

Trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia: Aprendizajes de una larga lucha

Elizabeth Peredo Beltrán



Cuaderno de trabajo
Nº 21



Trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia: Aprendizajes de una larga lucha

Elizabeth Peredo Beltrán

Programa Regional de Igualdad de Género de CARE para América Latina
y El Caribe.

Red boliviana de Mujeres Transformando la Economía (REMTE).

Serie: Cuaderno de trabajo N° 21

**TRABAJADORAS ASALARIADAS DEL HOGAR EN BOLIVIA:
APRENDIZAJES DE UNA LARGA LUCHA**

Del informe: Las trabajadoras del hogar en Bolivia y los procesos de incidencia para el Convenio 189 de la OIT

Autora:

@Elizabeth Peredo Beltrán

Elizabeth Peredo Beltrán es Psicóloga Social, co fundadora del Taller de Historia y Participación de la Mujer, autora de libros sobre mujeres, cuidado del agua, el clima y la lucha de las trabajadoras del hogar, coordinó el Primer Comité Impulsor por la Ley de las Trabajadoras del hogar en La Paz entre 1999 y 2005, es miembro de la REMTE Latinoamericana, parte del Directorio de Food and Water Watch en EEUU y miembro del Consejo de la Universidad Internacional Tierra Ciudadana (UITC) e impulsora de la Campaña Octubre Azul en Bolivia.

Desde 2006 Directora Ejecutiva de la Fundación Solón.

Editora: Red de Mujeres Transformando la Economía REMTE

Coordinación: Graciela Raquel López

Edición y corrección de estilo: Helen Alvarez Virreira

Diseño y diagramación: Pilar Montesinos

Fotos: REMTE Bolivia, Fundación Solón

Depósito Legal: 4-1-1245-15

ISBN:

Impresión: Punto de Encuentro (encuentro@entelnet.bo).

Marzo, 2015.

La Paz, Bolivia.

Derechos y permisos

Esta publicación puede ser reproducida en su totalidad o en parte y en cualquier formato para propósitos educativos o sin fines de lucro sin necesidad de un permiso especial del titular de los derechos de autor, siempre y cuando se reconozca la fuente.

Las opiniones e interpretaciones expresadas en esta publicación son exclusivas de las autoras y no deben ser atribuidas a CARE.

Esta publicación cuenta con el apoyo de OXFAM

ÍNDICE

Presentación	5
Introducción	II
Marco conceptual	14
Problemática de las trabajadoras del hogar en Bolivia	17
El Convenio 189 de la OIT y su trascendencia en Bolivia	20
Análisis del contexto político	24
Algo de historia: aprendizajes de una larga lucha	33
Un marco regulatorio para las trabajadoras del hogar	35
“Los domésticos” en la Ley General del Trabajo de 1942	37
Una propuesta de ley para las trabajadoras del hogar	38
Contenidos de la Ley 2450 un paso para avanzar en sus derechos	43
“La revolución al interior de los hogares”	47
“Doméstica” o trabajadora asalariada del hogar	47
Equidad en el trabajo del hogar	49
El comité impulsor	51
Otras conquistas en la normativa	52
La Ley nº 2450 y el Convenio 189 de la OIT	60

La nueva Ley del Trabajo	64
Proyecciones y estrategias de las trabajadoras del hogar	64
Estrategia de incidencia para la ratificación del convenio 189	70
El contexto sociopolítico actual	71
Características de la organización de trabajadoras del hogar	72
Política de alianzas con otras mujeres y con organizaciones de clase	74
Proceso de ratificación y estrategias utilizadas	75
Balance	82
Aprendizajes	84
Perseverancia y paciencia	86
El trabajo del hogar: equidad de género y economía del cuidado	87
Profundización de los derechos	87
Conclusiones	93
Recomendaciones	95
Bibliografía de referencia	97

PRESENTACIÓN

Existen algunos hechos en la historia que no pueden ser vistos sin considerar su enorme contribución a la construcción de una mejor sociedad, respetuosa de los derechos y del valor que cada persona tiene en la vida en sociedad y en la economía.

Es el caso de la lucha de las trabajadoras asalariadas del hogar bolivianas que desde el siglo pasado, retomando las luchas pioneras de las culinarias de los años veinte y treinta en Bolivia, fueron capaces de poner en la mesa del debate el escándalo de la discriminación, el racismo y la desvalorización del trabajo del hogar.

Cuando las culinarias de la primera mitad de siglo XX se plantaron ante la autoridad, para reclamar su derecho ciudadano de usar los medios públicos de transporte, sin restricción alguna, y fueron capaces de elaborar una pequeña, pero valiosísima agenda de reivindicaciones sociales que incluían no solo el acceso a los derechos laborales en igualdad sino el reconocimiento al valor de su trabajo, probablemente no dimensionaron la enorme vigencia de su lucha que trascendería por más de un siglo.

Varias décadas más tarde, durante los años ochenta, las nuevas generaciones de trabajadoras del hogar provenientes de la migración del campo, consideradas por una sociedad oligárquica racista y colonizada como “servidumbre”, retomaron esta agenda y, en el contexto del proceso de recuperación de la democracia en Bolivia, generaron un movimiento que ha sido capaz de ampliar su base y establecer alianzas con mujeres de diferentes sectores para una lucha que, sobre todo, denunciaba el racismo y el machismo enraizados en la sociedad boliviana.

Su mérito, entre muchos otros, es haber interpelado desde el mundo de lo privado a una clase acostumbrada a la servidumbre y a concebir la sociedad con estratos estancos en una escala de discriminaciones abominables. Cuando las trabajadoras del hogar organizaron sus primeros sindicatos en la ciudad de La Paz en los años ochenta —aunque se lo crea imposible ahora— las mujeres indígenas y de pollera urbanas o rurales tenían prohibido el ingreso al Palacio, al Parlamento e inclusive a los hoteles de 5 estrellas. Ellas desafiaron ese estado de cosas desde sus reivindicaciones sectoriales, reclamando la valorización de su trabajo como trabajo, el derecho a la igualdad, a los derechos laborales y humanos y contra la discriminación y el racismo.

Tuvieron además el mérito también de incorporar la reflexión de la equidad entre hombres y mujeres en el trabajo del hogar y lo que por entonces se llamaba la “reproducción social”. La campaña “La equidad empieza por casa” logró posicionar una agenda de reivindicaciones laborales y de derechos humanos, para cambiar la legislación del trabajo y superar las odiosas discriminaciones de género en la ley laboral de entonces. Logró instalar el debate sobre la necesidad urgente de cambiar la valorización social del trabajo del hogar y de incorporar la igualdad en las relaciones de género.

No ha sido fácil, pues en ese entonces ni siquiera el conjunto de las llamadas feministas las apoyaban. Lo avanzado hasta ahora es significativo. Esa vertiente de rebeldía fue incorporada luego en el proceso constituyente boliviano y alimentó la lucha contra el racismo que en Bolivia ha sido base de los nuevos consensos sociales.

Desde esta experiencia local se ha alimentado con vitalidad la iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la construcción del Convenio 189 que regula el trabajo asalariado del hogar en todo el mundo. Hasta ahora más de 15 países han ratificado ese convenio como la base de legislaciones y políticas públicas a favor de estas trabajadoras.

El presente trabajo sistematiza ese proceso de organización, rebelión y propuesta desde las trabajadoras asalariadas del hogar y sus organizaciones sindicales, en articulación con otras mujeres trabajadoras y activistas que lograron cuestionar las bases de la discriminación y dieron un pequeño gran paso. Describe las tensiones y la relación con el Estado, y deja varias preguntas abiertas sobre la relación entre derechos laborales y reivindicaciones feministas, justicia en el trabajo asalariado del hogar y búsqueda de transformación del paradigma patriarcal que desvaloriza las tareas de cuidado. También abre el debate sobre cómo continuar en una sociedad que se empeña en seguir postergando, detrás de las paredes de la privacidad del hogar, a las mayorías que sostienen la economía de la sociedad y de ahí pensar en cómo asegurar la implementación de las pequeñas conquistas logradas y mejorarlas. Con todas las limitaciones que se podrían señalar en las leyes y regulaciones que han logrado, este proceso se constituye en una lucha emblemática de las mujeres trabajadoras del hogar de Bolivia y el mundo para hacer respetar sus derechos y superar en la sociedad la milenaria desvalorización del trabajo doméstico y dotarlo de derechos en sus diferentes formas.

Esperamos que contribuya a las trabajadoras del hogar organizadas de la región y del mundo para avanzar en la lucha por sus derechos y se constituya en un insumo para enriquecer las agendas y las propuestas de todas las mujeres y del movimiento feminista.

Elizabeth Peredo Beltrán

La Paz, Marzo de 2015

▶ *Trabajadoras Asalariadas del Hogar en incidencia política en la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza (16/06/2011).*



◀ *Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia en marcha por la Ratificación del convenio 189 (2012).*

▶ *Daniela Quenta, secretaria ejecutiva de la Fenatrahob en la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza (16/06/2011).*





◀ Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia demandan sus derechos laborales Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia, (2012).

▶ Trabajadoras Asalariadas del hogar en vigilia por la Ratificación del Convenio 189. Ministerio de Trabajo (2012).



◀ Conferencia de prensa de Fenatrahob Cámara de Diputados, Bolivia, (2012).

INTRODUCCIÓN

En América Latina existen más de 14 millones de trabajadoras del hogar —en su mayoría mujeres—, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que registran alrededor de 53 millones de trabajadoras(es) a nivel mundial y se considera que por subregistro —debido a que los datos no incluyen niñas/os ni trabajadores migrantes—, este número podría alcanzar a 100 millones de personas en todo el mundo. En Bolivia hablamos de unas 137.000 trabajadoras ubicadas en una franja social de extrema vulnerabilidad de sus derechos, pues su problemática no solo articula la opresión de género, la discriminación racial y la discriminación de clase, sintetizando los nudos de un sistema que parece empeñarse en colocar a las mujeres en el centro de las opresiones, sino que se desarrolla en el ámbito del trabajo del hogar, un trabajo sistemáticamente invisibilizado y desvalorizado por sociedades mercantiles y coloniales, a pesar de que se trata de uno de los espacios de actividad humana más importantes para la vida.

Desde la década de los ochenta, rebelándose contra la injusticia, la inequidad y atravesando los muros de la discriminación y la censura oligárquica, las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia se han organizado en sindicatos para reclamar sus derechos mediante sus organizaciones nacionales y regionales, y han posibilitado la apertura de procesos estatales de reconocimiento a su labor, de regulación de sus derechos laborales y de exigencia de políticas públicas específicas para proteger sus derechos. A partir de ello, han sentado también las bases para una transformación de la sociedad. Las organizaciones de trabajadoras bolivianas son pioneras en estas conquistas. Sus luchas han contribuido de gran manera a la construcción y concretización del Convenio 189 de la OIT sobre “Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos” —aprobado en junio del 2011 en Ginebra y ratificado hacia finales del 2014 por más de siete países—; se trata de un instrumento internacional de valor vinculante orientado a lograr que los Estados garanticen dignidad laboral para estas trabajadoras y trabajadores en el mundo.

El objetivo de esta investigación es aportar elementos para identificar las fortalezas, debilidades y aprendizajes del proceso de incidencia de las organizaciones de trabajadoras del hogar bolivianas, que les permitieron generar cambios en las políticas y en la legislación, abrir la posibilidad del pleno ejercicio de sus derechos y, al mismo tiempo, avanzar en la valoración social del trabajo que realizan y la consecuente reflexión que permita a la sociedad evolucionar hacia sistemas de mayor inclusión y respeto.

Este proceso en Bolivia tiene una larga data. Las trabajadoras culinarias de la primera mitad de siglo XX, ya se organizaron en rebelión a la explotación y discriminación y plantearon de manera pionera importantes reivindicaciones en la lucha por sus derechos. Sus propuestas –recuperadas por investigadoras y activistas feministas– durante los años 80 y 90 (Peredo, Dibbits et al, 1989;2012) nutrieron a las jóvenes organizaciones de trabajadoras domésticas que se crearon a fines del siglo XX y dieron un importante impulso a las nuevas generaciones de *trabajadoras del hogar*¹, que desarrollaron acciones y procesos destacados de rebelión e incidencia hacia el Estado boliviano hasta lograr la aprobación de la Ley N° 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar y la ratificación del Convenio 189 de la OIT por el Estado boliviano casi un siglo después de las primeras luchas de estas mujeres trabajadoras.

Este estudio, aunque hace mención a estas experiencias pioneras de las culinarias, se concentra en recoger las experiencias de la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) y del Comité Impulsor (gestadas a partir de los años 80s) para lograr la aprobación de la Ley N° 2450 del año 2003 y en la campaña de incidencia que estas organizaciones aliadas desarrollaron para lograr la ratificación del Convenio de la OIT entre los años 2011 al 2013.

La finalidad de esta investigación, además de sistematizar un trabajo de varios años y analizar los aspectos que contribuyeron a los logros obtenidos por las trabajadoras del hogar bolivianas, es brindar esta experiencia como una referencia de aprendizaje y reflexión para otras trabajadoras asalariadas del hogar de otros países, así como para las redes de mujeres y hombres, cuyo interés sea fortalecer el ejercicio de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras asalariadas del hogar y lograr la valoración de las tareas que desempeñan.

La investigación ha sido realizada con una metodología participante, pues como investigadora y activista he tenido una vinculación muy cercana a la recuperación de la historia de las trabajadoras culinarias de los años veinte y treinta del Siglo XX

1 La denominación “trabajadoras del hogar” será usada en este trabajo frecuentemente en lugar de “trabajadoras domésticas” empleada en el Convenio por la OIT y en la mayoría de estudios e informes al respecto. Las trabajadoras sindicalizadas bolivianas que lucharon por una ley en Bolivia han rechazado el término “doméstico” por su connotación de servidumbre y han insistido en denominarse “trabajadoras asalariadas del hogar”. Este concepto ha sido incluido en la legislación boliviana, hecho que puede interpretarse como una conquista social, y es un término que se usa hoy de manera corriente en los ámbitos públicos, instituciones y medios de comunicación, para designar a estas trabajadoras.

y también a los procesos de organización de campaña de sensibilización e incidencia que se realizaron en Bolivia para lograr tanto la aprobación de la Ley N° 2450 como el Convenio 189 y su ratificación.

Las técnicas aplicadas para la recopilación de datos de este trabajo han sido la revisión de documentos, estudios, investigaciones y análisis económicos y jurídicos relacionados con el proceso, y la organización y el registro de grupos focales, testimonios y entrevistas efectuadas en talleres con las organizaciones de trabajadoras del hogar, otros sectores sindicales, autoridades e integrantes del Comité Impulsor en Bolivia, una instancia interinstitucional de alianzas que ha jugado un papel importante en todo este proceso.

El enfoque de este trabajo es cualitativo y hace énfasis en la interpretación sociológica que intenta valorar el impacto político y social de la lucha de las trabajadoras del hogar, así como profundizar en la dinámica psicosocial del proceso y de las organizaciones de trabajadoras y sus alianzas, a fin de visibilizar sus potencialidades para contribuir desde esta perspectiva a la continuidad de sus luchas.

El documento describe las condiciones de trabajo y, en particular, los antecedentes históricos de las conquistas sociales de las trabajadoras del hogar en Bolivia; recopila también las estrategias utilizadas para alcanzar logros como la Ley N° 2450, la Ley N° 181 por el Día Nacional de la Trabajadora del hogar y la ratificación del Convenio 189 de la OIT, y recoge las valoraciones de las integrantes activas y no activas de los sindicatos y de sus aliados y aliadas. Asimismo, compila los aprendizajes del proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre “Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos” y su significado para las trabajadoras asalariadas del hogar bolivianas y del mundo recogidos en sesiones de análisis de documentos, memorias y talleres presenciales; la investigación concluye con algunas recomendaciones y sugerencias para la continuidad y profundización de este proceso de reivindicaciones sociales y de género.

MARCO CONCEPTUAL

Este trabajo se inscribe en una perspectiva que busca combinar el análisis de la discriminación de *género*, de *clase* y *etnicidad*, como tres vertientes que configuran una problemática específica en el caso de las trabajadoras asalariadas del hogar, en particular porque estas tres discriminaciones confluyen en su vida cotidiana y refuerzan una condición de explotación y vulnerabilidad, que contrasta, al mismo tiempo, con el gran valor que tiene su trabajo para la sociedad y la sostenibilidad de la vida.

La invisibilidad y la desvalorización del trabajo doméstico son sintomáticas de sociedades mercantiles, coloniales y segregacionistas, y expresan un fenómeno de enajenación respecto del trabajo que sostiene la vida.

Tomando como punto de partida los aportes de la economía feminista (Carrasco, Eisler, Chaney, Benería y otras), esta investigación concibe al trabajo doméstico desde un enfoque productivo, que postula que el trabajo realizado en el hogar *produce* bienes y *bienestar/cuidado* de inmensa importancia para la vida humana y la vida en sociedad; reproduce además la fuerza de trabajo y las condiciones objetivas en diferentes niveles, para asegurar que la sociedad y los espacios públicos de trabajo puedan *reproducirse*.

Desde esta perspectiva, es posible considerar la importancia para la sociedad y la economía del trabajo doméstico asalariado y del trabajo doméstico y la complejidad del entramado de relaciones de subordinación que están por detrás. Por ello, avanzar en los derechos integrales de las trabajadoras del hogar, vale decir, en sus derechos humanos laborales, económicos y sociales, y vincular estas reivindicaciones a la visibilización y valorización del trabajo doméstico y a las relaciones de equidad de género en este ámbito, permite profundizar en los desafíos concretos para la *igualdad y la equidad social* y avanzar en la construcción de significados sociales en torno a *cuidado y cambio civilizatorio*.

El trabajo doméstico puede conceptualizarse como “el conjunto de actividades encaminadas hacia la reproducción cotidiana, cuya sede de producción es el hogar... incorpora las siguientes actividades: las vinculadas a los alimentos...; la limpieza y mantenimiento de la ropa; la limpieza general de zonas interiores de la casa; el cuidado de los niños; la limpieza y el mantenimiento de las zonas exteriores, incluyendo tareas de jardinería...; cuidado de animales domésticos; tareas de servicio personal... labores que aparentemente no son trabajo como:

vigilar la casa y que sobre todo estén vinculadas a la conservación del patrimonio del hogar” (Goldsmith, 1990).

Las definiciones convencionales vinculan el valor del trabajo a la generación de valor mercantil, por lo tanto el trabajo doméstico queda excluido y siguen considerándolo como un ámbito de “actividades” e inclusive “roles” naturales de “las mujeres”. La economía tradicional no ha sido capaz de desarrollar el concepto de trabajo doméstico en toda su significación y trascendencia económica, social y humana. Han sido más bien los aportes de la *economía feminista* los que han contribuido a develar el sesgo androcéntrico de estas conceptualizaciones y a reivindicar la importancia del *trabajo doméstico y de la economía del cuidado*, desarrollando enfoques y conceptos sobre el valor económico del trabajo doméstico y así ha abierto un espacio de reflexión trascendental que es de gran utilidad para avanzar en la orientación de las políticas públicas, propuestas de cambios de paradigmas, subjetividades, espacios simbólicos, ideologías, perspectivas legislativas y políticas sociales en general.

Este análisis es fundamental para valorar en su justa dimensión la contribución de los procesos reivindicativos del trabajo doméstico asalariado en el desarrollo y avance tanto normativo como de políticas públicas en Bolivia y en otros países. En el caso boliviano esto se refleja en conquistas que van en beneficio del conjunto de la sociedad; por ejemplo el Artículo 338 de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (CPE) del 2009 establece la obligación estatal de visibilizar en las cuentas nacionales el valor del trabajo doméstico.

Más aún, estas perspectivas también han de contribuir a perfilar nuevas y diferentes formas de organización económica de la sociedad, pues desde el momento que relativizan el valor del mercado en las definiciones de los sujetos sociales y la creación de valor económico, tienen un potencial de interpelación a la crisis generada por una economía y valores económicos y sociales que someten a la lógica del mercado la sobrevivencia humana y la producción/reproducción de la vida.

Esta investigación recoge también el concepto de “*trabajo decente*” de la OIT que involucra “libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”, es decir que las trabajadoras(es) tengan la posibilidad de participar o vigilar las decisiones que les puedan afectar directamente. El trabajo decente implica el cumplimiento de sus derechos laborales de forma igualitaria y busca asegurar condiciones normativas que eliminen la discriminación y la exclusión.

“El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres” (OIT).

No sin dejar de mencionar que en los debates internos, las reflexiones y posicionamientos del proceso de organización de las trabajadoras asalariadas del hogar en su campaña por mejores condiciones de trabajo frente al Estado boliviano iniciado en la década de los 80s, se ha cuestionado el cambio de los conceptos de *trabajo digno* por *trabajo decente* que hizo la OIT en los años 90s que coinciden con el proceso de construcción de reivindicaciones e incidencia política de las trabajadoras del hogar sindicalizadas en Bolivia.

Finalmente, otro concepto que está incluido en este estudio es el de *incidencia política*, concebido como “un proceso político organizado que involucra esfuerzos coordinados de las personas y las organizaciones para cambiar políticas públicas, prácticas, ideas y valores que perpetúan la desigualdad, el prejuicio y la exclusión”. No se trata de la actividad tradicional de *lobby* que busca básicamente incidir en tomadores de decisiones para cambiar políticas, sino de un proceso más complejo que incorpora otros objetivos de incidencia sobre patrones de injusticia mayores; esto, por tanto, también fortalece las propias capacidades e identidades de las y los actores sociales que se proponen el cambio.

