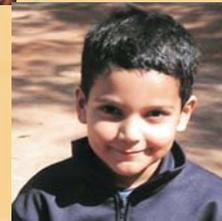
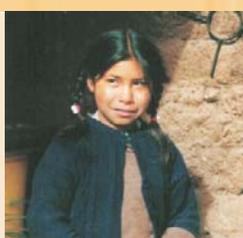


Las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar en la ciudad de La Paz, Bolivia

Confederación Latinoamericana y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO)



**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
OFICINA REGIONAL PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE
Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)**

TRABAJO INFANTIL DOMÉSTICO

Las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar en la ciudad de La Paz, Bolivia*

**Confederación Latinoamericana y del
Caribe de las Trabajadoras del Hogar
(CONLACTRAHO)**

*Estudio realizado a base de una encuesta realizada en 1995 en la ciudad de La Paz y algunas informaciones adicionales

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2003
Primera edición 2003

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

Las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar en la ciudad de La Paz, Bolivia.

La Paz, Oficina Internacional del Trabajo, 2003

ISBN 92-2315652-1

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas, procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas, procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países, o pidiéndolas a: Las Flores 295, San Isidro, Lima 27- Perú, Apartado Postal 14-124 (Lima, Perú).

Vea nuestro sitio en la red: www.oit.org.pe.

PRÓLOGO

Estimada lectora, distinguido lector,

Es un gran placer presentar el presente estudio de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), por ser un gran logro para nuestra organización. La CONLACTRAHO, agrupa a los diferentes sindicatos, organizaciones y asociaciones de las trabajadoras del hogar en toda Latinoamérica y el Caribe. Desde 1988 estamos luchando para hacer conocer y mejorar las condiciones de vida de nuestras compañeras en los distintos países.

La falta de información sobre las condiciones del trabajo del hogar a través del tiempo ha sido uno de los primeros impedimentos de la lucha para la mejora de la situación.

Por este motivo nos alegra mucho presentar este estudio, dando a conocer la realidad de la vida diaria de la trabajadora del hogar. Las características más sobresalientes son la falta de educación, la migración, la discriminación legal y social, y el desconocimiento de los derechos laborales. Todo aquello significa que la dignidad y los derechos humanos de nuestras compañeras son vulnerados cotidianamente.

El orgullo al presentar este trabajo es aún más grande porque hemos sido nosotras mismas, las trabajadoras del hogar, quienes lo hemos elaborado. Por ello ha sido un proceso largo e intenso, en medio de aflicciones, alegrías, tristezas y, por qué no decir, llanto. Lo importante es que cada una de las hermanas trabajadoras del hogar adquirió mucha experiencia y aumentó su capacidad durante este proceso.

En un inicio se proyectó el estudio para Guatemala, México, Costa Rica, República Dominicana, Perú, Brasil y Bolivia. Después del avance en los estudios, pudieron concluir solamente Perú, Brasil y Bolivia. Los otros países disponen de información pero no lograron analizar los datos obtenidos.

Debido al largo proceso de elaboración, los datos ya no son muy recientes, pero cada una de las compañeras que trabajamos en el sector, que somos dirigentes de las organizaciones de las trabajadoras, podemos testimoniar que las mismas situaciones y condiciones siguen hoy día de la misma forma que en el año 1996 cuando se levantaron los datos.

Debido a las especificidades del trabajo del hogar —todas las compañeras encerradas en las casas de las familias empleadoras—, el proceso de recopilación de la información tampoco ha sido fácil. Se ha hablado con las trabajadoras del hogar en sus pocos momentos libres: en plazas, en bares, a veces a escondidas.

Nos queda agradecer a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por su apoyo a la publicación de este estudio. Como también queremos agradecer a los profesionales que nos han dado una mano en algunas ocasiones. Pero queremos darle un agradecimiento muy especial a nuestra hermana Elsa M. Chaney, en memoria, una intelectual estadounidense, que se identificó mucho con la causa de las trabajadoras del hogar. Ella siempre recalcó la falta de información o datos sobre las trabajadoras del hogar en América Latina y del Caribe. Por esto impulsó con gran entusiasmo el proyecto de un estudio de la CONLACTRAHO y además motivó a las propias trabajadoras del hogar para capacitarse.

Por último deseamos que el presente estudio pueda significar un impulso a nuestra lucha justificada para mejorar las condiciones de vida de nuestras compañeras del gremio.

Casimira Rodríguez
Secretaria General de
la CONLACTRAHO

AGRADECIMIENTOS

Nuestros agradecimientos a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (Conlactraho) por su iniciativa en llevar a cabo estos estudios en siete países.

Agradecemos a la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (Fenatreahob) por permitirnos desarrollar el trabajo realizado por ella, especialmente para actualizar algunos datos de la situación de las niñas trabajadoras del hogar en Bolivia.

A Domitila Basilia Catari Torres, secretaria general de Conlactraho por su aporte permanente al estudio.

Al Sindicato de Trabajadoras del Hogar Sopocachi La Paz por la responsabilidad que demostraron como organizadoras del estudio.

También nuestro especial agradecimiento a las encuestadoras que, a pesar de las dificultades, demostraron sus habilidades en este trabajo que les permitió reflexionar desde la realidad de las trabajadoras del hogar.

A la Fundación Ford, de Nueva York, por el financiamiento que nos brindó para el lanzamiento de este estudio de nuestra propia realidad.

A Aída Moreno Valenzuela, coordinadora de los estudios en los siete países y secretaria general de las primeras dos gestiones de la Conlactraho con sede en Santiago, Chile.

A Elsa M. Chaney, antropóloga de la Universidad de Iowa y consejera de Conlactraho, por su ayuda técnica en la preparación del formulario y libro de código, y la programación para el análisis de los datos.

A la profesional Mary García Castro, de la Universidade Federação de Salvador, Brasil, quien entrenó a las entrevistadoras para el trabajo de campo.

A Sofía Mauricio Basilio, del grupo de trabajo Redes, de Perú (antes del Centro de Capacitación de las Trabajadoras del Hogar, de Lima, y coordinadora del estudio Conlactraho en su país) por su ayuda en la codificación de los datos.

A Maurene Morgan, de la Universidad de Iowa, quien realizó la entrada de datos cuando nos abandonó nuestra experta local.

Especialmente damos las gracias a aquellas personas que nos han dado su apoyo como voluntarias.

Finalmente queremos agradecer a la Fundación Solón por el convenio firmado con la Conlactraho para contratar a una profesional para la continuación del estudio a fin de poder llevarlo a su punto final. Gracias a Nele Marien, una excelente profesional identificada con la causa de las trabajadoras del hogar.

El equipo de trabajo:

Coordinadoras del estudio en La Paz y autoras del informe:

- Juliana Maydana Quispe, del sindicato de Sopocachi La Paz.
- Sofía Mauricio, de Perú.

Entrevistadoras:

- Alicia Aro, del sindicato de San Pedro.
- Elsa Barrionuevo, del sindicato de Sopocachi La Paz.
- Leocadia Calle, del sindicato de Sopocachi La Paz.
- María Gutiérrez, del sindicato de Sopocachi La Paz.
- Herminia Yedia, del sindicato de San Pedro.

Finalmente, nuestro agradecimiento a Melissa Draper, otra amiga voluntaria, por el trabajo de adecuación al esquema general del estudio y por la interpretación de los cuadros de análisis. También a Casimira Rodríguez, actual secretaria general de la Conlactraho.

ÍNDICE

PRÓLOGO	5
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR	9
HISTORIA DEL SINDICATO DE CULINARIAS	9
CAPÍTULO I	11
LEY GENERAL DEL TRABAJO PARA TRABAJO DOMÉSTICO	
BENEFICIOS PARA TRABAJADORES DOMÉSTICOS	11
El Sindicato de Empleadas Domésticas en la ciudad de Potosí	
I. ACLARACIÓN: QUÉ ES UNA MIT"ANI Y PONGO	13
II. LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PAÍS (1993 a 1997)	23
III. PERFIL DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR HOY SEGÚN LOS DATOS	
OFICIALES	25
IV. LA ENCUESTA DE CONLACTRAHO	26
V. DESCRIPCIÓN GENERAL Y SITUACIÓN FAMILIAR DE LAS TRABAJADORAS	
DEL HOGAR	29
VI. LAS HISTORIAS DE TRABAJO	40
VII. LA SITUACIÓN ACTUAL EN SU TRABAJO.	42
VIII. LA VIDA FUERA DEL SERVICIO DOMÉSTICO	56
IX. SALUD	59
X. ABUSO SEXUAL	61
XI. ACTIVIDADES FRENTE LA VIDA Y SUS PERSPECTIVAS DEL FUTURO	63
CONCLUSIONES	65
BIBLIOGRAFÍA	68

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Historia del Sindicato de Culinarias (1935-1958)

En 1932, durante la guerra del Chaco, enfrentamiento bélico con Paraguay en el que participaron hombres y jóvenes principalmente, sólo quedaron mujeres y ancianos para trabajar las tierras con el fin de lograr la sobrevivencia y mantener a los soldados con alimentos. La estación central de la ciudad de Oruro era el lugar desde donde se transportaban alimentos para los soldados. Mientras el gobierno poseía un discurso a favor de la defensa de la soberanía, nunca fue develado el verdadero interés que se estaba defendiendo.

La guerra del Chaco creó un escenario de encuentro entre los explotados campesinos del altiplano, los que provenían del valle, de la zona oriental y de trabajadores asalariados. Esto permitió una toma de conciencia generalizada para la organización de movimientos sociales en contraposición al engaño de los gobiernos a través de sus políticas.

Entre las víctimas de la posguerra se cita a Doña Petronila, que nunca volvió a ver a su marido. Ella cuenta: “en los periódicos salía ‘desaparecidos’ y ya al final ‘muertos’, entonces yo estaba sola y con mis hijos pequeños, había dejado mi trabajo y la empresa de los gringos se había cerrado”.

Doña Petronila fue a La Paz junto con sus hijos para reunirse con su madre y buscar medios para su sustento. Al poco tiempo consiguió trabajo como cocinera en la casa de los Nuñez del Prado. Un día cuando salió para hacer compras rumbo al mercado, se topó con que estaba prohibido, por medio de una ordenanza municipal, que las mujeres que vestían pollera (la vestimenta típica) y portaban canastas pudieran abordar los tranvías. En esa época no existían buses y los tranvías eran los únicos medios de transporte disponibles. Dicha prohibición fue causada debido a que las señoras aludían que las cholitas con canastas rasgaban sus finas medias.

En el mercado, entre todas las cholitas (mujeres de pollera, solteras y jóvenes, equivalente al mote de señorita) comentaron la situación y llegaron a la decisión de que los tranvías eran un medio de transporte indispensable para las mujeres que trabajaban. El próximo paso fue realizar una manifestación frente a la municipalidad solicitando con amplio derecho y justicia que se suspendieran las medidas que prohibían el ingreso de las mujeres del pueblo a los tranvías. Como resultado de esta protesta se levantó la medida¹.

¹ El Diario, 28 de agosto de 1935.

Conseguieron además que otros sectores las motivaran y respaldaran, hecho que se observó a través del ofrecimiento del local de la Federación Obrera para la realización de sus reuniones.

Cabe destacar que en aquella época surgían muchas denuncias de maltrato de las empleadas domésticas en los distintos periódicos².

Los obreros las apoyaban

Los trabajadores de los demás sectores, como los albañiles, carpinteros, sastres, zapateros, etc., consideran a las integrantes del “servicio doméstico” como sus compañeras de lucha conjunta. En 1936, al celebrar el Congreso Obrero, fueron invitadas a asistir dos compañeras del Sindicato de Culinarios. Doña Petronila Infante nos cuenta las propuestas planteadas como gremio al pliego de peticiones en el congreso:

1. Libre expresión de ideas.
2. Libertad de prensa.
3. Que el arte culinario sea reconocido como profesión.
4. Jornada de trabajo de 8 horas.
5. Descanso dominical.
6. Sustitución de la palabra “doméstica” por la de “empleada de labores del hogar”. Estas demandas fueron aprobadas al finalizar el congreso obrero.

Lo que no es claro es que cuando sale la Ley General del Trabajo, en 1948, toman en cuenta unos cinco artículos.

² La Calle: “Entre otros sistemas de castigo, una cruel patrona aplicó el de la plancha caliente” (7 de julio de 1940).

“Una criatura es salvajemente flagelada por su inhumana patrona” (1 de junio de 1939).

“Francisca Pérez, de profesión culinaria, fue víctima de una injusticia policíaca para querrellarse contra su ex patrona por no haberle querido pagar sus salarios” (13 de mayo de 1944).

“Porque hizo quemar la comida le tiraron platos y cuchillos. La cocinera está herida en la cara” (4 de agosto de 1948).

CAPÍTULO I

LEY GENERAL DEL TRABAJO PARA TRABAJO DOMÉSTICO

ARTICULO 36. El trabajo doméstico es el que se presta en forma continua y a un solo patrono, en menesteres propios del servicio de un hogar. Puede contratarse verbalmente o por escrito, siendo esta última forma obligatoria si el plazo excediera de un año, y requiérase, además, el registro en la Policía de Seguridad.

ARTICULO 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 periodo, salvo que el despido se opere por causa del doméstico: hurto, robo, inmoralidad, enfermedad contagiosa, etc. Los domésticos no podrán retirarse sin aviso previo de 15 días, perdiendo si no lo hacen el salario de dicho tiempo, salvo que mediaran malos tratamientos, injurias graves, ataques a la moral o enfermedad infecto-contagiosa.

ARTICULO 38. Los domésticos que hubieran prestado servicios sin interrupción por más de un año en la misma casa, gozarán de una vacación anual de diez días de goce de salario ingreso.

ARTICULO 39. Los domésticos no estarán sujetos a horario, acomodándose su trabajo a la naturaleza del trabajo. Tendrán un descanso diario de 8 horas por lo menos y de 6 horas un día de cada semana.

ARTICULO 40. En caso de enfermedad del doméstico, el patrono le proporcionará por lo menos los primeros auxilios médicos, y lo trasladará por su cuenta a un hospital.

BENEFICIOS PARA TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Resolución ministerial, 19 de mayo de 1954.

Art. 2. Se dispone el estricto cumplimiento de los arts. 36, 37, 38, 39 y 40 de la Ley General del trabajo, la ley del 30 de setiembre de 1948 y D:S: del 3 de abril del año en curso, y se recuerda:

- a) Que es absolutamente prohibido el servicio doméstico gratuito en cualquier forma;
- b) Es trabajo doméstico el que se presta en forma continua a un solo patrono, en menesteres propios del servicio de un hogar;

- c) El contrato de trabajo para este servicio puede celebrarse en forma verbal o escrita, siendo obligatoria esta última forma si el plazo excede de un año;
- d) El empleado doméstico podrá ser despedido de acuerdo con las disposiciones generales establecidas para las demás categorías de trabajadores y de acuerdo al art. 16 de la Ley General del Trabajo;
- e) Los domésticos que hubieran prestado servicios interrumpidos por un año en la misma casa, gozarán de una vacación anual de 10 días con el pago íntegro de sus salarios;
- f) Los empleados domésticos tendrán un horario racional y gozarán de un descanso diario de ocho horas como mínimo y de seis horas, fuera de éstas, en forma especial en un día de cada semana con goce íntegro de sus salarios;
- g) En caso de despido, se hará acreedor al pago de un sueldo de desahucio por cada año de servicios;
- h) En caso de enfermedad, el empleado doméstico se hará acreedor a que el patrono le preste los primeros auxilios y si fuera necesario lo traslade al hospital por su cuenta;
- i) De acuerdo con las disposiciones legales, el empleado doméstico es acreedor al salario mínimo de Bs. 3.000, con la obligación de proporcionarle alimentación, consistente en las tres comidas (desayuno, almuerzo y cena). Debiendo cancelar el salario en moneda de curso corriente, no siendo legal compensar el salario con especies y otros artículos;
- j) Asimismo, son acreedores a un mes de sueldo como aguinaldo tal como establece la ley.

Art. 3. Los empleados domésticos que prestan servicios (cama adentro) tienen derecho a la provisión de una habitación que esté acorde con su personalidad humana.

Art. 4. Las obligaciones de los empleados domésticos serán las señaladas en el contrato de trabajo.

Art. 5. Queda prohibida la detención o secuestro por parte de los patronos de los efectos personales del empleado doméstico (cama, ropa u otros), debiendo acudir si se alegara hurto, a las autoridades legales respectivas.

Art. 6. Los patronos tienen la obligación de proporcionar la instrucción y educación necesarias a los empleados domésticos, y si fueran analfabetos, la asistencia de éstos a cursos de alfabetización, sin deducir por esto suma alguna de sus respectivos salarios.

Art. 7. Se autoriza a la Dirección de Previsión Social a intervenir por la vía legal a la sola queja de que los patronos, hijos de éstos o parientes hubieran pervertido, abusado o degenerado a sus empleados domésticos, para la aplicación de las drásticas sanciones punitivas establecidas por el Código Penal.

Algunos pasos

Las guarderías se hicieron realidad: fue construida una casa cuna para los hijos de las trabajadoras.

La solidaridad entre las compañeras: cuando alguna se enfermaba, iban a visitar con una colecta para llevar apoyo como expresión de cariño del grupo.

También aprendieron a entrar en una oficina, a hablar correctamente, a presentarse, era como una escuela.

Las recomendaciones de las culinarias

Que nadie debía llevar ni una miga de pan, que no sacara nada de los hogares donde trabajaban, para que no digan que somos ladronas. Pero las cocineras no robaban si llevaban alguna vez su ración, era porque de tanto servir, no tenían deseos de comer, ya estaban hartas. Entonces quedaban en llevarse su ración, ¡¡pero sacar ya no!! Doña Natividad Veramendi, ex dirigente del Sindicato de Culinarios: “ser empleada doméstica es un honor, una honra, porque donde pisa la mejor gente, pisamos nosotras. En espejo grande nos miramos la cara cuando tocan la puerta. La empleada doméstica es la primerita con quien se encuentran diplomáticos, cualquier caballero de mucha importancia. Después recién la patrona, el patrón”.

Todas estas cosas hay que comprender para trabajar con dignidad. El Sindicato de Culinarias se disolvió a fines de los años 50. Muchas compañeras dejaron de trabajar como culinarias y trabajaron en otros rubros. Muchas otras ya son mayores y otras murieron. Algunas se quedaron hasta 1965 con el régimen militar del gobierno de Barrientos, quien atropelló el fuero sindical, impidiendo la vigencia de las organizaciones populares.

El Sindicato de Empleadas Domésticas en la ciudad de Potosí

I. ACLARACIÓN: QUÉ ES UNA MIT“ANI Y PONGO

Antes de 1952, Bolivia estuvo imbatida por terratenientes, que se les conocía como patrones y que concentraban gran cantidad de tierras. Asimismo, las minas bolivianas estuvieron concentradas en una gran familia, la Jhochi Patio. Toda esta situación se daba porque el espíritu de la conquista continuaba desde la llegada de los españoles, que se apropiaron de las tierras y hasta de las personas, del resto de los criollos o mestizos. Así, no se respetaba ningún derecho de los campesinos y se les obligaba a trabajar gratuitamente en las tierras de cada patrón.

Los campesinos de la comunidad, tanto hombres como mujeres, hacían servicio obligatorio cada mes por turno para servir gratuitamente al patrón y a su familia en la casa de hacienda. Tenían que cumplir con todas las exigencias; en caso contrario, eran castigados sin que importe si eran hombre o, mejor, según la decisión del patrón. A las personas que hacían por turno el servicio se las llamaban Pongo y Mit“tani al hombre pongo y a la mujer mit“ani.

