras como organización y quizá del gobierno necesitan más atención. Nuestra juventud está abandonada, así es, necesitan más protección, con referentes a los cuidados y también especialmente las compañeras mujeres jóvenes porque están al acecho de las picardías de otros, eso es lo que demandan ellas, ellas quieren una ciudad en la que puedan salir tranquilas sin ser acosadas, sin ser molestadas, atropelladas, a veces son mujeres inmigrantes, jóvenes y no entienden, porque ahora todavía se ve la discriminación por la cuestión, social, demandan la equidad de género, quieren variedad de cosas que más adelante ellas mismas van a poder pronunciarse. Estamos tratando de organizar talleres para las jóvenes, que ellas mismas se organicen y se pronuncien y que planteen sus necesidades. Ahora tenemos un 50% de mujeres jóvenes que eso es lo que demandan, que tengan seguridad, trabajo, que tengan educación gratuita (Miguelina Colque, Secretaria Ejecutiva de FENATRAHOB, 1 de agosto de 2007).

Demanda en educación

A lo largo de la investigación, ya sea en los grupos focales o en las entrevistas realizadas a las THA's, se ha observado una continua demanda de capacitación o educación. La juventud está asociada al periodo de formación y ellas consideran que la capacitación es una de las alternativas más viables para mejorar su nivel de vida y poder emprender otras actividades, por eso su demanda en capacitación se percibe a dos niveles: a) educación formal de colegio y universidad y b) capacitación técnica en habilidades manuales como costura, repostería, cocina y otras dirigidas a desarrollar emprendimientos económicos por cuenta propia. Los impedimentos que ellas encuentran para desarrollar esta actividad, están relacionados con que muchas empleadoras les dejan la responsabilidad del cuidado de sus hijos por las noches, motivo por el cual no les dan permiso para estudiar. Sin embargo, otras THA's, para conseguir empleo, ponen condiciones anteponiendo el estudio para acceder a un trabajo. Éste debe ser el motivo para que hayan mejorado los niveles de escolaridad como lo ilustra la Encuesta Continua de Hogares 2003-2004, cuyos indicadores, a la fecha, seguramente se han incrementado.

Demanda en salud

A pesar de que la Ley aprobada contempla este derecho, aún estamos peleando porque se cumpla con algunos artículos, porque, desde la aprobación de la ley del 9 de abril del 2003, seguimos exigiendo que se cumpla con los artículos, en el tema de seguro de salud y pago de beneficios sociales. Esos temas no se están cumpliendo por parte de los empleadores.

Capítulo Cuatro

Se debe tomar en cuenta que cuando nosotras envejecemos, ya es más difícil encontrar trabajo, por tanto, el beneficio social que pedimos es una forma de compensar los años trabajados sin jubilación, pero aún existen empleadores que no les quieren pagar beneficios a las empleadas y tenemos que entrar en juicio con el Ministerio de Trabajo (Basilia Catari, Secretaria Ejecutiva del Sindicato de Sopocachi, agosto de 2007).

El Art. 8 de la Ley 2450 instituye el derecho a la afiliación a la Caja Nacional de Salud (CNS). Este derecho es retomado en el Art. 24 que señala que se dejará para la reglamentación, el trámite concerniente a la afiliación en la CNS, debiendo aprobarse un decreto supremo que determine la regulación respectiva. Sin embargo, este decreto no ha sido aprobado hasta la fecha, porque el ente asegurador ve con dificultad los cobros a las empleadoras, amas de casa, que también dependen de un salario y que están dispersas por toda la ciudad, a diferencia de una empresa pública o privada concentrada en un lugar.

En el tema de salud, sólo tengo el apoyo de nuestras compañeras porque en salud nadie nos apoya y ese punto es decepcionante y no podemos esperar que una persona se muera. Jamás se debe negar la salud, por eso el tema de salud es una cosa pendiente, hay momentos que uno entra en emergencia y no tiene dinero y no tiene atención en salud, por eso queremos reunirnos, porque yo misma estuve delicada de salud y no tuve dónde acudir y varias trabajadoras también están mendigando atención, creo que la salud es para los que tienen dinero (Basilia Catari, Secretaria Ejecutiva del Sindicato de Sopocachi, agosto de 2007).