Aunque desde la perspectiva de la OIT, instalar en la sociedad el trabajo decente y contribuir a su ejercicio pasa fundamentalmente por procesos legislativos y de políticas públicas, la experiencia demuestra que la discriminación que viven las trabajadoras del hogar corresponde a un entramado más complejo, que exige desmontar los sistemas de opresión patriarcal y colonial que aún perviven en la sociedad y que se articulan con las sociedades modernas caracterizadas por la dominación capitalista.

De ahí que también es importante señalar las conexiones con estas tramas mayores y a partir de ello identificar estrategias que posibiliten una mayor apertura para generar cambios que contribuyan a lograr equidad social, reconocimiento del valor de este trabajo y, sobre todo, igualdad y oportunidades para las mujeres.

PROBLEMÁTICA DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN BOLIVIA

Las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia, según cálculos realizados por la OIT, constituyen hoy el 9% de la población económicamente activa femenina del país. En el ámbito urbano significan un 15% de la fuerza laboral femenina y en el rural un 2,2% (Wanderley, OIT, 2011). El registro de la FENATRAHOB, basado en estudios matemáticos actuariales realizados a principios del Siglo XXI da cuenta de una población de 137.000 mujeres y varones, aunque el oficio es femenino en un 96% y masculino sólo en un 4%. De acuerdo a la OIT, están concentradas en un 88% en las ciudades. Un estudio más antiguo de esta organización señala que el rango de edades oscila entre los 16 y los 64 años, aunque otras investigaciones dan cuenta del trabajo doméstico infantil que involucra a niñas de entre 7 a 10 años (Riveros y Rivadeneira, 2011).

Los estudios matemático actuariales realizados por la Defensoría del Pueblo y la Caja Nacional de Salud en el 2005, así como investigaciones de la Fundación Solón y del Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) indican que las trabajadoras del hogar son un sector de gran importancia numérica y social en Bolivia, y que están ubicadas en una franja de gran vulnerabilidad de sus derechos humanos, ya que desempeñan una de las ocupaciones de peor calidad laboral, caracterizada por extensas jornadas de trabajo, bajos niveles salariales, pocas facilidades para acceder a la organización sindical, hostigamiento y discriminación cotidiana en su lugar de trabajo, así como enormes limitaciones para ejercer sus derechos, debido al reiterado incumplimiento de las normas laborales.

Pero su importancia está dada también por su ubicación en el espacio privilegiado de la producción doméstica y del cuidado y la reproducción de la fuerza de trabajo, en un contexto de gran “dependencia” por parte de miles de unidades familiares, en particular de las clases medias urbanas, que requieren de sus servicios para asegurar la estabilidad de la vida familiar, la alimentación, limpieza, cuidado de los hijos e hijas y del hogar. Es decir que estas trabajadoras son una especie de “colchón” que amortigua las tensiones que provocan las tareas domésticas entre los miembros adultos de la familia que trabajan fuera de la casa; este factor, en otros contextos, ha motivado procesos de reivindicación en torno a la equidad de las tareas domésticas (Peredo, 2004).

Este sector se nutre tradicionalmente de la migración femenina e infantil del campo y de las capas pobres de las periferias urbanas. Un 78% de las trabajadoras

del hogar asalariadas trabaja en la modalidad “cama afuera” y un 22% trabaja “cama adentro”, es decir que vive en la casa de su empleador y, por tanto, tiene una jornada laboral más larga (10 horas, permitidas en la Ley N° 2450). Alrededor del 40% recibe un sueldo inferior al mínimo nacional; un salario mayor es correlativo a jornadas más extensas de trabajo. Es decir que las condiciones laborales de estas trabajadoras, a pesar de las normas logradas, son precarias y están expuestas a que sus empleadores(as) vulneren sus derechos.

El 9 de abril del 2003, luego de varios años de lucha, campañas de incidencia y presión a las autoridades, estas trabajadoras lograron la promulgación de la Ley N° 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar. En su proceso de ser aprobada incluyó riquísimos debates sobre el valor del trabajo doméstico, sobre la denominación de trabajadora del hogar versus sirvienta, sobre la equidad del trabajo del hogar entre hombres y mujeres, sobre el racismo. Esta Ley ha logrado un avance legislativo significativo en relación a las deplorables condiciones en que se encontraba la norma y las prácticas de explotación naturalizadas por un discurso elitista que las colocaba como servidumbre obligatoria. Sin embargo, aún ahora persiste la vulneración de sus derechos laborales y humanos. La trabajadora del hogar es objeto de múltiples discriminaciones y abusos, mientras que las políticas públicas y la cultura institucional logradas para resolver esta problemática tienen un relativo lento progreso.

La Ley N° 2450 ha establecido que es obligatorio el cumplimiento de los derechos laborales básicos de las trabajadoras en condiciones de igualdad, con algunas flexibilidades que por el contexto de negociación de entonces fueron aceptadas por la Federación, como la jornada laboral de 10 horas acordada para las trabajadoras “cama adentro”; la Ley no incluye de manera efectiva la seguridad social y el seguro de salud que, aunque son mencionados en la Ley, quedaron sujetos a una reglamentación que nunca se ha encarado. En todo caso, se trata de un gran logro político y social en la situación legal a la que estaban sujetas por entonces, aunque la norma no se aplica en su plenitud.

Durante los primeros meses después de aprobada la ley se incrementaron las denuncias de abusos, despidos injustificados, exigencia de contrato y otros casos en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (Fundación Solón, 2004), pero, poco a poco, al pasar los meses y los años, la falta de acceso a sus derechos persiste con los siguientes déficits: el contrato de trabajo no está generalizado; las jornadas laborales se extienden más allá de lo establecido; no es pleno el cumplimiento del descanso, desahucio y aginaldo, entre otros. La OIT ha hecho un estudio en el que

se demuestra que los derechos laborales y humanos de las trabajadoras asalariadas del hogar siguen en una situación muy limitada y de precariedad a más de diez años de la aprobación de la Ley (Wanderley, 2011)

La dinámica estatal parece ser una de las explicaciones de esta situación pues a pesar de las normas logradas en progresión durante la última década y de los cambios sociales y políticos operados en el país, que incluyen una nueva Constitución y leyes contra la discriminación social, racial y de género o leyes contra la violencia, no ha sido posible establecer políticas públicas sólidas, diseñar sistemas de implementación, monitoreo y seguimiento de la aplicación de la normativa existente, ni lograr el fortalecimiento institucional necesario y la preparación adecuada de los servidores públicos que permita su aplicación. En el campo laboral, Bolivia en comparación con otros países de la región, cuenta ya con varias normas relacionadas con el trabajo asalariado del hogar, sin embargo de conjunto, y sobre todo en las ciudades intermedias fuera del eje político del país, la situación de las trabajadoras del hogar no ha mejorado sustancialmente.

Esta especie de inercia estatal que prolonga una ausencia de atención rigurosa a los derechos de las mujeres, en muchos casos, está relacionada con la falta de información, capacitación y seguimiento al trabajo de los propios operadores estatales inmediatos, quienes deben atender demandas, conflictos y denuncias de las trabajadoras del hogar (documentos de registro Taller Comité Impulsor 2013, Archivos Fundación Solón).

El trabajo asalariado del hogar es infravalorado e invisibilizado, sus derechos humanos y laborales no son respetados; su participación en la actividad económica, sindical y social también es obstaculizada de forma permanente. Y existe un sesgo de discriminación racial fuerte pues, debido a que esta actividad es realizada sobre todo por mujeres y niñas indígenas que provienen de comunidades indígenas y campesinas desfavorecidas, se encuentran en una mayor vulnerabilidad y sus derechos no son respetados igual que el resto de los trabajadores y trabajadoras. Por ello, las organizaciones sindicales que representan al sector afirman que su función es sobre todo de seguir protegiéndolas:

Necesitamos velar por las trabajadoras del hogar, necesitan, porque siempre somos discriminadas, no somos igualadas con la sociedad, siempre estamos mirando como “aquella sirvientita”, “aquella muchachita”... “aquella lavaplatitos”, así tenemos ese nombre como los empleadores también nos miran como animales, no nos tratan como personas, es por eso que nosotros queremos formar una organización y la federación nos apoya. (Eusebia Guarache, Sindicato de Quillacollo, Cochabamba).

Las palabras de Eusebia Guarache nos indican algo que es importante destacar: a pesar de esta situación de fuerte discriminación sobre los derechos humanos y laborales de las trabajadoras del hogar bolivianas y de la persistencia de la dominación patriarcal y colonial que, recién desde hace pocos años encuentra intentos de respuesta por parte del Estado, estas mujeres organizadas se han rebelado a la injusticia y han encontrado formas narrativas y caminos para abrir procesos emancipatorios y de cambio, en su búsqueda de equidad, justicia y reconocimiento a su labor. Sus testimonios sobre sus motivaciones y su pertenencia a la organización señalan la importancia del sindicato en sus vidas.

Esto proporciona un gran potencial para avanzar en esta lucha reivindicativa que tiene además vínculos y conexiones interesantes con una problemática más grande, que es la de la visibilización del trabajo del hogar y la posibilidad de construir una narrativa que permita orientar esfuerzos hacia una economía del cuidado desde el Estado.

EL CONVENIO 189 DE LA OIT Y SU TRASCENDENCIA EN BOLIVIA

El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo “Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, aprobado en Ginebra en junio del 2011, en el marco de la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo, es uno de los hitos para la protección de los derechos sociales de las trabajadoras del hogar, uno de los sectores más importantes de trabajador@ en el mundo.

Según la OIT, se trata de un sector que va creciendo, en particular en los países en desarrollo por las características del mercado de trabajo. Esta organización estima que en estas naciones el sector constituye entre el 4% y el 10% de la fuerza laboral y alrededor del 2% en los países desarrollados.

El Convenio incorpora articulados sobre los derechos laborales como: la jornada laboral, el descanso, el derecho a la educación, el derecho a la protección social y a condiciones de trabajo dignas, e incluye una Recomendación con una serie de pistas y orientaciones para ser aplicadas en los niveles institucional, político y organizacional de los Estados miembros.

En un escenario en el que 40% de los 185 Estados miembros de la OIT carecen de marcos regulatorios para la protección laboral de estas trabajadoras y trabajadores, a pesar de que su sector contribuye de forma significativa en el sostenimiento de la vida, este Convenio es absolutamente relevante.

El Convenio, fruto de un proceso largo al interior de la OIT, se lo ha venido tratando durante varios años y ha recibido contribuciones de varias otras agencias -como la de ONU Mujeres- en el sistema multilateral. Al aprobarse en Ginebra, recibió 396 votos a favor, 16 votos en contra (en particular de organizaciones de empleadores) y 63 abstenciones; la Recomendación recibió 434 votos a favor, 8 en contra (también de organizaciones de empleadores) y 42 abstenciones.

Los convenios de la OIT entran en vigor a partir de que al menos dos Estados lo ratifican y en este caso –gracias al trabajo de incidencia de las trabajadoras del hogar organizadas–, Bolivia fue uno de los primeros en hacerlo junto a Uruguay, Paraguay, Nicaragua y Filipinas².

CONVENIO 189

Trabajo digno para las trabajadoras y trabajadores del hogar

Para el convenio el **trabajo doméstico**, es un **TRABAJO**.

Las trabajadoras y los trabajadores domésticos tienen, igual que los demás trabajadores, derecho a un **trabajo decente**.

¿Qué es el Convenio 189?

Es un tratado adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, que está compuesta por delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores de los 185 países miembros de la OIT.

² Hasta Diciembre de 2014 diez países habían ratificado el convenio (Uruguay, Paraguay, Bolivia, Mauricio, Nicaragua, Filipinas, Alemania, Italia y Sudáfrica) y por tanto su entrada en vigencia ha de posibilitar mayor fluidez en el desarrollo de políticas, pues se trata de un instrumento vinculante. (Ver Anexo) http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460

¿De qué se trata el Convenio 189?

El Convenio 189 ofrece protección específica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Establece los derechos y principios básicos, y exige a los Estados tomar una serie de medidas, con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadoras y trabajadores domésticos.

¿Qué significa ratificar un convenio?

Cuando un país ratifica un convenio, su gobierno se compromete de manera formal a cumplir todas las obligaciones establecidas en el documento y a informar periódicamente a la OIT sobre las medidas adoptadas en este sentido.

Recomendación 201 ¿Cómo está relacionada con el convenio?

La Recomendación 201 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, también adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo del 2011, complementa al Convenio 189. A diferencia de este, la Recomendación 201 no se ratifica. Esta proporciona directrices prácticas sobre posibles medidas legales y de otro tipo, para poder hacer efectivos los derechos y principios enunciados en el convenio.

¿Cómo se va a implementar el convenio?

El convenio podrá ser implementado mediante la ampliación o adaptación de las leyes existentes, reglamentos u otras medidas, o a través del desarrollo de nuevas iniciativas específicas para trabajadoras y trabajadores domésticos. Algunas de las medidas necesarias, según el convenio, pueden ser implementadas de forma gradual.

Fuente: OIT

La aprobación de este Convenio es una conquista internacional de gran relevancia para la profundización de los derechos de las trabajadoras asalariadas del hogar. En el caso de Bolivia, el Convenio se inscribe en el proceso de conquistas sociales previas logradas por la FENATRAHOB desde el 2003 y en un continuo de acciones progresivas que refuerzan el empoderamiento de la organización.

Las trabajadoras bolivianas que participaron como delegadas de la COB en la Conferencia Internacional del Trabajo, que se realizó en Ginebra, compartieron su problemática particular, pero también manifestaron su desacuerdo con el término “domésticos” y explicaron que el debate en el país tuvo como consecuencia que la normativa boliviana para el sector se denomine “Ley de Regulación para el Trabajo Asalariado del Hogar”. De igual manera, indicaron su rechazo al artículo relacionado con el pago en especie, ya que en el país se había logrado incorporar en la Ley 2450 una prohibición explícita al respecto. Sin embargo, convencidas de que este instrumento ayudará a profundizar sus conquistas y que beneficiará al conjunto de trabajadoras del mundo y a las 14 millones de trabajadoras asalariadas del hogar de Latinoamérica y el Caribe, la comisión boliviana apoyó el nacimiento del convenio.

Este Convenio y su recomendación pasa a constituirse, por un lado, en un instrumento muy importante para profundizar el ejercicio de los derechos de las trabajadoras asalariadas del hogar. Es un instrumento cuyo contenido, al ser vinculante a las leyes y políticas que desarrollará el Estado, permitirá profundizar y avanzar lo que la Ley N° 2450 empezó a lograr, en términos de consolidación de los derechos de las trabajadoras del hogar; mejorar sus condiciones de trabajo; “... generar un mejor sistema de garantías, tanto en la vía administrativa como judicial y a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras del hogar, puesto que al contener disposiciones mínimas, permite reconocer derechos más favorables, en el marco de los principios que rigen el derecho laboral” (Baptista, 2011). Pero también puede fomentar una mayor visibilización del trabajo del hogar, de manera que se constituye en un recurso para avanzar en otras propuestas que las mujeres —trabajadoras, activistas y académicas— están considerando desde la perspectiva de la economía del cuidado.

Por otro lado, es también un logro muy importante en el proceso reivindicativo de las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia, porque es inmediatamente continuo a otras regulaciones logradas en el país mediante su lucha y su trabajo de incidencia; esto posibilita, como veremos más adelante, un fortalecimiento de sus sindicatos y de su autoestima como líderes y como organizaciones capaces de incidir.

Su proceso organizativo, de incidencia y acción en las políticas estatales se ha reforzado con este Convenio, así como su identidad de luchadoras. Recordemos que las primeras luchas sociales de este sector se remontan a la primera mitad del siglo XX, cuando el Sindicato de Culinarias y Ramas Similares, mediante movilizaciones, logró derogar medidas de exclusión racial y de clase emitidas por las autoridades

que les prohibieron el acceso al transporte público por el solo hecho de llevar canastas y ropa indígena.

Entre las décadas de los noventa y los dos mil, las trabajadoras del hogar aglutinadas en la FENATRAHOB, lograron articular una histórica campaña para defender sus derechos y aprobar la Ley N° 2450; esta disposición les permitió igualar sus derechos laborales a los de otros sectores y superar las limitaciones de la Ley General del Trabajo de 1942 que de manera explícita las reducía a niveles de servidumbre.

Otros cuerpos legales han complementado estas conquistas como la Constitución Política del Estado del 2009, la Ley N° 045 contra el Racismo y toda forma de Discriminación; el Decreto Supremo N° 28655 del 25 de marzo del 2006, convertido en Ley N° 181 el 25 de octubre de 2011, que declara al 30 de marzo como el Día de la trabajadora del hogar boliviano y dispone asueto remunerado por esa jornada. Finalmente está la Ley N° 309 de Ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, del 20 de noviembre del 2012, que es la concreción de un proceso impulsado por la FENATRAHOB y el Comité Impulsor; así Bolivia se convirtió en el tercer país en ratificar este instrumento.

Nos favorecen, pues la Ley 2450 y el Convenio 189 para que ya no seamos discriminadas, porque en San Ignacio de Moxos somos bien discriminadas, especialmente por las autoridades que no nos oyen a nosotras. Es rara la vez que una tenga audiencia con ellos. Les decimos que estas leyes nosotros tenemos para que nos respeten los derechos y ellos dicen “por qué, de dónde se sacaron ustedes esto”, entonces nosotros les decimos ahí están las leyes, la federación. Ellos no nos toman en serio, los concejales nos dicen “ustedes son las trabajadoras del desahogar” y nosotras les decimos “igual que ustedes son concejales del desaconsejar” (Secretaria General de San Ignacio de Moxos).

Hoy el desafío es armonizar el Convenio con la normativa vigente, fortalecer y mejorar las propuestas que están elaborándose para perfeccionar las leyes y normas pero sobre todo buscar su aplicación así como el desarrollo de políticas públicas que profundicen lo logrado.

ANÁLISIS DEL CONTEXTO POLÍTICO

Bolivia ha sido escenario de una serie de trascendentales transformaciones políticas desde principios del siglo XXI en los planos político, social y legislativo y, en particular, en la narrativa de un Estado que se propone la inclusión, la igualdad, la equidad, la descolonización y la despatriarcalización.

La presencia de un presidente indígena ha marcado una enorme diferencia en la percepción del Estado y de la ciudadanía:

A las que somos del campo a veces nos ponen a un lado, pero ahora todos tenemos que estar por igual, los que están en el sindicato ya en la sociedad ya hay un cambio, no es como antes como si estuviéramos separados, porque ahora sea rico sea pobre, tenemos que estar por igual (Alberta Flores. FENATRAHOB).

Este es un proceso de una larga acumulación histórica de más de medio siglo, tiempo en el que se han ido construyendo significados sociales, políticos e ideológicos afincados en el principio de igualdad y en la necesidad de inclusión social junto a la exigencia de elementales derechos humanos, laborales y políticos.

En las últimas seis décadas, el país había experimentado una transición de gran significación si consideramos que hace nada más 70 años la mayor parte de su población: los indígenas, los y las jóvenes menores de 21 años y las mujeres, no accedía al voto universal y era presa del analfabetismo y la postergación; muy pocas mujeres accedían a estudios superiores y universitarios, e inclusive las profesionales graduadas no lograban el derecho al ejercicio profesional. Los pueblos y comunidades indígenas sufrían el peso de las leyes de ex vinculación y exclusión vigentes hasta casi finalizar la primera mitad de siglo; las normas y la cultura de exclusión eran parte de la vida cotidiana, y discriminaban de manera brutal a individuos y comunidades indígenas. Hasta casi terminar el siglo XX estos grupos sociales eran sistemáticamente humillados, al punto de restringirles el ingreso a edificios públicos o a eventos privados por el sólo hecho de vestir como indígenas o cholos.

En la década de los noventa, una vez recuperada la democracia, asolada por tres periodos dictatoriales desde los años sesenta, se logra una visibilidad de las demandas indígenas y una incursión en “lo popular”; la presencia de una mujer chola —la emblemática Remedios Loza— en el Parlamento y una apertura a la representación política femenina con la denominada “ley de cuotas”³ marca un hito en este proceso. En ese período se instaura la Subsecretaría de Asuntos de Género como la primera instancia estatal encargada de implementar la agenda de las mujeres y, en particular, la “Agenda de Beijing”; se implementan además otras legislaciones como la Ley N° 1674 contra la violencia en la familia o doméstica, Ley

3 Ley N° 1779 de Reforma y Complementación al Régimen Electoral del 19 de marzo de 1997.

Nº 243 contra el acoso y la violencia política hacia las mujeres, y otras. Sin embargo, las demandas de la trabajadoras del hogar no eran una parte importante de la agenda de género que se había estructurado en ese tiempo, era una problemática marginal por entonces. Ha pasado un tiempo para que se encuentren las agendas del movimiento de mujeres y la planteada por las trabajadoras del hogar.

Desde el punto de vista de la situación de las trabajadoras del hogar las últimas décadas de construcción de la democracia marcaron también un cambio cualitativo en su situación y han posibilitado procesos organizativos y de incidencia que, gracias a la dinámica social boliviana, rápidamente han confluído en organizaciones sociales con estructura y visiones estratégicas sectoriales y visiones como nación.