En 1952 los campesinos organizados lograron la revolución, expulsando a los terratenientes y recuperando la tierra para los campesinos, porque son ellos los que la trabajan y son sus dueños verdaderos. De la misma manera, las minas quedaron en manos del Estado de Bolivia. La repulsión lograda por campesinos fue un fracaso porque no se sentían en condiciones de dirigir al país, lo cual fue aprovechado por un partido político con discurso para campesinos, que mencionaba el voto universal y la abolición de pongueaje (no más servidumbre, todo trabajo tiene que ser pagado). Así entrega-

ron en bandeja de plata después de la revolución los campesinos por la influencia de algunos militantes del partido Movimiento Nacionalista Revolucionario (MNR), y desde entonces este partido de la derecha hizo lo que le pareció a Bolivia.

Esta organización fue iniciada en 1952 por la Juventud Obrero Cristiana (JOC), con ayuda de la Iglesia Católica, bajo el principio de ver, juzgar y obrar. Sus integrantes se reunían cada domingo para ver cuál de los sectores tenía más problemas. En esta época resultó que las que más sufrían eran las empleadas. Todavía existían los pongos y las *mitvanis*: las empleadas eran como esclavas, las condiciones de vida eran terribles, las encontrábamos en estados lamentables, dormían en gallineros, en cuero de animal, en las cocinas.

Eligieron su directiva y la primera presidenta fue Doña Emma. Comenzó a funcionar el sindicato de las empleadas domésticas. Este es un testimonio de 1996, cuando Doña Emma contó la historia de la organización de las empleadas y la situación en aquellos años:

“En aquellos años participaron en muchas cosas, como los desfiles del primero de mayo. Preparaban sus carros alegóricos para hacer presencia con las demás organizaciones. También tenían veladas culturales, como canto, chistes, danza. Lo hacían en el salón parroquial. Estas cosas les atraía a las chicas, como salían solo los domingos.

“El apoyo de un padre les motivaba, mediante su mensaje se organizaban para ir de campamento. No tenían una casa para reunirse y lo hacían en una iglesia. En un viaje a La Paz lograron una entrevista con la madre del presidente y el entonces presidente, doctor Hernán Siles (para solicitar un sede social). Les entregó un cheque para comprar su sede social.

“Tenían miedo de manejar la plata, no tenían ni idea de administrarla, por lo cual le dieron al padre el cheque para que les ayude cuando ya se trataba de hacer los escritos de la casa de las empleadas. El obispo hizo colocar el título de la casa de las empleadas domésticas a nombre del Arzobispado de la Iglesia. Uno de los padres les contó la historia de que el comunismo iba a volver, por lo cual les podían quitar la casa si estaba a nombre de ellas y podían perderla.

“La evangelización a las empleadas domésticas era para dignificarlas como personas y que no continúen siendo esclavas. Los sueños de hacer albergues, escuelas de formación... Esos años tenían muchas perspectivas de capacitar y profesionalizar a las empleadas desde una convicción más cristiana; tenían grandes diferencias con el sindicato de culinarias: ellas las calificaban de anarquistas.

“En las reuniones se discutía los problemas laborales de las compañeras sin que importe si la empleadora era pariente o conocida, igual tenían que denunciar al Ministerio de Trabajo. Por ejemplo, te tocó demandar a la madrina porque le hizo un problema grave. Hubo otros acercamientos con otros presidentes, tenían una cooperativa y atendían la pensión.

“Lo interesante es que participaron en un congreso internacional en Chile con las empleadas de casas particulares y lograron otros contactos internacionales del gremio; también llegaron a Potosí de otros países en 1964”.

Estrategias para atraer a las afiliadas

A las trabajadoras les gustaba organizar fiestas. Preparaban una gran fiesta en la misma casa parroquial, eran muy activas.

Actualmente la casa de las empleadas está ocupada por los curas. El sueño de doña Emma es recuperar la casa para el Sindicato de Trabajadoras del Hogar de esta generación, para hacer una escuela de formación para el sector, hasta para las ancianas un taller de hilandería y guarderías para los hijos de las trabajadoras del hogar.

La organización fue afectada por las dictaduras de 1971 a 1972. Y las pocas que intentaron mantenerse organizadas fueron expulsadas por la Iglesia Católica de su propia sede.

La casa que era para las empleadas del hogar hoy terminó siendo propiedad de la Iglesia Católica: inventaron una supuesta compra por un sacerdote. Doña Emma trató de mostrar los peligros que pasaban las trabajadoras cuando son abandonadas. Pero no sirvió de nada, ni siquiera tocó la conciencia de la Iglesia o del obispo³.

Panorama de las organizaciones actuales (1993 - 1997)

En 1987 se realizaron los primeros encuentros de los sindicatos de trabajadoras del hogar Sopocachi de la Paz y de Cochabamba. Los talleres se realizaron dos veces al año para analizar la realidad de las trabajadoras del hogar en Bolivia. En estos años nadie hablaba públicamente de la organización de las trabajadoras del hogar (solo las empleadas domésticas o las sirvientas la conocían). Estos encuentros nos permitieron reflexionar sobre la importancia de estar organizadas y reconocer que vivimos una vida de explotación y marginación y que nadie se preocupaba de defender nuestros derechos como seres humanos. En estos años los testimonios eran de miedo a las empleadoras. Parecíamos estar convencidas de que ese era nuestro destino: una vida de humillación y sin dignidad.

Dentro del Sindicato de las Trabajadoras del Hogar es como volver a encontrar a la comunidad y recuperar la solidaridad en nuestras vidas.

Fenatrahob

La Fenatrahob fue fundada el 28 de marzo de 1993. Presentamos por primera vez nuestro anteproyecto de las trabajadoras del hogar al Parlamento Nacional. Comenzamos a salir del anonimato a lo público mediante la prensa. En la radio fue una gran noticia la propuesta de ley para las trabajadoras del hogar. Así despertamos el interés de un partido político popular de izquierda, el cual comenzó a organizar otra organización de trabajadoras del hogar (para competir con nuestra organización sindical dirigida por las mismas trabajadoras del hogar) mediante invitaciones públicas, cursos gratuitos para trabajadoras del hogar y refrigerios gratuitos auspiciados por Conciencia de Patria (Condepa). De esta manera hicieron un movimiento paralelo al gremio, motivado por intereses políticos, y se aprovecharon de esta oportunidad en 1992.

³ El testimonio fue grabado en la ciudad de Potosí por Edith Velásquez, asesora del sindicato actual de las Trabajadoras del Hogar 1996.

Esta situación ponía en peligro a nuestros sindicatos de trabajadoras del hogar, por lo cual decidimos llamar al primer Congreso Nacional de las Trabajadoras del Hogar, que se realizó en la ciudad de Cochabamba del 27 al 28 de marzo de 1993 y fue organizado con nuestros propios recursos. Las compañeras tenían que viajar hasta la ciudad de Cochabamba, por tanto cada sindicato aportó con los pasajes para sus delegadas, mientras el sindicato de Cochabamba, como anfitrión, se responsabilizó de garantizar la alimentación para los dos días del congreso.

También vale mencionar a los sindicatos que impulsaron la realización de este congreso: el de Sopocachi de La Paz y el de Cochabamba. Las delegadas participantes al congreso de Santa Cruz de La Paz fueron: el sindicato San Pedro, el grupo San Miguel y el sindicato de Sopocachi, una delegación de la ciudad de Tarija y por último el sindicato de Cochabamba. La inauguración del congreso fue realizada con la presencia de una dirigente mujer de las campesinas y una radio del idioma nativo quechua. El congreso tuvo el objetivo de fundar la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia, tener una representación nacional para seguir creciendo, más organizaciones de trabajadoras del hogar, además de impulsar la propuesta de anteproyecto de ley de las trabajadoras del hogar en el Parlamento boliviano. Durante la realización del congreso las delegadas visitaron una radio para hacer conocer la reunión que se estaba realizando y denunciar la problemática del gremio. Al finalizar del congreso se eligió al primer directorio de la Federación Nacional de las Trabajadoras del Hogar (Fenatrahob). La siguiente es la lista del directorio 1993:

1. Domitila Basilia Catari	Sctria. Ejecutiva	Sindicato Sopocachi - La Paz
2. Casimira Rodríguez R.	Sctria. de Relaciones	Sindicato Cochabamba
3. Amelia Ticona	Sctria. de Actas	Sindicato Sopocachi - La Paz
4. Leonarda Alcon	Sctria. de Hacienda	Sindicato Cochabamba
5. Cristina Yuca	Sctria. de Prensa	Sindicato Sopocachi - La Paz
6. Aurora Flores	Sctria. de Organización	Sindicato Cochabamba
7. Jesusa Barrios	Sctria. - Vocal	Sindicato Santa Cruz

El segundo congreso de la Fenatrahob (septiembre de 1996, ciudad de Sucre)

Durante el segundo congreso se discutió más la ley de la trabajadoras del hogar como misión de la nueva directiva de la Fenatrahob. Se recibieron nuevas afiliadas: dos sindicatos de trabajadoras del hogar de las ciudades de Trinidad Beni y de Potosí, más invitados especiales y fraternales de nueve organizaciones de trabajadoras del hogar. Al finalizar el congreso el nuevo comité ejecutivo de la Fenatrahob se cambió, dejando la responsabilidad principal a Casimira Rodríguez.

Para finalmente concluir el congreso realizamos una marcha de protesta para denunciar la doble injusticia cometida a una compañera trabajadora del hogar de nombre Delcy Roca, cuyos beneficios sociales no fueron cancelados luego de más de 30 años de servicio. En dos ocasiones ganó el juicio laboral y el fallo salió a favor de la compañera. Intentamos coadyuvar, pero por razones de distancia se fue archivando en la Corte Suprema. Se recurrió a instancias de derechos humanos, pero no logramos finalizar porque la contraparte tenía mucha influencia política y económica desde el gobierno (ejemplo: en la ciudad donde se encontraba la compañera, los del sindicato denunciaron en los medios de comunicación. El primer día contaron con los espacios

necesarios y el segundo día ninguna emisora quería recibirlas y la denuncia se volcó totalmente en contra. Todo estaba controlado por el empleador demandado), el empleador demandado fue más fuerte que las mismas leyes.

El tercer congreso de la Fenatrahob (marzo de 1999, ciudad de Potosí)

Este congreso motivó mucho entusiasmo entre las anfitrionas trabajadoras del hogar de Potosí, para lo cual organizaron la inauguración del congreso en el gran teatro Modisto Omiste, y contó con la presencia de autoridades principales. Para iniciar marcharon pacíficamente desde este lugar para dar a conocer el importante evento. No se pudo realizar normalmente por problemas cívicos: justo este día en la ciudad se declaró un paro cívico y quedó todo paralizado. Las congresista tuvieron que caminar kilómetros desde la afueras de la ciudad para entrar a Potosí y llegar al congreso.

Fue muy difícil el recibimiento: las esperamos en todas las carreteras de entrada de la ciudad. Después de muchos esfuerzos se realizó la inauguración del congreso humildemente, con la presencia de organizaciones cívicas, sociales, la Central Obrera Bolivia (COB) y COD departamental Potosí.

Durante este congreso se lograron algunos avances en el trabajo de las comisiones, se tocaron temas organizativos, de profesionalización y nuevas acciones para hacer aprobar la ley de las trabajadoras del hogar en el Parlamento boliviano. Se trazaron líneas de lucha para defender los intereses de las trabajadoras del hogar. Esta tarea quedó para el nuevo directorio. Una vez más asumió en la principal cartera Casimira Rodríguez en compañía de las demás representaciones de la dirección de la Fenatrahob.

El cuarto congreso de la Fenatrahob (junio de 2001, ciudad de La Paz)

Este congreso se realizó en la sede del gobierno de la ciudad de La Paz por ser un lugar estratégico para ejercer presión política en el Parlamento boliviano, de manera que fuera posible impulsar la ley de regulación del trabajo asalariado del hogar. Se organizó una movilización con motivo de la inauguración del cuarto congreso, incluso se sumaron solidariamente otras organizaciones de mujeres de barrios marginales. Por otra parte, las delegadas al congreso de las 13 organizaciones de trabajadoras del hogar a nivel nacional querían hacer una movilización de manera a exigir que la ley se apruebe de una vez.

Por segunda vez la inauguración y marcha fueron frustradas. Esta vez la madre naturaleza tuvo la culpa: el día amaneció totalmente lluvioso, nevando y con mucho frío en toda la ciudad. Los buses llegaron más tarde de lo debido, a las delegadas les afectó la altura. Este panorama cambió una parte del programa, especialmente la marcha de protesta.

A pesar de los problemas en la inauguración, este congreso resultó muy bueno porque todas las organizaciones afiliadas a la Fenatrahob estuvieron presentes. El congreso fue inaugurado por el ejecutivo de la Central Obrera Boliviana, otras organizaciones nacionales que nos visitaron y la prensa.

En este congreso se notó lo avanzadas que estaban las discusiones de las trabajadoras del hogar, especialmente en las propuestas de acción de lucha. Se podía ver nuevos liderazgos en las organizaciones que cada vez tenían más ganas de luchar por los derechos y la ley, cada vez estaban más identificadas con la Fenatrahob.

Lista de los sindicatos de trabajadoras del hogar que participaron: sindicato de trabajadoras del hogar de Trinidad Beni y la organización de trabajadoras del hogar de San Ignacio Moxsos, sindicato de trabajadoras del hogar de Santa Cruz, grupo de trabajadoras del hogar de Oruro, sindicato de trabajadoras del hogar de Potosí, sindicato de trabajadoras del hogar de Sucre, sindicato de trabajadoras del hogar de Cochabamba, sindicato de trabajadoras del hogar Sopocachi - La Paz, sindicato de trabajadoras del hogar de San Pedro - La Paz, sindicato de trabajadoras del hogar de Zona Sur - La Paz, organización de trabajadoras del hogar de Max Paredes - La Paz, todos ellos afiliados a la Fenatrahob hasta el último congreso.

Mientras, unas tres organizaciones, como el Centro de capacitación de trabajadoras del hogar Gloria T'ikca, el Centro de capacitación de trabajadoras del hogar San Miguel y el Centro de capacitación Sagrados Corazones para trabajadoras del hogar, están dirigidas por la Iglesia Católica.

Finalmente, nuevas compañeras asumieron la dirección de la Fenatrahob bajo la responsabilidad de la compañera Claudia Choque.

LA LUCHA POR LA APROBACIÓN DE LA LEY DE TRABAJADORAS DEL HOGAR

La lucha por la aprobación de la ley de las trabajadoras del hogar es la manzana de la discordia de los partidos políticos que gobernaron nuestro país desde 1992 a 2002. La propuesta de ley planteada por las mismas trabajadoras del hogar sacó a luz la discriminación social, política y económica hacia las trabajadoras del hogar por la muestra de rechazo y postergación de los padres de la patria. La propuesta de las trabajadoras del hogar fue sometida a una cantidad de seminarios, talleres de discusión y consensos para la sensibilización e información a cada autoridad o político en cada gobierno durante los seis años.

Todas las reuniones no fueron suficientes para los parlamentarios bolivianos, que hasta hoy no permiten el avance de la ley, prefieren estancarla, paralizarla, y esto es seguir negando nuestros derechos como trabajadoras del hogar.

Todos los avances logrados hasta ahora en cuanto a la ley se deben a pura protesta y presión de la organización nacional y los sindicatos. Como actividades más sobresalientes podemos citar la recolección de firmas en apoyo a la ley de las trabajadoras del hogar, ferias de paneles, foros con parlamentarios y candidatos en las épocas electorales, debates en los medios de comunicación, marchas de protesta en nuestros días libres, hasta represiones de los policías y "gasificaciones", decomiso de nuestros materiales de protesta e intentos de detenciones.

Todos los esfuerzos unidos permitieron su avance, logrando hacerla probar en la Cámara de Diputados en junio de 2000 con el nuevo nombre de "Ley de regulación del trabajo asalariado del hogar" y finalmente la aprobación en grande en el Senado na-

cional en junio de 2000, aunque después nuevamente la postergaron como un problema de menos importancia.

En el gobierno de Gonzalo Sánchez de Lozada, se instauró una gran incertidumbre, porque vetó otras leyes que no fueron tratadas en su gobierno, no las promulgó, y este hecho fue considerado anticonstitucional para los partidos políticos de izquierda. Lamentablemente nuestra ley no avanza más porque existen nuevos deseos de sugerencias para los partidos tradicionales y paternalistas que quieren pensar por nosotras.

Por tanto, hasta nuestra ley corre el riesgo de retroceder hasta el inicio de los trámites y esto sería lo peor para las trabajadoras del hogar. Nuestra lucha y esfuerzo de los últimos diez años retrocedería si en caso permitimos algunos cambios a estas alturas de tiempo, puesto que solo falta la aprobación en detalle en el Senado nacional y su promulgación final por el presidente.

Seguir postergando la ley de las trabajadoras del hogar es seguir condenando a nuestro sector a la servidumbre, a la violación de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras del hogar. Los políticos que se oponen a la ley son los partidos tradicionales Movimiento Izquierda Revolucionario (MIR), Movimiento Nacionalista Revolucionario (MNR); los dos partidos son de extrema derecha.

LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR (Proyecto de Ley N° 072/99/2000) EL HONORABLE CONGRESO NACIONAL

ARTÍCULO PRIMERO. Definición.

Se considera trabajadora(or) del hogar a las personas que prestan servicios en forma continua a una persona o familia, cuyos miembros viven bajo un mismo techo, en menesteres propios del cuidado y asistencia de un hogar como actividad principal, sin que dichos servicios importen lucro para el empleador. Están comprendidos en este sector:

1. Las(os) cocineras(os), encargadas(os) de la limpieza, niñeras y todo el personal que se encuentra dentro de la definición;
2. Todo niño, niña o adolescente ajeno al núcleo familiar o pariente consanguíneo afín o espiritual que efectúe en la práctica, en forma habitual y continua, una o más de las labores descritas en la parte primera de este artículo, se registrará a lo previsto por el Código del Niño, la Niña y el Adolescente, la Ley General del Trabajo, su decreto reglamentario y la presente ley. No son consideradas(os) trabajadoras(es) del hogar las personas que presten iguales servicios a los señalados en este artículo en empresas o instituciones con o sin fines de lucro que no sean el hogar familiar.

ARTÍCULO SEGUNDO: Naturaleza jurídica.

Las/os trabajadoras/res del hogar son empleados empleadas/os dependientes y como tales tienen derecho al pago de salarios, indemnización por años de servicio en casos de despido injustificados. Aguinaldo, vacaciones, derecho a la asociación y afiliación a

la Caja Nacional de salud en el marco de las disposiciones de la LEY GENERAL DEL TRABAJO 17/6 y su Reglamento, el Código de Seguridad Social y disposiciones conexas pertinentes:

ARTÍCULO TERCERO: Contrato de trabajo

El contrato de trabajo podrá ser escrito o verbal haciendo constar el tipo de actividad a realizar, modalidad y horario de trabajo, descanso, remuneración y vacaciones.

El contrato será visado por las reparticiones del Ministerio del Trabajo y Microempresa y cuando se trate de menores de edad, deberá intervenir el organismo estatal de protección al niño, niña y adolescente.

En caso de conflicto se aplicarán los principios contenidos en el código procesal del trabajo.

ARTÍCULO CUARTO: Jornada de trabajo

Las trabajadoras(es) del hogar estarán sujetos a las siguientes jornadas de trabajo:

1. Diez horas diarias de trabajo efectivo como máximo, las(os) que habiten en la casa donde presten sus servicios, más una hora para almorzar y otra cenar, que se computarán en la jornada de trabajo.
2. Ocho horas diarias de trabajo efectivo como máximo. Las(os) que no habiten en la misma, que se fijará por acuerdo de partes, será extensivo a los días feriados.
3. Pago extra por servicios prestados fuera de los horarios, conforme al art. 55 de la Ley General del Trabajo y convenios entre partes.