Nuestro sueño como organización, es tener un centro de salud administrado por las trabajadoras del hogar, ese fallecimiento y la necesidad de atención en salud de otras compañeras da pena, además tenemos que pensar en nuestra vejez (Basilia Catari, Secretaria Ejecutiva del Sindicato de Sopocachi, agosto de 2007).

Demanda de jubilación

En diferentes momentos de la investigación, surgió el problema de la jubilación, demanda identificada por las THA's mayores y no tanto por las jóvenes, puesto que éstas pretenden salir del gremio. No obstante, como son más las que no pueden lograr sus sueños y permanecerán como THA's por largos años, esta demanda exclusiva para el sector está para ser atendida por el Estado boliviano.

Demanda de respeto a horarios

El Art. 11 de la Ley 2450 establece, como ya dijimos más arriba, la duración de la jornada laboral en diez horas de trabajo efectivo para las THA's que habitan en el hogar donde prestan sus servicios y ocho horas para las que no habitan allí. El tiempo destinado a la alimentación, no se computará en la jornada laboral. El Art. 12 de la misma ley señala que toda THA gozará de un día a la semana de descanso, que podrá ser fijado por acuerdo de partes, según la modalidad del servicio, con derecho a descanso en los días feriados dispuesto por ley.

Sobre estos dos artículos de la Ley 2450 existe demanda de respeto a las horas de trabajo y los días de descanso. “Sólo el horario, no respetan el horario de trabajo de los días sábados, me contratan hasta medio día y salgo a las 6 de la tarde, por eso sólo quiero que se cumpla mis horarios” (Rosa Huayhua, Agencia de Empleos San Miguel, 23 de julio de 2007).

Otra de las demandas manifiesta pero que no tuvo una notoriedad permanente está referida al exceso de consumo de alcohol en todos los estratos de la sociedad paceña, pero que afecta particularmente a las jóvenes que vienen del campo y no cuentan con una orientación. La demanda estuvo referida a que las instituciones públicas tales como la alcaldía o la policía deberían participar en la intervención de locales públicos que venden bebidas y hacen fiestas; especialmente en la zona Max Paredes, son frecuentes las acciones contra las cantinas y bares por los padres de familia en la ciudad de La Paz.

Por último, la demanda latente de las dirigentes de los sindicatos de la ciudad de La Paz, situación que probablemente es similar en todos los sindicatos del interior del país, es que no cuentan con ningún tipo de apoyo o subsidio para realizar sus actividades como dirigentes. Durante los días de semana, dependen del trabajo para su subsistencia, en consecuencia, sólo pueden dedicar su esfuerzo los domingos.

2. Políticas públicas dirigidas al sector

En la entrevista realizada a Roberto Quiroz, Defensor del Pueblo de la ciudad de El Alto, en fecha 5 de julio de 2007, nos señalaba sus impresiones sobre el accionar de las instituciones públicas respecto a los derechos humanos de las personas:

El Viceministerio de Género y Generacionales debería plantear políticas viables, lamentablemente no hubo trabajo del Estado que podría calificarse de racional, cada gobierno que entra desecha lo anterior, empieza de cero, en la Prefectura, la Unidad de Gestión Social no ha pasado del rótulo, el papel de Derechos Humanos ha quedado en el rotulo, en el olvido. En los municipios tiene que cumplir un rol importante. Los representantes de la sociedad civil también en los Concejos Municipales, allá tenemos Honorables y allí tenemos Comisiones de la Mujer, de la juventud que debería tomar como tarea primordial el del desarrollo humano, por ejemplo, si nos vamos a los municipios de Laja o Pucarani, vamos a ver que tienen un funcionario en el tema del Desarrollo Humano, cuando deberían tener de acuerdo con la ley del Código de la Niña y Adolescente, Violencia contra la mujer, una Defensoría de la Niñez, un Servicio Legal Integral Municipal (SLIM's), asistencia a las personas con discapacidad, a las personas de la tercera edad, pero se resisten las autoridades municipales, pero también se resiste la sociedad, porque la sociedad está exigiendo más la placita, la canchita, pero no dicen nada sobre el problema que están generando en la familia, una mujer con los hijos o con un discapacitado un poco más y lo quieren “redondear”, cuando deberían recuperar a esas personas para incorporarlos a la sociedad, entonces si empezamos de lo más pequeño de los municipios se puede ir avanzando y digo de lo más pequeño refiriéndome a la capacitación, si la gente no está conciente que