En los últimos años del nuevo siglo es cuando se producen transformaciones sociales cualitativas, en un contexto de movilización de diferentes sectores sociales tras sus reivindicaciones que se expresan en una nueva Constitución y la inclusión de los movimientos sociales en las dinámicas estatales. El siglo XXI presenta, pues, a los diferentes sectores sociales bolivianos con fuertes agendas políticas y sociales de incidencia y de cambio social. Estos son los que han dado cuerpo al proceso constitucional y han enfrentado los momentos más críticos de resistencia de las élites ante los cambios que dieron lugar a una sociedad diferente en muchos sentidos. Varias propuestas y demandas de la sociedad civil fueron incorporadas en el Estado en este proceso: el agua como bien público, soberanía en la administración de los recursos petroleros, gestión comunitaria de la tierra, derechos de las trabajadoras del hogar, apertura del proceso constitucional, entre muchos otros.

Una vez instalado el gobierno del MAS se planteó una alianza entre organizaciones indígenas/campesinas y el Órgano Ejecutivo; sin embargo, la dinámica gubernamental ha sido de cooptación. Muchos de los líderes, dirigentes y activistas han pasado a ser parte del Ejecutivo o representantes en la Asamblea Plurinacional.

Las trabajadoras del hogar, empero, constituyen uno de los sectores más activos que ha sabido mantener su agenda propia, concentrada en sus derechos y en plantear un aspecto que no está precisamente en el carril predominante de la toma de decisiones por parte del Estado, sino que trata de entrar a un terreno de visibilización, de profundización de sus logros y avance de las políticas sociales. De ahí que de las demandas sectoriales de las trabajadoras del hogar son las que más nítidamente se han posicionado desde el 2003 a la fecha.

Las trabajadoras del hogar, al hacer un balance de los logros de la última década, señalan que –al menos desde el punto de vista de la incidencia en los ámbitos políticos de legisladores y asambleístas- ahora es más fácil acceder a estas instancias de decisión, por el simple hecho de que los operadores políticos son personas conocidas con las que han compartido luchas en el pasado.

Muchas veces, es sí o sí también la influencia política ¿no? Porque tal vez el problema ha sido un poco más fácil, así rápido, porque estamos en un proceso digamos, de transformación, ¿cómo se llama?, ¿no? Entonces actualmente los diputados todo eso están, se supone que pues se identifican con los sectores sociales o con los sectores que necesitan, digamos, en el país. Y uno de ellos las trabajadoras del hogar.”

“Por lo menos nosotras, por ejemplo, para la aprobación de la ley del 30 de marzo, hemos agarrado a dos diputados, la Flora Aguilar y Eliseo Sesgo. A ellos les hemos dicho “mira, queremos que aprueben esta ley. Queremos que aprueben lo más pronto posible”. Entonces con la Flora Aguilar, era en ese entonces vicepresidenta de la Cámara de Diputados, lo aprobaron rápido ¿no? Y era más fácil llegar digamos, ahí tienes tus aliados, tu gente, digamos ¿no?” (Daniela Quenta, ex secretaria general de la FENATRAHOB).

Probablemente este factor ha reforzado una estrategia de alianzas, que se ha convertido en uno de los soportes del accionar de las trabajadoras del hogar desde el 2003. En su balance, las trabajadoras del hogar de la Federación recuerdan cómo antes las élites que ocupaban los espacios de poder político se oponían sistemáticamente a cualquier reivindicación de índole social, orientada a la igualdad y la equidad. Sin embargo es importante recordar que en casi 8 años del nuevo gobierno no se avanzó en la reglamentación del Artículo 9 de la Ley ni tampoco en una implementación de la misma.

Por ejemplo, cuando se debatía la Propuesta de ley para las trabajadoras del hogar a finales de los años noventa, la respuesta de parte de algunos parlamentarios, parlamentarias y autoridades fue: “para qué vamos a hurgar el avispero”, incluso decían que “con una ley las vamos a desproteger, pues nadie va a querer contratarlas”.

Son las luchas de los sectores sociales, su perseverancia y convicción las que han logrado cambiar la sociedad boliviana abriendo la posibilidad no solo para una nueva Constitución, sino también para abarcar las políticas y normas a nivel nacional.

Yo creo que ha cambiado mucho, al ver mucho, de antes ¿no?, porque ahora es más fácil, más sencillo poder hablar con las autoridades, porque antes era imposible ¿no? Quizás no se podía (trabajadora del hogar).

Sin embargo, la debilidad está en que las nuevas normas y políticas logradas no se están traduciendo en una institucionalidad, tampoco en el desarrollo de políticas públicas concretas a favor de las mujeres y mucho menos en una mejora significativa de las condiciones laborales de estas trabajadoras.

... Creo que todavía es largo el proceso que hay que seguir haciendo, porque parece que ya hemos logrado derechos, hemos logrado la ley, tenemos el convenio, bueno tantas cosas que se han hecho, pero de pronto a la hora de cumplir los derechos, las obligaciones de las trabajadoras del hogar, se siguen repitiendo las discriminaciones que hace años hemos sufrido ¿no? Tal vez de bajo perfil, pero siguen las actitudes racistas, no se respeta el derecho de pertenecer a una organización de trabajadoras, los feriados o cuando una es madre está sometida a unas condiciones adversas (Casimira Rodríguez, ex Ministra de Justicia).

En particular, el Estado se encuentra aún en un proceso embrionario en lo que se refiere a las trabajadoras del hogar y en diversos ámbitos relativos a la equidad de género, las políticas sociales para las mujeres y la lucha contra la violencia de género; de ahí que la movilización social, la incidencia de actores sociales concretos y la “narrativa del proceso de cambio” —que incorpora en su centro la despatriarcalización y la descolonización— podrían tener un rol que jugar. La designación de Casimira Rodríguez, representante de las trabajadora del hogar, como ministra de Justicia, o la elección de Silvia Lazarte como presidenta de la Asamblea Constituyente, son dos señales importantes de este proceso que, sin embargo, reflejan sobre todo un enfoque más político que de inclusión de políticas públicas específicas.

Por otro lado, hay que considerar que a pesar de las interesantes redefiniciones de estructura estatal y de contar con un código de valores centrados en el *Buen Vivir* y el respeto por los derechos humanos, sin discriminación alguna como base para el servicio público, las instancias estatales dedicadas a desarrollar políticas de género específicas se han reducido notablemente (ver anexo organigrama).

Durante el periodo de reconstrucción de la democracia había un Viceministerio de Asuntos de Género, ahora en cambio existe un Viceministerio de Igualdad de Oportunidades que incluye una Dirección General de Prevención y Eliminación

de toda forma de Violencia en razón de Género y Generacional y una Unidad de Despatriarcalización en el Viceministerio de Descolonización, dependiente del Ministerio de Culturas. En cambio, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social solo cuenta con unidades de carácter operativo. Las voces críticas de activistas por los derechos de las mujeres han hecho notar que esta reducción de instancias estatales dedicadas a los derechos laborales y de género debilita la profundización y continuidad de lo avanzado.

En otro ámbito, no se puede dejar de señalar que si bien ha habido avances en cuanto a la inclusión y la lucha contra el racismo, entre otros ámbitos, prevalece en la sociedad la cultura de la discriminación a las trabajadoras del hogar, por lo que es fundamental seguir insistiendo en su importancia.

Las instituciones que forman parte del Comité Impulsor –que nació para impulsar la Ley 2450- han constatado que los derechos incorporados en la Ley no se cumplen a cabalidad y que es preciso insistir no solo en la aplicación de los avances institucionales, sino en combatir la persistente cultura de discriminación y desvalorización del trabajo asalariado del hogar.

... hay lugares, por ejemplo, Riberalta, Villazón, las fronteras, Yacuiba, Bermejo, estamos hablando de lugares donde la norma de trabajo es más bien la esclavitud de la trabajadora del hogar, está vigente todavía en el viejo esquema, como si nunca hubiéramos hecho una ley, ni diagnóstico, ni incidencia (...) para la oficina es un desgaste muy terrible, porque encima de que tenemos solo una persona para estos temas, (...) vamos por las casas pedimos permiso, hablamos con las y los empleadores, y de todos modos no pasamos de tres, cuatro personas que trabajamos en sábado y domingo en las fechas que ellas pueden hasta las ocho de la noche, nueve o diez, y ni así se pueden instalar los sindicatos (Betty Pinto, Defensoría del Pueblo, Comité Impulsor).

En síntesis, el proceso político y social abierto en Bolivia es ciertamente desafiante y proporciona un contexto favorable, que permite colocar en agenda temas que en otros momentos de la historia fueron hasta vetados; la cercanía y relación que existe con los operadores políticos, autoridades y tomadores de decisión facilitan el proceso de incidencia. La propuesta de descolonización y despatriarcalización ha tenido sobre todo un impacto político y de creación de discurso y visión importantes. Sin embargo, la generación de políticas y prácticas sociales coherentes con este avance en la narrativa es un proceso aún embrionario; en el caso de las trabajadoras del hogar ni siquiera ha posibilitado una estructura y una práctica estatal que contribuya a la aplicación de las conquistas logradas.

*Sindicato de Culinarias. ►
Federación Obrera Local.*



◀ *Petronila Infante, secretaria
ejecutiva del sindicato de
culinarias.*



*Sindicato de culinarias. ►
FOL.*





◀ *Dirigentas de la Fenatrahob y el Comité Impulsor:*

Casimira Rodríguez (Secretaria Ejecutiva de FENATRAHOB, Elizabeth Peredo (Coordinadora del Comité) Alicia Pedraza Infantes (hija de Doña Petronila Infantes) y Basilia Katari (FENATRAHOB y Dirigenta Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Sopocachi)

▶ *Casimira Rodríguez Secretaria Ejecutiva de la Fenatrahob (1996-2001).*

Primera Ministra de Justicia del Gobierno de Evo Morales (2006-2007).



◀ *Trabajadoras del hogar de Bolivia.(1997).*

ALGO DE HISTORIA: APRENDIZAJES DE UNA LARGA LUCHA

Las trabajadoras del hogar en Bolivia tienen una singular historia desde principios del siglo XX y, por tanto, un significado particular en las luchas sociales y una influencia particular en las transformaciones estatales que se operan desde principios de siglo en el país.

En un contexto que combinaba capitalismo, colonialismo, economía feudal y servidumbre indígena, las trabajadoras del hogar del siglo XX (durante las décadas de los años veinte y treinta) lograron organizarse y conformar uno de los sindicatos de mayor influencia en la lucha por los derechos de las trabajadoras asalariadas del hogar.

Por entonces la sociedad boliviana estaba dominada por una casta latifundista, cuya sobrevivencia dependía básicamente del trabajo impago de las comunidades a las que les habían impuesto la propiedad feudal sobre sus propias vidas. Instituciones de servidumbre como el *mitanaje*⁴ eran parte de la estructura de funcionamiento de producción agrícola, comercial y doméstica familiar.

Las mujeres jóvenes de las comunidades debían servir en las casas de los patrones como parte de este servicio diseñado por la propiedad feudal, habían mitanis en tareas de limpieza, atención a la patrona, cuidado de niños, incluso amamantamiento de los hijos de los patrones. Junto a ellas había otro grupo de trabajadoras indígenas o mestizas, que trabajaban en las casas de las élites urbanas bajo un sistema de salario. Son éstas últimas las que logran organizarse y demandar reivindicaciones como trabajadoras culinarias, es decir las cocineras que pertenecían a otro estrato social en las ciudades.

En el caso particular de La Paz y Oruro, donde se registran estos procesos, se trata de mujeres con formación culinaria que trabajan en las casas de los propietarios y señores feudales, y de políticos y familias acomodadas que tienen incluso bajo su mando a mitanis y ayudantes indígenas.

4 Mitanaje y pongueaje son términos que señalan un sistema colonial de servidumbre por el cual las élites se apropian del trabajo ajeno sin retribución ni sujeción alguna a los derechos laborales ni al pago en moneda o efectivo. En el análisis del trabajo doméstico en países coloniales andinos, el Mitanaje es el trabajo obligatorio impuesto a la mujer indígena en la casa o hacienda de los patrones sin ninguna retribución. El trabajo doméstico está originado en las formas coloniales de servicio gratuito.

Estas mujeres lograron crear el primer Sindicato de Culinarias y Ramas Similares (1935-1958) motivadas por una victoria: haber conseguido que se anule una resolución municipal que les prohibía subir al transporte público (el tranvía); articuladas a otros grupos de trabajadoras y trabajadores, conformaron la Federación Obrera Femenina (FOF), una organización de pensamiento anarquista vinculada a otras de trabajadores y artesanos bajo el paraguas orgánico de la Federación Obrera Local (FOL). En un momento en que las propias leyes bolivianas pecaban de grandes déficits, pues la Ley General del Trabajo —redactada a fines de la década de los años treinta—, aunque recogía principios del derecho laboral, no hacía alusión alguna al trabajo de las culinarias, sus reivindicaciones eran:

- Libre expresión de ideas.
- Libertad de prensa.
- Reconocimiento del arte culinario como profesión.
- Jornada de ocho horas.
- Descanso dominical.
- Sustitución de la palabra “doméstica” por “empleada de labores de casa”.

Este antecedente se convirtió en un puntal de la lucha de las trabajadoras culinarias de la época y también de las nuevas generaciones de finales de siglo que, guardando las diferencias de época y características de su trabajo, coincidían en sus reivindicaciones; por lo mismo, estas se plantearon la aprobación de una ley específica que regule sus derechos en la línea de sus predecesoras.

Las propuestas de las culinarias de esos tiempos, como la jornada de ocho horas, están incluso vigentes hasta la fecha, lo que da cuenta de los fuertes anclajes que perviven a pesar de los procesos de empoderamiento y reivindicaciones logradas.

El trabajo de activistas e investigadoras del Taller de Historia y Participación de la Mujer (TAHIPAMU) y de la Fundación Solón ha logrado conectar estos dos procesos, haciendo que ambas generaciones interactúen, conozcan sus historias y sus motivaciones. Esto desembocó en una primera alianza intergeneracional que facilitó e inspiró la lucha de los sindicatos que se empezaron a formar en los años ochenta y noventa (Peredo, 2011).

En este proceso podemos destacar características organizacionales como:

- autonomía e independencia de las organizaciones.

- un trabajo concentrado en la movilización y la presión social.
- creatividad en sus acciones y protestas.
- capacidad de negociación.
- esfuerzo para construir su organización sindical como garantía para asegurar sus derechos.
- características de solidaridad y mutualidad en su organización sindical.

UN MARCO REGULATORIO PARA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Con estos antecedentes históricos notables, las trabajadoras del hogar de las nuevas generaciones organizadas en sindicatos, que a su vez se aglutinan en una Federación, inician en los años noventa una sostenida campaña para aprobar una ley que les otorgue derechos.

En un lento, pero progresivo proceso de organización las nuevas generaciones de trabajadoras migrantes del campo y mujeres pobres provenientes de las zonas periféricas de las ciudades crean sus sindicatos y la Federación de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB), que lidera la lucha por los derechos del sector y abre un proceso de cuestionamiento social de enorme relevancia para el propio proceso político de descolonización y despatriarcalización en Bolivia.

Su opción para aglutinarse no han sido los grupos o las asociaciones, sino el sindicato con una lógica mutualista; en ese marco, las trabajadoras del hogar desarrollaron formas solidarias y democráticas, y han buscado ampliar su organización sindical al conjunto del país.

Este grado de organización de las trabajadoras del hogar ha sido posible a partir de pequeños grupos que, en primera instancia, tenían el apoyo de la iglesia y grupos de derechos humanos en los ochenta, al recuperarse la democracia. Pero muy rápido, siguiendo la tradición organizativa de Bolivia, estos grupos conformaron sindicatos en cuatro zonas de la ciudad de La Paz y en pocos años más se vincularon a la dinámica sindical de las centrales obreras nacionales. Después, en particular al iniciar las acciones en pos de una ley específica y una vinculación con otras organizaciones similares en América Latina, aglutinadas en la Conferencia Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), conformaron la FENATRAHOB que impulsó con nuevas fuerzas la campaña por

la ley; como consecuencia de la aprobación de la norma las filiales de la federación se extendieron a todo el país.

Los sindicatos y la Federación, en alianza con instituciones, investigadores e investigadoras, abogados y activistas progresistas, lograron el 2003 una de las conquistas más importantes, aunque con limitaciones: anular el capítulo “los domésticos” de la Ley General del Trabajo y hacer aprobar una ley específica para su sector, asegurándose de que esta respete elementales derechos laborales vigentes en el país, a excepción de la jornada de trabajo de ocho horas para las trabajadoras “cama adentro”.

Las reivindicaciones más importantes planteadas en su propuesta fueron:

- Ser denominadas trabajadoras del hogar en lugar de “domésticas”.
- Un salario justo.
- Jornada laboral de ocho horas para las trabajadoras “cama afuera” y diez horas para las trabajadoras “cama adentro”.
- Derecho a tener tiempo para estudiar.
- Derecho al descanso dominical y a vacaciones.
- Condiciones humanas y dignas para el trabajo.
- Un lugar adecuado para dormir en las casas de trabajo.
- Derecho a la seguridad social y al seguro de salud.
- Prohibición de que les retengan sus pertenencias .
- Que se respete su identidad sociocultural.

Estas trabajadoras han jugado un papel muy importante en el proceso de transformaciones sociales del último siglo y en particular en la última década, pues lograron, después de un largo proceso reivindicativo y de incidencia, la aprobación de una normativa jurídica el 2003 (la Ley N° 2450) que avanzó en el proceso de colocar en términos de igualdad sus derechos y planteó la necesidad de valorar su trabajo y su aporte a la sociedad; esto implicó un cambio radical del estatus de los derechos de estas trabajadoras, que en la práctica y en las leyes era discriminadas y consideradas servidumbre femenina incluso por el propio Estado.

Este hecho abrió y se acopló a otros procesos sociales de gran envergadura, como la redacción de una nueva CPE que entre sus articulados contiene aspectos relacionados al trabajo doméstico y al racismo y la discriminación de género, que refuerzan lo adelantado por las trabajadoras asalariadas del hogar desde finales de siglo XX.

“LOS DOMÉSTICOS” EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO DE 1942

Hasta los años noventa, la Ley General del Trabajo, vigente desde 1942, incluía un capítulo especial denominado “De los domésticos”; el lenguaje de esta norma no solo pecaba de sexista, servil y colonial, sino que reducía a la mitad todos los derechos de estas trabajadoras y sometía este trabajo a condiciones de extrema presión señorial; establecía por ejemplo una jornada laboral de 16 horas y un descanso dominical de seis horas.

Un estudio realizado desde la psicología social (Peredo, 1996) sobre las actitudes de sectores de empleadores respecto a la propuesta de ley impulsada por los sindicatos, reveló que si bien podía haber hasta un 85% de apoyo a una legislación renovada que iguale los derechos de las trabajadoras del hogar a otros sectores laborales y que se abra la posibilidad de reconocer el trabajo doméstico como generador de valor, este respaldo disminuía dramáticamente al especificar, por ejemplo, la sindicalización. Esta fue la reivindicación más rechazada: solo un 16% de las personas consultadas manifestaron su acuerdo con todos los derechos, incluido el de asociación. Esto puso en evidencia incluso un “temor” ante la posibilidad de que estas trabajadoras puedan interactuar con otras en un espacio común y puedan compartir sus experiencias laborales. Es decir, salir del mundo privado del hogar y proponerse como lo que eran: trabajadoras con derechos.

Estas trabajadoras accedieron al conocimiento de la Federación Obrera Femenina y del Sindicato de Culinarias, en parte por el trabajo que había realizado el TAHIPAMU (Peredo, Dibbits, et al, 1993) un estudio emblemático que recuperó la historia no dicha de la primera organización sindical de culinarias resumido en la *Polleras Libertarias* y a la conexión que se hizo a través de este equipo de investigadoras con las protagonistas de esta primera historia de organización, es que las trabajadoras del hogar modernas tomaron contacto con las hijas de sus predecesoras y fortalecieron su organización conociendo los antecedentes de su lucha en el pasado. Las antiguas apoyaron desde sus posibilidades a las jóvenes trabajadoras del hogar sindicalizadas.

UNA PROPUESTA DE LEY PARA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

El régimen contenido en la Ley General del Trabajo de 1942, bajo el título “Los domésticos”, quedó anulado con la aprobación de la Ley N° 2450 de abril del 2003.