ARTÍCULO QUINTO. Remuneración

La(el) trabajadora(or) del hogar tendrá derecho a una remuneración mensual no inferior al salario mínimo nacional por jornada completa de trabajo.

Las modalidades de trabajo por tiempo parcial o laboral serán establecidas por acuerdo de partes:

El salario deberá pagarse en dinero y no en especie, en forma completa no fraccionada.

ARTÍCULO SEXTO. Aguinaldo

Las(os) trabajadoras(es) del hogar tendrán derecho a percibir el correspondiente aguinaldo de Navidad, conforme a la ley.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Terminación del contrato

1. En caso de resolución del contrato, por voluntad unilateral de empleador, sin causa legal, transcurrido el término de prueba la(el) trabajadora(or) del hogar tendrá derecho al pago de:
 - a) Indemnización por tiempo de servicios equivalente a un sueldo por año en base al promedio del salario percibido en los tres últimos meses;
 - b) Desahucio equivalente a un mes medio de salario, 45 días, siempre que el(la) empleador(a) no haya dado el previo de igual tiempo.

2. Si el/a trabajador(a) del hogar decide resolver el contrato unilateralmente, deberá dar preaviso a su empleador(a) en el plazo de quince días o en su defecto pagar el equivalente de su salario correspondiente al mismo tiempo.
3. Si la(el) trabajadora(or) del hogar resuelve retirarse voluntariamente a los cinco años de servicios, tiene derecho al pago de indemnización por tiempo de servicios. Si lo hace antes de los cinco años, no tiene derecho a indemnización.

ARTÍCULO OCTAVO. Retiro sin pago de beneficios sociales

Son causales de retiros de beneficios las siguientes comprobadas:

- a) Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo o bienes que se encuentren en casa;
- b) Inasistencia injustificada de más de seis días continuos al trabajo;
- c) Incumplimiento total o parcial del servicio del convenio o contrato de trabajo;
- d) Abuso de confianza, robo o hurto por el(la) trabajador(a);
- e) Vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo;
- f) Malos tratos a niñas, niños o ancianos que formen parte del grupo familiar en el que las(os) trabajadoras(es) del hogar presten servicios.

ARTÍCULO NOVENO. Obligaciones de partes

1. Son obligaciones del(a) empleador(a):
 - a) Brindar un trato considerando y respetuoso a la(el) trabajadora(or). Absteniéndose de todo maltrato de palabra o obra.
 - b) Proporcionar a la(el) trabajadora(or) del hogar una habitación adecuada e higiénica. La misma alimentación que consumen los empleadores. Ropa de trabajo para cumplir sus labores, así como condiciones de trabajo que garanticen su vida y salud;
 - c) Enviar a las(os) trabajadoras(es) del hogar a la escuela e instrucción básica, sean mayores o menores;
 - d) Facilitar sus estudios técnicos o profesionalización previa, acuerdo de partes y siempre que no interfieran su jornada de trabajo;
 - e) Proporcionar a la(el) trabajadora(or) del hogar en caso de enfermedad, accidente de trabajo o maternidad, los primeros auxilios. Asistencia médica y farmacéutica indispensable hasta sus atenciones por instituciones de salud si acaso la(el) trabajadora(or) no hubiesen sido asegurado al sistema de seguridad social;
 - f) Otorgar un certificado de trabajo concluida la relación laboral.
2. Son obligaciones de las(os) trabajadoras(es) del hogar:
 - a) Guardar respeto y consideración a la(el) empleadora(or) y a su familia, así como a las personas que eventualmente concurren al hogar donde presta servicios;

- b) Cuidar los muebles que estén bajo su responsabilidad y conservar diligentemente el menaje que utiliza para su trabajo;
- c) Asumir con responsabilidad las tareas que se encomienda en el trabajo.

ARTÍCULO DÉCIMO. Inamovilidad por maternidad

La(el) trabajadora(or) del hogar que está embarazada, no podrá ser despedida hasta un año después del nacimiento de su hijo conforme lo establece ley 975 del 2 de mayo de 1988.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Prohibición de retención de pertenencia

Queda expresamente prohibida la retención por parte de la(el) empleadora(or) de los efectos personales de la(el) trabajadora (or) del hogar, cama, ropa u otros, bajo ninguna circunstancia.

1. La brigada de protección de la mujer y la familia, la Policía, el Ministerio Público y, en lugares alejados, donde no existieran estas instancias, la autoridad competente, recibirá quejas de la(el) trabajadora(or) del hogar sobre hechos de perverción, degeneración, abuso o acoso sexual hacia su persona por parte de empleadores, hijos o parientes, para iniciar la investigación correspondiente, cuyos resultados deberán ser remitidos ante la autoridad competente.
2. Asimismo, la institución que procese y compruebe la denuncia, deberá remitir de inmediato los antecedentes de este hecho a la inspectoría de trabajo.

Situación actual de las trabajadoras

En la actual situación de las trabajadoras del hogar hay cambios muy importantes, por lo menos en las ciudades donde existen los sindicatos de trabajadoras del hogar más fortalecidos, que operan en seis ciudades de Bolivia: La Paz, Cochabamba, Potosí, Santa Cruz, Sucre y Beni (por lo menos en estas ciudades las trabajadoras del hogar tienden a tomar posesión de la palabra). Los pequeños avances son discusiones provocadas durante los momentos del tratamiento de la ley: una minoría de las trabajadoras ya disfrutan los derechos a quince días de vacaciones, descanso durante los días domingos, en su mayoría los aguinaldos navideños, sin que todavía exista la ley. Hay quienes asisten a los colegios nocturnos y que tienen aspiraciones para el bachillerato, aunque apenas la minoría llega a algún oficio técnico o universitario. Cuesta mucho todavía que las trabajadoras tengan conciencia y luchen por sus derechos, para dignificar el trabajo. Mientras, las compañeras que pasaron por el sindicato son las que de alguna manera defienden sus derechos laborales y ya no se dejan humillar.

La parte negativa es que todavía existen miles y miles de compañeras que no pasaron por la organización de las trabajadoras del hogar y que continúan sufriendo maltratos psicológicos, físicos, de explotación, trabajo gratuito y discriminación. Hay una reacción negativa de una gran parte de los empleadores y autoridades: la resistencia a no reconocer los derechos de las trabajadoras del hogar ni respetar su trabajo. Cubriéndose bajo el paraguas de la mala situación del país, por lo cual últimamente las demandas de las trabajadoras del hogar nuevamente pasan al segundo plano para los polí-

ticos tradicionales, que con la postergación y la indiferencia política condenan a las trabajadoras del hogar a la servidumbre, a la humillación por la cual el Estado boliviano es el primer cómplice de la violación de los derechos humanos y laborales de nuestro gremio.

El sindicato de trabajadoras Sopocachi

El sindicato de trabajadoras del hogar de Sopocachi fue fundado el 20 de mayo de 1984. Cuando se inician también pasan algunos problemas de persecución a las líderes porque todavía la dictadura continuaba en Bolivia; todavía no había definitivamente libertad, todo era prohibido, muchos líderes de movimientos sociales continuaban siendo perseguidos, todo era controlado. A pesar de todo, las trabajadoras del hogar lograron organizarse con el apoyo de algunos voluntarios estudiantes y una religiosa (Emilea Torrico), que también apoyo en Lima, Perú, a la organización de las trabajadoras del hogar.

En estos años nadie pensaba en la expresión “trabajadora del hogar”; solo se las conocía como “empleadas domésticas” o “sirvientas”, y mucho menos tenían una posibilidad de estudiar, por lo cual fue tan atractivo invitarlas a los cursos de capacitación de los domingos, para aprender costura, tejidos y alfabetización. Posiblemente para muchas compañeras era tan importante que alguien se preocupe por ellas, apoyadas con la Iglesia Católica, como prepararse para la confirmación.

Pero no todo era alegría por el reencuentro; también aparecieron otros problemas laborales, como el caso de una compañera del grupo que fue acusada por su empleador de un robo; como consecuencia le encerraron en las dependencias policiales. Para lo cual tenía que haber una representación, para reclamar como grupo que esta situación no era favorable. Esto hace que las compañeras decidan fundar su sindicato de trabajadoras del hogar de Sopocachi, La Paz, y digan y adiós a ser llamadas empleadas domésticas.

Las más importantes entre las primeras dirigentes del sindicato son las compañeras Justina Vernal, Delfina Mamani y Basilia Catari, que estuvieron muy cerca de los líderes de la COB en los años gloriosos de los movimientos sociales en Bolivia, los cuales les orientaban para tener una lucha de clases.

II. LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PAÍS (1993 a 1997)

Condiciones económicas y políticas de Bolivia

De 1993 a 1997 en Bolivia se da una situación de profundización del modelo neoliberal implementado de manera legal a partir de 1985 con el decreto supremo 21.060, que establece la libre contratación y somete los derechos laborales a las fuerzas del mercado. Durante estos años se da un proceso de mayor precarización del empleo para sectores de trabajadores asalariados, y en particular para las mujeres, que constituyen el sector más vulnerable, pues los sectores empresariales refuerzan una política de contratos temporales, sobre todo para las mujeres, trabajos eventuales, condicionamientos para no embarazarse y dejan de proteger los derechos de maternidad.

Las políticas neoliberales en Bolivia también han tenido como consecuencia un mayor empobrecimiento del campo, puesto que la producción agrícola deja de ser apoyada y se dan procesos migratorios mucho más profundos y regulares, de tal modo que la migración campo - ciudad ya no sigue los ciclos agrícolas, sino que se mantiene como una constante que va alimentando los cordones de pobreza de las ciudades y la oferta de mano de obra barata en los espacios laborales urbanos.

Durante esos años hay una crisis política de representación muy profunda. La población empieza poco a poco a desencantarse de los partidos políticos tradicionales y gobernantes y queda en evidencia que el nudo está en las políticas económicas y sociales. Durante los primeros años de los 90 se incorporaron reformas importantes en la Constitución, que incluyen el tema de la diversidad y la multiculturalidad. Sin embargo, estos aportes no se reflejan a profundidad en el sistema jurídico boliviano, persistiendo ámbitos de profunda discriminación sociocultural y laboral, como es el caso de las trabajadoras del hogar.

En esa etapa se realiza la IV Conferencia Mundial de la Mujer, en Beijing, que trae como resultado unas resoluciones que se expresan en la instalación en el aparato estatal de la Subsecretaría de Asuntos de Género, que empieza a desarrollar políticas hacia las mujeres relativas fundamentalmente a combatir la violencia, a defender los derechos sexuales y reproductivos y a fortalecer la participación política de las mujeres. Durante esos años hay iniciativas para trabajar la temática del empleo de las mujeres, pero no toman un cuerpo protagónico a largo plazo en las políticas estatales. También es necesario remarcar que el proceso de preparación de las organizaciones femeninas para Beijing no incorpora de manera nítida las reivindicaciones de las trabajadoras del hogar, sobre todo porque en los grupos de mujeres organizados no está incorporado el tema muy sólidamente.

Paulatinamente en esos años, desde 1993 y con más fuerza desde 1995, surge el movimiento de trabajadoras del hogar, apoyadas por un grupo de organizaciones e instituciones y se inicia un trabajo de sensibilización y lucha por la aprobación de la ley de las trabajadoras del hogar. Este trabajo se inicia con la articulación de una propuesta de legislación emanada de las organizaciones sindicales y continúa con un proceso de sensibilización social que permite visualizar la problemática al conjunto de la sociedad boliviana. Al cabo de estos años, hacia 1999, se logra incorporar la propuesta en la agenda del Parlamento y poner en el debate público los derechos de las trabajadoras del hogar, el valor del trabajo doméstico y temas como el racismo y las reivindicaciones de las mujeres. Esta problemática logra ser asimilada por la sociedad boliviana como un nudo de las estructuras socioculturales asentadas en un profundo racismo y machismo.

La década de los 90 en Bolivia es la expresión de la aplicación de los planes de ajuste que siguieron a la profunda crisis económica de los años 80. Por recomendación de entidades como el Banco Mundial (BM), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), se aplican planes de ajuste que logran equilibrar la moneda y la economía a costa de una precarización del empleo, de relocalizaciones (desplazamientos de la población minera a las ciudades y el trópico de CBBA y oriente) y del crecimiento del sector informal, donde actualmente las mujeres forman parte en casi el 70%.

En estos años la población aún tiene confianza en las fuerzas políticas, pero hacia finales de la década las organizaciones sociales y la población trabajadora y campesina empieza a alimentar un descrédito en las fuerzas de representación política. La aplicación de las políticas económicas, los problemas de corrupción, los tránsfugos de los políticos y fundamentalmente una acumulación excesiva de poder en manos de la clase política hacen que las organizaciones empiecen a buscar alternativas en sus propias representaciones, lo que da como resultado que en la década del 2000 sea significativa la participación en organizaciones propias y alternativas políticas nuevas y no tradicionales.

La democracia es vista como una conquista de la sociedad; sin embargo se señala desde varios espacios sus debilidades, expresadas sobre todo en alianzas políticas que dan lugar, por ejemplo, a que Hugo Banzer, dictador de la década de los 70, vuelva al poder de manera constitucional, aún sin contar con una mayoría significativa.

Sin embargo, estos años de gobierno democrático con contradicciones de autoritarismo y aplicación de control militar en zonas como la cocalera reportan un gran desgaste de las coaliciones que gobernaron al país.

Al mismo tiempo se da un proceso paulatino de curso de las dirigencias de las organizaciones sindicales tradicionales. Y organizaciones sociales más incluidas a la base tienen un crecimiento mayor y hasta alternativo a estas direcciones tradicionales.

III. PERFIL DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR SEGÚN LOS DATOS OFICIALES

Las mujeres en la fuerza de trabajo femenino

Como producto de la aplicación de las medidas neoliberales durante los años mencionados se advierte una mayor participación de la mujer en el trabajo formal e informal. Por ello se habla del fenómeno de “feminización de la pobreza”, que significa que las mujeres invaden y recrean diferentes espacios de trabajo formal e informal, de actividades para la generación de ingresos como cooperativas, grupos productivos, venta ambulante, trabajo comunitario, pero en condiciones precarias.

Algunas características del empleo femenino de esos años, y que se han profundizado a la fecha, son: inserción ocupacional femenina alta hasta casi el 58%; en 1987 su tasa de participación era un poco mayor al 30%. Las edades de inicio y terminación de la actividad laboral se amplían desde los 15 años hasta más de los 69. También aumenta el número de mujeres con hijos en la participación laboral; para el caso de las trabajadoras del hogar estamos hablando de la tercera fuerza en la PEA femenina, con alrededor de 114.000 trabajadoras del hogar en todo el país, con un rango de edades de entre 7 y 85 años, y una mayor concentración entre los 17 y 25 años.

¿Qué porcentaje del total de mujeres adultas trabajan?

En 1995 la tasa global de participación femenina en edad de trabajar se incrementó hasta el 46% (datos de Natascha Loayza, 1999). Es importante anotar que las niñas tienen una tendencia a trabajar desde más jóvenes, lo cual muestra una tendencia de que las familias mantienen a los hombres o hijos hombres en los ámbitos escolares mientras impulsan a las niñas a trabajar a más temprana edad.

La edad y estado civil

En 1995 se tuvo información de que la participación laboral de las mujeres se da mayoritariamente a partir de los 19 años de edad, mientras que los hombres empiezan en promedio a los 20. También se advierte una gran participación laboral de las mujeres en edad fértil casi similar a las de los hombres (entre los 19 y 50 años).

Rolando Morales señala que la participación laboral de mujeres analfabetas en edades tempranas es de 10 a 20 años, con un pico próximo al 70%.

Entre los 20 y los 25 años más bien sube de forma significativa la participación laboral de las mujeres alfabetizadas, hasta más o menos los 60 años, que es cuando las mujeres analfabetas siguen trabajando y no así las mujeres que saben leer y escribir.

¿En qué trabajan?

Rolando Morales señala que las PEA femenina de las 10 ciudades consideradas en el estudio se insertan principalmente en tres ramas de actividad: obrero-artesanal, comercial y doméstica. Entre los 10 y 20 años se inician las trabajadoras del servicio doméstico y posteriormente suelen orientarse a actividades comerciales

Discriminación frente a hombres

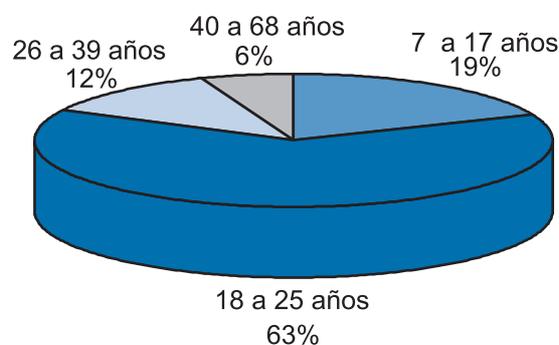
Las mujeres ganan el 70% de lo que ganan los hombres por el mismo trabajo; en algunos oficios es el 40% menos, como por ejemplo el servicio doméstico, la construcción y otros.

IV. LA ENCUESTA DE CONLACTRAHO

Representatividad

Se hicieron 317 entrevistas en la ciudad de La Paz de mujeres que trabajan en casas particulares por un salario. Se seleccionaron a las encuestadas por el oficio y el lugar de trabajo. Se utilizaron tres variables claves para analizar los resultados del estudio: la edad, la forma de trabajo y el oficio de trabajo.

Trabajadoras entrevistadas según la edad



La mayoría (82%) de las 317 trabajadoras tiene menos de 25 años. Para que se vea las diferencias entre edades, se usan cuatro categorías etarias para distinguir las características que lleva cada grupo.

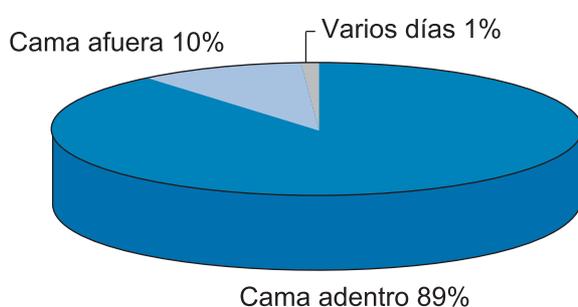
La preferencia de los empleadores y la necesidad de las trabajadoras de esta edad para mejorar su vida y ayudar a su familia son las dos razones más fuertes para explicar la cantidad de trabajadoras jóvenes. Los empleadores pueden tener más control sobre el trabajo y la vida de una trabajadora joven e impresionable, más que una trabajadora más vieja y acostumbrada a sus propias maneras. En todo el estudio la variable de la edad es muy importante para ver las distinciones entre los derechos o la falta de los derechos de las trabajadoras.

La segunda variable de identificación usada en la encuesta es *la forma de trabajo*. Muchas mujeres trabajan “cama adentro”, es decir trabajan en la misma casa donde también están alojadas. Generalmente les asignan un pequeño cuartito donde pueden dormir, muchas veces sin ventana, con un espacio muy reducido. Muchas de ellas aún no tienen acceso a una ducha. Estas trabajadoras comen en la misma casa. Como están siempre presentes en la casa de los empleadores, pueden ser acudidas para el servicio a cualquier hora del día, y generalmente no tienen un horario de trabajo.

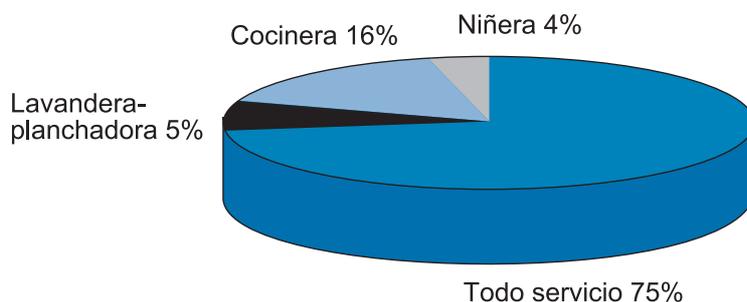
Otras mujeres trabajan “cama afuera”, que quiere decir que igual están presentes todo el día en la casa de los empleadores, pero en la noche se van a su propia casa. Generalmente las de cama afuera tienen un poco más de independencia de los empleadores.