Capítulo Cuatro

las personas que los seres humanos, jóvenes, niños, de la tercera edad con diversas capacidades pueden contribuir al desarrollo del ser humano, si no vamos a estar concientes de eso, vamos a pensar en cualquier cosa menos en el ser humano, ahí es donde hace falta que trabajemos un poco y el año pasado hubo un esfuerzo en El Alto a hacer participar a las personas en el Plan de Desarrollo Humano y ahí hemos podido observar que los representantes vecinales están preocupados en el desarrollismo, no en el desarrollo de la persona humana. Entonces si no entendemos que el ser humano tiene que ser valorado como tal, yo creo que vamos a seguir atravesando con los reales problemas de la sociedad de repetir de memoria que el hombre es el lobo del hombre, que el hombre explota al propio ser humano, es un discurso político pero es la verdad, estamos viendo que en el fondo las personas no interesan.

Políticas a ser implementadas por el Gobierno Municipal de La Paz

Se visitó la Unidad de la Juventud de la Oficialía Mayor de Desarrollo Humano del Gobierno Municipal de La Paz, pudiéndose comprobar que no tiene ningún programa específico dirigido a las THA's, aunque tienen otros programas orientados a los jóvenes en general, en los diferentes macrodistritos de la ciudad, como la capacitación en liderazgo y en temas relacionados con la salud sexual y reproductiva, que funcionan de lunes a viernes. Los macrodistritos no tienen actividad los domingos, única oportunidad de acceso de las THA's.

Las acciones definidas por el Gobierno Municipal de La Paz deben ser pensadas en función de un desarrollo centrado en las personas, y cuyo objetivo fundamental sea mejorar la calidad de vida de lo/as ciudadano/as de nuestros macrodistritos y comunidades, a partir de los postulados de equidad y justicia democrática, puesto que los gobiernos municipales están más próximos a la realidad cotidiana de las personas. Son muchas las posibilidades de actuar de los municipios y del desarrollo local, y la cuestión es sopesar y priorizar acciones para corregir las desigualdades, la discriminación y encarar la lucha contra la pobreza, sobre todo, pensando que una de las políticas del actual gobierno es eliminar toda forma de servidumbre.

El Defensor del Pueblo del Municipio de El Alto señalaba que la inversión económica se ha dado principalmente en infraestructura física, en vez de ser destinada a otros recursos esenciales, como las personas y las instituciones sociales. Es fundamental invertir dinero, tiempo y esfuerzos para fortalecer el capital social y el capital humano.

Es necesario realizar el fortalecimiento de los Servicios Legales Integrales de la Mujer (SLIM's), en proceso de funcionamiento en cada uno de los macrodistritos y subalcaldías del Gobierno Municipal, como instituciones para hacer frente a todo tipo de violencia intradoméstica y donde deben recurrir las THA's en caso de sufrir violencia o discriminación social.

Es fundamental incluir en todos los proyectos y programas acciones específicas dirigidas a reducir las brechas de las desigualdades de género, edad o etnia. Para ello se debe contar con programas dirigidos a la capacitación sobre derechos de

las THA's, similares a los realizados por los sindicatos pero a una escala ampliada, puesto que dichos sindicatos tienen un alcance muy limitado como se puede apreciar en los resultados de la Encuesta Continua de Hogares.

El Programa de formación y desarrollo de capacidades humanas de trabajo es una propuesta orientada a la creación de capacidades humanas e institucionales que posibiliten la participación de las THA's de acuerdo a las demandas formuladas.