Comparación entre la Ley 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar y el capítulo “Los Domésticos” de la Ley General del Trabajo

LEY GENERAL DEL TRABAJO “LOS DOMÉSTICOS”	LEY N° 2450
DEFINICIÓN DE TRABAJO DOMÉSTICO ASALARIADO DEL HOGAR	
<p>Art. 36.- El trabajo doméstico es el que se presta en forma continua y a un solo patrono, en menesteres propios del servicio de un hogar.</p>	<p>Art. 1.- El 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.</p> <p>Están considerados en este sector, quienes realizan trabajo de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar.</p> <p>No se considera trabajo asalariado del hogar, el desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares.</p>
NATURALEZA JURÍDICA: DERECHOS Y MARCO LEGAL	
<p>Sin referencia en la Ley General del Trabajo</p>	<p>Art. 8.- (Derechos). Todo trabajo del hogar realizado bajo dependencia está sujeto a los siguientes derechos: pago de salarios, indemnización por años de servicios, desahucio en caso de despido injustificado, aguinaldo, vacaciones, sindicalización, afiliación a la Caja Nacional de Salud, en el marco de lo dispuesto en la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, Código de Seguridad Social y disposiciones conexas.</p>

FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO	
<p>Art. 36.- Puede contratarse verbalmente o por escrito, siendo esta última forma obligatoria si el plazo excediera de un año, y requiriéndose, además, el registro en la Policía de Seguridad.</p>	<p>Artículo 3.- (Contrato). El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; será escrito cuando exceda del año; a falta de este, se presume indefinido.</p> <p>Los contratos realizados sin horario o de manera discontinua, serán considerados como trabajos eventuales, por tanto, no sujetos a la presente ley.</p> <p>En caso de conflictos, se aplicarán los principios contenidos en la Legislación Procesal Laboral.</p>
<p>Art. 37.- En los contratos por tiempo indeterminado, el doméstico podrá ser despedido con aviso previo de 15 días o una indemnización equivalente al salario de este período, salvo que el despido se opere por causa del doméstico: hurto, robo, inmoralidad, enfermedad contagiosa, etc.</p>	<p>Artículo 4.- (Contrato en suspenso). No puede efectuarse el despido, cuando el contrato de trabajo se encuentra en suspenso, considerándose suspendido en los siguientes casos: a) Inasistencia injustificada, cuando no exceda de seis días continuos; b) Período de enfermedad;</p> <p>c) Vacaciones anuales; d) Descanso pre y post natal;</p> <p>e) Licencia concedida por el empleador;</p> <p>f) Interrupciones originadas por causa ajena a la voluntad del(a) trabajador(a); y g) Suspensiones autorizadas por ley.</p>
PREAVISO Y DESAHUCIO EN EL DESPIDO POR DETERMINACIÓN DEL EMPLEADOR DERECHOS EN CASO DE DESPIDO DE LA TRABAJADORA	
<p>Art. 37.- ... Los domésticos no podrán retirarse sin aviso previo de 15 días, perdiendo si no lo hacen, el salario de dicho tiempo, salvo que mediaran malos tratamientos, injurias graves, ataques a la moral o enfermedad infecto-contagiosa.</p> <p>Decreto Reglamentario LGT (Ley General del Trabajo)</p> <p>Art.28.- Para los efectos del primer período del artículo 37 de la ley, se tomará únicamente en cuenta la remuneración mensual en dinero que perciba el doméstico.</p>	<p>Artículo 7.- (Preaviso). El preaviso 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 preaviso de retiro, deberán pagar por concepto de desahucio, una suma equivalente al salario de los periodos establecidos.</p>

<p>Art. 37- ..., salvo que el despido se opere por causa del doméstico: hurto, robo, inmoralidad, enfermedad contagiosa, etc.</p>	<p>Artículo 20° (No pago de beneficios sociales). No habrá lugar al pago de beneficios sociales, cuando concurren las siguientes causales:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Perjuicio material causado con intención a los instrumentos de trabajo y bienes del empleador; b) Inasistencia injustificada por más de seis días continuos; c) Incumplimiento parcial o total del contrato de trabajo; d) Abuso de confianza, robo, hurto; e) Vías de hecho e injurias en el trabajo ; y, f) En caso de comprobarse malos tratos a niños y ancianos que formen parte del grupo familiar.
<p>OBLIGACIONES DE LAS PARTES</p>	
<p>Sin referencia</p>	<p>Artículo 21.- (Obligaciones del Empleador). Son obligaciones del empleador:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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;

	<p>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;</p> <p>e) Otorgar certificado de trabajo a la conclusión de la relación laboral;</p> <p>f) Otorgar el descanso pre y post natal de 45 días antes y 45 días después del parto;</p> <p>g) Respetar la identidad cultural de los(as) trabajadores(as).</p> <p>Artículo 22.- (Obligaciones de los(as) trabajadores(as)). Son obligaciones de los(as) trabajadores(as) asalariados(as) del hogar:</p> <p>a) Guardar el debido respeto y consideración al empleador, su familia y personas que eventualmente concurran al hogar donde prestan sus servicios.</p> <p>b) Cuidar diligentemente los muebles, enseres y menajes que estén bajo su responsabilidad.</p> <p>c) Cumplir con responsabilidad las tareas encomendadas y con el contrato de trabajo.</p> <p>d) Facilitar al empleador, sus documentos personales a objeto de su afiliación al seguro social.</p> <p>e) Comunicar al empleador cualquier dolencia o malestar en su salud, a efectos de su atención médica oportuna.</p>
--	--

INAMOVILIDAD POR MATERNIDAD	
<p>Sin referencia en la LGT, pero vigente como derecho legítimo por imperio de la Ley N° 975 del 2 de mayo de 1988 para toda mujer trabajadora asalariada.</p>	<p>Artículo 21.- (Obligaciones del Empleador): (...)</p> <p>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;</p> <p>(...)</p> <p>f. Otorgar el descanso pre y post natal de 45 días antes y 45 días después del parto;</p>
PROHIBICIÓN DE RETENCIÓN DE PERTENENCIAS	
<p>Sin referencia en la LGT, en la Resolución Ministerial N° 195/54 se contempla esta prohibición, que fue considerada ante abusos de las empleadoras a raíz del retiro de las trabajadoras.</p>	<p>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.</p>
DENUNCIAS POR AGRESIONES FÍSICAS, COMO DERECHO PARA AMBAS PARTES	
<p>Sin referencia en la LGT. La Resolución Ministerial N° 195/54 establece que la perversión, abuso y degeneración a empleados tiene sanción penal. El aspecto penal se encuentra regulado por el Código Penal que castiga estos delitos, sin requerirse que se mencione en la propuesta de ley, tanto como derecho de las trabajadoras del hogar como de las/os empleadores.</p>	<p>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.</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Las acciones delictivas serán remitidas al Ministerio Público, para el procesamiento correspondiente.</p>
--	--

CONTENIDOS DE LA LEY 2450 UN PASO PARA AVANZAR EN SUS DERECHOS

La Ley N° 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar es una conquista del sector que establece derechos básicos para este sector de trabajadoras. En un contexto de resistencia a sus derechos lograron:

- Una ley donde el sujeto son las “trabajadoras asalariadas del hogar”, en lugar de “los domésticos” como estaban incluidas en la Ley General del Trabajo.
- Un salario mínimo en el que el pago en especie está prohibido de manera explícita.
- Una jornada de ocho horas para las trabajadoras del hogar en general y de 10 horas para quienes habitan en la casa de su empleador⁵.

5 La jornada laboral fue motivo de largos debates y discusiones bajo presión de los empleadores que argumentaban que las dos horas adicionales correspondían a una especie de “compensación” por la habitación y la alimentación que las trabajadoras recibían al vivir en las casas donde trabajan. Finalmente, por acuerdo de las organizaciones sindicales se mantuvo esta diferencia de trato y a la fecha uno de los objetivos de las nuevas dirigencias es reformular la Ley N° 2450.

- La denominación de “trabajadoras del hogar” en lugar de sirvientas, *imillas*⁶ o domésticas que solían ser comunes en ese tiempo.
- Descanso dominical, una vacación de 15 días por año y el respeto a los días feriados.
- Aguinaldo y pago de finiquito al final de cada año.
- La obligación para los empleadores de proveer una habitación adecuada y limpia, con acceso a baño y ducha.
- La obligación de los servidores públicos para iniciar investigaciones en caso de que se reporte o denuncie algún caso de agresión sexual.
- La posibilidad de lograr en el futuro una protección en salud y seguridad social, una vez que estén reglamentados estos derechos.

Aunque con debilidades propias de su tiempo, la Ley N° 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, promulgada en abril del 2003, es una de las primeras normativas que vinculó la problemática de la discriminación y el racismo con los aspectos laborales en la sociedad boliviana; es también parte importante de la construcción de la narrativa política de género y derechos laborales en el país.

Además, esta ley contiene elementos que coinciden con el marco mayor del Convenio 189 de la OIT, como afirma Rosario Baptista en el trabajo que realizó para apoyar el proceso de ratificación del convenio. “Con la Ley N° 2450 Bolivia tiene una legislación bastante adecuada al Convenio 189” (Baptista, FES ILDIS, 2011).

Para las trabajadoras del hogar este proceso ha significado enormes logros y, por tanto, un proceso de empoderamiento personal y organizacional. Estos aspectos las preparan para trabajar orgánicamente por la dignidad de su trabajo y para acoger el Convenio 189 de la OIT como una continuidad de sus luchas:

6 *Imilla*: niña indígena, en la construcción simbólica de la opresión colonial, se solía usar para referirse a alguien a quien se manda y ordena.

LOGROS EN EL ÁMBITO SINDICAL Y POLÍTICO IDENTIFICADOS POR LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR (TALLER JULIO DE 2013):

- La posibilidad de organizarse y mantenerse unidas como sector.
- La posibilidad de formar un sindicato y que con el tiempo se convierta en una federación que representa al sector de las trabajadoras del hogar de Bolivia.
- Tener personería jurídica a nivel nacional y departamental, y ser reconocida como institución nacional por la Central Obrera de Bolivia (COB).
- Contar con un sindicato por departamento
- Lograr la promulgación de la Ley N° 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar el 2003.
- La ratificación del Convenio 189 de la OIT en noviembre del 2012.
- Visibilizar a las trabajadoras del hogar con otros sectores de trabajadores a nivel nacional y tener una alianza con la COB.
- Interpelar a otros sectores de mujeres.
- Haber logrado que la secretaria ejecutiva de la FENATRAHOB, Casimira Rodríguez, acceda al cargo de Ministra de Justicia en la primera gestión de gobierno del presidente Evo Morales Ayma.
- Haber logrado la aprobación del decreto supremo que declara el 30 de marzo como feriado sectorial por el Día de la Trabajadora del Hogar.
- Contar con un espacio como oficina nacional y oficinas departamentales, para atender y congregar a las compañeras a nivel nacional.
- Evo Morales, en su época de diputado, fue un aliado estratégico e importante, ya que se convirtió en una fuente de información para enfocar mejor el accionar de las compañeras trabajadoras del hogar.
- A partir del 2003, la FENATRAHOB se alió con los movimientos sociales para concretar un mayor apoyo a su sector.

Fuente: Taller de trabajadoras asalariadas del hogar (Fundación Solón, REMTE, CARE), julio del 2013.

Estos aspectos identificados por las integrantes de la Federación se suman a otra repercusión que lograron en este proceso, es decir el debate público que se produjo donde se puso en evidencia la desvalorización del trabajo del hogar y del cuidado, como un conjunto de actividades totalmente necesarias para la subsistencia familiar que, en general, está a cargo de mujeres y que posibilita la reproducción de la fuerza laboral de los miembros de la familia y por tanto de la sociedad. Pero sobre todo evidenció la profunda estructura patriarcal y colonial del Estado, expresada no sólo en sus leyes sino en sus propios representantes políticos.

Las alianzas también fueron, al mismo tiempo, una condición y un logro del proceso de incidencia. Tanto la Ley N° 2450 como la ratificación del Convenio 189 de la OIT fue posible gracias al trabajo coordinado del Comité Impulsor, que reunía a trabajadoras, investigadoras, activistas, organizaciones e instituciones interesadas en apoyar esta lucha. Los logros se debieron, de igual manera, a la política de alianza de clase generada por la propia FENATRAHOB que buscó estas vinculaciones y salió a las calles para apoyar al conjunto de reivindicaciones de los movimientos sociales de ese momento.

Tanto la aprobación de la ley el año 2003 como la ratificación del Convenio 189 en 2012 permitieron el fortalecimiento de la organización de trabajadoras del hogar y el empoderamiento de sus integrantes, así como ciertos logros sociales y culturales. A esto se añaden otros aspectos que se dieron como consecuencia de la aprobación de la Ley N° 2450, el más destacado ha sido, sin duda, el que su dirigente Casimira Rodríguez haya sido nombrada como la primera ministra de Justicia del primer periodo del gobierno de Evo Morales.

La experiencia de aprobación de la ley, 10 años antes, ha posibilitado el trabajo en alianzas y la rearticulación del Comité Impulsor para el proceso de ratificación.

Yo creo que hemos logrado, sobre todo algo que yo he podido notar... desde el nombre ¿no? Como antes la mayoría de las compañeras nos decían empleadas domésticas (...) Pero hay muchas compañeras que dicen “yo soy trabajadora del hogar” y eso un avance también para educarte, para decir que eres trabajadora del hogar y a partir de eso hacer respetar tus derechos. (otro logro) es la ley, aunque no se cumpla en su totalidad como quisiéramos, pero eso es: para las compañeras es como un escudo. Dicen ¿no? “yo tengo una ley que me protege”, aunque sepan que no se va a cumplir del todo, pero es como un escudo que la protege (María, FENATRAHOB).

Lo que sigue ahora es poner en práctica políticas públicas para el sector.

“LA REVOLUCIÓN AL INTERIOR DE LOS HOGARES”

El solo planteamiento de una ley, con mínimos y elementales derechos laborales, ocasionó una fuerte reacción de resistencia en los sectores empleadores de las clases medias altas y bajas, que reclamaban que una legislación de este trabajo les “privaría del derecho” de contar con una trabajadora en sus casas, lo que a la larga perjudicaría al sector y generaría desempleo. Este argumento fue incluso llevado al Parlamento de entonces, donde mujeres representantes de diferentes corrientes se hicieron portavoces de esta postura; las propias parlamentarias que llegaron a sus curules gracias a la “ley de cuotas” a favor de las mujeres, organizaron un grupo de empleadoras que se resistían a la ley.

La polémica develó los complejos entramados de la sociedad boliviana, hechos de una tradición colonial articulada con la modernidad; ha sido la reflexión feminista, aunque minoritaria, la que permitió que esta problemática sea vista en toda su complejidad. Es interesante anotar que mientras el debate leguleyo se convirtió en el argumento más usado por los empleadores, las propuestas de las trabajadoras del hogar eran más bien cuestionadoras del orden colonial y patriarcal vigente; por ejemplo, los articulados relacionados a la prohibición de retener sus pertenencias o la necesidad de incluir en la ley el respeto a su identidad y adscripción cultural.

En palabras de Casimira Rodríguez: *las trabajadoras del hogar iniciamos una revolución al interior de los hogares, en este proceso de cambio.*

“DOMÉSTICA” O TRABAJADORA ASALARIADA DEL HOGAR

Particular atención merece la denominación, el nombre de las trabajadoras en el caso boliviano. Desde las primeras reivindicaciones planteadas por las culinarias durante el siglo pasado, organizadas en su sindicato afiliado a la FOF, la denominación está enfatizada como una reivindicación importante. Ellas exigían que las llamaran “trabajadoras de labores de casa”, su demanda estaba dirigida a lograr el reconocimiento del valor social de su trabajo. También plantearon demandas para la creación de casas/cuna y guarderías para poder dejar a sus hijos mientras desempeñaban sus labores. Estas reivindicaciones de corte mas social, que ahora se denominarían “políticas de cuidado”, incluían a otras trabajadoras como las vendedoras de los mercados, las lavanderas y las viajeras al Altiplano.

Entonces, el nombre instalado en la legislación nacional era “*los domésticos*” (en masculino) y eso rebelaba profundamente a las trabajadoras del hogar, quienes coincidían con sus antecesoras, las culinarias de los años veinte, que reclamaban ser llamadas “trabajadoras de labores de casa”; de ahí su exigencia de que la ley y el trato deberían tener un símbolo y ese era ser denominadas “trabajadoras asalariadas del hogar”. Esto ha merecido innumerables sesiones de reflexión en los sindicatos y desde las mujeres que apoyaban su causa. Es notable que la discriminación sea ejercida por parte del propio Estado a partir de derechos reducidos para el sector en comparación con otros grupos laborales.

Es muy interesante este elemento, que también fue mencionado en el proceso de construcción del Convenio 189, cuando las representantes bolivianas cuestionaron el término.

En varias investigaciones (Peredo, Fundación , 2004, y en Peredo, Dibbits, et al, TAHIPAMU, 1989) se ha desatacado el que los nombres usados para nombrar a las trabajadoras del hogar son peyorativos e inclusive insultantes, como por ejemplo “sirvienta” o “dora” (aludiendo a los electrodomésticos batidora, lavadora, etc.):

¿Antes como llamaban a las trabajadoras del hogar?

- Muchachita
- Sirvienta, sirve de todo quehacer (cama adentro o cama afuera)
- Chica, en vez de su nombre
- *Imilla*
- Natacha
- Servilleta
- Campesina.
- Baciniquera
- Susi, *su sirvienta*
- Secre, la que hacía todo (secretaria)
- Empleada doméstica, para dentro de la casa

- Muchacha; mandados inmediatos
- La china, por sus rasgos; este era un denominativo que daban las vendedoras del mercado a las trabajadoras del hogar
- Collita, en el oriente
- Nanas, por ser niñeras
- “Mi” chica

(Fuente: Taller de trabajadoras del hogar, julio del 2013).

El nombre, por tanto, constituye uno de los símbolos del proceso de aprobación de la ley y un logro cultural de relativo largo plazo identificado por el sector.

... entonces, a las nuevas trabajadoras del hogar también ¿no ve? “Para trabajadora del hogar es, yo no soy trabajadora, soy empleada” “No. Esa palabra tiene que quedar atrás compañera. Eres trabajadora del hogar. Empleada no es”. Entonces así, eso ha sido para nuestra ratificación del convenio creo (trabajadora del hogar, FENATRAHOB).

Probablemente este factor, que refleja uno de los aspectos más sensibles de las demandas del sector, es el que explica que sus alianzas tienden a orientarse más hacia otros actores similares de clase, es decir que refuerza una visión de alianzas de clase que otras que también podrían ser importantes, como la de género.

Cuando las trabajadoras del hogar sindicalizadas conocieron el Convenio 189 de la OIT, el 2011, no dejaron de cuestionarse sobre la denominación que en el caso boliviano había provocado tanta polémica. Aunque los diferentes articulados del convenio son lo suficientemente claros sobre la dignidad y los derechos de las trabajadoras del hogar, este asunto permanece en Bolivia como una bandera reivindicativa importante que hace a la autovaloración y a la autoestima de estas trabajadoras.

EQUIDAD EN EL TRABAJO DEL HOGAR

Otro de los grandes méritos del proceso de las trabajadoras del hogar durante el periodo 1999 – 2003 fue haber incorporado la reflexión sobre la equidad de género en el trabajo doméstico y la necesidad de valorizarlo.

Las que trabajamos en el hogar por un sueldo, esas son las trabajadoras asalariadas del hogar, pero el trabajo del hogar en la familia también es un trabajo, porque nosotras trabajamos en eso también. Cuando decimos: en qué estás trabajando? ¿Dónde estás trabajando? Y responden “no estoy trabajando” y ¿qué estás haciendo? Estoy en mi casa” y sin embargo nos han hecho creer que el trabajo en la casa no tiene valor, entonces las compañeras están acostumbradas a decir “yo no trabajo”, pero sin embargo ese trabajo en el hogar es mucho más sacrificado y mucho más valor tiene, porque el trabajo del hogar no es una cosa de un día, ahí realizamos diferentes cosas, hacemos mucho en la casa y el gobierno tiene que reconocer y está reconociendo el trabajo del hogar; entonces en eso también nosotras nos formamos en el sindicato: el trabajo del hogar tiene que ser reconocido” (Demetria Huallpa, Secretaria de Relaciones, Sindicato de Trabajadoras del Hogar, Sucre).

Si bien este aspecto ha formado parte de los contenidos de la incidencia de las trabajadoras del hogar para la Ley N° 2450, una vez promulgada el 2003 y después de haberse aprobado la nueva CPE el 2009, la riqueza del debate sobre el trabajo doméstico desde una perspectiva de relaciones de género fue diluyéndose, dando paso al trabajo más sectorial de vigilar el cumplimiento de las normas aprobadas. Eso no significa que no existan actores y actoras políticas, activistas de las propias trabajadoras del hogar e intelectuales que insisten en la importancia de desarrollar esta temática.

Es interesante, y es motivo de reflexión y cuestionamiento en el Comité Impulsor, identificar el porqué la “economía del cuidado” o la equidad de género en el trabajo del hogar no han tomado un lugar más presente en esta última etapa:

Me llama la atención el tema de cuidado, claro por supuesto este tema fue uno de los que empezó a cuestionar los roles que quien lo hacía, que si era trabajo. Y a mí me llama la atención, me pregunto por qué se durmió... se perdió este debate y claro vuelve a aparecer y aparece en la Constitución. Pero yo me pregunto qué pasó. Me animo a pensar que otra vez en ese momento se silenció un tema que para mí es potencialmente transformador y empieza a hablarse de otras luchas, de otras conquistas, pero no como de esa clave que nos va permitir a las mujeres participar en igualdad de condiciones, porque exigir la participación política de las mujeres es una maravilla cuando haces en igualdad, pero no cuando esa mujer hace todo el trabajo de cuidado y que no es reconocido (Cinthia Dávalos, CARE).

A pesar de ello, estos conceptos han sido fuertemente apropiados por las propias trabajadoras del hogar:

Una explicación podría ser la que reflexionamos durante la primera etapa del trabajo del Comité Impulsor para la aprobación de la Ley N° 2450 y es que la reivindicación de los derechos de las trabajadoras del hogar interpelan una situación que ha permanecido en el ámbito privado y que no ha trascendido hacia lo público como propuesta política desde las mujeres que, sin ser trabajadoras del hogar, demanden o construyan una narrativa reivindicativa al respecto.

EL COMITÉ IMPULSOR

Otro de los logros del proceso de incidencia de las trabajadoras del hogar bolivianas es la creación del Comité Impulsor, una instancia interinstitucional emergente de la campaña por la aprobación de la Ley N° 2450, llevada a cabo entre los años 1999 y 2003, y liderada por la Federación. La primera fase de la campaña contó con la presencia de líderes emblemáticas y reconocidas en la sociedad boliviana como Ana María Romero de Campero, por entonces Defensora del Pueblo, Casimira Rodríguez, Claudia Choque y Basilia Katari, entre otras dirigentas.