Al lado de las trabajadoras de cama adentro y cama afuera, existen las mujeres que trabajan en diferentes casas, en cada casa uno o más días por semana. Generalmente las de “varios días” tratan de completar su horario hasta tener un tiempo completo, pero en este caso dividido en varias casas. En este estudio solamente se pudieron entrevistar tres mujeres en esta situación. Aunque no es la forma de trabajo más común, sabemos que proporcionalmente hay más mujeres que trabajan de esta forma que están representadas en esta encuesta. En este estudio, por la falta de su representación en la encuesta, muchos gráficos no incluyen las cifras de las de “varios días”.

Trabajadoras entrevistadas según cómo trabajan



Trabajadoras entrevistadas según oficio



La tercera variable es *el oficio* que desempeñan. Aunque posiblemente se puede subdividir en más categorías, la mayoría de las mujeres se puede identificar como trabajadora de todo servicio, de lavadora, de cocinera o de niñera. La gran mayoría trabaja en todo servicio (75%). Probablemente hay proporcionalmente más mujeres que las que aquí están indicadas que trabajan como lavanderas. Por la manera de la encuesta -la situación en que sacaron las respuestas de las trabajadoras- las cifras no pueden representar con exactitud las proporciones verdaderas de las lavanderas y las trabajadoras por día.

Las entrevistas se han llevado a cabo en 50 diferentes zonas de La Paz con el objetivo de diversificar lo más posible las situaciones de las compañeras entrevistadas. Fue la mejor manera para obtener cierta representatividad, en vista de que fue imposible armar una muestra al azar porque: 1) nuestro censo de 1992 ya es ahora demasiado anticuado para sacar una muestra confiable; 2) las trabajadoras del hogar están incluidas bajo la categoría "servicios" y sería muy costoso contratar al Instituto de Estadística para tener una muestra separándolas de los otros trabajadores de servicio; y 3) porque es difícil contactar a las trabajadoras del hogar, en la práctica hay que entrevistar a las trabajadoras que se pueden encontrar disponibles en algún momento.

Las entrevistas mayormente han sido tomadas en lugares públicos, como parques, donde muchas trabajadoras del hogar pasan su domingo libre. Este hecho se refleja en la división de las entrevistadas. Se hicieron tres grandes categorías: las que trabajan cama adentro, las que trabajan cama afuera y las que trabajan en diferentes lugares, varios días por semana. Son especialmente las compañeras que trabajan cama adentro las que se encuentran en los parques los días domingos, por lo cual hay una sobrerrepresentación de esta categoría. Sin embargo, los conocedores del sector afirman que efectivamente la mayoría de las trabajadoras del hogar viven cama adentro, por lo cual se puede decir que en la práctica existe suficiente representatividad de las encuestas.

Lo mismo se puede decir acerca de la división entre oficios: todo servicio, lavandera o planchadora, cocinera y niñera. En el estudio realmente hay muchas mujeres que trabajan en todo servicio, y es la situación más típica de la trabajadora del hogar en Bolivia.

“La vida real”

Para el estudio final se ha usado mayormente la información estadística que se obtuvo de las encuestas del año 1995 en la ciudad de La Paz. Sin embargo, se decidió enriquecer el material con historias personales y panoramas generales de las personas que estaban involucradas en la redacción del estudio.

Por esta razón se encuentran varios cuadros sobre “La vida real de la trabajadora del hogar”, con historias que hacen sentir lo que significan los datos fríos de los cuadros en la vida real de las trabajadoras del hogar. Además se añadió información de interpretación de los cuadros a través de múltiples charlas con las trabajadoras del hogar, que tienen larga experiencia en los sindicatos, y que por lo tanto pudieron entender la realidad que esconden las tablas presentadas.

La realidad del trabajo del campo

El trabajo de las compañeras encuestadoras ha sido impresionante. Lo han tenido que hacer en circunstancias muy difíciles, y lo han llevado a cabo de una manera excelente.

Uno de los problemas que afectaba a las compañeras encuestadoras era el tiempo. Una encuesta completa podía tomar hasta dos horas, y pocas trabajadoras del hogar podían disponer de este tiempo durante su horario de trabajo. Por esto en algunos casos tuvieron que dividir la entrevista en dos días. En otros casos las entrevistadas terminaron aburridas, dejando a medias a las compañeras. Por consecuencia también hay algunos cuestionarios que se pudieron llenar a medias.

En algunas ocasiones las entrevistadoras también sufrieron la desconfianza de las empleadoras cuando se entrevistó acerca del trabajo o de la empleadora.

Como estrategia las encuestadoras decidieron llevar algunas bolsas de dulces para entretener a las compañeras durante la entrevista.

Una compañera trabajadora del hogar le permitió entrar a su trabajo, donde le invitó un té como cortesía de visita. Durante la entrevista esto era el “éxito” de su experiencia como entrevistadora.

La mayoría de las encuestas fueron realizadas en las calles, parques y plazas, colocándose a la disponibilidad de las entrevistadas durante días particulares y días domingos a fin de lograr finalizar la entrevistas.

V. DESCRIPCIÓN GENERAL Y SITUACIÓN FAMILIAR DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

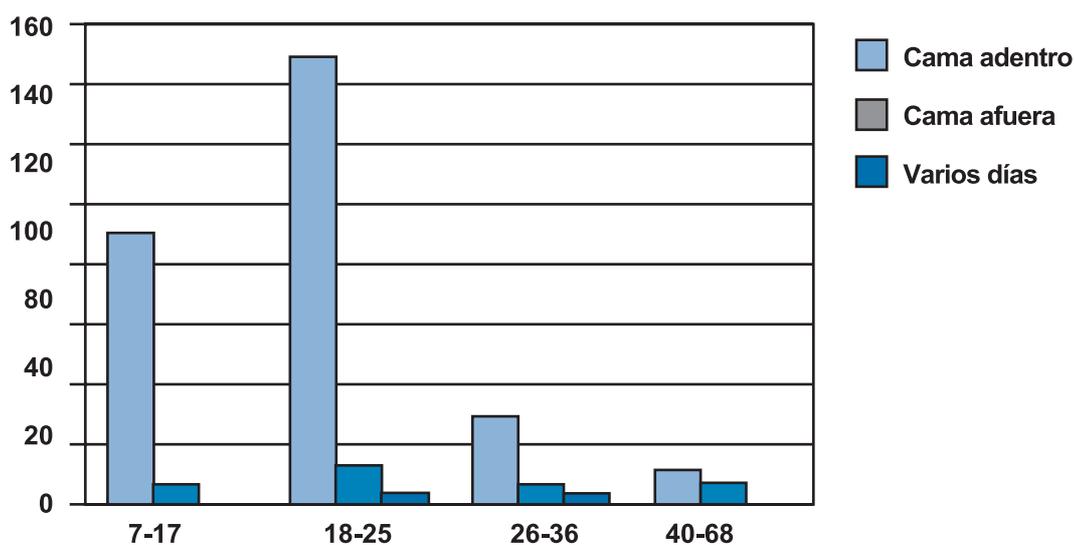
Descripción general

La descripción general de las trabajadoras entrevistadas nos ubicará dentro del estudio porque las variables de edad, estado civil y niveles educativos de las entrevistadas dicen mucho sobre los temas del estudio cuando están cruzadas con las tres variables claves explicadas arriba.

Las trabajadoras entrevistadas tienen entre 7 y 68 años. El grupo más representado en este estudio tiene menos de 25 años y trabaja cama adentro. Las trabajadoras de mayor edad (26 a 68 años) muestran menos diferencias por números entre cama adentro y cama afuera.

La edad que iniciaron su trabajo indica la situación más común: el 54% de las trabajadoras empezaron a trabajar antes de tener 15 años. Además estas jóvenes entran a su primer trabajo cama adentro y “todo servicio”; en esta situación hay menos independencia y conocimiento sobre derechos laborales (el tema de edad y el primer trabajo se menciona en la siguiente sección “La historia de trabajo”).

Distribución de edad según forma de trabajo

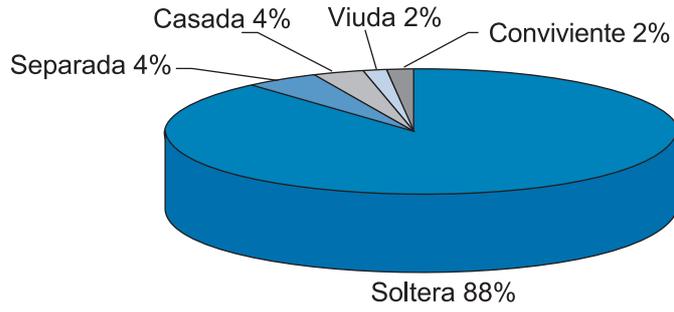


Se ven los dramáticos números sobre el estado civil de la mayoría de las entrevistadas: el 88% es soltera y solo el 4% está casada. Tal vez los más dramáticos son los números de las que trabajan cama adentro: el 93% es soltera, que también es consistente con el 97% de jóvenes de 17 a 25 años que son solteras. Este porcentaje confirma la falta de privacidad e independencia que tienen las de cama adentro. Por un lado, la edad menor explica la gran parte que son solteras y por otro lado se ve que el estilo de vida de cama adentro no conlleva derechos que dejan que las trabajadoras tengan su propia vida privada.

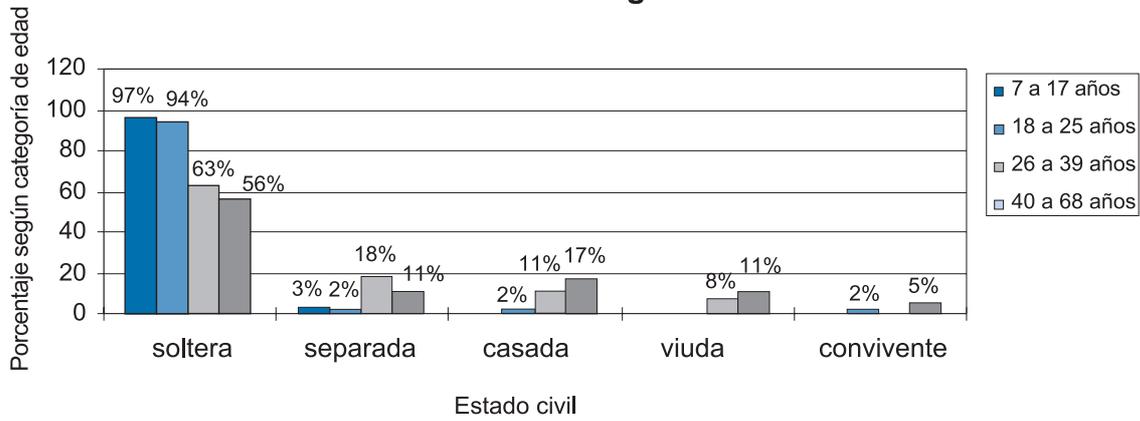
El contraste entre cama adentro y cama afuera muestra esta falta de derechos y vida personal. De las de cama afuera, el 22% está casada, mientras solo el 1% de las de cama adentro se encuentra en esta situación. Aunque se puede concluir que las de cama adentro pueden casarse y dejar su trabajo para entrar en trabajo como cama afuera (entonces no están incluidas en la encuesta como cama adentro), es muy raro que se casen.

En el caso de edad, hay una diferencia entre las más jóvenes y las mayores pero todavía hay muy pocas que se casan. Entre las cuatro categorías de la edad, los extremos —7 a 17 años y 40 a 68 años— representan una diferencia del 41% (97% de 7 a 17 y 56% de 40 a 68 años), que significa que esperan casarse más tarde en su vida. Hay que tomar en cuenta que el 56% —el extremo, representado por las de 40 a 68 años— todavía es más que una mitad de la categoría. Es claro que la trabajadora más antigua es posible que esté casada pero la mayor tendencia es que no se casen por varias razones.

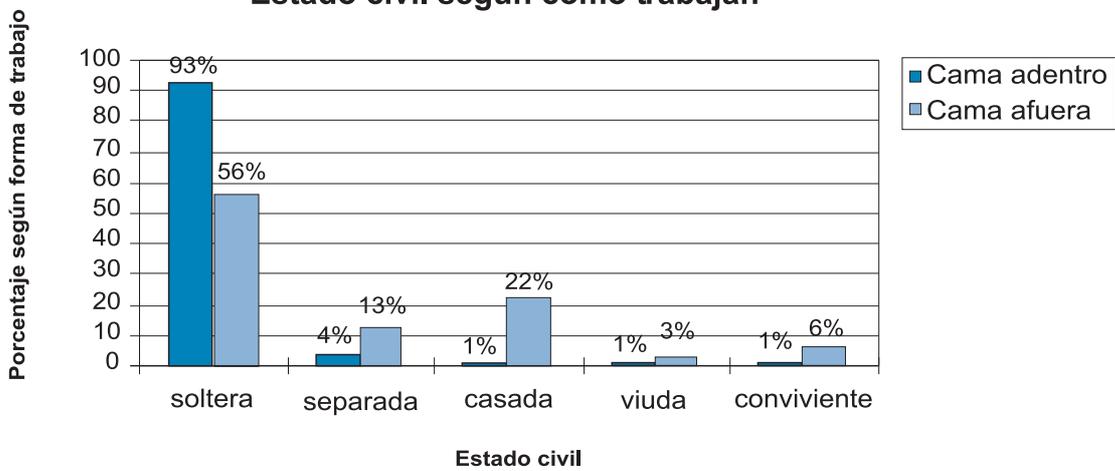
Estado civil de trabajadoras



Estado civil según la edad

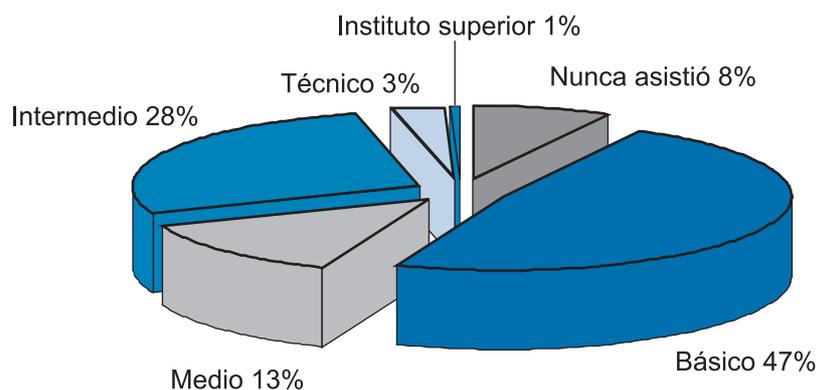


Estado civil según cómo trabajan

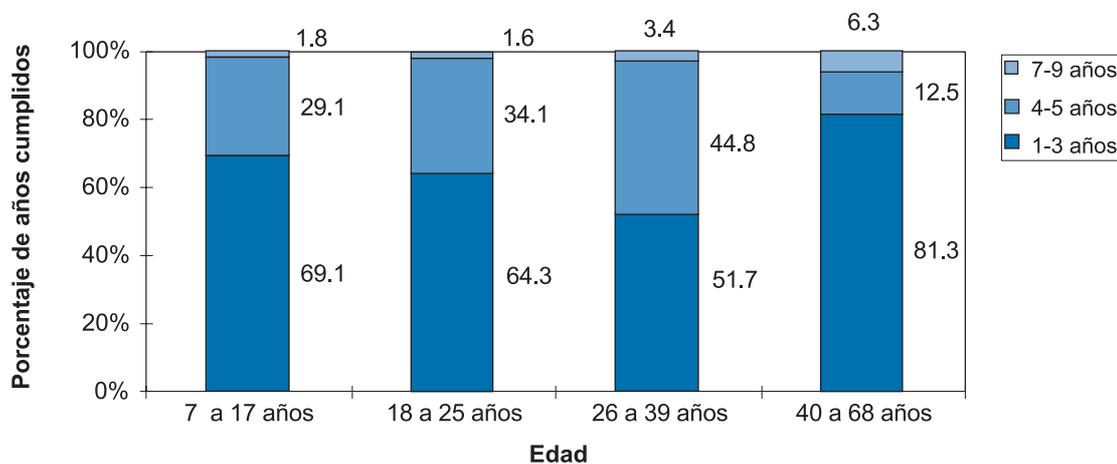


El nivel de educación que tienen las trabajadoras significa también su nivel de independencia y la falta de recursos que tienen dentro de su situación de trabajo. De todas las entrevistadas, una mitad (47%) ha terminado solo uno a tres años de escuela. Además, se ve que el 98% de las que tienen menos de 25 años ha cumplido menos de cinco años de escuela.

Nivel de educación cumplido



Grado cumplido según la edad



Se piensa que mientras la persona tiene más edad, pasa por más años de estudio. El gráfico dice otra cosa: la mayoría (81%) de 40 a 68 años ha cumplido unos 3 años de estudio (cuando el modelo de las tres otras categorías indica que tiene que disminuir el azul). Una razón de este fenómeno es la diferencia entre generaciones. Había menos oportunidad para las mujeres en general de entrar a escuela y más discriminación contra las trabajadoras.

La realidad de la oportunidad de estudiar

A fin de estudiar, las trabajadoras del hogar tienen que luchar cada día con su empleadora para lograr unas horas libres para asistir a los centros educativos nocturnos. Esto muchas veces hace que después de un tiempo le bajen los ánimos para seguir estudiando: quieren evitar discusiones o malos humores de la patrona. Con esto bajan las ganas estudiar.

El bajo nivel de educación de la mayoría de las trabajadoras es consistente con sus habilidades de leer. Con solo tres años de escuela, no se puede aprender a leer con mucha comprensión y por eso la mayoría de las trabajadoras tampoco lee con confianza. Además, es claro que muy pocas necesitan leer para trabajar, entonces la motivación para aprender leer es baja, y casi no existe la oportunidad de practicar y usar esta habilidad dentro del ambiente de trabajo. Por falta de tiempo, recursos y apoyo, muy pocas pueden aprender leer mientras trabajan.

La realidad para aprender a leer

Una compañera que salió como bachiller (como 8 años de estudios) que estudia en colegio nocturno y trabaja cama adentro todavía tiene dificultad de leer y comprender el contenido escrito. Muchas de las compañeras muestran un interés en la alfabetización, pero con poco tiempo y pocos recursos es difícil encontrar apoyo para estudiar.

FAMILIA DE ORIGEN

La migración y lugares de origen

La gran mayoría de las trabajadoras del hogar está constituida por migrantes que vienen del campo a la ciudad. Como las entrevistas se hicieron en La Paz, la mayoría son de las provincias de La Paz, algunas vienen de cerca, otras vienen de distancias de hasta 1.000 kilómetros, por lo cual se les hace casi imposible visitar a su familia. Tres de los departamentos bolivianos no son representados en las respuestas: Pando, Cochabamba y Tarija. Esto tiene sentido porque la ciudad de La Paz, donde se realizó la encuesta, es la capital y ciudad más grande del departamento de La Paz y la más importante, así como la sede del gobierno nacional.

En las comunidades de origen, en su generalidad la subsistencia se da con la agricultura, ya sea a través de cultivos nativos o producción pecuaria. Todo el trabajo que realizan es rudimentario. La distribución de la tierra es en parcelas cada vez más pequeñas porque las leyes van dividiéndose a medida que va creciendo la población. En algunas regiones no hay producción por fenómenos naturales (sequías e inundaciones). Dentro del departamento de La Paz, seis de las provincias son los lugares de origen para casi el 70% de las entrevistadas: Camacho, Aroma, Omasuyus, Larecaja, Ingavi y Murillo.