A una entrevistada se le preguntó: ¿Con qué instituciones públicas tiene relación la FENATRAHOB?

Con el Ministerio de Salud, con la Vicepresidencia, con el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Justicia, pero sobre todo con el Ministerio de Trabajo, con el Ministerio de Educación, estamos en un proceso de firmar un convenio con universidades privadas para obtener becas y también queremos un reconocimiento a la capacitación de las compañeras a nivel técnico y que el ministerio les otorgue un título o certificado. Con Justicia hemos trabajado con el decreto 28655 sobre el día de las trabajadoras para que ese día sea libre para las trabajadoras del hogar, y se trabajó en un proyecto de capacitación que será ejecutado el 2008. Formamos parte de la Coordinadora Nacional por el Cambio (CONELCAM). El actual gobierno nos ha llamado a participar junto a los movimientos sociales y nos reunimos para debatir todo lo que es político y repercutir a nivel de compañeras, para que las compañeras aprenda de políticas públicas y de municipios (Miguelina Colque, Secretaria General de FENATRAHOB, 1 de agosto de 2007).

Ministerio de Justicia, Dirección de Género y Asuntos Generacionales

El Director de Género y Asuntos Generacionales, expresa que las directrices de políticas públicas se encuentran enmarcadas en el Plan Nacional de Desarrollo para abordar la temática de la exclusión y aminorar las brechas de género, cuyo origen reside en el Estado patriarcal. El funcionario mencionado expresó que se han previsto las siguientes acciones dirigidas al sector de las THA's:

- a) Participación junto con la FENATRAHOB y el Comité Impulsor, en la formulación y aprobación de la reglamentación al Art. 24 de la Ley 2450, para el trámite concerniente a la afiliación en la Caja Nacional de Seguro Social para las THA's, que está pendiente desde la aprobación de dicha ley, el 9 de marzo del 2003.
- b) Políticas articuladas con los Ministerios de Educación y Salud y a los gobiernos municipales, a objeto de evitar el incremento de la oferta de trabajo del hogar por parte de las migrantes del área rural. Para ello se pretende reforzar el acceso a la educación y a la salud, especialmente de las niñas rurales, puesto que se identifica en la falta de educación, de salud y de servicios básicos, la raíz de los problemas para la emigración a los centros urbanos en búsqueda de trabajo, como así también que el trabajo doméstico sea la única alternativa para las mujeres jóvenes del área rural.

Capítulo Cuatro

- c) En el próximo mes, es decir que a partir de septiembre del 2007 se dará inicio a un programa de fortalecimiento de liderazgo de organizaciones sociales de mujeres en las que están comprendidas entre otras las organizaciones sindicales de las trabajadoras del hogar a nivel nacional, sobre todo del eje central, para ampliar la participación de la mujer a través de un modelo de organización. La calidad de las organizaciones se ve a través de sus normas, estatutos y reglamentos y de cómo se amplía la base social. El ejemplo son las organizaciones del trópico de Cochabamba de como se han ido impregnado en toda la realidad Boliviana y como han logrado imponer sus agendas hasta cambiar el país, se podría decir que es un fenómeno digno de estudiar, en el caso de las trabajadoras hogar se pretende hacer lo mismo, es decir el fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

Ministerio de Trabajo

La función principal del Ministerio de Trabajo es velar por la protección de cualquier trabajador, sin discriminación de ninguna clase. Cuando las THA's, requieren consultas o quieren hacer denuncias, son atendidas por las instancias que se ocupan de los trabajadores en general; no hay una unidad encargada de atender específicamente los casos de las THA's.

El Ministerio no juzga ni interpreta leyes, solo puede hacerlas cumplir la Ley 2450 a través del proceso de concertación.

Unidad de Bolsa de Trabajo

La Bolsa de trabajo es la unidad que tiene la misión de velar para que las personas tengan una fuente laboral, pero lo hacen para el conjunto, es decir, que no tienen acciones diferenciadas por edad.