Para la campaña entre 1999 y 2003, el Comité Impulsor fue articulado por el Área Mujer Identidad y Trabajo de la Fundación Soló y contó en un principio con el impulso de la FENATRAHOB, Fundación Solón, Defensoría del Pueblo, CEDLA, Católicas por el Derecho a Decidir, Capítulo Boliviano de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo (DDHHDD); Centro de Información y Desarrollo de la Mujer (CIDEM), Fundación La Paz, Coordinadora de la Mujer, Asociación de Mujeres por la Equidad y la Igualdad (AMUPEI), Centro de Promoción de la Mujer “Gregoria Apaza” (CPMGA), grupos de base de la Iglesia Católica, parlamentarias destacadas en esta lucha como Julieta Montaña y varias otras organizaciones y personas que apoyaron las acciones en las calles, los debates e investigaciones y difusión para que se aprobara la ley (ver mapeo de actores).

La aprobación de la Ley N° 2450 no hubiera sido posible sin este Comité Impulsor y fue este mismo, con instituciones que se sumaron a una nueva etapa, el que logró la ratificación del Convenio 189.

En la actualidad este Comité se ha ampliado y revitalizado con el ingreso de nuevas organizaciones e instituciones, que han fortalecido su capacidad operativa y de propuesta. Ahora son integrantes: FENATRAHOB, AMUPEI, Asamblea Permanente de Derechos Humanos de Bolivia, CARE, Centro de

Acción al Cambio (CENAC) – Bolivia, Capítulo Boliviano de DDHHDD, CIDEM, COB, Diakonía, Coordinadora de la Mujer, Fundación Friedrich Ebert - Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (FES-ILDIS), Federación Obrera Suiza (FOS), Instituto de Investigaciones Políticas y Sociales – Programa de Apoyo al Trabajo Decente (IIPS – PTD), Fundación Solón, OIT, Red boliviana de Mujeres Transformando la Economía (REMTE), ONU Mujeres e inclusive el Ministerio de Justicia (Registro de la FENATRAHOB de organizaciones integrantes del Comité Impulsor).

OTRAS CONQUISTAS EN LA NORMATIVA

En contraste con la situación que predominaba en el siglo pasado, al menos tres normas específicas relativas a la situación laboral de las trabajadoras del hogar y sus derechos han sido logradas en esta última década, lo cual señala una dinámica diferente y una mayor llegada a los niveles estatales:

- **Ley N° 2450** de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar.
- **Ley N° 181** de declaración del 30 de marzo como Día Nacional de la Trabajadora del Hogar.
- **Ratificación del Convenio 189 de la OIT** que deriva en un convenio vinculante a las leyes y políticas nacionales.

Ahora tenemos aliados, porque, por ejemplo, cuando se ha aprobado la Ley N° 181 del 30 de marzo, Día de la Trabajadora del Hogar, ha sido un proceso muy rápido, porque teníamos a personas como diputadas, nosotras llevamos la propuesta y encontramos ahí a Flora Aguilar, diputada de Chuquisaca, y a un diputado que es Elisio, amigos, digamos y les dijimos que tienen que aprobar la ley lo más pronto posible y de ese modo se encargaron, tenemos ahí mujeres como Rebeca Delgado, también estaba Gabriela Montaña que están comprometidas con nuestro sector y por eso fue mas fácil la ratificación (del convenio) (Prima Ocsa, Secretaria Ejecutiva FENATRAHOB, 2013)

Es también importante mencionar que junto a las leyes específicas logradas por el sector, hay otras normas que tienen relación con los derechos de estas trabajadoras que, en cierto modo, son también consecuencia de sus luchas:

Procesos de legislación específicas en beneficio de las trabajadoras del hogar

- Ley N° 2450 (abril del 2003).
- Decreto Supremo 28655, convertido en ley, que fija el 30 de marzo como el Día Nacional de las Trabajadoras del Hogar (marzo del 2006).
- Decreto Supremo 29876 del Sistema Nacional de Certificación de Competencias (diciembre del 2008).
- Nueva Constitución Política del Estado (2009) que incluye articulados como el 338, que reconoce el valor económico del trabajo del hogar.
- Ley N° 045 contra el Racismo y toda forma de Discriminación (octubre del 2010).
- Ley N° 181 que declara el día 30 de marzo como el Día Nacional de la Trabajadora Asalariada del Hogar (octubre del 2011).
- Ratificación del Convenio 189 de la OIT (noviembre del 2012).

Por su parte, la nueva CPE incorpora en sus articulados temas que fueron puestos en la agenda social gracias a la lucha de las trabajadoras del hogar bolivianas, como por ejemplo el valor del trabajo asalariado del hogar, el rechazo al racismo y la discriminación, el rechazo a la violencia de género y de clase:

Artículo 14:

- I. Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por esta Constitución, sin distinción alguna.
- II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género,

origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

III. El Estado garantiza a todas las personas y colectividades sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en esta Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos.

Otro aspecto para destacar en este proceso es que la lucha de las trabajadoras del hogar ha logrado incorporar contenidos y cuestionamientos a un sistema patriarcal/colonial y ha bordeado los postulados feministas de “lo privado es político” y la necesidad de equidad en el trabajo del hogar; de esta manera ha abierto un importante proceso de interpelación social, económica, política y cultural de cara a la sociedad boliviana. Esto permitió al sector confluir con otras fuerzas de la sociedad civil para proponer cambios en la Constitución, de ahí la incorporación del trabajo del hogar.

Art. 338

El Estado reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y deberá cuantificarse en las cuentas públicas.

Aunque este aspecto aún no ha avanzado, a cinco años de haber sido incorporado en la Constitución, es muy importante, pues significa un avance en las implicaciones abiertas por este proceso de cuestionamiento y mucho más ahora cuando la economía del cuidado empieza a ser una propuesta que recoge la atención de la sociedad.

También es importante valorar los derechos para las mujeres incluidos en la nueva Constitución, ya que son fruto de acumulaciones históricas y políticas que tienen entre sus protagonistas a las trabajadoras del hogar:

RELACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO Y MUJERES

TEMAS	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO
<p>DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS CON IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>Art. 11.- I. La República de Bolivia adopta para su gobierno la forma democrática participativa, representativa y comunitaria, con equivalencia de condiciones entre hombres y mujeres.</p> <p>Art. 26.- I. Todas las ciudadanas y los ciudadanos tienen derecho a participar libremente en la formación, ejercicio y control del poder político, directamente o por medio de sus representantes, y de manera individual o colectiva. La participación será equitativa y en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.</p> <p>Art. 147.- I. En la elección de asambleístas se garantizará la igual participación de hombres y mujeres.</p> <p>Art. 210.- II. La elección interna de las dirigentes y los dirigentes y de las candidatas y los candidatos de las agrupaciones ciudadanas y de los partidos políticos será regulada y fiscalizada por el Órgano Electoral Plurinacional, que garantizará la igual participación de hombres y mujeres.</p>
<p>DISCRIMINACIÓN</p>	<p>Art. 14.-</p> <p>II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.</p> <p>III. El Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en esta Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos.</p>

<p>DERECHO A VIVIR SIN VIOLENCIA Y CON DIGNIDAD</p>	<p>Art. 15.-</p> <p>I. Toda persona tiene derecho a la vida y a la integridad física, psicológica y sexual. Nadie será torturado, ni sufrirá tratos crueles, inhumanos, degradantes o humillantes. No existe la pena de muerte.</p> <p>II. Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad.</p> <p>III. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional, así como toda acción u omisión que tenga por objeto degradar la condición humana, causar muerte, dolor y sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado.</p>
<p>DERECHO A LA EDUCACIÓN CON EQUIDAD DE GÉNERO</p>	<p>Art. 17.- Toda persona tiene derecho a recibir educación en todos los niveles de manera universal, productiva, gratuita, integral e intercultural, sin discriminación.</p> <p>Art. 79.- La educación fomentará el civismo, el diálogo intercultural y los valores ético morales. Los valores incorporarán la equidad de género, la no diferencia de roles, la no violencia y la vigencia plena de los derechos humanos.</p> <p>Art. 82.- I. El Estado garantizará el acceso a la educación y la permanencia de todas las ciudadanas y los ciudadanos en condiciones de plena igualdad.</p> <p>Art. 86.- En los centros educativos se reconocerá y garantizará la libertad de conciencia y de fe y de la enseñanza de religión, así como la espiritualidad de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, y se fomentará el respeto y la convivencia mutua entre las personas con diversas opciones religiosas, sin imposición dogmática. En estos centros no se discriminará en la aceptación y permanencia de las alumnas y los alumnos por su opción religiosa.</p>

<p>DERECHO A LA SALUD Y LA SEGURIDAD SOCIAL</p>	<p>Art. 18.-</p> <p>I. Todas las personas tienen derecho a la salud.</p> <p>II. El Estado garantiza la inclusión y el acceso a la salud de todas las personas, sin exclusión ni discriminación alguna.</p> <p>III. El sistema único de salud será universal, gratuito, equitativo, intracultural, intercultural, participativo, con calidad, calidez y control social. El sistema se basa en los principios de solidaridad, eficiencia y corresponsabilidad, y se desarrolla mediante políticas públicas en todos los niveles de gobierno.</p> <p>Art. 39.- I. El Estado garantizará el servicio de salud público y reconoce el servicio de salud privado; regulará y vigilará la atención de calidad a través de auditorías médicas sostenibles que evalúen el trabajo de su personal, la infraestructura y el equipamiento, de acuerdo con la ley.</p> <p>II. La ley sancionará las acciones u omisiones negligentes en el ejercicio de la práctica médica.</p> <p>Art. 45</p> <p>I. Todas las bolivianas y los bolivianos tienen derecho a acceder a la seguridad social.</p> <p>II. La seguridad social se presta bajo los principios de universalidad, integralidad, equidad, solidaridad, unidad de gestión, economía, oportunidad, interculturalidad y eficacia.</p> <p>III. El régimen de seguridad social cubre atención por enfermedad, epidemias y enfermedades catastróficas; maternidad y paternidad; riesgos profesionales, laborales y riesgos por labores de campo; discapacidad y necesidades especiales; desempleo y pérdida de empleo; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda, asignaciones familiares y otras previsiones sociales.</p> <p>IV. El Estado garantiza el derecho a la jubilación, con carácter universal, solidario y equitativo.</p> <p>V. Las mujeres tienen derecho a la maternidad segura, con una visión y práctica intercultural; gozarán de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo, parto y en los periodos prenatal y posnatal.</p>
---	---

<p>DERECHO A SERVICIOS BÁSICOS</p>	<p>Art. 20.-</p> <p>I. Toda persona tiene derecho al acceso universal y equitativo a los servicios básicos de agua potable, alcantarillado, electricidad, gas domiciliario, postal y telecomunicaciones.</p>
<p>DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y SIN DISCRIMINACIÓN</p>	<p>Art. 46.-</p> <p>I. Toda persona tiene derecho:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. 2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias. <p>II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.</p> <p>III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.</p> <p>Art. 47.-</p> <p>II. Las trabajadoras y los trabajadores de pequeñas unidades productivas urbanas o rurales, por cuenta propia, y gremialistas en general, gozarán por parte del Estado de un régimen de protección especial, mediante una política de intercambio comercial equitativo y de precios justos para sus productos, así como la asignación preferente de recursos económicos financieros para incentivar su producción.</p> <p>Art. 48.-</p> <p>V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.</p> <p>VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumpla un año de edad.</p>

	<p>Art. 51.- I. Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley.</p> <p>III. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad.</p> <p>VI. Las dirigentas y los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical.</p> <p>VII. Las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia tienen el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses.</p>
<p>IGUALDAD DE DERECHOS Y DEBERES DE LOS CÓNYUGES</p>	<p>Art. 63.-</p> <p>I. El matrimonio entre una mujer y un hombre se constituye por vínculos jurídicos y se basa en la igualdad de derechos y deberes de los cónyuges.</p> <p>II. Las uniones libres o de hecho que reúnan condiciones de estabilidad y singularidad, y sean mantenidas entre una mujer y un hombre sin impedimento legal, producirán los mismos efectos que el matrimonio civil, tanto en las relaciones personales y patrimoniales de los convivientes como en lo que respecta a las hijas e hijos adoptados o nacidos de aquéllas.</p> <p>Art. 64.-</p> <p>I. Los cónyuges o convivientes tienen el deber de atender, en igualdad de condiciones y mediante el esfuerzo común, el mantenimiento y responsabilidad del hogar, la educación y formación integral de las hijas e hijos mientras sean menores o tengan alguna discapacidad.</p>
<p>DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS</p>	<p>Art. 66.-</p> <p>Se garantiza a las mujeres y a los hombres el ejercicio de sus derechos sexuales y sus derechos reproductivos.</p>

<p>TRABAJO DEL HOGAR</p>	<p>Art.- 338</p> <p>El Estado reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y deberá cuantificarse en las cuentas públicas.</p>
<p>TENENCIA, HERENCIA Y TITULARIDAD DE LA TIERRA PARA LAS MUJERES</p>	<p>Art. 395.-</p> <p>I. La dotación se realizará de acuerdo con las políticas de desarrollo rural sustentable y la titularidad de las mujeres al acceso, distribución y redistribución de la tierra, sin discriminación por estado civil o unión conyugal.</p> <p>Art. 402.-</p> <p>II. Promover políticas dirigidas a eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres en el acceso, tenencia y herencia de la tierra.</p>

LA LEY N° 2450 Y EL CONVENIO 189 DE LA OIT

La Ley N° 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar tiene ya 11 años de existencia. La norma es fruto histórico de una confrontación de clase en la que los sectores empleadores resistían su aprobación y las representantes de las trabajadoras del hogar pugnaban por superar una legislación obsoleta y retrógrada presente en la Ley General del Trabajo y por colocar en la agenda aspectos no considerados en el marco jurídico, pero de gran vigencia social política y cultural por la realidad que viven.

La Ley no está completa y tiene debilidades expresadas en el régimen de horas de trabajo diferenciadas para las trabajadoras que viven en las casas donde trabajan, en el derecho a la salud y en la ausencia de legislación sobre la seguridad social a largo plazo. Pero en relación con el proceso legislativo boliviano para el sector es un avance normativo significativo del trabajo asalariado del hogar, sobre todo porque ha trascendido los aspectos meramente legales y ha trasladado al ámbito público el debate sobre el trabajo asalariado del hogar, la servidumbre, el racismo y la inequidad de género en el trabajo doméstico. El proceso ha visibilizado la problemática y lo ha hecho en un contexto en que emergían los movimientos sociales en la sociedad boliviana y se abría un momento de transformaciones en el que esta lucha reivindicativa aportó de manera sustancial.

Más aún, este proceso se ha constituido en pionero respecto de otros similares en la región. Las propias integrantes de la CONLACTRAHO lo miraban con atención e incluso participaron con varias visitas al país. Los contenidos de la Ley N° 2450 superan en algunos casos el mero derecho laboral e incorporan aspectos de defensa de las prácticas de racismo y discriminación de manera muy específica, como es el caso del pago en especie, el respeto a la identidad sociocultural, idioma y vestimenta; la necesidad de ser reconocidas socialmente está expresada en el nombre “trabajadoras asalariadas del hogar” en lugar de “domésticas”.

Estos han sido aprendizajes y procesos fundamentales para encarar la demanda de ratificación del Convenio 189 de la OIT, que ha sido seguido en detalle desde su gestación por las trabajadoras y activistas bolivianas. La preexistencia de una ley específica para las trabajadoras del hogar ha marcado la relación activa de las trabajadoras bolivianas con este instrumento.

Hay que considerar que en muchos casos el convenio puede ser ratificado por países donde no existe una normativa previa o donde hay menos avances que en Bolivia. Informes de Naciones Unidas indican que un 40% de los países miembros de la OIT no cuentan con una legislación para este sector.

En Bolivia, el Convenio 189 encontró a las trabajadoras del hogar con una experiencia sindical importante y con una normativa relativamente “avanzada”; esto ha dado lugar incluso a una controversia y debate al momento de su aprobación, al menos en cuatro aspectos: el concepto de “domésticos”, el trabajo infantil, el derecho a la seguridad de largo plazo y el pago en especie contenido en este instrumento y excluido de manera explícita en la norma boliviana:

<p style="text-align: center;">LEY N° 2450 DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR Abril del 2003</p>	<p style="text-align: center;">CONVENIO 189 DE LA OIT TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS Junio del 2011</p>
<p>Art. I.- (Definición).</p> <p>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.</p>	<p>Art. I.- A los fines del presente convenio:</p> <p>a) la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;</p>

<p>Están considerados en este sector, los (as) que realizan trabajo de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar.</p> <p>No se considera trabajo asalariado del hogar el desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares.</p>	<p>b) la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;</p> <p>c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.</p>
<p>Art. 5.-</p> <p>(Trabajo de menores de edad).</p> <p>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.</p>	<p>Art. 4.-</p> <p>1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.</p> <p>2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años, pero mayores de la edad mínima, para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.</p>
<p>Art. 14.- (Remuneración).</p> <p>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.</p>	<p>Art. 12.-</p> <p>1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación</p>

<p>El trabajo por medio tiempo, será cubierto con la mitad del salario mínimo nacional. Los trabajos por labor específica, ciertas horas de trabajo o algunos días de la semana, deben tomar como referencia de factor de cálculo, el salario mínimo nacional, dividido por las horas trabajadas.</p> <p>Podrá pactarse legalmente, salarios superiores al salario mínimo nacional.</p> <p>Las horas extraordinarias serán remuneradas de acuerdo a la Ley General del Trabajo.</p>	<p>nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.</p> <p>2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.</p>
---	---

Tres de estos aspectos fueron cuestionados por las trabajadoras del hogar bolivianas, mediante sus representantes Daniela Quenta y Prima Ocsa, ambas Secretarías Generales de la FENATRAHOB, quienes con el apoyo de FOS y Fundación Solón participaron en el proceso de construcción del Convenio 189 y estuvieron presentes en la 100ª Conferencia del Trabajo en Ginebra, cuando éste se aprobó.

El informe que las delegadas de la Federación brindaron a su retorno a sus compañeras, enfatizó en que estos aspectos fueron cuestionados en la conferencia (Fundación Solón, 2012) y que, visto el panorama mundial, la Ley N° 2450 se podía considerar como pionera y avanzada en relación con algunos aspectos puntuales de los derechos laborales y humanos de las trabajadoras asalariadas del hogar: la denominación, el concepto de pago en especie y la seguridad social.

Aun con estas limitaciones, la Ley N° 2450 es compatible con los contenidos del Convenio 189 de la OIT. Un análisis de Rosario Baptista concluye en que el convenio y la ley son compatibles, y considera que “la ratificación contribuirá

a generar un mejor sistema de garantías, tanto en la vía administrativa como judicial y a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras del hogar, puesto que al contener disposiciones mínimas, permite reconocer derechos más favorables, en el marco de los principios que rigen el derecho laboral” (Baptista, 2012) .

LA NUEVA LEY DEL TRABAJO

En un proceso que data de hace algunos años, la COB y el Ministerio de Trabajo han estado, desde septiembre del 2009, en una construcción conjunta de una nueva normativa laboral; el resultado es el Anteproyecto del Ley General del Trabajo. En el debate se ha planteado la posibilidad de que las trabajadoras del hogar se beneficien de esta norma, aunque aún se discute si sería con un título específico o de manera general. Baptista ha señalado que esta propuesta “se ha basado en la LGT aprobada [como decreto] en 1939, sin tomar en cuenta que esos artículos fueron derogados por la Ley 2450 que regula el trabajo asalariado del hogar, por lo que esta debía ser la base de elaboración de la nueva Ley”. De hecho, esta propuesta utilizaba el concepto de trabajo “remunerado”, en lugar de trabajo del hogar asalariado. Este proceso es identificado como de alta prioridad por las trabajadoras del hogar organizadas, por lo que han presentado una propuesta alternativa a la planteada por la COB y el Gobierno.

En este marco, el Convenio 189 de la OIT puede orientar en la redacción de la normativa, toda vez que ha sido ratificado por el Estado Plurinacional de Bolivia y que, por tanto, sus recomendaciones y contenidos son vinculantes a las leyes y políticas públicas que se vayan a desarrollar en el futuro.

PROYECCIONES Y ESTRATEGIAS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Las trabajadoras asalariadas del hogar organizadas en la FENATRAHOB son conscientes de que los avances legales logrados hasta la fecha son insuficientes; saben que el Convenio 189 es un gran aporte, pero necesita de vigilancia social y un plan para su apropiación por parte del Estado boliviano a fin de asegurar su aplicación, porque de lo contrario se perpetuará una situación de injusticia, en la que hasta ahora no se ha logrado:

- El cumplimiento pleno de la norma.
- Acceder a un sistema de seguro de salud.
- Acceder a la seguridad social de largo plazo.
- Tener legislada una jornada laboral de ocho horas
- El cumplimiento de normas establecidas en la Ley N° 2450, como la firma de contratos de trabajo, respeto a sus días de descanso y vacación, y al pago de aguinaldos,
- y lo que es más importante para ellas: respeto y valoración correspondientes con su condición humana y su aporte a la sociedad.