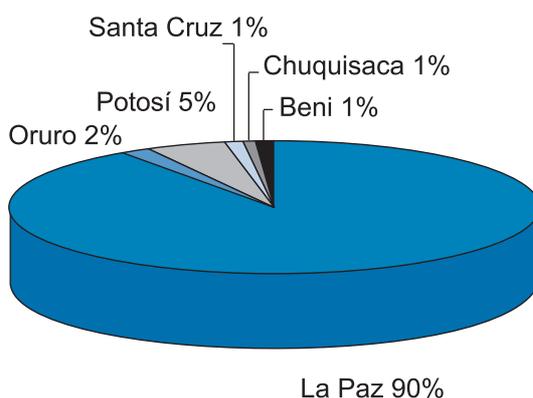
Por estas razones mucha gente migra del campo a la ciudad en busca de mejores alternativas. En especial, las mujeres jóvenes desde la edad de 15 años desean adquirir más independencia de sus padres y llegan a la ciudad buscando trabajo. La única fuente de trabajo que pueden tener es en casas particulares.

En muchos casos aspiran a vestirse mejor, estudiar o bien son traídas por sus hermanas, madrinas o tías (a veces tías ficticias). En el pasado era diferente porque habían más menores trabajadoras del hogar de las que hay actualmente, por ejemplo menos de 15 años. También la migración se explica porque las propias empleadoras prefieren contratar los servicios de una recién llegada del campo porque se dice que son más honestas, inocentes y, además, no exigen derechos laborales.

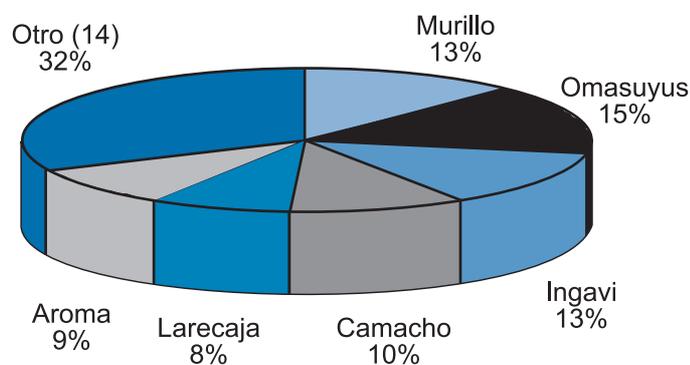
En primera instancia migran a la ciudad de La Paz, y una vez entrenadas en los quehaceres del hogar deciden migrar a otras ciudades de nuestro país, en especial a Santa Cruz, para tener mayores ingresos económicos. Incluso se sabe que muchas mujeres bolivianas migraban a Argentina en los años anteriores para ocuparse del trabajo del hogar.

Se puede ver, según el estudio, que en su mayoría son mujeres de las provincias del departamento y se nota la ausencia de las mismas ciudadinas o, en caso, si es que trabajan, son de zonas marginales. Por el “qué dirán” muchas prefieren trabajar fuera de lugar de residencia, por lo cual cambian de ciudad.

Lugar de origen por departamento



Lugares de origen. Provincias de La Paz

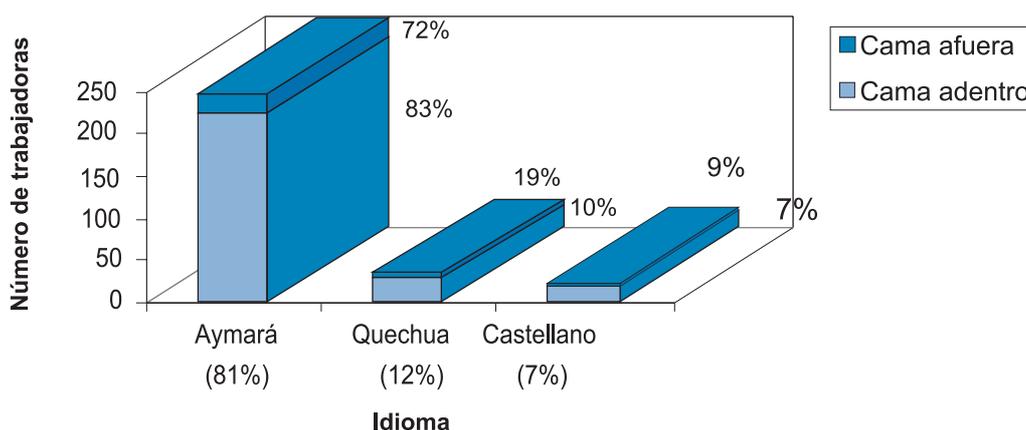


Identificación de su grupo étnico

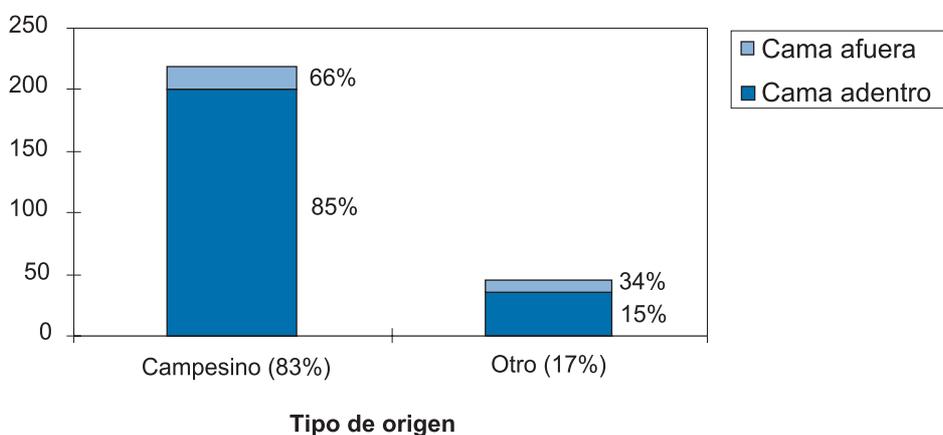
Podemos sacar conclusiones de las respuestas a la pregunta del primer idioma aprendido porque la conexión en Bolivia entre idioma y identidad étnica es paralelo. El 81% de las entrevistadas dice que su lengua materna es aymará. Esto tiene sentido dentro del contexto de que aymará es una de las principales culturas del altiplano boliviano.

Proporcionalmente, hay más trabajadoras de cama adentro que hablan aymará primero (83%) que las de cama afuera (72%). En contraste, hay más de cama afuera que hablan quechua o castellano primero: el 19% en oposición del 10% de las de cama adentro. Las que hablan quechua podrían haber llegado de dos provincias de La Paz o de otras ciudades del departamento como Oruro, Potosí o Chuquisaca, donde se habla quechua. Las que hablan castellano podrían identificarse como quechua o aymará, pero son de la ciudad donde el castellano es la primera lengua.

Primer idioma aprendido según cómo trabajan



Origen de los padres



De todas las entrevistadas, el 83% ha identificado a sus padres como “campesinos”: esto quiere decir que son de una comunidad del campo de Bolivia, que significa que no son de la ciudad. El término “ciudad” se refiere a una de las nueve capitales de cada departamento.

Por como trabajan, las de cama adentro identifican a sus padres como campesinos en una proporción más grande (85%) que las de cama afuera (66%). Esto significa que el trabajo de cama adentro es la opción más económica y segura cuando vienen del campo sin su familia. De las trabajadoras de cama afuera, el 34% —una tercera parte— no se identifica con su origen campesino, y entonces se identifican con orígenes de la ciudad. Las que son más familiarizadas con la ciudad tienen la tendencia de trabajar cama afuera, tal vez por sus recursos o porque saben cómo y tienen un motivo para cuidar sus derechos e independencia.

Las trabajadoras que se identifican con otros orígenes diferentes a “campesino” (como el 15% de cama adentro) tampoco querían decir que son de origen campesino porque se identifican más con el origen de ex mineros u otros grupos de pobres marginales. Además, debe haber algunas trabajadoras que no tienen una identificación fija y por eso podrían responder como “otro”.

Desean regresar a sus lugares de origen

A la pregunta de si desean o no regresar a su pueblo, de las 315 que respondieron, el 22% dice que sí, el 61% dice que no, y el 17% no sabe. Las que no quieren volver deben tener varios motivos. Por su nueva vida en la ciudad pueden perder la identidad con el hogar original o pueden pensar en la falta de futuro de su pueblo debido a la pobreza profunda y la falta de tierra. Además, la ciudad lleva fantasías de una mejor vida y más oportunidades, más que el campo.

Las que quieren volver deben tener una identidad fuerte con su pueblo y su familia. Deben ver todavía la posibilidad de vivir felices en la comunidad, y la esperanza de tener familias más seguras. Quizás las más complejas sean las que no saben, porque significa que no están seguras de su identidad ni de sus deseos para el futuro.

Estructura familiar actual

La estructura familiar actual ofrece una perspectiva del contenido de las familias de las trabajadoras, dónde viven, si están con su compañero y quién toma decisiones dentro de la familia si tiene una propia. Vamos a ver cómo cambian estas variables en contexto de su forma de trabajo, el oficio y la edad.

Las trabajadoras de cama afuera viven mayormente (52%) en un cuarto, mientras que casi la otra mitad (45%) vive en una casa. El 3% restante vive en villa, que quiere decir un barrio marginal y pobre.

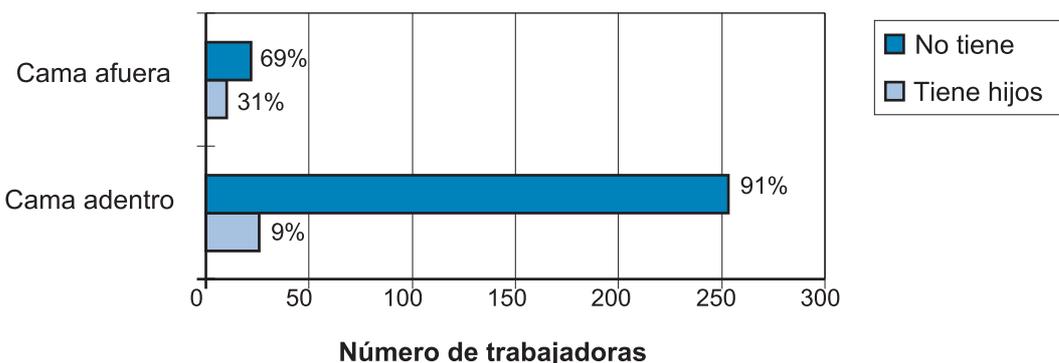
Ninguna de las de cama afuera vive sola. La mayoría vive con parientes: el 43% vive con sus maridos; el 19% con hermanos y hermanas, el 9% con sus padres, el 5% con sus tíos y solamente el 9% de este grupo vive con sus propios hijos. Ninguno de estos grupos familiares tiene más de 4 miembros. Las ocupaciones de los miembros de sus

hogares son manuales: carpinteros, vendedoras y vendedores y obreros. De los 21 grupos familiares de quienes tenemos datos, en 17 casos (81%) hay una persona más, en adición a la entrevistada, que gana un salario.

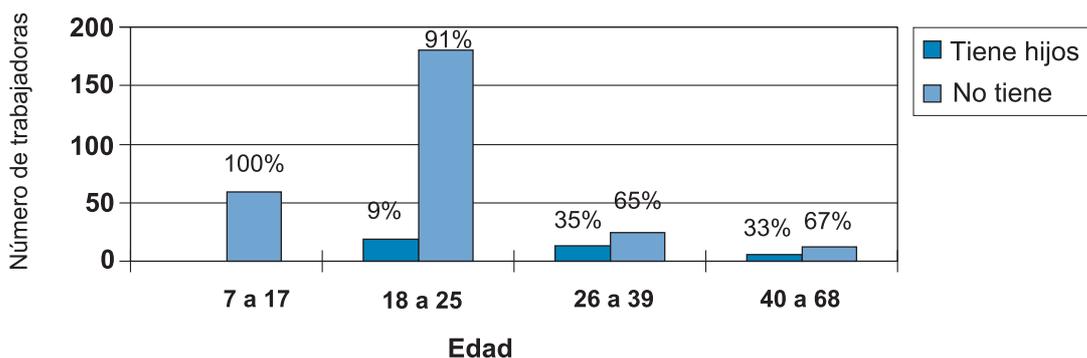
De las que trabajan cama afuera, solamente el 13% tiene casa propia: tres cuartos de este número son pagadas y una tercera parte de ellas son pagando al Estado. Las que viven en la casa de sus padres constituyen el 20%, mientras el 7% vive en casas de sus maridos o compañeros, y el 43% en habitaciones alquiladas (que incluye el 20% en habitación prestada y el 80% en habitaciones de parientes).

Muy pocas de las trabajadoras del hogar tiene su familia propia, solamente el 12% tiene hijos. El 20% de ellas todavía no está en edad para tener hijos, pero aún de las mujeres que sí están en edad para tener hijos, muy pocas tienen. De las de cama adentro, solo el 9% tiene hijos; de cama afuera, el 31% tiene hijos. Según la edad, es claro del gráfico que las que tienen más hijos son aquellas que tienen entre 26 y 39 años (el 35% de esta categoría de edad contrasta con solo el 9% de las que tienen entre 18 y 25 años).

¿Tiene hijos? Según cómo trabajan



¿Tiene hijos? Según la edad

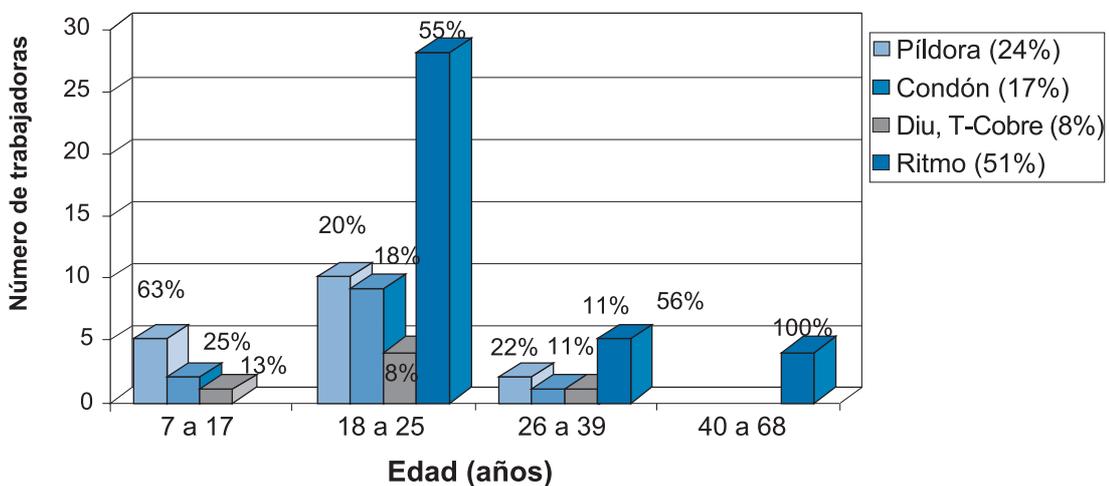


Muchas de las trabajadoras del hogar no llegan a formar su propio hogar porque el trabajo que asumen es a tiempo completo y generalmente cama adentro. Entonces no disponen de tiempo libre para su vida personal: no pueden salir para conocer posibles compañeros, para poder estudiar y prepararse y formarse, y efectivamente no tienen derecho a tener pareja.

Antes era muy común que una trabajadora del hogar entraba de jovencita en una familia, y se quedara en la misma familia hasta ser viejita. En absoluto tenía opción de desarrollar una vida personal. Hoy en día se ve que hay más rotación de las trabajadoras del hogar, pero básicamente la situación sigue siendo la misma: la trabajadora no tiene mucha opción de formarse una familia. En caso de formar familia, muchas veces es echada del trabajo en el momento de tener hijos, y difícilmente puede encontrar un trabajo donde puede estar con sus hijos. Esto muchas veces es motivo para dejar el trabajo del hogar. De las 316 mujeres entrevistadas, solamente una tiene el derecho de cuidar a su hijo permanentemente.

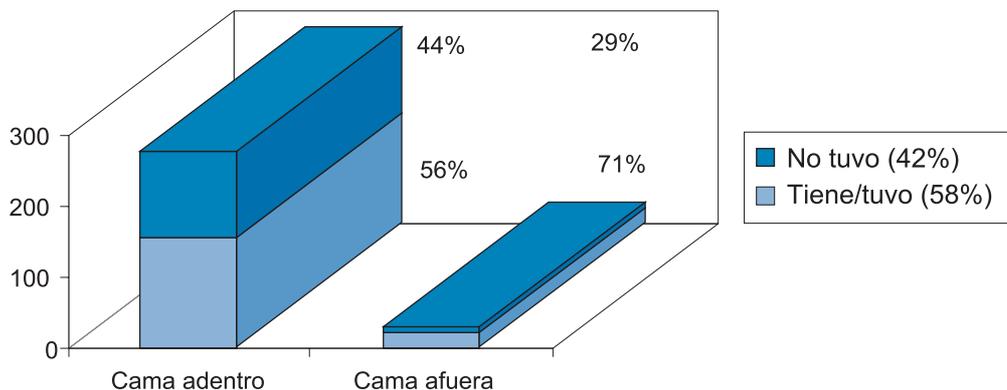
Hay que tomar en cuenta las diferencias culturales en el parte del altiplano y aymará. Por ejemplo, las tradiciones en otras partes del Bolivia —el oriente o tierras calientes— son muy distintas de las del altiplano. Por ejemplo, en el oriente es normal identificar a una chica de 15 años como mujer según el desarrollo de su cuerpo. Al contrario, en el altiplano es más común identificar a una joven como mujer cuando tiene unos 20 años. Por eso los ejemplos aquí señalados dentro de la cultura aymará del altiplano no representan necesariamente a otras partes de Bolivia.

¿Cuáles métodos anticonceptivos conoce? Según la edad



El tema de los anticonceptivos revela la gran diferencia entre las generaciones de trabajadoras. La mayoría de las que tienen entre 7 y 17 años saben de la píldora como primer manera para cuidarse para no tener hijos. Al contrario, la mayoría de las categorías de trabajadoras de más edad respondió que el ritmo es el tipo de anticonceptivo más conocido. El 55% de las que tienen entre 18 y 39 años respondieron con ritmo, mientras el 100% de las de la categoría de más edad dice ritmo. Estas respuestas significan el cambio en tecnología de anticonceptivos y de la educación o medios de comunicación que afectan la nueva generación de las jóvenes.

¿Tiene o tuvo enamorados? Según como trabajan



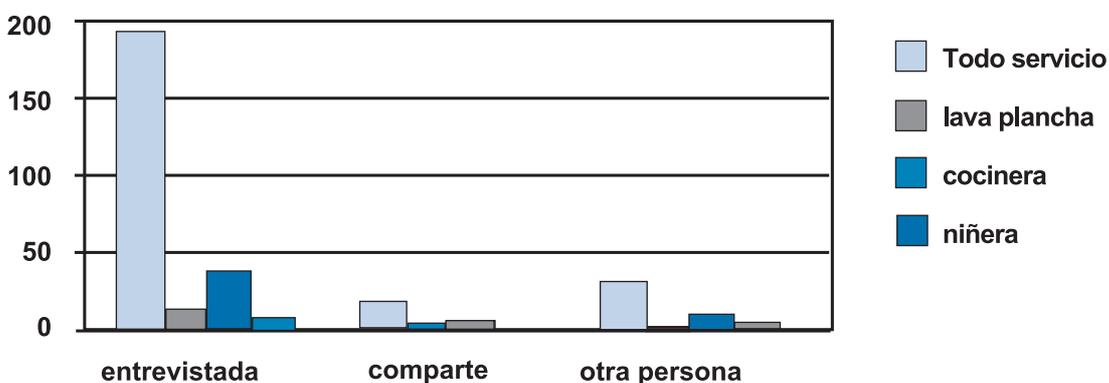
Aunque la independencia de las trabajadoras, especialmente las de cama adentro, es muy restringida, la mayoría de las entrevistadas ha respondido que tuvieron o tienen un enamorado. Con solo la libertad de los domingos, el 56% de las de cama adentro dicen que han tenido una relación –que significa por lo menos una relación (aunque no distingue detalles como el tiempo que duró o cuán seria era). En comparación, se ve otra vez la diferencia del estilo de vida con las de cama afuera cuando el 71% de cama afuera ha tenido o tiene enamorados.