Esta unidad está encargada de la orientación, capacitación y discusión sobre los derechos laborales, de forma individual. No se imparte cursos o talleres masivamente dirigidos a los trabajadores sobre sus derechos laborales, por falta de presupuesto.

En cuanto a las políticas dirigidas al sector, están relacionadas con la regulación de las bolsas de trabajo o las agencias de empleo privadas, que no informan sobre los derechos laborales de las THA's El proyecto tiene por objetivo regular estas agencias de empleo en su accionar dirigido a todo el universo de trabajadores.

Otra política dirigida al sector sería la creación de unidades promotoras de empleo a nivel nacional, en las nueve capitales de departamento y en El Alto y en ellas se daría capacitación, en áreas específicas y que vaya de acuerdo con el requerimiento del mercado laboral.

El otro programa dirigido al sector de la THA's es la extensión de un certificado de competencias laborales. Habida cuenta de que el sector está básicamente conformado por mujeres con conocimientos empíricos y que no hay ninguna institución que reconozca estas habilidades, la propuesta interministerial es que las THA's puedan acceder a la certificación correspondiente a través de un proceso o método todavía no

totalmente definido, probablemente, mediante un examen. Esto les permitirá acceder a mejores oportunidades de trabajo, y a insertarse con mayor profesionalismo en el mercado laboral.

El Observatorio Laboral, trabaja en base a los datos que se generan dentro del Ministerio de Trabajo.

Sin embargo, pese a lo expresado, existe un proceso de adaptación de la THA's, que generalmente determina que la migración sea sin retorno a su lugar de origen: "Bueno yo soy aymara, pero no hablo mucho aymara, mezclo palabras con el castellano, me he olvidado hablar el aymara puro" (María Huarachi, sindicato de Max Paredes, 26 de julio de 2007).

Por otro lado, el proceso de adaptación pasa por la valoración del trabajo que realizan y los beneficios para su vida: "La cosa buena de ser trabajadora del hogar es que la comida es gratis y a veces te pagan bien" (Benita Singa, Agencia de Empleos San Miguel, 23 de julio de 2007).

CONCLUSIONES

Las THA's jóvenes tienen diferentes trayectorias y expectativas laborales en relación a las adultas. El objetivo fundamental de las jóvenes es ahorrar dinero para tener un negocio propio, o completar sus estudios, priorizando esta actividad y poniéndola como condicionante para aceptar el empleo. En cambio, las THA's mayores ven como posibilidad futura la profesionalización del oficio, ya sea como cocineras, en la limpieza, la repostería u otras actividades, que no sean tan intensas como las de empleada múltiple y sus niveles salariales sean mejores. En esta nueva perspectiva de las THA's jóvenes, con mayores expectativas sobre el futuro, se puede percibir un carácter de ciudadanía, autoestima, conocimiento de derechos y una mayor democratización de la sociedad boliviana en su conjunto.

Se observa que, tanto dentro de las estructuras sindicales de las THA's, como de la FENATRAHOB, de las ONG's y al interior de las instituciones públicas, no existe una clara percepción sobre la diferenciación de acciones destinadas a las jóvenes y a las personas mayores. Ninguno de los sindicatos de las THA's cuenta con estructuras internas o acciones dirigidas exclusivamente a las jóvenes aymaras.

La participación sindical ofrece grandes ventajas a las THA's en general, puesto que les permite conocer sus derechos pero también desarrollar sus destrezas a través de los procesos de capacitación, desarrollados en los diferentes sindicatos. Sin embargo, les exige bastantes sacrificios, puesto que los domingos, su único día de descanso deben dedicarlo al sindicato, privándose de realizar una vida social a otros niveles y sobre todo, considerando su juventud. Muchas THA's jóvenes asisten tan sólo algunos domingos para realizar las actividades culturales y juveniles.

La percepción sobre la familia en las jóvenes tiene matices poco optimistas. El contar con un compañero en un contexto complejo de vivencia en la ciudad de La Paz o El Alto, las lleva a pensar que podrían ser maltratadas. Las THA's jóvenes con hijo/a postergan sus aspiraciones personales en función del bienestar del hijo/a en la casa donde trabajan. Por otro lado, independientemente del estrato social, las labores domésticas dentro del hogar recaen en la mujer.