Por lo tanto las propias organizaciones proponen:

- *Desarrollar tareas de sensibilización sobre el carácter de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadoras asalariadas del hogar. No se puede justificar un trato discriminatorio velando primero los derechos de las personas que contratan un servicio doméstico y, al mismo tiempo, ignorando los derechos de quienes realizan este trabajo*
- *Buscar y exigir la aplicación justa de la Ley con el respaldo de una institucionalidad del Estado que asegure su cumplimiento en todo el territorio*
- *Desarrollar un trabajo educativo y de difusión “que permita hacer conocer las leyes que protegen nuestros derechos humanos y laborales y para desarrollar una acción político organizativa para hacerlos respetar”*

(Fuente: Taller de trabajadoras del hogar, julio del 2013)

Las trabajadoras del hogar se han propuesto incidir en:

I. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

I.I. SECTORES GENERADORES DE ACTIVOS SOCIALES SALUD

El Estado tiene una deuda social sanitaria con la población boliviana acumulada desde la Colonia, agravada en los últimos 20 años por la aplicación de políticas neoliberales de ajuste económico social. Entre los indicadores... El 77 % de la población se encuentra excluido de los servicios de salud... Este cambio permitirá el cumplimiento de las metas del milenio en salud hasta el 2015. Promover la equidad de género y la autonomía de la mujer.

1.2. SECTORES DE LA BOLIVIA DEMOCRÁTICA:

Sectores que consolidan y reconstituyen el poder socio comunitario.

El nuevo Estado participativo inclusivo se asentará en el poder democrático que emergió del proceso reivindicativo de los pueblos originarios y los movimientos sociales, que posibilitó la presencia política de sectores tradicionalmente excluidos del Estado.

Políticas y estrategias

Se canalizará la presencia efectiva e integradora de los sectores sociales excluidos como sujetos políticos, para que asuman corresponsabilidad en el servicio público y en la construcción del nuevo Estado...

1.3. DIGNIFICACIÓN DEL EMPLEO

Durante la vigencia del modelo neoliberal en nuestro país, el empleo ha sido descuidado...

Propuesta de cambio

El punto de partida para revertir la actual situación de desempleo y precarización de las condiciones de trabajo es la *valorización del trabajo doméstico* como articulador de la vida, el Estado y la sociedad...

Políticas y estrategias

a) Población trabajadora de Bolivia tiene empleos más dignos y ejerce plenamente sus derechos socio laborales...

2. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

Artículo 338.- El Estado reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y deberá cuantificarse en las cuentas públicas.

Como se observa, en materia laboral el Estado está realizando acciones para dignificar y reconocer el valor económico del trabajo del hogar, así

como superar el empleo irregular de gran parte de la fuerza laboral del país, como la de las trabajadoras asalariadas del hogar. En ese afán y con la participación activa de funcionarios del Gobierno, del Comité Impulsor y de la FENATRAHOB se ha elaborado el proyecto de reglamento para la afiliación de las trabajadoras asalariadas del hogar al seguro de salud.

Propuesta (de inclusión de estos principios en la nueva LGT) sobre la base de los siguientes puntos:

1. El preaviso de retiro de parte del empleador será de 45 días y de parte de la trabajadora de 15 días. Si las partes omitieran el preaviso de retiro, deberán pagar por concepto de desahucio, una suma equivalente al salario de los períodos establecidos.
2. El bono de antigüedad a los derechos de las trabajadoras asalariadas del hogar y reconociendo el derecho a un incentivo de transporte.
3. Todo trabajo asalariado en el hogar está sujeto a derecho y beneficios como pago de salario, indemnización por tiempo de servicio, desahucio en caso de despido injustificado o indirecto, aguinaldo, vacaciones, sindicalización, bono de antigüedad, afiliación al seguro de salud, de acuerdo a la normativa legal vigente aplicable.
4. A tiempo de iniciarse una relación laboral podrá exigirse una certificación médica para ambas partes, tanto para el empleador como para la trabajadora asalariada en el hogar.
5. La jornada laboral de la trabajadora asalariada en el hogar será de ocho horas diarias, 40 horas semanales.
6. Por tiempo mayores a la jornada semanal el (la) empleador/a deberá pagar horas extraordinarias.
7. Todo trabajador asalariado en el hogar tendrá como días de descanso el sábado y domingo en la semana, de conformidad a la modalidad del servicio prestado, con derecho a descanso de los días feriados dispuestos por la normativa laboral vigente.
8. En el caso de adolescente será regulado por el Código Niño, Niña y Adolescente.

9. Se prohíbe la retención de parte del empleador de los objetos y documentación personales de las trabajadoras asalariadas en el hogar, debiendo acudir a la autoridad competente si se alega las causales contempladas en la normativa vigente.
10. Despido indirecto.-Se entenderá por despido indirecto el ocasionado por las causales establecidas por la normativa laboral vigente, incluyendo las siguientes: falta de pago de salarios devengados por más de dos meses, rebaja de salario, discriminación, malos tratos, abuso y/o acoso sexual o psicológico.
11. Otorgar derecho a la educación sea nivel inicial, técnica o superior promoviendo la especialización de la trabajadora asalariada del hogar.
12. Otorgar el descanso pre y post natal de acuerdo a la normativa vigente en la materia, así como otorgar el derecho a una hora de lactancia diaria hasta que el niño o niña cumpla un año.

Respetar la identidad cultural y creencia religiosa de las trabajadoras asalariadas del hogar.

La Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia (FELCV), Policía, Ministerio Público y las autoridades competentes recibirán quejas, demandas y denuncias de trabajadoras asalariadas del hogar por abusos, agresión física, acoso sexual o de otra índole, de parte de empleadores, hijos, parientes y otros, debiendo las autoridades competentes iniciar las investigaciones correspondientes.

La institución que procese o compruebe la denuncia deberá remitir de inmediato los antecedentes del hecho a la Inspectora 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 trabajadoras/es asalariados/as en el 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.

El seguro de salud ha sido presentado al Ministerio de Salud para su reglamentación y su pronta promulgación.

Fuente: FENATRAHOB <http://www.fenatrahob.org/index.php?page=quien&cont=caraproy>

Los objetivos que se plantean las integrantes de la Federación están vinculados prioritariamente a la difusión de la norma y a asistir a las trabajadoras en procesos o conflictos laborales.

Han instituido desde su organización programas de difusión mediante medios de comunicación y cuentan con una línea gratuita de apoyo a las trabajadoras del hogar que requieran de información sobre sus derechos. Este recurso también les permite acompañar procesos individuales y ha resultado de gran éxito. Esto de algún modo refuerza la percepción de que su federación tiene características solidarias, de apoyo mutuo y de procesos de acompañamiento desde las compañeras más experimentadas a las nuevas.

Aspectos que las trabajadoras del hogar sindicalizadas identifican como pendientes para seguir trabajando:

- Hacer conocer las normativas a su favor a través de medios de comunicación masiva, para que los empleadores conozcan los derechos de su sector.
- Seguir capacitando a las trabajadoras del hogar a nivel nacional para que conozcan y hagan respetar sus derechos.
- Concretar una estrategia para socializar la experiencia y logros de las trabajadoras del hogar de Bolivia a nivel internacional.

(Fuente: Taller de trabajadoras del hogar, julio del 2013).

ESTRATEGIA DE INCIDENCIA PARA LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 189

Las trabajadoras del hogar perciben, no sin razón, que tanto la aprobación de la Ley N° 2450 del 2003 como el proceso de ratificación del Convenio están ligados uno a otro, porque sintetizan la acumulación de experiencias y aprendizajes.

Luego de que se aprobara el Convenio en 2011 en Ginebra y de la notable participación de las dirigentes de la FENATRAHOB que habían participado con apoyo de organización que pertenecían al Comité Impulsor para asistir a este importante proceso, se fue re articulando el Comité Impulsor para buscar la ratificación del Convenio en Bolivia, seguras de que este proceso sería muy rápido ya que se trataba de un gobierno cercano a las organizaciones sociales.

A través del Comité Impulsor se logró concretar la aprobación y aplicación de la Ley 2450 y la ratificación del Convenio 189 de la OIT (Taller de trabajadoras del hogar, sábado 6 de julio del 2013).

El logro fue posible gracias a la rearticulación del Comité el 2011, con la adhesión de nuevas organizaciones e instituciones; esta vez bajo un liderazgo cualitativamente fortalecido de la FENATRAHOB. Tuvo como referente la aprobación de la Ley 2450 y los impactos logrados en la sociedad boliviana, lo que permitió el empoderamiento del sector y la formación de una red de alianzas que tuvo su papel a la hora de la ratificación. Al mismo tiempo, una nueva situación política con un gobierno de corte indígena brindó un contexto diferente a este proceso, más aún luego de que su principal dirigente accediera al cargo de Ministra de Justicia y de que se hubiera inaugurado en el país un proceso de transformaciones institucionales contenidas en el concepto de despatriarcalización y descolonización, aunque con debilidades que veremos más adelante. Y finalmente la acumulación de experiencias en incidencia de las instituciones, profesionales y activistas de clase media dentro del Comité que contribuyeron con diversas estrategias (comunicacionales, académicas, políticas) para los nuevos objetivos planteados.

La experiencia, los aprendizajes allí obtenidos en términos de propuestas, cabildeo, políticas y alianzas, recursos de movilización en los medios y en las calles, se convirtieron en insumos esenciales para lograr la ratificación del Convenio 189.

Veamos un poco del contexto que ha rodeado al proceso de ratificación y las diferencias respecto al de aprobación de la Ley N° 2450.

EL CONTEXTO SOCIOPOLÍTICO ACTUAL

El contexto que rodeó la aprobación de la Ley 2450 (un proceso de más de 15 años) fue de una profunda discriminación laboral, racial y cultural hacia las trabajadoras del hogar naturalizada. En ese marco, la propuesta de estas trabajadoras se constituyó en una punta de lanza que fue abriendo y removiendo conceptos tradicionales profundamente arraigados en la sociedad boliviana. Es por ello que la norma puede ser calificada de limitada, pues si bien iguala los derechos de las trabajadoras del hogar a otros sectores e incorpora aspectos novedosos como el nombre y los derechos socioculturales, establece un régimen diferenciado para las trabajadoras “cama adentro” de 10 horas de trabajo, no incorpora la seguridad a largo plazo y, de hecho, ha tenido obstáculos para su implementación, tanto en niveles estructurales del Estado boliviano como en prácticas laborales fuertemente asentadas en relaciones de poder y discriminación aún vigentes en el país.

El sector de las trabajadoras del hogar denunciaron activamente estas discriminaciones y contribuyeron a un cambio sustancial en el país, que se refleja en la nueva Constitución. El país ha cambiado, la presencia de un gobierno con representación indígena marcó una notable diferencia en el contexto que rodea ahora a la propia aplicación de la ley y el proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT, así como otros avances normativos, mencionados en este trabajo, y sus consecuentes implicaciones en leyes y políticas públicas a futuro.

También la nominación de Casimira Rodríguez, dirigente que encabezó la lucha por la Ley N° 2450, indígena y trabajadora del hogar desde su infancia, como Ministra de Justicia es un innegable símbolo de que la situación ha cambiado.

En el plano político, ser trabajadora del hogar ahora incorpora también la posibilidad de ser representante de un Estado, hasta entonces excluyente y profundamente colonial y patriarcal. Este aspecto ha jugado un papel simbólico innegable en el contexto que rodea la ratificación. La situación es cualitativamente distinta.

Ahora con muchos servidores y servidoras públicas tomadores de decisiones, existen relaciones de amistad, de lucha y de procedencia, y eso juega un papel importante a la hora de realizar acciones de incidencia para aspectos importantes, pues facilita el proceso. Aunque no se puede dejar de mencionar que la dinámica estatal está también marcada por tensiones y rivalidades internas, que pueden chocar a la hora de impulsar una medida, por más justa que esta fuera, es innegable

que la “llegada” a representantes del Estado es mucho más fácil hoy para las organizaciones sociales populares o de trabajadores y trabajadoras.

Aún así, no ha sido tan fácil y llana la ratificación del Convenio por parte del Estado boliviano. Como dijimos anteriormente, los anclajes y formas de discriminación estructurales, sobre todo afincadas en la discriminación de género que desvaloriza el trabajo del hogar y relativiza los derechos de las mujeres.

Otro aspecto relevante es que si bien el racismo y la discriminación, que fueron motivo de fuertes confrontaciones en la sociedad boliviana —en particular durante la Asamblea Constituyente— han sido cuestionados y ha sido posible avanzar en los pactos sociales de la sociedad boliviana, aún existen pautas de discriminación racial que afectan los derechos de las trabajadoras del hogar. Superar esta enfermedad social es todavía un reto permanente que se plantea en el trabajo de sensibilización y ejercicio de derechos. Asimismo, el proceso denominado de “descolonización y despatrarcalización” que encara el Estado boliviano tiene enormes desafíos, aunque en un terreno que ha sido facilitado por las luchas sociales, entre las cuales se destaca la que han llevado adelante estas mujeres.

Es también importante anotar que aparentemente a ese Estado, aunque ahora está constituido más democráticamente, y avanza en decisiones en cuanto a inversiones y desarrollo, aún le falta mucho de información y experiencia sobre mecanismos estatales para abrir y profundizar el espectro en el ejercicio de derechos .

Todos estos factores se combinan con un Estado aún en proceso de institucionalización. El retraso en la ratificación del Convenio 189 de la OIT, por ejemplo, tiene que ver fundamentalmente con ese factor y por lo tanto —algo que fue considerado también por el Comité Impulsor— se requiere un trabajo desde la sociedad civil para instalar en el Estado los contenidos de la ley, del convenio y de la narrativa de los derechos de las trabajadoras del hogar.

CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORAS DEL HOGAR

La FENATRAHOB, como indicamos antes, es una organización de mujeres que de haberse iniciado como un grupo de apoyo y solidaridad, pasó rápidamente a convertirse en una organización sindical y, muy pronto, a afiliarse a la COB. Desde los años ochenta, al principio de la recuperación de la democracia, hasta

los años noventa y dos mil, esta organización evolucionó mucho articulando en su interior no solo un objetivo sectorial —que era mejorar las condiciones de trabajo y el acceso a los derechos humanos—, sino también colocando en la agenda nacional la discriminación de género y la discriminación racial, fuertemente enfatizada en su propuesta legal por una nueva ley.

Al mismo tiempo, la FENATRAHOB que había empezado con cuatro sindicatos en la ciudad de La Paz se extendió a los otros departamentos y abarcó una dimensión nacional y diversa; orgánicamente han expresado esta diversidad con incorporación de líderes de La Paz, Cochabamba, Chuquisaca, Beni, Santa Cruz y Potosí.

Este ha sido un proceso paulatino, en la medida en que avanzaban en la conquista de sus derechos. En el curso de su historia, la Federación ha vivido algunas situaciones de crisis y diferencias internas; pero ha prevalecido la unidad y una característica mutualista de solidaridad y apoyo mutuo para diversas situaciones como, por ejemplo, enfermedad de alguna compañera, emergencia por accidentes y también apoyo a la propia dinámica dirigencial.

De las organizaciones sindicales y sociales que existen es una de las pocas, si no la única, que en su funcionamiento establece un acompañamiento a la Secretaría Ejecutiva durante al menos seis meses. Es decir que la directiva saliente debe “acompañar”, guiar y asesorar a la nueva —establecida en su local de la ciudad de La Paz— hasta que adquiera experiencia y fuerza para continuar con el trabajo y asegurarse, asimismo, que los logros alcanzados no se pierdan durante la transición.

Este tipo de organización recuerda la dinámica solidaria de los primeros sindicatos de trabajadoras culinarias de los años veinte y treinta del siglo pasado, y, al mismo tiempo, pone de manifiesto una diferencia notable respecto a otras organizaciones sindicales de mujeres.

De igual modo, probablemente porque lograron articular políticas de alianzas y alcanzaron pronto una de sus metas, han impulsado dinámicas de organización en todo el país, aunque todavía son minoritarias, pues solo el 3% del conjunto de trabajadoras del hogar pertenece a algún sindicato:

(...) me parece que hay que rescatar estos procesos de dirigencias, de nuevos liderazgos, de espacios de fortalecimiento, cuáles son esos aspectos, creo que nos van a dar los insumos de

cómo se está fortaleciendo la misma organización en su misma agenda, en el discurso que ya no es de una directiva, desde Pando, Cobija realmente es un proceso muy interesante (...) la FENATRAHOB es tan persistente. Por eso digo sus liderazgos suman y tienen la capacidad que no tienen otras organizaciones de convocar a nuevas organizaciones, realmente es muy interesante, ahora tiene que ver con su agenda, su temática seguramente y tiene que ver con muchos factores (Lucía Sauma, REMTE).

Desde otra perspectiva, es importante anotar que la necesidad de la organización de vincularse al ámbito político y legal ha hecho que concentre sus actividades en la ciudad de La Paz, sede de gobierno; por lo tanto, la dinámica organizativa y de acceso a información y al ejercicio de derechos tiene debilidades en las provincias y en los departamentos que están fuera del eje de Bolivia.

POLÍTICA DE ALIANZAS CON OTRAS MUJERES Y CON ORGANIZACIONES DE CLASE

Es importante considerar entre las características que rodearon la ratificación del Convenio 189 de la OIT, la política de alianzas generada por la FENATRAHOB e impulsada por organizaciones y personas comprometidas con la temática. Como se dijo, esta ha sido una construcción larga que data de finales de los años noventa, cuando se articuló un plan para hacer aprobar la Ley N° 2450. El Comité Impulsor de entonces contaba con figuras emblemáticas, entre las que se destaca Casimira Rodríguez (luego Ministra de Justicia) y Ana María Romero de Campero (Defensora del Pueblo). Ese comité desarrolló una campaña exitosa, pero tras la promulgación de la norma apenas siguió su aplicación, pues se iniciaba en el país un otro proceso de mayor envergadura que era constituyente.

Sin embargo, para la ratificación del Convenio 189 el Comité Impulsor se había restituido y con nuevos integrantes, entre los que se destaca la COB:

Las alianzas de las trabajadoras del hogar que permiten que se apruebe la ley, se inicia tiempo atrás, cuando se constituye el Estado Mayor del Pueblo⁷ hay la vinculación con Evo Morales ¿no es cierto?, (...) un país que empieza a lanzar posibilidad de debate y de participación política, porque si algo podemos hablar de

7 Varios sectores sociales y organizaciones sindicales conformaron el “Estado Mayor del Pueblo” el 2003 como una forma organizativa avanzada de resistencia al gobierno de Sánchez de Lozada.

avances es la participación de los movimientos sociales, de las organizaciones y en esto la FENATRAHOB tiene una participación y un papel muy importante, entonces ese es un elemento(...) El otro tema que me parece interesante es su capacidad de alianzas de clase, con la central obrera. El haber hecho aprobar como demanda de la Central Obrera Boliviana el tema de la ratificación fue muy importante, (...) las compañeras supieron posicionar su tema laboral, de derecho al trabajo en igualdad de condiciones a cualquier otra (o) trabajadora la Central Obrera Boliviana (Graciela López, REMTE).

Las integrantes del Comité Impulsor destacan que ese es un ejemplo de una alianza de clase muy importante, muy trabajada, pero también mencionan que además el peso de su identidad cultural con un presidente indígena así como la alianza de género con otras organizaciones de mujeres, feministas fue importante.

Otras compañeras dentro del Comité Impulsor se cuestionan el porqué del disminuido peso de los temas feministas, como la economía del cuidado, a pesar de que fueron planteados y reflexionados como parte de las estrategias del comité.

Estas alianzas, por lo tanto, se centran en el objetivo de asegurar los derechos de las trabajadoras del hogar, pero al mismo tiempo abren la posibilidad de ampliar las agendas no solo hacia acciones de incidencia y vigilancia, sino de propuesta de políticas públicas y de visiones más amplias como el planteamiento de la economía del cuidado, que empiezan a tener un lugar y están siendo apropiadas por algunas dirigentes y mujeres de las organizaciones.

PROCESO DE RATIFICACIÓN Y ESTRATEGIAS UTILIZADAS

El comité había estado en una especie de latencia, sobre todo porque el proceso social que siguió a la aprobación de la Ley N° 2450 se dio en un contexto de crisis institucional, un proceso social complejo que fue antesala de la Asamblea Constituyente y en el que se concentraron las dirigencias de las organizaciones para darle seguimiento, debido a situaciones de confrontación racial y polarización regional muy pronunciadas.

Entonces, el proceso de incidencia para la ratificación del convenio 189 dio nuevas luces y objetivos a esta articulación interinstitucional.

La FENATRAHOB y algunas instituciones, entre ellas CARE, FOS, ONU Mujeres y Fundación Solón, habían estado siguiendo la evolución del convenio de la OIT antes de que se lanzara el 2011. Recoger la información y validar propuestas ha sido una tarea larga, ya que, sobre todo, buena parte del tiempo ha sido invertido en la sensibilización de las propias instituciones dentro de Naciones Unidas y la OIT (el dossier de ONU Mujeres incluye el caso boliviano). Con el apoyo de FOS y Fundación Solón fue posible la presencia de dirigentes de la FENATRAHOB en la conferencia de Ginebra.

Para entonces el Comité Impulsor había empezado a reactivarse y aglutinarse, después de un largo período de inactividad, en torno a tres temas en particular: la necesidad de promover la reglamentación del artículo 9 de la Ley 2450, referido al seguro de salud; dar seguimiento a la construcción de una nueva ley laboral y, con cada vez mayor fuerza, la ratificación del convenio que ya fue puesto en agenda tras su aprobación en junio del 2011.

Una vez aprobado el Convenio 189 y luego de que las delegadas de la FENATRAHOB compartieron su experiencia en Ginebra, donde se aprobó este instrumento, este logro fue recogido por las instituciones y permitió la reactivación del comité en pos de la rápida construcción de un plan de incidencia para la ratificación, con el objetivo de que el Estado boliviano sea el primero en reconocerlo para conseguir su pleno vigor 12 meses después (según las disposiciones de la OIT, el convenio entraría en vigencia con la ratificación de dos países).