La vida real de las trabajadoras del hogar

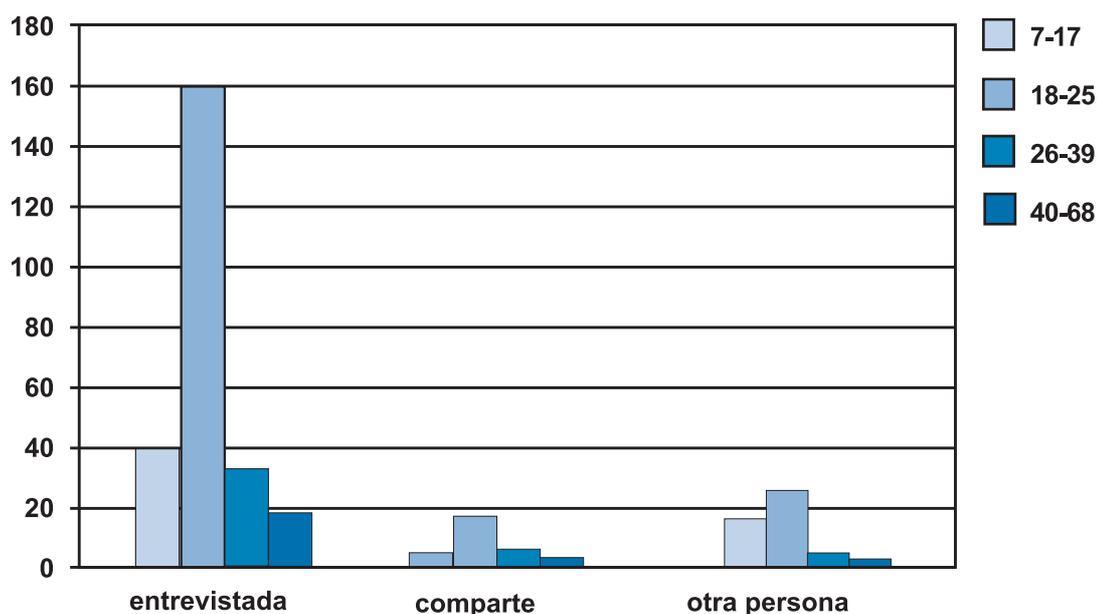
Hay trabajadoras que han tenido que decidir entre su trabajo y su enamorado. Llegado el momento, las compañeras dejaron a su enamorado porque en el trabajo no le permitieron que tenga pareja, por lo cual algunas quedaron para siempre solas.

En la categoría de las menores de edad y también en parte de las de 18 a 25 años podemos ver que relativamente muchas consideran a otra persona como jefe del hogar. Generalmente se trata de los padres o de algún otro familiar, como una tía.

¿Quién es el jefe del hogar?



¿Quién es el jefe del hogar?



Lamentablemente muchas de las que indican que ellas mismas deciden, en realidad toman sus decisiones bajo presiones graves de familiares, pareja o patronos, además de la gran influencia que tiene su situación económica y la falta de alternativas.

La vida real de la trabajadora del hogar

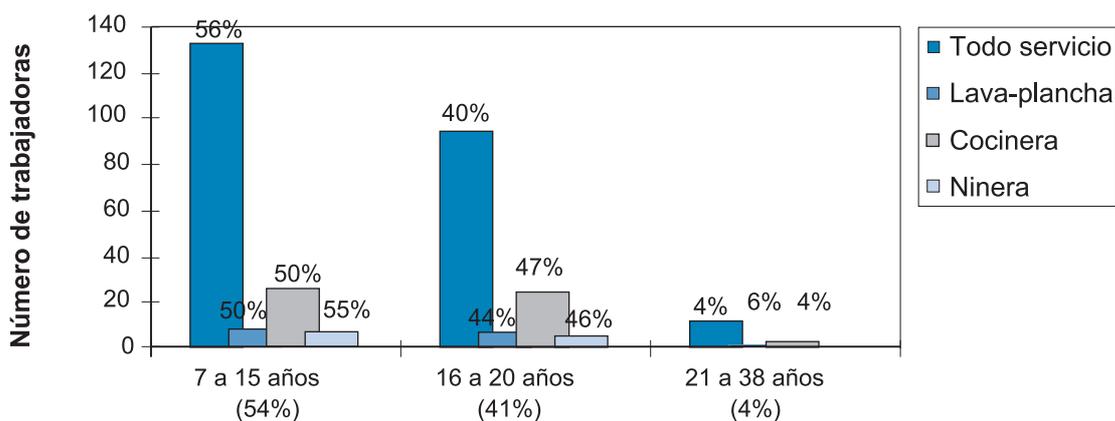
“En mi primer trabajo todo era tan diferente a lo que estaba acostumbrada. Hasta el olor del gas de la cocina me hizo indisponer, porque no estaba acostumbrada a esto. Las tareas eran difíciles porque ni sabía cómo cocinar arroz según el gusto de la señora. Las normas de limpieza eran también muy diferentes que en el campo; en el campo a nadie se le ocurriría sacar la tierra de adentro de la ventana...”

Tuve mucho miedo. Ni siquiera conocí la ciudad, apenas la calle donde vivía. A veces me quería escapar, pero era imposible porque no sabía dónde estaba ni a dónde irme. Fue muy traumante”.

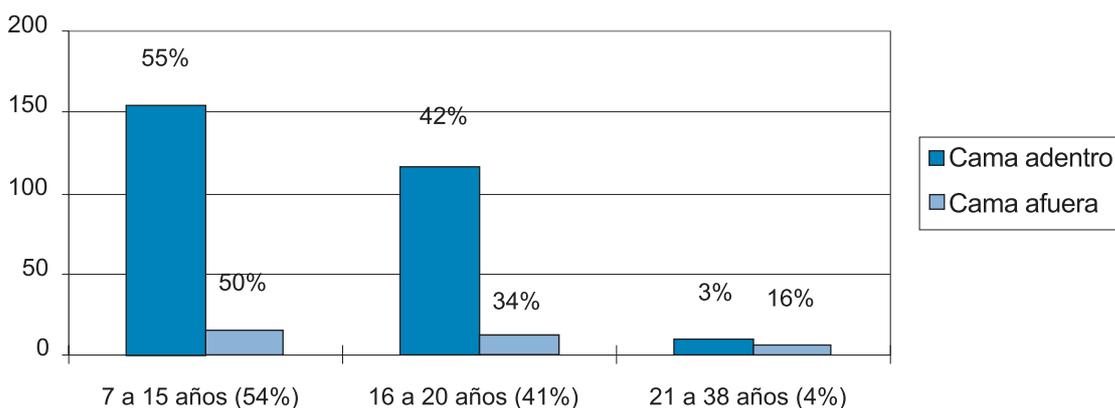
VI. LAS HISTORIAS DE TRABAJO

El trabajo del hogar es para muchas mujeres jóvenes del campo la única manera de cambiar sus perspectivas de vida o de complementar los escasos ingresos que tienen sus familias a través de la agricultura. La migración frecuente del campo a la ciudad hace que las mujeres jóvenes tengan la alternativa de trabajar en casas, siendo ésta la fuente de trabajo que exige menos requisitos para un grupo que es pobre y que no ha tenido mucha educación. Por eso es entendible que la gran mayoría de las entrevistadas (93%) haya iniciado su primer trabajo en esta profesión. De las que han tenido otros trabajos antes, entre sus primeros hay 9 vendedoras ambulantes y 3 vendedoras del mercado, 3 cocineras de restaurantes y algunas de profesiones variadas.

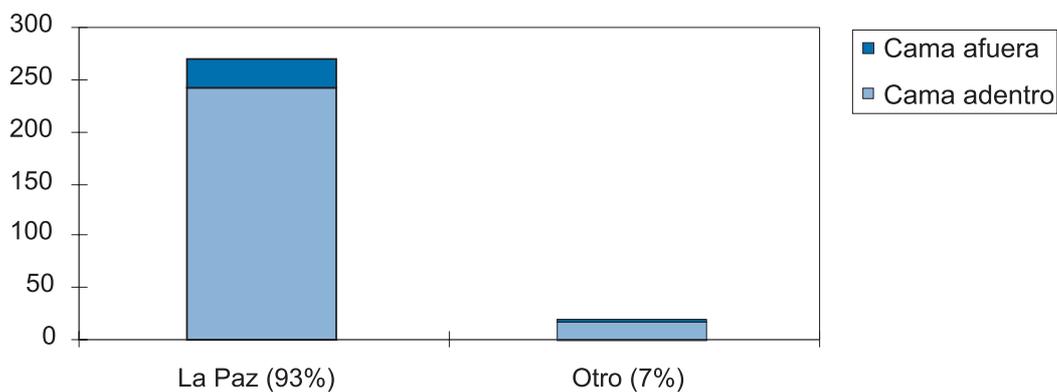
Edad del inicio de trabajo según oficio



Edad de inicio de trabajo según cómo trabajan



Primer lugar de trabajo según cómo trabajan



La gran mayoría (93%) inicia su trabajo pagado en la capital, es decir nunca han trabajado por un salario antes de migrar, y a una edad muy tierna: el 54% entre los 7 y los 15 años. El 47% inició su primer trabajo entre las edades de 16 y 20 años; solamente el 4% entre las edades de 21 a 38 años. El hecho de que el 93% empezó a trabajar en La Paz significa que las mujeres van a esta ciudad con el propósito de trabajar, y que han llegado directamente de su lugar de origen —mayormente del campo.

Elas tienen muchas razones variadas para empezar a trabajar; la mayoría (56%) porque no tuvo otra opción, por ejemplo dicen “no había otra salida”, “para mantenerme” o “porque el ingreso no alcanza”. Otras dicen que no tenían otra opción porque sus padres murieron, y no tuvieron parientes que pudieran cuidarles. Adicionalmente, el 14% tiene que mantener a sus padres. Entonces, la teoría de que los campesinos migran para tener otro ambiente o por “las luces” de la gran ciudad —como la fantasía de las oportunidades de lugares urbanos— es falsa en el caso de las trabajadoras del hogar. El 16% se ha puesto a trabajar para pagar sus propios estudios o los de sus hermanos. Es desalentador ver que, en realidad, solamente muy pocas han podido estudiar.

Estos aspectos son a su vez las razones que hemos visto por las cuales las mujeres deciden entrar al oficio del trabajo del hogar. Es interesante notar que la mayoría tiene razones que están orientadas hacia un mejor futuro: aprender cosas, tener casa y comida, pagar los estudios y ganar más.

La mayoría de las entrevistadas (64%) recién ingresó a su trabajo, mientras muy pocas llevan más de 15 años trabajando en casas particulares. No necesariamente se quedan en una sola casa; casi una tercera parte ha trabajado en tres o cuatro casas.

La vida real de la trabajadora del hogar

Hay muchas patronas que se acostumbran a contratar siempre a chicas recién llegadas del campo porque a ellas se les puede explotar mejor. Como no tienen experiencia, les pagan muy poco o muchas veces ni siquiera les pagan. Tampoco están enteradas de sus derechos. El argumento que usan las señoras es “prefiero enseñarles a mí manera”, pero esto les permite explotarlas. Y cuando las chicas deciden salir, les acusan de “malagradecidas”.

VII. LA SITUACIÓN ACTUAL EN SU TRABAJO

El oficio

La encuesta intentó incluir las zonas representativas de La Paz para mostrar las tres categorías generales de los empleadores: los de clase alta, clase media y clase baja. Cada grupo introduce situaciones distintas en el contexto de derechos y recursos de la trabajadora.

En la zona sur vive la gran parte de la clase alta, que también incluye los diplomáticos y extranjeros que pueden pagar más a sus empleadas y tienen más espacio para ofrecer cuartos adecuados para las de cama adentro. Es más probable en estas situaciones de la clase alta que haya más de una trabajadora, porque se contratan trabajadoras especialistas. Las zonas de clase media y baja representan otra realidad, donde es normal tener solo una trabajadora y que incluye menos pago, menos espacio para la trabajadora, y especialmente en la clase baja más de una probabilidad de maltrato

de explotación en condiciones de servidumbre. Lo peor es que son oprimidas por los de su misma clase social: la baja.

Según las horas de trabajo, se ve otro desafío frente a las trabajadoras. La Ley General de Trabajo se define por semana normal de trabajo como 48 horas y las mujeres tienen que trabajar semanalmente 40 horas. Sin embargo, la actual Ley General del Trabajo tiene una gran contradicción para nuestro sector porque indica que a las trabajadoras del hogar hay que darles 8 horas de descanso diario y 16 restantes tendrían que trabajar según la voluntad, y todo el otro tiempo pueden estar en servicio de la familia. Los gráficos indican que la gran mayoría de las entrevistadas trabajan más de 40 horas, con una gran parte que trabaja más del doble del estándar —como 80 horas semanales.

Es interesante ver en estos cuadros que son tanto las mujeres que tienen un horario impuesto, como las mujeres que autorregulan su tiempo, las que trabajan tanto. Parece que las mujeres que trabajan en varias casas, por ejemplo de lavanderas, buscan trabajos hasta acumular un horario tan cargado como el de 80 horas semanales. Esto es debido a los salarios mínimos que se les paga en estos trabajos, por lo cual las mujeres se ven obligadas a acumular trabajos.

Son especialmente las trabajadoras del hogar jóvenes las que trabajan más que 80 horas por semana. De las trabajadoras de entre 17 y 25 años, el 85% trabaja tanto. En las otras categorías son entre el 60 y el 70% las que trabajan tanto. Ellas trabajan más entre 60 y 80 horas por semana. Esto todavía es mucho, y no deja espacio para otras actividades, como estudios, contactos sociales y descanso. Especialmente para las menores de edad esto es muy negativo y pone una hipoteca pesada sobre su futuro.

El 22% de las trabajadoras duerme menos de 7 horas por noche, algunas duermen solamente 3 horas en promedio.

La vida real de las trabajadoras del hogar

“Yo trabajaba en una casa donde los hijos eran jóvenes. Muchas veces llegaban a las tres de la mañana. Y a pesar de que ya había trabajado todo un día muy duramente, tenía que levantarme nomás para servirles su comida”.

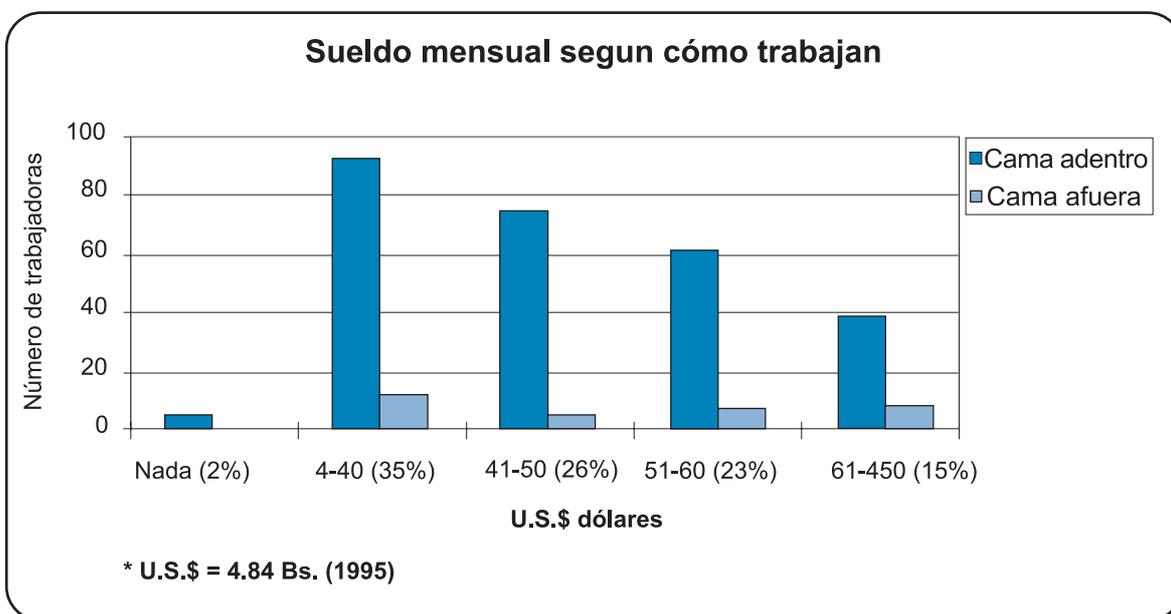
“Yo soy madre soltera, con tres hijos. Un día me ofrecieron un trabajo en una embajada, de cocinera. Iba a ganar 150 b\$ por mes. Muy feliz, dejé mi anterior trabajo, porque así por fin iba a poder mantener a mis hijos. Pero no había contado con el trabajo que me iban a dar: como todo el día tienen invitados en la embajada, tenía que estar cocinando todito el día diferentes platos, bocaditos, etc., para muchos invitados. Entraba a las 8 de la mañana y muchas veces me tenían allá hasta la medianoche.

“Después de dos meses tuve que dejar el trabajo porque estaba exhausta, y mis hijos estaban abandonados. Así que al fin me quedé sin trabajo”.

Sueldos

El salario mínimo vital en Bolivia siempre se mantiene alrededor de los b\$ 60. Podemos ver que la gran mayoría de las trabajadoras del hogar ganan menos que esto; y que aún la gran mayoría de ellas gana menos de b\$ 50 por mes. Solo el 15% gana más del salario mínimo vital.

Es interesante notar que las que trabajan cama afuera ganan en promedio un poco mejor que las que trabajan cama adentro. Probablemente las trabajadoras del hogar que trabajan cama adentro no tienen necesidad de un sueldo digno porque no tienen que pagar alquiler ni alimentación.

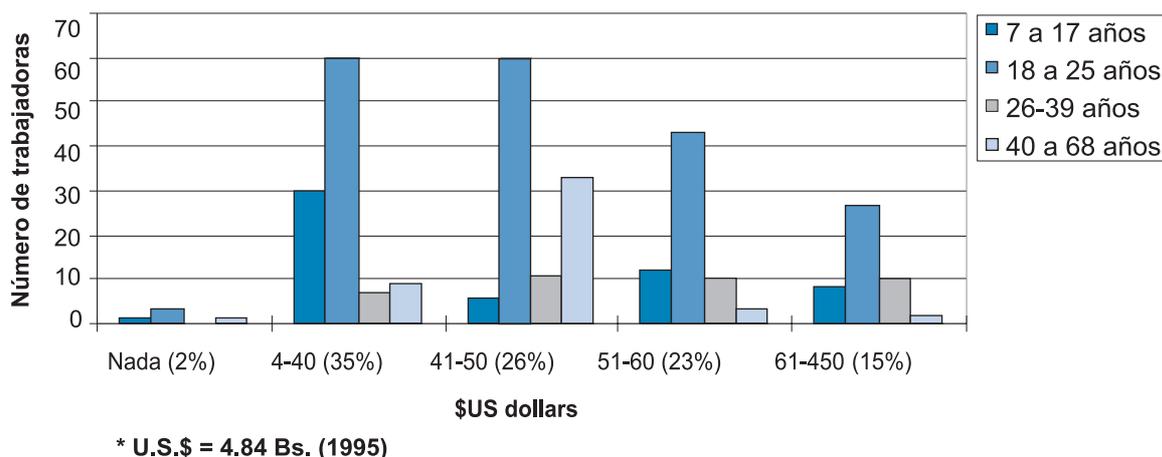


El número de trabajadoras cama adentro disminuye consistentemente cuando sube el salario por cada categoría. Respectivamente baja del 34% al 28% y al 23%, y últimamente hasta el 14% que ganan más de b\$ 61. Por otro lado, los números de cama afuera cambian diferente: tienen el mismo porcentaje de las de cama adentro en la categoría de b\$ 4 a b\$ 40 pero sube el porcentaje de cama afuera en las categorías de salarios más elevados.