Respecto a la discriminación, también existen diferentes percepciones, las THA's mayores tienen una mejor visualización sobre lo que significa la discriminación, en cambio las jóvenes menores de 25 años, parecen o bien no percibirla, o bien haber experimentado menos situaciones de ese tipo que las mayores. En este sentido, puede ser que la Ley 2450 esté coadyuvando en este proceso de cambio de la sociedad paceña, pero también influyen las nuevas políticas de empoderamiento de los sectores sociales y el nuevo escenario político presidido por un mandatario de origen aymara.

Las THA's jóvenes están en posesión de mayores niveles de valoración de sus derechos, mayores niveles de ciudadanía. Como acabamos de señalar, han tenido lugar varios cambios sustanciales en los cinco últimos años, a favor de las THA's tales como la conformación de la FENATHAHOB y la promulgación de la Ley 2450.

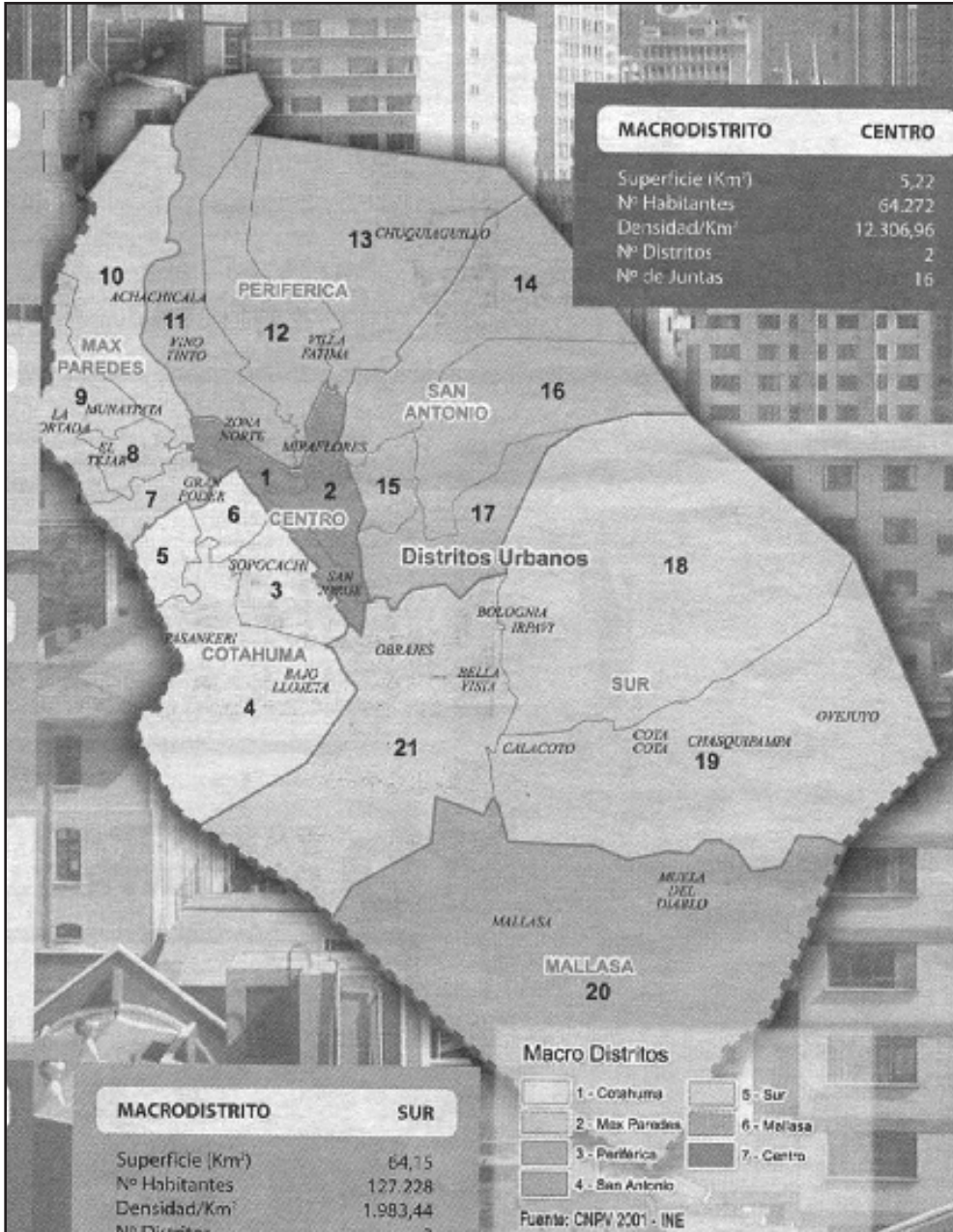
BIBLIOGRAFÍA

- ARCE, Carlos y MAYTA, Félix
1999 “Empleo y condiciones laborales en la ciudad de La Paz”, Dossier Estadístico n° 2. La Paz: CEDLA
- CATARI, Basilia
2000 De Chualluma he venido. La Paz: AOS.
- COORDINADORA DE LA MUJER, Oxfam,
2007 Encuesta Nacional sobre Exclusión y Discriminación desde la percepción de las mujeres. La Paz.
- CONLACTRAHO
2003 Las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar en la ciudad de La Paz, Bolivia. La Paz: OIT.
- FARAH, Ivonne y SALAZAR, Cecilia
2007 La desigualdad entre mujeres (elementos para replantearse el debate). La Paz: CIDES-UMSA.
- FERNÁNDEZ, Javier
2001 Estrategias de movilidad social en el municipio de El Alto. La Paz: Gregoria Apaza.
- FLORES, Jesús et. al.
2007 Mujeres y movimientos Sociales en El Alto. La Paz: PIEB.
- GILL, Lesley
1995 Dependencias Precarias, Clase, Género y Servicio Doméstico. La Paz: ACIDI/COTESU.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE)