En noviembre del 2011, la mesa regional de acompañamiento a las organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar, conformada por FOS, CARE, OXFAM, ONU Mujeres, organizó un encuentro en Quito donde logran re articular las alianzas y estrategias, y las instituciones definen que asumir la ratificación era el camino correcto.

Formaron parte del Comité Impulsor, en esta segunda etapa de trabajo de incidencia sobre los derechos de las trabajadoras del hogar en Bolivia: CARE-Bolivia, OXFAM, REMTE, CPMGA, Coordinadora de la Mujer, Fundación Solón, IIPS-Plataforma por el Trabajo Digno, Capítulo Boliviano DDHHDD, FES, Plataforma por el Trabajo Digno, Solidaridad Mundial, Diakonia y FOS. Cada una de estas instituciones y organizaciones contribuyeron de diferentes maneras en el logro de este objetivo.

Desde el inicio la expectativa era que Bolivia sea el primer miembro en ratificar el convenio y que lo haga inmediatamente después de la conferencia de Ginebra; era posible que así fuera, tratándose de un país que de forma previa tenía una legislación al respecto y donde, además, el Gobierno había encarado el desafío de la descolonización y la despatriarcalización.

Bolivia en ese momento manifestó su acuerdo con la ratificación. Sin embargo, el camino hasta llegar a esa meta sería mucho más largo de lo esperado en junio de 2011 (Lucía Sauma, 2012).

Varios factores relacionados con mecanismos internos estatales de consulta, debilidades en la propia institucionalidad del Estado en relación a la agenda de las mujeres y con la construcción de una nueva ley del trabajo que incluiría a las trabajadoras del hogar, sumados a las dudas en cuanto a las diferencias entre la Ley N° 2450 y el Convenio 189 (como por ejemplo, el pago en especie), provocaron un retraso en relación con las expectativas del comité.

Entre los aspectos que impidieron a Bolivia ser el primer país en ratificar el convenio están:

- 1) Debilidad institucional del Estado.
- 2) Falta de mecanismos directos de consulta con las organizaciones representantes de trabajadoras del hogar desde los ministerios pertinentes.
- 3) Dudas sobre si los aspectos contenidos en el convenio eran contradictorios con la legislación nacional. Fue necesaria la intervención de especialistas legislativos, para que esto quedara claro entre los funcionarios que debían tomar la decisión.

Pero también se registraron algunos otros aspectos, que se pueden considerar positivos o que proporcionaron contextos eficientes a la ratificación:

- 1) Capacidad de organización de las trabajadoras asalariadas del hogar bolivianas, lo que implicaba una experiencia acumulada de incidencia.
- 2) Presencia de dirigentes y personas comprometidas y sensibles en la estructura del Estado, desde los ministerios hasta la Asamblea Legislativa Plurinacional.

- 3) Capacidad de alianzas de las organizaciones de trabajadoras del hogar que posibilitaron un trabajo articulado de incidencia dirigido a ministros, representantes de la Asamblea Legislativa Plurinacional y otras autoridades y actores importantes.
- 4) Un contexto de debate del nuevo régimen laboral en Bolivia, que permitió sensibilizar a otros sectores laborales sobre la especificidad de los derechos de las trabajadoras del hogar asalariadas.

En ese escenario, la FENATRAHOB retomó la alianza de clase que había construido con la Central Obrera Boliviana, además de otros pactos con organizaciones de mujeres, activistas e investigadoras, lo que permitió al Comité Impulsor diseñar una estrategia de incidencia que finalmente logró la ratificación.

La estrategia incluyó manejo de medios, seguimiento, cabildeo, movilizaciones, política de alianzas, ferias en las calles, elaboración de material informativo, sensibilización y presión política. Finalmente, en abril del 2013, el Estado Plurinacional de Bolivia entregó a la Oficina Internacional del Trabajo la Ley N° 309 de Ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, del 20 de noviembre del 2012, y así se convirtió en el tercer país en ratificar, de manera formal, el Convenio 189 “Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”.

Para llegar a esta meta, el Comité estableció tres líneas de acción:

- Socialización del convenio
 - entre las propias organizaciones integrantes de la FENATRAHOB y de la COB.
 - entre autoridades, representantes del Comité Impulsor entre las que están las trabajadoras del hogar junto a representantes de instituciones del Comité y parlamentarios.
 - en el conjunto de la sociedad a través medios de comunicación diversos.
- Gestión técnica, jurídico y legal del convenio
 - con el apoyo de consultores experimentados en legislación internacional y derecho laboral.
 - dirigida al Ministerio de Trabajo, Asamblea Legislativa Plurinacional (comisiones y comités correspondientes) y Cancillería.
- Seguimiento a la construcción de la nueva ley general del trabajo
- En el marco de los avances del convenio.

En cuanto al objetivo de *hacer conocer, sensibilizar y formar opinión pública favorable para la ratificación del Convenio 189 y su implementación en la normativa boliviana*, se establecieron dos áreas grandes de acción (Lucía Sauma, 2013):

- Fortalecimiento de la federación de trabajadoras.
- Diseño de la estrategia de comunicación.

El fortalecimiento demandó múltiples actividades —seminarios, talleres, ferias, exposiciones de materiales— que permitieron el involucramiento de las organizaciones del Comité Impulsor y, al mismo tiempo, contribuyeron a generar mayor información sobre el convenio, lo cual permitió una apropiación de este instrumento.

Por otro lado, la estrategia de comunicación y difusión fue específica para diferentes momentos previos a la ratificación, y con énfasis en los contenidos del convenio y en la problemática de las trabajadoras del hogar. Durante la fase misma de ratificación, se hizo hincapié en la difusión de propuestas para armonizar la legislación y las políticas nacionales con el instrumento de la OIT.

El Comité Impulsor desarrolló un plan de incidencia que era evaluado periódicamente y que respondía, en general, a los lineamientos de las instituciones integrantes y de las organizaciones aliadas. Entonces, las diferentes organizaciones e instituciones, rompiendo incluso sus propios marcos institucionales, concretaron acciones e iniciativas de gran eficacia, entre las cuales están:

- 1) Elaboración de documentos, información y bases de datos.
- 2) Plan de difusión y acceso a medios.
- 3) Organización de actividades diversas, como ferias dirigidas a sensibilizar a diferentes niveles:
 - a. a los tomadores de decisión del Gobierno, Asamblea Legislativa Plurinacional, ministerios, mesas de trabajo sobre derecho laboral y representantes institucionales, entre otros.
 - b. a la COB y otros aliados de clase.
 - c. a la sociedad en general.
- 4) Discusión y elaboración de propuestas para diferentes niveles: Convenio 189, aplicación de la Ley N° 2450, discusión sobre la nueva propuesta de régimen laboral, debate sobre la política de seguridad en salud (proceso nacional orientado hacia la cumbre sectorial).

Se aplicó entonces un enfoque múltiple, pero al mismo tiempo sistemático, diseñado en el propio Comité Impulsor, aprovechando las capacidades individuales e institucionales.

Las actas de reunión muestran la metodología de trabajo:

**Reunión de planificación Comité Impulsor
Salón FES, 1 de marzo de 2013**

1. *Apertura. Prima Ocsa, secretaria ejecutiva de la FENATRAHOB da la bienvenida y señala el objetivo de la reunión.*
2. *Aproximaciones al objetivo del Comité Impulsor. El Comité Impulsor es una iniciativa de largo plazo, con muchas instituciones involucradas. El Comité Impulsor tiene una historia con diferentes hitos que han impulsado su accionar. Se define que no es la intención construir un objetivo, sino identificar algunas pautas y desafíos que quíen el accionar del Comité Impulsor en el contexto actual:*
 - *Incidencia para el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar.*
 - *Armonizar el Convenio 189 con la normativa nacional.*
 - *Trabajar en torno a la exigibilidad de los derechos de las trabajadoras del hogar.*
 - *Promover la generación de políticas públicas en relación al trabajo asalariado del hogar.*
3. *Plan de acción. Se identifican 3 “áreas”:*
 - a) *Seguridad social – Salud*
 - b) *Ley General del Trabajo*
 - c) *Derechos de las trabajadoras del hogar (un concepto más amplio que solo el marco legal)*

(...) Y sigue un plan detallado de acciones, eventos, plan de medios y otras estrategias

Fuente: Acta de la reunión de planificación del Comité Impulsor, marzo del 2013.

De igual manera, las dirigentas de la FENATRAHOB apelaban a este grupo de instituciones aliadas para que sus procesos de organización sean más efectivos:

Distinguidas Compañeras y Compañeros del COMITÉ IMPULSOR:

Como es de su conocimiento hemos estado gestionando para tener un SALÓN para la Conferencia de Prensa para el 27 de marzo por los 20 años de Fundación que cumple la FENATRAHOB.

Hemos logrado que la Honorable Senadora Gabriela Montaña nos otorgue el SALON IBÁÑEZ de la Cámara de Senadores, para el 28 de marzo.

Saludos fraternos.

POR EL COMITÉ EJECUTIVO DE LA FENATRAHOB:

c. Prima Ocsa

SECRETARIA EJECUTIVA

FENATRAHOB

c. Irma Damiana Machaca

SECRETARIA DE RELACIONES

FENATRAHOB

c. Alberta Flores

SECRETARIA DE HACIENDA

FENATRAHOB

c. Felicidad Yugar

SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN

FENATRAHOB

Las diferentes instituciones nacionales e inclusive internacionales, como la OIT y otras, han producido materiales, impresos, diagnósticos e investigaciones para contribuir a este proceso.

(...) hemos construido con ellas un discurso, e hicimos un trabajo colectivo haciendo conocer la situación de las trabajadoras asalariadas del hogar y la necesidad de la ratificación del convenio, nos enlazamos muy bien (...) (Graciela López, REMTE).

En la bibliografía se recoge parte de esos trabajos; entre los más destacados está el aporte de Rosario Baptista con su estudio de legislación comparada entre la Ley N° 2450 del 2003, la propuesta de la COB y del Gobierno para el nuevo régimen laboral y el Convenio 189. La OIT (Wanderley, 2011) también contribuyó con un análisis de la situación laboral de las trabajadoras del hogar en todo el país, a partir de datos del 2001 que han permitido una aproximación a la problemática actual y detallada de las trabajadoras del hogar bolivianas. Finalmente, la Fundación Solón se concentró en políticas públicas y en la difusión del Convenio.

BALANCE

A través de una acertada política de alianzas se logró aprovechar las diferentes capacidades institucionales y personales para contribuir a darle claridad al argumento sobre la pertinencia del Convenio 189; así se conformó una fuerza social importante para su ratificación.

Nosotros propusimos como Comité Impulsor hacer lo que hay que hacer y lo que hay que hacer es una reunión de todos estos actores y decirles claramente en el Ministerio de Trabajo que no puede hacer observaciones, pues en el Ejecutivo no había claridad de cómo proceder, lo cual expresa una debilidad institucional que luego de algunas reuniones fue aclarada, fuimos con Daniela, Prima, María y yo un día al Ministerio de Trabajo y hablamos con la representante de un viceministro y entonces dijeron “bueno, hagamos una reunión”, y les pediremos públicamente la información, esa era la idea, finalmente esa reunión que la habíamos propiciado la OIT la convirtió en un taller, pero el resultado fue igual, porque en esa reunión la Cancillería con sus asesores jurídicos dejaron claramente establecido que se había limado todo ese nudo que no dejaba mandar la información a la Asamblea (Legislativa) (Lucía Sauma, REMTE).

Las dudas sobre el pago en especie —que provocaron un cuestionamiento en las bases— fueron aclaradas pronto, pues el Convenio especifica que en cada país debe aplicarse la norma más favorable para la trabajadora (Baptista, 2011, 2012).

Pero lo interesante de esta controversia —a pesar de las enormes limitaciones descritas— es que mostraba el hecho de que Bolivia llevaba cierta ventaja respecto a la realidad de muchos otros países, donde ni siquiera existe una legislación.

Es interesante anotar, sin embargo, que esa ventaja respecto del proceso global no era tal en el plano local, pues —como ocurre con otras muchas normas promulgadas al menos en la última década—, hay bastantes dificultades para la aplicación de la ley de las trabajadoras del hogar, en particular por las debilidades del Estado y por la persistencia de patrones de discriminación racial y de género, que, articulados a la desvalorización del trabajo asalariado del hogar, resultan en altos niveles de discriminación.

El debate se producía “*en los mismos talleres con las compañeras, pues ellas planteaban que podían retroceder en sus conquistas, entonces ahí habían dudas en las mismas trabajadoras*” (Cinthia Dávalos, CARE). Sin embargo, se logró un punto de consenso claro entre las dirigentas y las representantes de las instituciones respecto a que el

convenio no podía detenerse por controversia alguna, sino que más bien merecía un apoyo para avanzar.

Lo interesante es que este proceso les dio a estas trabajadoras una nueva oportunidad para realizar actividades de sensibilización, difusión y debate, lo cual, a su vez, les permitió “remover” —si vale el término— el escenario absorbido con frecuencia por la agenda política local.

La comunicación en los medios era importante, a la Radio Fides también nos íbamos a veces, para socializarlos, solamente esa partecita. Unos dos minutitos, es suficiente, nos daban para nosotras. Porque lo máximo lo aprovechábamos al medio de comunicación. A la Coordinadora de la Mujer, por ejemplo, le decíamos que se encargaran de hacernos pedir la cita, el horario con el medio de comunicación: “tiene que ir compañera” “Ya, vamos!” Para pelear era, nos reñían. A mí personalmente me reñía, me descontaba mi empleadora, “una hora te has perdido, te voy a descontar” “Ya señora. Descontame nomás. No importa”. “¿Y por qué estas saliendo vos? en la semana dos veces, tres veces estás saliendo”, dice ¿no? “Es que tengo la muela podrida. Entonces me están curando”. Yo le mentía a mi empleadora. “Entonces qué quiere que haga, me duele”. Entonces, ella pensaba, al último se ha dado cuenta, entonces ya me ha despedido ¿no? Y no era que tenía la muela podrida, era que estaba defendiendo los derechos de las trabajadoras del hogar, así (trabajadora del hogar).

Conscientes de que no estaban solas en la región y que tenían toda una alianza de instituciones que las respaldaban, las trabajadoras del hogar bolivianas retomaron la articulación del Comité Impulsor y desarrollaron un plan para lograr la ratificación. Los aspectos favorables para alcanzar esta meta, identificados en los talleres, fueron:

- La existencia de una normativa nacional que tenía incorporados los derechos fundamentales de estas trabajadoras.
- La existencia de una organización nacional de trabajadoras del hogar con experiencia positiva en acciones de incidencia.
- Condiciones sociopolíticas, históricas e institucionales favorables para estas políticas, como la nueva CPE y leyes favorables contra la discriminación de género y racial.
- Relaciones de alianza con líderes políticos y tomadores de decisiones.
- Una política de alianzas entre trabajadoras, instituciones y organizaciones de mujeres afines a la regulación del trabajo asalariado del hogar.
- Alianzas de las trabajadoras del hogar con otros sectores de trabajadores, en particular con la COB.

Las instituciones integrantes del Comité Impulsor encararon procesos que demandaron un trabajo intenso, continuo y comprometido. Compartieron información, investigaciones y análisis. Organizaron talleres y jornadas de sensibilización para promover la consolidación de propuestas conjuntas en busca de la aplicación del Convenio 189, mediante políticas públicas, con la finalidad de superar las deficiencias de la Ley N° 2450. Trabajaron de manera conjunta en la estrategia de incidencia y comunicación para la ratificación del Convenio 189 de la OIT, con el protagonismo de la FENTRAHOB y la participación activa de diferentes actores. Ejecutaron una diversidad de iniciativas, como capacitaciones y cabildeo en la Asamblea Legislativa Plurinacional, acciones de protesta en las calles (mitin del 30 de marzo), ferias informativas, diseño de materiales comunicacionales y educativos, entre cuñas radiales, cartillas y *spots* animados. Pero sobre todo contribuyeron a crear un discurso y a tejer una red de solidaridades:

También ha merecido atención en el comité la reflexión sobre las alianzas con las organizaciones sindicales masculinas, como la COB, y la alianza con el propio Evo Morales cuando era dirigente, y cómo esto aún permanece como un aspecto facilitador para el desarrollo de estrategias de incidencia que incluyen visiones críticas, pero solidarias:

Con la central obrera, por ejemplo, a veces era difícil por el machismo, o había una reacción un poco... a ratos hasta discriminadora, a ratos. Tal vez es lo que no conocían la realidad. Por ejemplo en las marchas, nosotras las ejecutivas nomás aparecíamos en la marcha con nuestro cartel, por ejemplo, y los compañeros: “¡Bah! Pero si no tienen bases, pues”, ¿no? pero no podíamos más pues. Ellos querían ver cantidad. Pero, sin embargo, contrariamente viendo a nosotros, nuestras marchas cuando nos organizábamos, toda la movilización durante el proceso de ley, hemos hecho una movilización o una lucha pacífica, pero creativa. Entonces siempre teníamos diferentes cosas para expresar, constructivas creativas. Además teníamos diferentes cosas para presentar. No solo eran los petardos ¿no? Y ellos también así nos han apoyado y marchado (Casimira Rodríguez).

APRENDIZAJES

En el proceso mismo de ratificación han habido situaciones que podían evitarse, como anotan los balances del Comité Impulsor (Sauma, 2013), como las relacionadas con debilidades de las entidades estatales, como falta de conocimientos y comunicación. Por ejemplo, el Ministerio de Trabajo no consultaba a la

FENATRAHOB o la OIT los pasos del procedimiento; por ello no sabía que no se podía ratificar el convenio con puntos observados y eso retrasó el proceso, siendo que los especialistas ya habían descartado cualquier tipo de contradicción.

Las integrantes del Comité Impulsor expresan que tanto en el proceso de aprobación de la Ley N° 2450 como de ratificación del Convenio 189 hubo un desgaste en las organizaciones, debido en especial a la necesidad del cabildeo con las autoridades, algunas de las cuales no necesariamente son sensibles a la demanda o inclusive son contrarias. Probablemente esto pueda evitarse eligiendo mejor a las personas sobre las que se quiere influir; pero siempre ocurrirá, en especial cuando se trata de temas que no suelen ser considerados en las esferas políticas. También se ha visto que no es necesario realizar varias actividades en una misma fecha por el esfuerzo logístico que esto implica.

Sin embargo, a pesar de las dificultades, es evidente que las estrategias de incidencia conllevan al mismo tiempo procesos de formación, concientización y acumulación de experiencias para las organizaciones de la sociedad civil. Y ese es un aprendizaje importante de sistematizar y reconocer, pues todo el conocimiento sobre incidencia se convierte en un capital para proseguir con acciones y, por tanto, avanzar en los derechos.

Como dicen las propias integrantes del Comité Impulsor: es importante mantener el ritmo y la secuencia de acciones de un proceso de incidencia, pues eso es lo que permite avanzar. La consecuencia inmediata de la ratificación es que ahora viene el proceso de armonizar la legislación nacional con el convenio y proponer políticas públicas acordes con el mismo.

Los aspectos que destacamos de ese proceso reivindicatorio —vale decir la conquista de la Ley 2450 y la ratificación del Convenio 18—, a partir de lo manifestado por las protagonistas en los talleres y entrevistas realizadas para esta investigación, son:

- Contar con una organización sindical propia e independiente.
- Contar con investigaciones y materiales sobre la historia, las luchas feministas de su sector, los contenidos del convenio y otros.
- Haber construido una política de alianzas con mujeres e instituciones.
- Contar con una política de alianzas de clase con otros sectores de trabajadoras (as) (las trabajadoras expresan que Evo Morales fue, cuando diputado, un aliado importante)

- Fortalecer la organización sindical a partir de actividades de formación y solidaridad entre compañeras.
- Contar con una estrategia de incidencia construida con otros actores en alianza.
- Tener perseverancia y paciencia.

(Fuente: Taller de trabajadoras del hogar, julio del 2013).

PERSEVERANCIA Y PACIENCIA

El proceso de reivindicaciones de las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia es de largo aliento. Ha sido iniciado en la década de los ochenta con la creación del primer sindicato y continuado en los noventa con una propuesta de ley para el sector; en los años dos mil su lucha se ha enfocado a la sensibilización de la sociedad sobre su problemática y a lograr la aprobación de la Ley N° 2450 y a partir del 2010 inciden en la profundización de sus derechos en el marco de una nueva situación sociopolítica en Bolivia, una nueva CPE, nuevas leyes y el Convenio 189 en el escenario multilateral.

Si nos remontamos a las primeras trabajadoras culinarias que durante los años veinte y treinta plantearon reivindicaciones que aún no se cumplen totalmente, estamos hablando de casi un siglo de luchas sociales de parte de un sector tradicionalmente invisibilizado, pero de gran aporte para la sociedad.

Son varias las generaciones de mujeres, de familias y de líderes que han puesto sus energías en estas luchas y que se han encontrado con investigadoras y activistas, y han podido compartir sus luchas y sus estrategias.

Este proceso ha requerido de mucha fuerza, mucha convicción y al mismo tiempo de una gran paciencia de tejer y tejer alianzas, a partir de propuestas, iniciativas, soluciones, estrategias para sensibilizar a una sociedad que persiste en dejar de lado lo más importante para la vida.

Uno de los aprendizajes más importantes de este proceso es, por tanto, la perseverancia y la paciencia, dones que las mujeres atesoran y son capaces de llevar adelante con la impaciencia requerida.