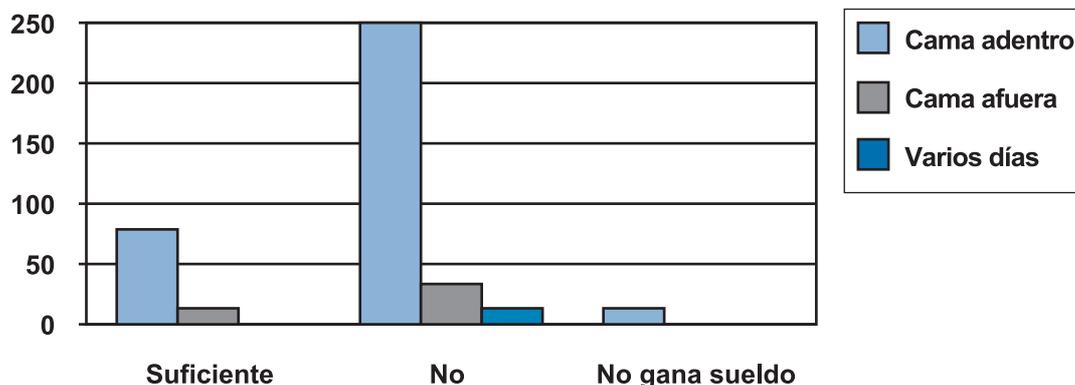
El salario por edad muestra su injusticia. De las de 7 a 25 años, el 65% gana menos que el salario mínimo nacional. Además, el 53% o una mitad de las de 7 a 17 años gana entre b\$ 4 y b\$ 40. La excepción en este caso se da dentro de la categoría de 26 a 39 años, que más de un cuarto (26%) gana más que el salario mínimo. Se puede explicar este porcentaje por la edad más madura cuando más mujeres trabajan como especialistas o son más establecidas y saben más de sus derechos. Las más jóvenes no tienen mucha experiencia en trabajar ni negociar salarios.

Con las cifras de salarios y horas trabajadas, se concluye el promedio de salario - horario. Las trabajadoras ganan entre 1 centavo y 16 centavos por hora. El promedio es de 13 y 16 centavos, según el caso de 80 horas por semana con b\$ 4 a 50 por mes. El resultado de esto es que los sueldos no son suficientes para la mayoría de las trabajadoras.

Sueldo mensual según la edad



¿El sueldo es suficiente ?



La vida real de las trabajadoras del hogar

En la encuesta había dos personas que directamente no ganan un salario. Esto pasa muchas veces con las trabajadoras del hogar muy jóvenes, con las cuales la patrona piensa que les hace un favor empleándolas, dándoles un techo y comida y enseñándoles el trabajo del hogar.

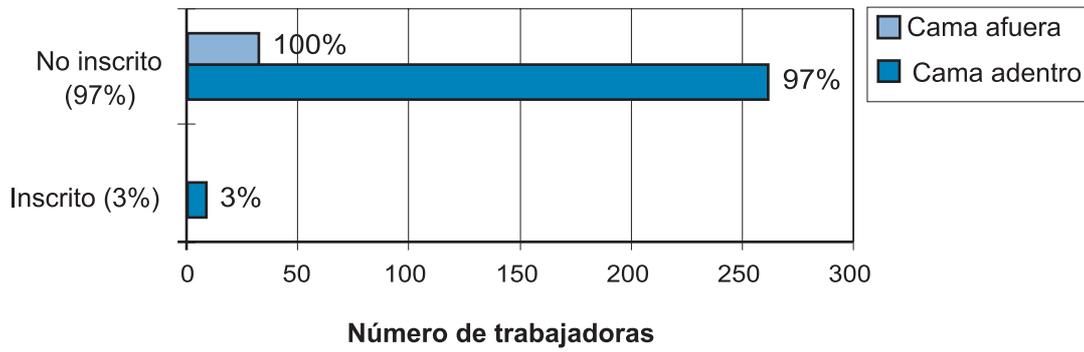
Muchas veces las patronas sienten después que “las chicas” les deberían agradecer por haberles enseñado la vida civilizada de la ciudad.

Otros derechos y prestaciones

Los derechos y prestaciones de las trabajadoras del hogar son otros indicadores de su situación laboral.

El ejemplo de seguro social claramente dice que a las trabajadoras les falta inscribirse en el seguro social: el 3% de las de cama adentro están inscritas, pero ninguna de las de cama afuera están inscritas. Por edad, las de 26 a 39 años tienen seguro social (9% están escritas) en comparación al 2% y 4% de las más jóvenes y mayores. De esta comparación se ve que las trabajadoras no tienen los mismos derechos.

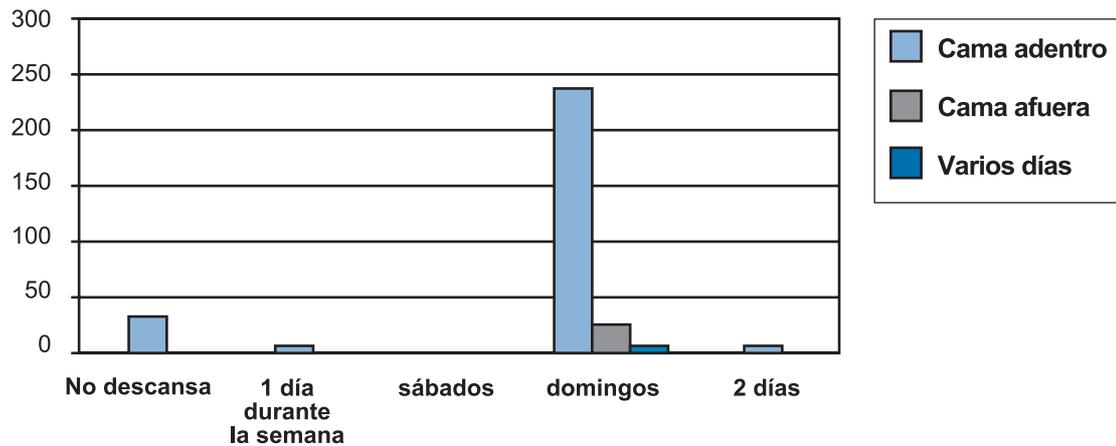
Inscripción en Seguro Social según cómo trabajan



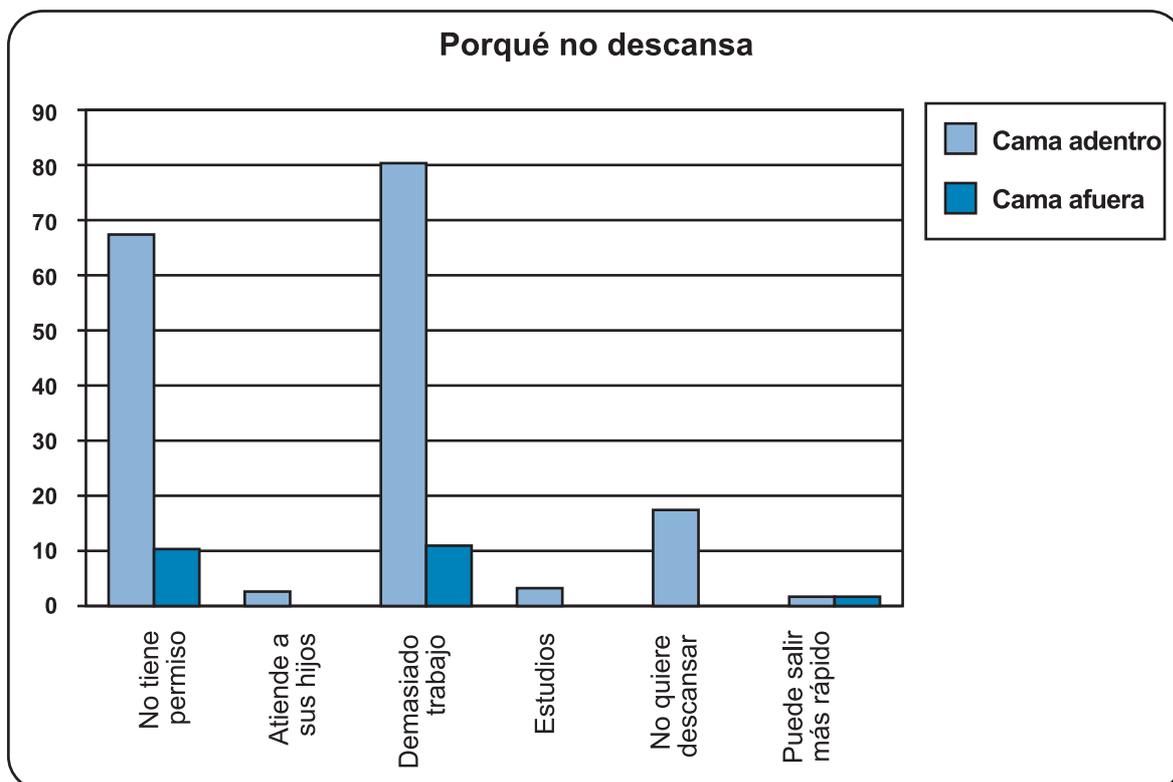
Descansos

Este cuadro confirma totalmente la tradición que existe en el oficio del trabajo del hogar: se descansa solamente el día domingo.

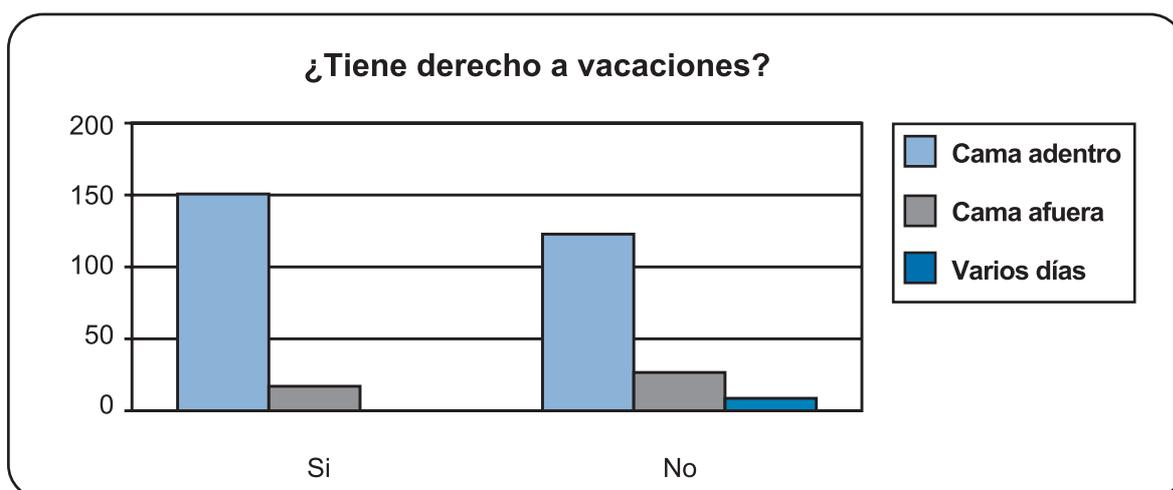
¿Cuántos días descansa por semana?



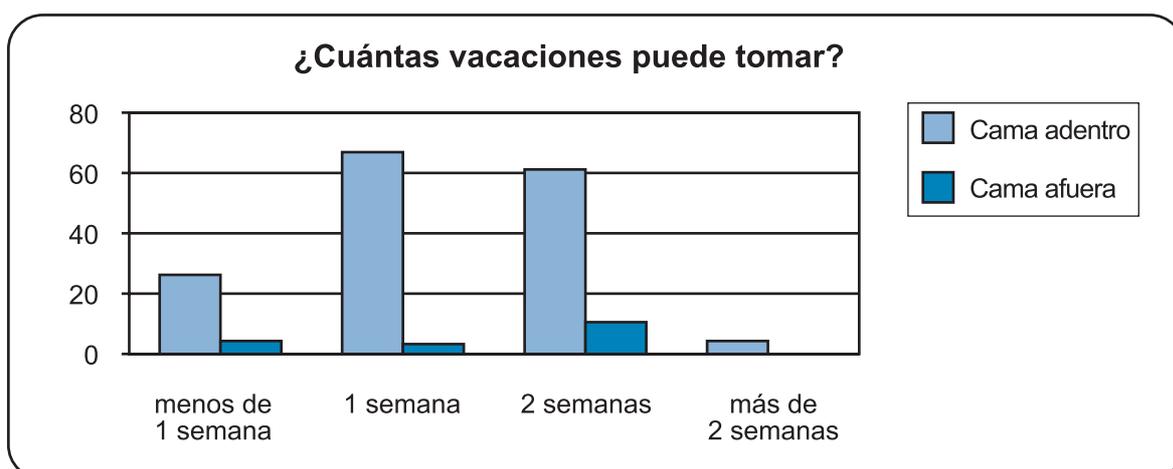
En cuanto a un descanso durante el día de trabajo, solamente el 38% de las trabajadoras indica tener este derecho. A las compañeras que indicaron no tener o no poder descansar se les preguntó por qué no descansan. El siguiente cuadro demuestra que mayormente esto es por falta de permiso o demasiado trabajo.



Vacaciones

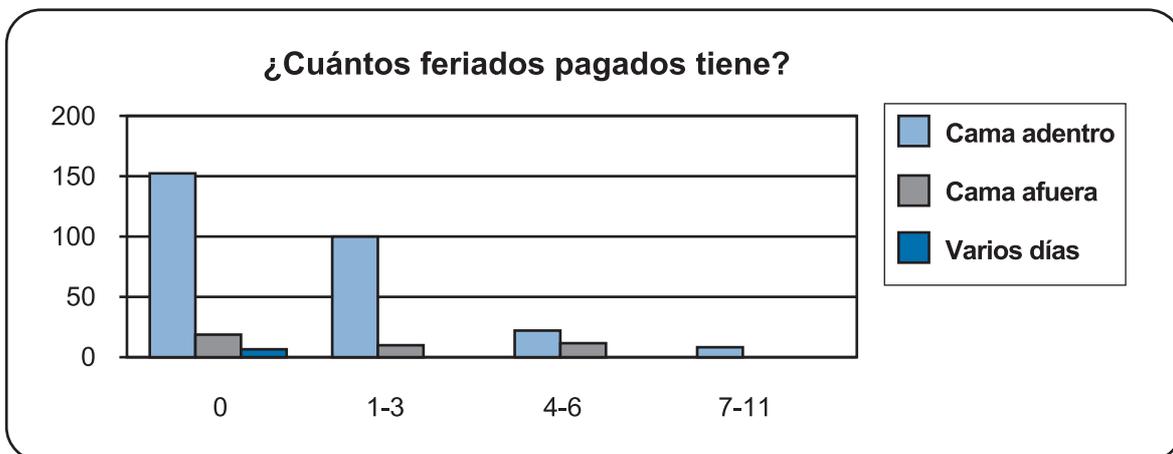


Solamente un poco más de la mitad de las trabajadoras del hogar tienen derecho a vacaciones. Sin embargo, la Ley General del Trabajo da el derecho a 14 días de vacaciones para cada persona desde el segundo año de trabajo.



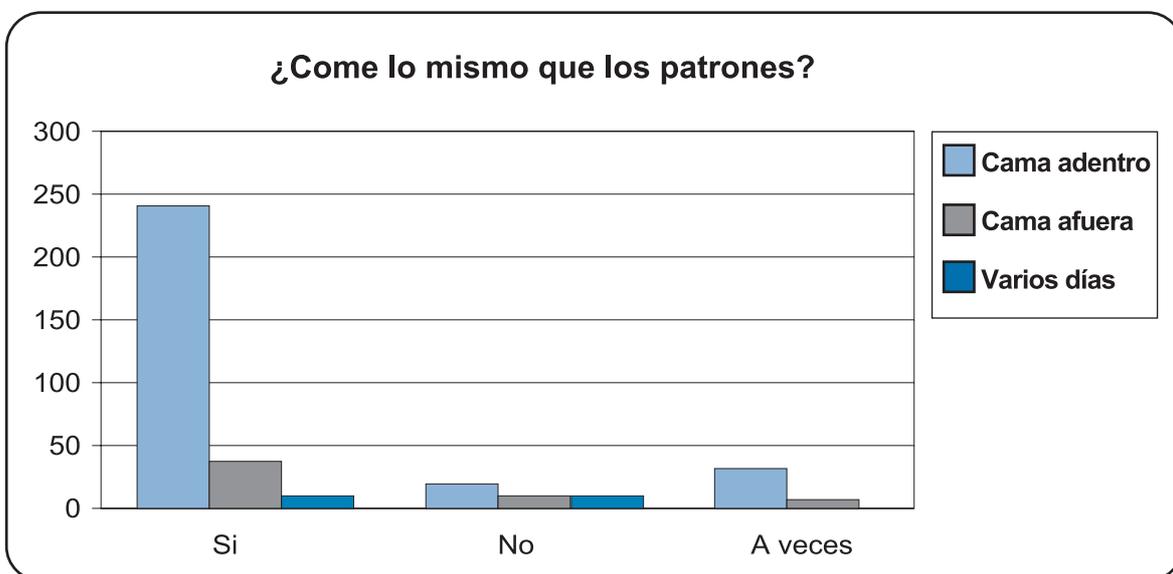
De las personas que están autorizadas a tomar vacaciones, solamente el 43% puede tomar las dos semanas que son concedidas por ley. Entonces menos de la cuarta parte de las trabajadoras del hogar están autorizadas a tomar sus vacaciones legales.

Feridos

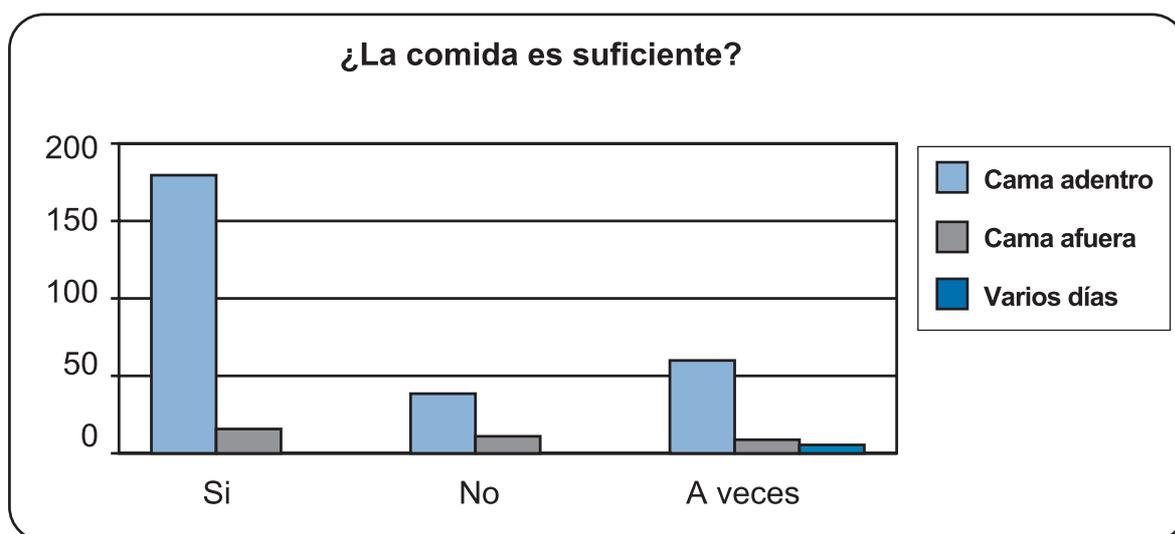


Según la ley boliviana existen ocho feriados oficiales. Sólo el 2% de las trabajadoras puede tomar un día de descanso durante estos feriados. La mitad de las trabajadoras no tiene derecho a ningún feriado pagado. Muchas otras tienen derecho solamente a los feriados más importantes, como Navidad y Año Nuevo. Los feriados según la ley son Año Nuevo, Navidad, 1° de Mayo, 6 de Agosto, Día Patrio, martes de Carnaval, Corpus Christi, 2 de Noviembre y Viernes Santo.