“Encuesta continua de los hogares, 2003 – 2004”. [Doc. electrónico]
<<http://www.ine.gov.bo/cgi-bin/pusuariosBD1xx.exe?PARAM=6>>
- LOAYZA, Natasha
1997 El trabajo de las mujeres en el mundo global, paradojas y promesas. El Alto: Gregoria Apaza.
- MARGULIS, Mario (comp.)
2000 “La juventud es más que una palabra”. En: Margulis, Mario y Urresti, Marcelo La juventud es más que una palabra. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- MORALES, Rolando
1998 Contribución de las Mujeres a la Economía Nacional”. En: Mujeres trabajadoras y la problemática del trabajo del Hogar: Aportes a un debate necesario. La Paz: Fundación Solón.

- MORENO, Antonio et al.
 2007 Violencia a niñas y adolescentes en las calles de El Alto. La Paz: Fundación PIEB.
- PEÑARANDA, Katrina et al.
 2006 Se necesita empleada doméstica de preferencia cholita, representaciones sociales de la trabajadora del hogar asalariada en Sucre. La Paz: PIEB.
- PEREDO, Elizabeth
 1998 La equidad empieza por casa, hablemos del trabajo del hogar. La Paz: Fundación Solón.
 2001 Perspectivas de acción en la lucha de las trabajadoras del hogar por el derecho a la igualdad. La Paz: Fundación Solón.
 2001 Recovers de los Andes, identidad de la chola del mercado: una aproximación psicosocial. La Paz: ILDIS - Tahipamu.
 2004 Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina. Santiago de Chile: CEPAL.
- RIVERA C., Silvia
 1996 Mujer indígena, chola o birlocha en la Bolivia postcolonial de los años 90. La Paz: Ministerio de Desarrollo Humano.
- SÁNCHEZ, Carmen et al.
 2007 Régimen socio laboral, tierra y territorio. La Paz: CIDES UMSA/ CIPCA.
- TEREZA, Maria et al.
 2006 Ciudadanía en Bolivia. La Paz: Corte Nacional Electoral.
- WANDERLEY, Fernanda
 2003 Inserción Laboral y trabajo no mercantil, Un abordaje de género desde los hogares. La Paz: Plural, CIDES-UMSA.