Hay un avance en los procesos legislativos a favor de las trabajadoras del hogar. Ha facilitado esta situación la coyuntura política y social boliviana, proveniente

de un acumulado de larga data que está vinculado a la recuperación del sistema democrático, lo que ha facilitado niveles de organización de la sociedad civil capaces de fortalecer sistemas legislativos y políticas sociales para avanzar en la igualdad y equidad social.

Las reivindicaciones planteadas por el sector inauguraron una línea de transformaciones legislativas de importancia en la lucha contra el racismo, por la igualdad y por los derechos laborales, ámbitos abordados en este trabajo de investigación.

EL TRABAJO DEL HOGAR: EQUIDAD DE GÉNERO Y ECONOMÍA DEL CUIDADO

Este proceso también ha posibilitado poner en la agenda pública el debate sobre el valor del trabajo del hogar y la necesidad de visibilizarlo, aunque esta propuesta aún está en el ámbito de los derechos del trabajo asalariado del hogar, por lo que es necesario profundizar y ampliar la discusión.

Sin embargo, es importante reiterar lo curioso que resulta el que las propuestas de equidad de género y economía del cuidado, que estaban en el corazón de las acciones de las trabajadoras del hogar, no se hayan visibilizado ni articulado a su lucha. Es probable que este sea uno de los desafíos pendientes de las alianzas que se han logrado y que ponen en una misma perspectiva a mujeres de diferentes clases sociales, pero, al mismo tiempo, portadoras de una problemática común: la inequidad en el trabajo del hogar y la infravaloración del trabajo de cuidado por la sociedad.

PROFUNDIZACIÓN DE LOS DERECHOS

Las trabajadoras del hogar han continuado dándole seguimiento a la ley sectorial, así como a todas las transformaciones (sobre todo legislativas) que se han producido en la última década. Esto ha sido posible gracias al empoderamiento que resulta de sus logros y que se puede advertir en la propia dinámica y en las acciones de la FENTRAHOB para apoyar a sus compañeras. Por ejemplo, al anunciar la conquista de la Ley N° 181, que fija el Día nacional de la trabajadora asalariada del hogar y un feriado para el sector, también recomendaron:

Estimadas compañeras, una ley tiene mas fuerza para obligar a la sociedad a cumplir sus determinaciones; en ese sentido, se recomienda a todas las compañeras exigir el cumplimiento a sus empleadores para que respeten el día 30 de marzo. Y hacer conocer a las compañeras y sociedad en general.

(Fuente: <http://www.fenatrahob.org/index.php?page=norma&cont=decreto>)

Queda clara, entonces, la capacidad propositiva y de vigilancia de las trabajadoras del hogar bolivianas. Sin embargo, parece ser que los grados de institucionalidad y fortaleza de las entidades estatales, así como la persistencia de la discriminación de género, laboral y racial se reflejan en una débil aplicación de las normas logradas, por lo que será necesario incidir en la exigibilidad, vigilancia y, sobre todo, en lograr experiencias concretas, aunque pequeñas, de ejercicio de la norma en sus componentes estatales y de control por parte de las organizaciones de la sociedad civil.

La autoestima y autovaloración de las trabajadoras

Es importante recordar que la lucha de largo aliento de las trabajadoras del hogar se ha traducido en autovaloración, tanto en términos de su capacidad organizativa como de su identidad laboral.

De ahí que también identifiquen y destaquen sus logros en el ámbito social, y que los vinculen al Convenio 189 de la OIT:

- El cambio de nombre, de sirvientas a trabajadoras asalariadas del hogar, como un proceso cultural.
- La unidad del sector, a pesar de las diferencias en ciertas situaciones.
- El derecho a estudiar.
- El derecho a las ocho horas laborales, que equipara su trabajo a cualquier otro.
- El reconocimiento de un ingreso nivelado al sueldo básico nacional en Bolivia.

- El permiso de salida los domingos.
- Que se haya incluido el *respeto a la identidad cultural* de la trabajadora, concepto que se incluyó en el articulado de la Ley 2450 con el fin de descolonizar dentro del hogar en el que cumplen sus funciones de trabajadoras del hogar.
- La visibilización de su sector en el ámbito nacional y el reconocimiento de otros sectores organizados.
- Que organizaciones no gubernamentales ayuden en la conformación de redes que apoyan a las trabajadoras del hogar.
- Que las compañeras estén más capacitadas y puedan interpelar a políticos y plantear sus posturas en defensa de sus derechos.

Trabajadoras Asalariadas del hogar en marcha por la ratificación del convenio 189 (2012).



Ley 309, de Ratificación del Convenio 189. (20/11/2012).

Representantes nacionales de las Trabajadoras Asalariadas del hogar. Reunión de evaluación y análisis del proceso de incidencia. (2013).





◀ Movilización nacional de Fenatrahob por sus derechos laborales. (2012).

▶ Prima Ocsa, Secretaria Ejecutiva de Fenatrahob (2013-2015). Resolución 218/14 que regula la aplicación del contrato individual y libreta salarial. Ministerio de Trabajo (2014).



◀ Fenatrahob. 30 aniversario (2014).

CONCLUSIONES

Las trabajadoras del hogar asalariadas constituyen uno de los sectores con mayor vulnerabilidad, pues siguen desempeñando en sus actividades en condiciones de abuso, explotación y discriminación deplorables, y a esto se suma el desconocimiento de sus derechos. A pesar de la nueva legislación de los últimos diez años, esta situación de inseguridad persiste en gran medida por la falta de un compromiso real de la sociedad boliviana con la implementación de políticas de equidad en este tema y por las debilidades del Estado, lo que impide que los avances logrados se reflejen en transformaciones institucionales que permitan no solo la aplicación de la ley, sino generar instancias de seguimiento, de socialización, de educación y de sensibilización, que estén acordes con los avances normativos y constitucionales.

Sin embargo, y a pesar de la persistente discriminación y de la vulneración de los derechos humanos y laborales de estas trabajadoras, la FENATRAHOB ha encontrado formas, propuestas políticas y narrativas para abrir y profundizar estos caminos emancipatorios que buscan equidad, justicia y reconocimiento a su trabajo. Su propuesta, en el contexto de la sociedad en su conjunto, ha contribuido y sigue contribuyendo a los procesos de inclusión, lucha contra el racismo y otros ámbitos que se relacionan con el avance de los derechos humanos de las mujeres y ayudan a combatir la prevalencia de una cultura de discriminación y racismo.

El proceso social boliviano, los cambios en el Estado y la nueva Constitución han creado un contexto favorable que podría potenciar los logros hasta ahora obtenidos. La sociedad boliviana está viviendo un activo proceso interno para la transformación y cuenta con instrumentos de consenso social formales y no formales para profundizar estas reivindicaciones históricas de las mujeres. Sin embargo el riesgo que quede en palabra muerta está presente.

La lucha de las trabajadoras culinarias de los años veinte del siglo pasado, a través del Sindicato de Culinarias y Ramas Similares y la FOF, así como la de las nuevas generaciones de trabajadoras asalariadas del hogar organizadas en la FENATRAHOB, junto con el Comité Impulsor, han logrado avanzar en la superación del sesgo servil, racista y patriarcal que regía en el Estado boliviano y que se reflejaba en la Ley General del Trabajo y en las políticas estatales de exclusión y machismo. La Ley N° 2450 del 2003 es la concreción de ese avance.

La ratificación del Convenio 189 de la OIT el 2012, por su parte, incorpora en la estructura estatal boliviana un instrumento multilateral vinculante para asegurar condiciones de trabajo dignas y posibilidades de asegurar los derechos de las trabajadoras del hogar. Por eso esta lucha es emblemática, por el reconocimiento social al trabajo del hogar asalariado.

El Convenio 189 de la OIT “Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos” es un hito para la protección de los derechos sociales de las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia y brinda interesantes posibilidades de profundizar en la aplicación de la Ley N° 2450, de superar sus debilidades y de avanzar en la conquista de derechos. Su contenido y su recomendación son una referencia muy concreta para avanzar en el desarrollo de políticas públicas y protocolos de gestión para la protección de los derechos de estas mujeres.

La aprobación del Convenio 189 de la OIT ha sido un catalizador que proyectó y fortaleció a la Federación y a los sindicatos de Bolivia, y permitió que estas organizaciones amplíen su capacidad política para concretar alianzas y tejer redes interinstitucionales, a fin de aprovechar las capacidades y experiencias de otras organizaciones; también les ha posibilitado reconceptualizar la importancia de los derechos de las trabajadoras del hogar y el cuidado como la actividad que mantiene a la sociedad, y de profundizar en el Estado las políticas y normativas para mejorar su situación.

Si bien sus reivindicaciones laborales y de clase son prioritarias, su experiencia de incidencia y articulación con las vertientes de los feminismos locales ha posibilitado que su propuesta incorpore —a veces más visible, otras veces más oculta— la demanda por la valorización social del trabajo del hogar, la equidad de género en el trabajo del hogar y el reconocimiento y desarrollo de las políticas de economía de cuidado basadas en su propia experiencia como sector. Este es un interesante potencial para trabajar y profundizar en esta línea.

La experiencia de las trabajadoras del hogar bolivianas muestra la importancia de desarrollar políticas de alianzas sobre la base de colaboración, solidaridad y compromiso en temas orientados a profundizar sus derechos y a contribuir al avance de otras reivindicaciones sociales.

Es necesario anotar que uno de los cambios más positivos y permanentes de todo este proceso llevado adelante por las trabajadoras del hogar es el uso del término “trabajadoras del hogar” en lugar de los que antes eran comunes como “sirvienta”,

“criada” u otros que ya no son socialmente aceptados en muchos contextos, como en los medios de comunicación, el lenguaje oficial etc. Este es un logro que debe ser rescatado y profundizado por su significado histórico, sin cuestionar el término que usa el convenio.

El Comité Impulsor es un ejemplo emblemático de una experiencia de incidencia en base a alianzas en Bolivia, ya que ha contribuido de manera consistente a los éxitos alcanzados gracias a las capacidades y habilidades particulares de sus integrantes. Esta experiencia ha permitido crear una corriente de organizaciones, instituciones, activistas y personas dispuestas a trabajar por los derechos de las trabajadoras del hogar y a profundizar en la reflexión sobre la equidad de género en el trabajo del hogar y la economía del cuidado.

Finalmente, la problemática del trabajo doméstico asalariado y del trabajo doméstico nos lleva a considerar la complejidad del entramado de relaciones de subordinación que están detrás y la importancia de estas actividades tanto para la sociedad como para la economía. Por ello la defensa de los derechos de las trabajadoras del hogar permite también avanzar en los derechos integrales de las mujeres y en la posibilidad de desarrollar propuestas políticas de mayor envergadura.

RECOMENDACIONES

Hace falta una sistemática difusión y socialización del Convenio 189 de la OIT, pues la pertinencia de este instrumento permitirá fortalecer los derechos de las trabajadoras del hogar.

Se debe continuar con los procesos de incidencia en el Estado para el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar y contar con un sistema de monitoreo y seguimiento sobre la aplicación de la normativa legal existente, a fin de impulsar el ejercicio de los derechos de las trabajadoras del hogar legislados. El Convenio 189 debe ser uno de los principales soportes de esta tarea.

Recogiendo la experiencia del Comité Impulsor, se pueden desarrollar estrategias concretas de exigibilidad de derechos al Estado, teniendo como referencia la Ley N° 2450, las normas constitucionales de referencia, la Ley N° 045 contra el racismo y las posibilidades que brinda ahora el Convenio 189, cuyo vigor es pleno desde septiembre del 2013.

El fortalecimiento de la FENATRAHOB, y en particular de sus sindicatos, es fundamental para la continuidad y el avance en la aplicación de los derechos de las trabajadoras del hogar. En este plano sus propias agendas y procesos serán los rectores de este apoyo:

Se debe dar una gran difusión a los contenidos del Convenio, pues debe iniciarse la armonización de la normativa actual con el Convenio 189 de la OIT. Pero sobre todo es importante elaborar y difundir propuestas de políticas públicas y protocolos de gestión, basadas en la recomendación del convenio, exigiéndole al Estado que se proponga superar la falta de apropiación, los déficits de información y la falta de capacitación de los propios operadores estatales en cuanto a los derechos de las trabajadoras del hogar.

El marco que proporciona el Convenio será importante también para sostener las propuestas de las trabajadoras del hogar en el proceso de elaboración de la nueva ley del trabajo, en coordinación con la COB, recogiendo los aprendizajes de experiencias anteriores sobre alianzas de clase.

Se debe recuperar también las experiencias de solidaridad, apoyo, creatividad y organización del Comité Impulsor como una instancia de alianza para la incidencia política, que ha desarrollado diferentes estrategias desde comunicacionales hasta movilizaciones para seguir avanzando en el fortalecimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar.

Es importante abrir el debate y generar propuestas sobre la valorización del trabajo doméstico, sobre la importancia de la equidad de género en las tareas del hogar y sobre la economía y las políticas de cuidado, ya que esta es otra de las ganancias del proceso de incidencia, de la cual se han apropiado las trabajadoras sindicalizadas y otras mujeres que activan nuevas reivindicaciones.

BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

Baptista Canedo, Rosario (2011). Trabajo Asalariado del Hogar. Análisis Comparativo del Convenio 189 de la OIT y el Marco Normativo Nacional. (La Paz, Bolivia: Ed. FES-ILDIS)

Benería, Lourdes (2005). *Trabajo productivo y reproductivo, pobreza y la globalización de la reproducción: consideraciones teóricas y prácticas*. Revista *Nómadas* N° 24 -2006, págs. 8-21 (Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid)

Bunster, Ximena; Chaney, Elsa M. (1985). *Sellers & Servants Working Women in Lima, Perú*. (Nueva York, EEUU: Praeger Publishers).

Carrasco, Cristina (2008). La economía invisible y las desigualdades de género. (Washington, EEUU: Ediciones Organización Panamericana de la Salud)

Chaney, Elsa; García Castro, Mary (1993). *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada*. (Caracas, Venezuela: Ed. Nueva Sociedad).

Dibbits, Ineke, Peredo Elizabeth, et al (1989 1ª Ed, 2012 2ª Ed.). *Polleras Libertarias (historia de la Federación Obrera Femenina 1927-1965)* 2da Edición. (La Paz, Bolivia: Ed. TAHIPAMU)

Eisler, Riane (2007). *The real wealth of nations – creating a caring economics*. (San Francisco, EEUU: Barret-Koehler Publishers.Inc.)

Gill, Lesley (1995). *Dependencias precarias. El servicio doméstico en La Paz*. (La Paz, Bolivia: ACDI/COTESU).

FENATRAHOB (2013). *Taller sobre procesos organizativos y ratificación del Convenio 189*. La Paz, Bolivia; 6 de julio del 2013.

Fundación Solón (2004). Archivos seguimiento Comité Impulsor a la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar. (La Paz, Bolivia: Fundación Solón).

Fundación Solón (2011). *Propuesta de políticas públicas para el ejercicio de los derechos de las trabajadoras del hogar*. (La Paz, Bolivia: Gráfica Aplicada).

Gamarra, Rubén (sistematización); Peredo Beltrán, Elizabeth (coordinación y edición) (2000) *Análisis de la propuesta de Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar. "Para sumar y no restar derechos a las trabajadoras del hogar"* (La Paz, Bolivia: Fundación Solón).

Goldsmith Conelly, Mary (1990). *Female household workers in the Mexico City Metropolitan Area*. Thesis Degree, (Connecticut, EEUU: University of Connecticut).

Lugones, María (2009). *Colonialidad y género: hacia un feminismo decolonial*. En Saavedra, José Luis (compilador), *Teorías y políticas de descolonización y decolonialidad* (Cochabamba, Bolivia: Verbo Divino).

OIT (2011). *Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos*. (Ginebra, Suiza: OIT).

OIT (2013). *La OIT en América Latina y el Caribe. Avances y perspectivas* (Lima, Perú: Oficina Regional para América Latina y el Caribe).

Pardo, Elizabeth (2007). *Jóvenes aymaras, trabajadoras del hogar en la ciudad de La Paz*. (La Paz, Bolivia: Cuaderno de Investigación N° 1, PIEB).

Peredo Beltrán, Elizabeth (1996). *Sondeo de actitudes de empleadoras frente a la propuesta de ley para las trabajadoras del hogar*. (La Paz, Bolivia: Ed. Tahipamu).

Peredo Beltrán, Elizabeth (1998) *La equidad empieza por casa* (La Paz, Bolivia: Ed. Tahipamu).

Peredo Beltrán, Elizabeth; Mayta, Rogelio (2001). *Perspectivas de acción en la lucha de las trabajadoras del hogar por el derecho a la igualdad*. (La Paz, Bolivia: Área Mujer, Identidad y Trabajo; Fundación Solón).

Peredo Beltrán, Elizabeth (2004). *Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina*. (Santiago de Chile: Serie Mujer y Desarrollo, Unidad Mujer y Desarrollo, Naciones Unidas CEPAL)

Peredo Beltrán, Elizabeth (2013). *Bolivia-Informe nacional: Situación organizativa de las trabajadoras remuneradas del hogar en la región andina y procesos de incidencia política para la ratificación del Convenio 189*. (CARE-REMTE: inédito).

Picchio, Antonella (1994) *El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral*. En Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina; Alemany, Carmen (comps.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (Madrid/Barcelona: Fuhem/Icaria).

Riveros, María Ángela (consultora); Rivadeneira, Aida (investigadora) (2011). *Informe final de investigación: Percepción social de empleadoras acerca de trabajadoras del hogar (investigación en la ciudad de La Paz)*. (La Paz, Bolivia: mimeo).

Sauma, Lucía (Enero del 2013). *Memoria de la intervención del Comité Impulsor en la ratificación del Convenio 189 de la OIT* (La Paz, Bolivia: edición facsímil).

Taller de Historia y Participación de la Mujer (Tahipamu, 1998) *Mujeres trabajadoras y la problemática del trabajo del hogar: Aportes a un debate necesario. Memoria 1998*. (Elizabeth Peredo, editora) (La Paz, Bolivia: Tahipamu).

Uriona, Pilar (2012). *Las "Jornadas de Octubre": intercambiando horizontes emancipatorios*. En Conexión, Fondo de Emancipación, *Pensando los Feminismos en Bolivia. Serie Foros 2*. (La Paz, Bolivia: Conexión).

Valenzuela, María Elena; Mora, Claudia (eds.) (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. (Santiago de Chile: OIT).

Wanderley, Fernanda (2011). *Los desafíos de la dignificación del trabajo asalariado del hogar en Bolivia*. (La Paz: OIT Programa Regional de Género y Trabajo).

Legislación

Ley N° 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar; 9 de abril del 2003. (La Paz, Bolivia: FENATRAHOB).

Constitución Política del Estado; 7 de febrero del 2009. (La Paz, Bolivia)

Decreto Supremo 28655 del 25 de marzo del 2006. Declara al 30 de Marzo como el Día de la trabajadora del hogar boliviano y dispone asueto remunerado por esa jornada.

Convenio 189: Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores Domésticos. (Ginebra Suiza: OIT) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_164520.pdf

Coordinación de la Red de Mujeres Transformando la Economía-Bolivia. Fundación Colectivo Cabildeo.

Integrantes de la Red

Centro de Promoción de la Mujer
Gregoria Apaza - CPMGA
gregorias@gregorias.org.bo

Centro de Estudios para el
Desarrollo Laboral y Agrario
CEDLA
cedla@cedla.org

Taller de Educación Alternativa y
Producción - TEAPRO
teaprot@gmail.com

Casa de la Mujer
miriam_sisi_suarez@hotmail.com

Fundación Solón
funsolon@funsolon.org

Colectivo Rebeldía
core2@cotas.com.bo

Fundación La Paz
funlapaz@gmail.com

Instituto de Investigación Cultural
para la Educación Popular
INDICEP
Indicep1@supernet.com.bo

Centro de Capacitación e
Investigación de la Mujer en Tarija
CCIMCAT
ccimcat@gmail.com

Instituto de Formación Femenina
Integral-IFFI
svega@iffi.org.bo

Centro de Investigación y
Promoción del Campesinado
CIPCA
cipca@cipca.org.bo

Promoción de la Mujer Tarija
PROMUTAR
promutar@gmail.com

CIDES - UMSA
cides@entelnet.bo

Sociedad Potosina de Ecología
SOPE
sopepotosi@hotmail.com

Red Nacional de Mujeres y
Minería - RNMM
red_mujeres_mineria@yahoo.com

Centro de Promoción Minera
CEPROMIN
cepromin@entelnet.bo

Cumbre del Sajama
cumbredelsajama@gmail.com

Fundación Colectivo Cabildeo
fundacioncolectivo@cabildeo.org

Equipo de Comunicación
Alternativa con Mujeres
ECAM
ecamtarija@gmail.com

Centro Juana Azurduy
juanas@entelnet.bo

Central de Mujeres Bolivia
CEMUJB
cemujb@hotmail.com

Centro de Participación
Ciudadana - PROPUESTA
anarubena@gmail.com

Centro de Capacitación y
Desarrollo de la Mujer y la Familia
CECADEM
cecadem6@hotmail.com

Musuq-ñan
musuq.raly.08@hotmail.com

Instituto Sociedades en
Transformación - ISET
2014isettransformacion@gmail.com

Red Latinoamericana de Mujeres
Transformando la Economía
REMTE
remte.la@gmail.com

Red boliviana de Mujeres Transformando la Economía (REMTE)
www.remte-bolivia.org Suscripción gratuita: remtebolivia@yahoo.es

Dirección: Av. 20 de octubre N°1948 edificio Terranova, piso 5 of. A Telf.2423069
La Paz-Bolivia



OXFAM