ANEXO 1

Mapa de la ciudad de La Paz.



ANEXO 2

LEY N° 2450, LEY DE 9 DE ABRIL DE 2003 GONZALO SANCHEZ DE LOZADA PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

EL HONORABLE CONGRESO NACIONAL, DECRETA: LEY DE REGULACION DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

ARTÍCULO 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 trabajos 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.

ARTÍCULO 2°.- (Irrenunciabilidad de Derechos). Los derechos reconocidos por la presente Ley son irrenunciables.

ARTÍCULO 3°.- (Contrato). El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; será escrito cuando exceda del año; a falta de éste, 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.

ARTÍCULO 4°.- (Contrato en Suspense). No puede efectuarse el despido, cuando el contrato de trabajo se encuentra en suspense, considerándose suspendido en los siguientes casos:

- a) Inasistencia injustificada, cuando no exceda de 6 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 a la voluntad del(a) trabajador(a); y
- g) Suspensiones autorizadas por Ley.

ARTÍCULO 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 del Trabajo; su Decreto Reglamentario y normas conexas.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 9°.- (Afiliación 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.

ARTÍCULO 10°.- (Certificado de Salud). A tiempo de iniciarse una relación laboral podrá exigirse una certificación médica laboral, cuyo costo cubrirá el empleador.

ARTÍCULO 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, es regulada por el Código Niño, Niña y Adolescente.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 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 la Ley General del Trabajo.

ARTÍCULO 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 o duodécimas, si el servicio no alcanza a un año, de conformidad a lo dispuesto por la legislación vigente.

ARTÍCULO 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, si se alega las causales contempladas en la normativa vigente.

ARTÍCULO 17°.- (Retiro). Cuando el (la) trabajador(a) fuera 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 éstos(as) fueron contratados(as) verbalmente o por escrito, incluyendo los tres meses de prueba.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 Artículo 20° de la presente Ley, la pérdida de sus beneficios sociales sólo se aplicará al quinquenio vigente, sin afectar los anteriores.

ARTÍCULO 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 6 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.

ARTÍCULO 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).

ARTÍCULO 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 estén 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 24°.- (Reglamentación). Se dejará para la reglamentación, el trámite concerniente a la afiliación en la Caja Nacional de Seguro Social, debiendo aprobarse un Decreto Supremo que determine la regulación respectiva.

ARTÍCULO 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.

Remítase al Poder Ejecutivo, para fines constitucionales.

Es dada en la Sala de Sesiones del H. Congreso Nacional, al tercer día del mes de abril de dos mil tres años.

Fdo. Mirtha Quevedo Acalinovic, Guido Añez Moscoso, Enrique Urquidi Hodgkinson, Fernando Velasco Cuellar, Germán Choque Condori, Marlene Fernández del Granado.

Por tanto, la promulgo para que se tenga y cumpla como Ley de la República.

Palacio de Gobierno de la ciudad de La Paz, a los nueve días del mes de abril de dos mil tres años.

FDO. GONZALO SANCHEZ DE LOZADA, José Guillermo Justiniano Sandoval, Javier Torres Goitia Caballero, Juan Walter Subirana Suárez.

Elizabeth Pardo Venegas

Auditora. Tiene Diplomado en Ética Pública, Transparencia y Anticorrupción y una Maestría en Administración Pública. Actualmente cursa la Maestría de Investigación Estratégica en Ciencias Sociales para el Desarrollo en la Universidad PIEB. Fue consultora en temas de Participación Popular y Desarrollo Municipal para el Ministerio de Desarrollo Sostenible. Fue investigadora del proyecto de Juventud e Integración Sudamericana de IBASE y Universidad PIEB. Es coautora del libro **Visiones aymaras sobre las autonomías. Aportes para la construcción del Estado nacional.**