Comida



En este cuadro se puede ver que hay todavía un 14% de patrones que discrimina o discrimina a veces a las empleadas diferenciando en la comida entre ellos y las trabajadoras del hogar, que en estos casos casi siempre reciben comida de menor calidad.



Es asombroso ver que el 37% de las trabajadoras del hogar a veces o siempre carece de una buena alimentación. Esto es especialmente grave para las personas que trabajan cama adentro y que no tienen oportunidades de acudir a la alimentación fuera del lugar de trabajo.

La vida real de la trabajadora

Una de las actitudes que sobresale en nuestras vidas de trabajadoras del hogar en la comida es la separación de los servicios, platos y vasos de plástico y cubiertos viejos, mientras que para los empleadores se utiliza el mejor servicio.

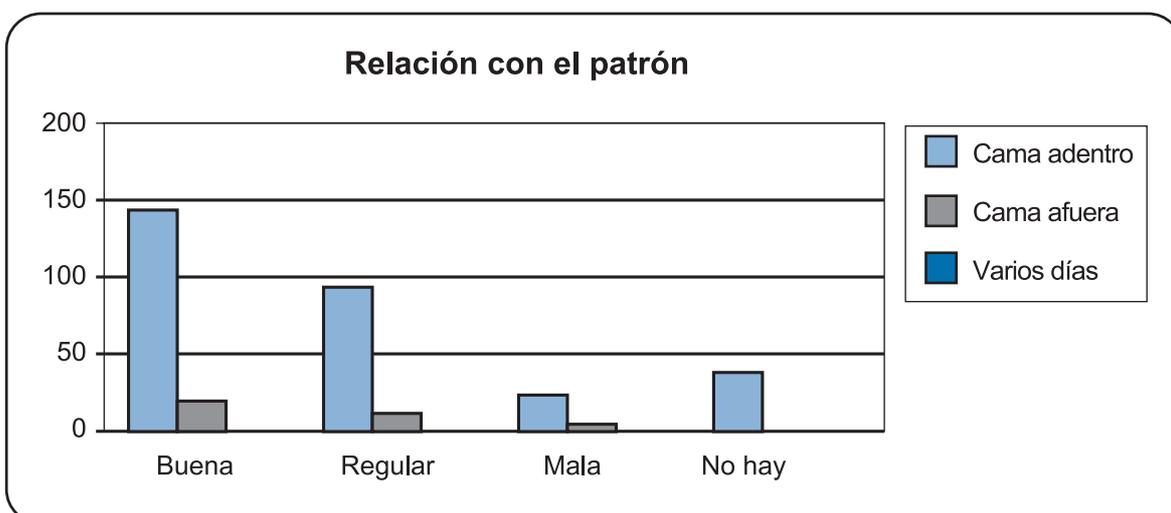
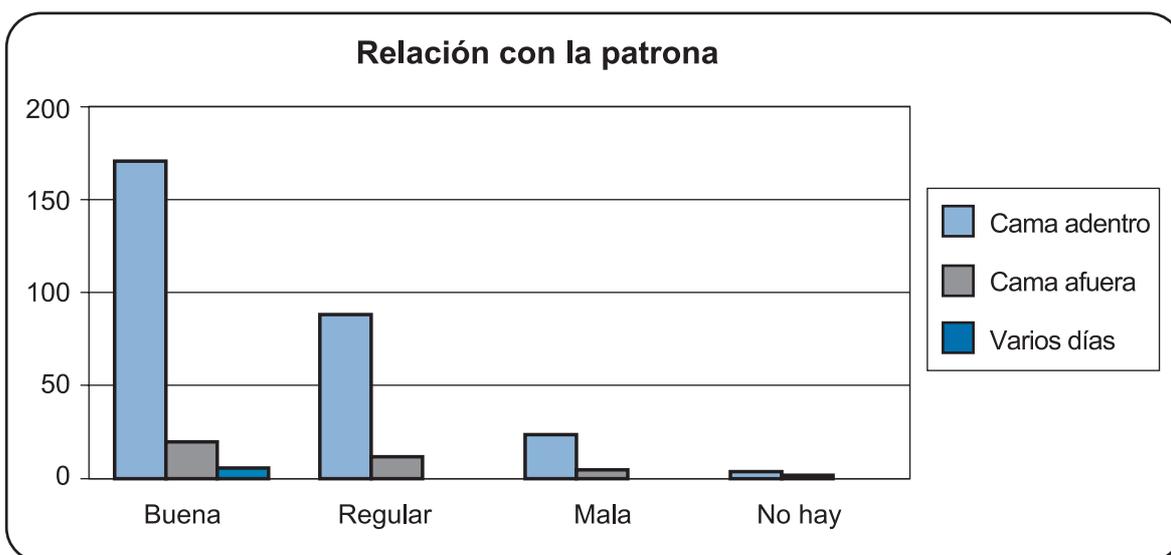
Otra costumbre es que casi siempre las trabajadoras tienen que comer en otra mesa o en otro horario distinto a los empleadores. Generalmente los empleadores indican como motivo que ellas no saben comer apropiadamente, que no tienen buenas modalidades para comer.

Estas costumbres son tan fuertes que alguna trabajadora que llega a una casa donde no se implementa esto, a veces se siente incómoda y busca dónde encontrar un servicio de menos calidad o busca motivos para no comer junto con los empleadores.

La vida real de la trabajadora del hogar

En algunos casos la señora no acepta ni que la trabajadora vaya al doctor, aunque esté muy enferma. La trabajadora tendrá que postergar su visita al doctor hasta el día domingo. Esto, aparte de ser muy inhumano, causa muchas complicaciones, ya que la atención médica los domingos es muy reducida.

Relaciones con la familia empleadora



En general podemos ver que la mayoría de las trabajadoras del hogar tiene una relación más directa con las patronas que con los patrones. Esto se refleja en el mayor número de trabajadoras que indican no tener relación con el patrón.

La distribución de las trabajadoras que tienen buena, regular o mala relación es más o menos igual con respecto al patrón o a la patrona.

Los gráficos nos muestran un panorama optimista acerca de que muchas de las trabajadoras tienen buenas relaciones con sus patrones. Sin embargo, vemos que en la práctica hay muchos problemas entre trabajadoras del hogar y sus patrones. Probablemente las compañeras se conforman de alguna manera con el trato que les dan porque están acostumbradas a la situación, y les parece que les podría tocar peor. Además hay que tomar en cuenta que en varias entrevistas la patrona podía enterarse de sus respuestas.

La vida real de la trabajadora del hogar

El trabajo del hogar significa un convivir de la trabajadora del hogar con las personas de la familia de los patrones. Ningún convivir es fácil, y menos cuando no hay una relación equitativa, como es el caso de las trabajadoras.

Muchas veces entonces se presentan conflictos en el lugar de trabajo. Mayormente estos conflictos son entre la trabajadora y la empleadora, un choque de mujer a mujer.

Entonces el patrón queda con el papel del “bueno”, y la patrona es la “mala”.

Pero también hay otros casos: un patrón le pegaba siempre a la trabajadora, según orden de la patrona.

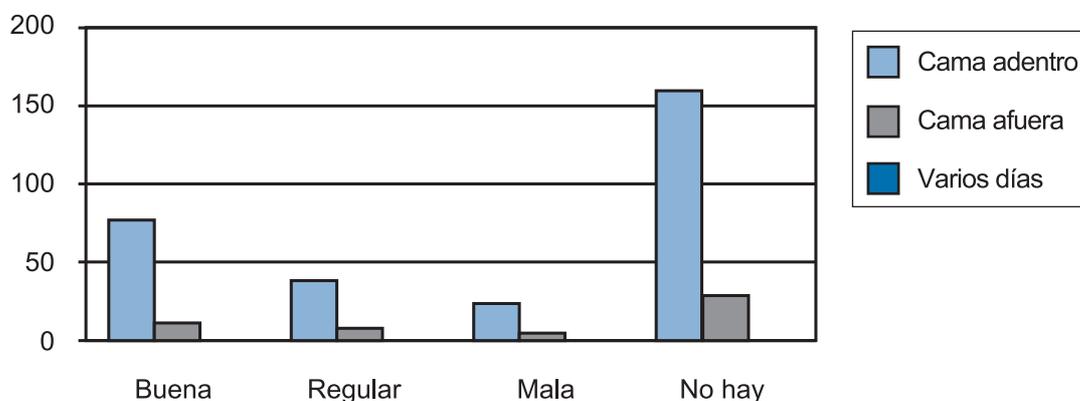
Los patrones también suelen ser malos por molestar a la trabajadora del hogar.

Hay que tomar en cuenta que para la mayoría de las trabajadoras, especialmente las que trabajan cama adentro, la casa de los patrones se vuelve todo su mundo. Fuera de las paredes de esta casa ya no tienen casi conocidos, menos aún personas de confianza. Esto también lleva a que las trabajadoras del hogar a la fuerza busquen una buena relación con los patrones, y en especial con la señora, la persona más cercana a ellas. Con el objetivo de tener una buena relación con la patrona, las trabajadoras muchas veces están dispuestas a aceptar atropellos graves a su dignidad, derechos, etc.

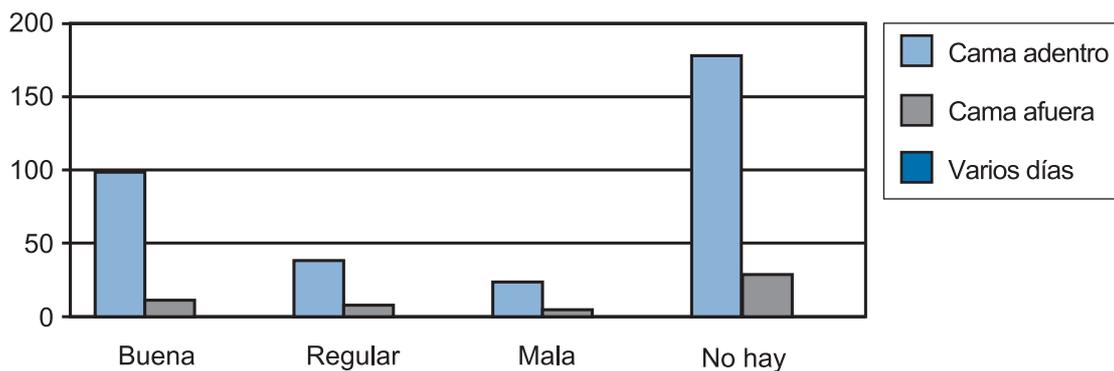
La vida real de la trabajadora del hogar

Hay empleadores que no tienen clara la relación de empleador - trabajadora, por lo cual en ocasiones las llaman de “hija”, “chica”, “mi empleada”, “mi sirvienta”, “mi secre” o “la imilla”. Cuando sirven las confunden con el falso afecto de ser parte de familia y cuando se retiran son las flojas, las comelones, irresponsables...

Relación con niños mayores



Relación con niños menores

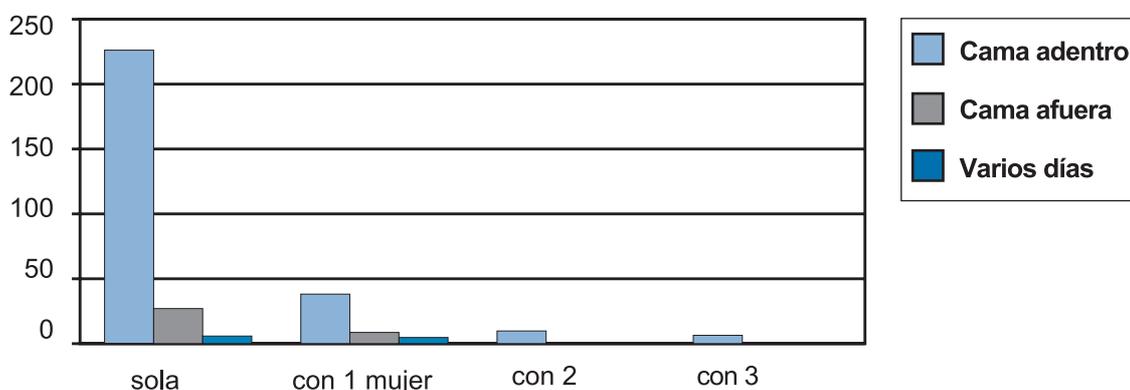


En general las trabajadoras del hogar se llevan mucho mejor con niños menores que con niños mayores en sus lugares de trabajo. Con los niños menores generalmente existe un tipo de afecto, el de la crianza de los chicos. Los niños mayores muchas veces ya han aprendido de los mayores a ordenar a la trabajadora, o han visto que se les puede tratar de una manera despectiva sin que nadie les reclame.

Compartir trabajo

En este gráfico se puede ver que en la mayoría de las casas trabaja una sola trabajadora del hogar. Hoy en día hay relativamente pocas familias pueden contratar a más de una empleada. Cuando hay dos, una es cocinera o niñera y la otra es de todo servicio.

Trabajo compartido con otras mujeres



Hace unas décadas era mucho más común encontrar casas con más de una trabajadora del hogar. Ahora la situación económica parece impedir esto. Más aún, sabemos que algunas mujeres de la clase media (o las que en algunos países serían clasificadas como “clase media baja”) están entrando a trabajar en todo servicio en casas particulares por un sueldo.

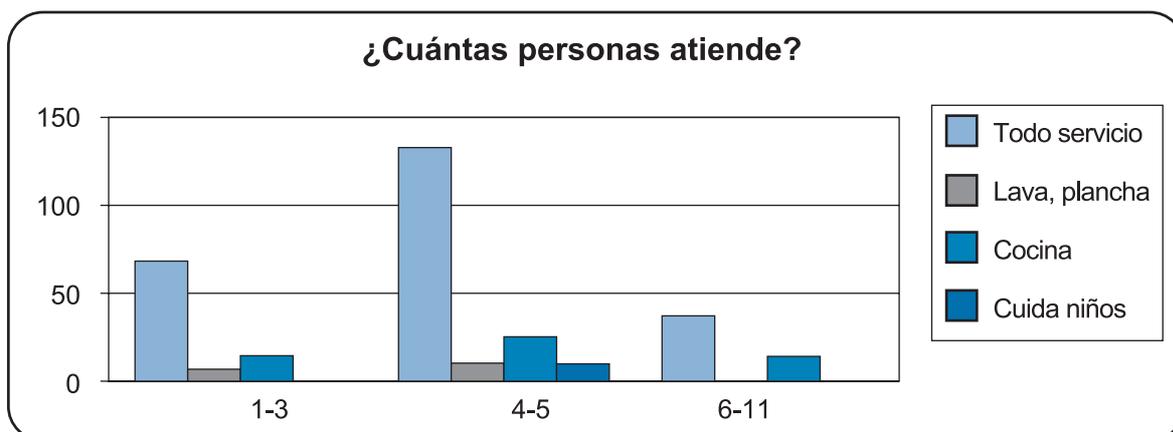
La vida real de la trabajadora

En el trabajo entre dos personas hay que tener mucha suerte para encontrar solidaridad entre compañeras. Muchas veces más bien se ve que alguien reemplaza a la señora en ser la mandona por ser antigua. También pasa muchas veces que una de las dos no asume la responsabilidad y hace recibir las rebanadas de la señora por irresponsabilidades ajenas.

Las personas integrantes del hogar son de vital importancia para la trabajadora del hogar. Obviamente varía mucho su trabajo si ella tiene que atender solamente a una pareja sola, o si más bien tiene que atender a una familia extensa, o también si tiene responsabilidades específicas como atender a niños, ancianos o enfermos.

La familia típica de empleadores es de cuatro a cinco personas. Sin embargo, hay muchas familias más extensas.

Es asombroso que la cuarta parte de las menores de edad tenga que atender a más de 5 personas, en proporción mayor a las de otras edades. Esto indica que muchas chicas tienen que empezar trabajando en peores condiciones, en trabajos que son más asonantes, en especial vista su juventud y falta de experiencia, lo que hace más pesado aún atender a tantas personas.



Muchas veces cuando las trabajadoras del hogar tienen que atender a tantas personas, en realidad ya no se trata de una sola familia, sino de familias compuestas. Se “presta” a la trabajadora del hogar a la abuela, la tía, etc., como si fuera una máquina. El resultado es que la trabajadora que tiene acabada su tarea del día en una casa, tiene que volver a cumplir todas las tareas en otra casa.

La vida real de la trabajadora

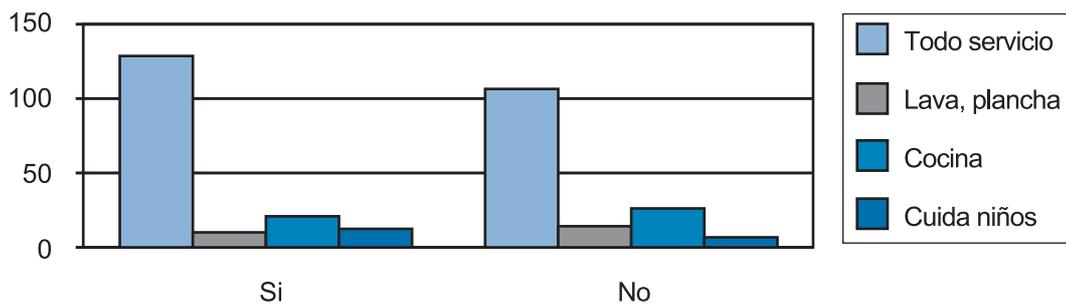
“Cuando era una niña de trece años trabajé en una casa donde tuve que atender a 11 personas como trabajadora múltiple. El trabajo es muy sacrificado a esta edad: uno tiene ganas de jugar, dormir, estudiar. Pero las horas no esperaban, y había que seguir trabajando; con el cansancio ni siquiera era posible descansar. Me despertaban muy temprano con golpes y gritos.

“Tenía que atender a los abuelos, a los papás, 6 hijos, un yerno, dos nietos y a los ayudantes del auto.

“Al principio éramos dos, una cocinera y yo para todo servicio; después ya me quedé solita para todas las tareas, inclusive la cocina.

“Una de las tareas era ayudar a los chicos con tareas de colegio, y esto mientras que yo misma me quedaba con las ganas de ir al colegio”.

¿Atiende a niños pequeños?



Un poco más de la mitad de las trabajadoras del hogar tiene que cuidar a niños. Las que relativamente un poco más tienen que cuidar de niños son las trabajadoras más jóvenes: entre 7 y 17 años. Es lamentable que estas menores de edad sean responsables del cuidado de los niños; en dos casos aún tienen la responsabilidad sobre 4 niños. Hay que notar que las mujeres que están en edad de tener hijos pequeños ellas mismas son las que menos cuidan a niños ajenos⁴.

Solamente el 6% de las trabajadoras que cuidan niños son efectivamente empleadas como niñeras. Tres cuartas partes de las mujeres cuidan niños como una tarea más entre todas sus responsabilidades. Remarcable es que aún las mujeres que son empleadas como lavadoras o cocineras, en algunos casos acaban cuidando niños.

La mayoría tiene que cuidar 1 ó 2 niños (casi la mitad), y muy pocos tienen que cuidar 3 ó 4 niños.

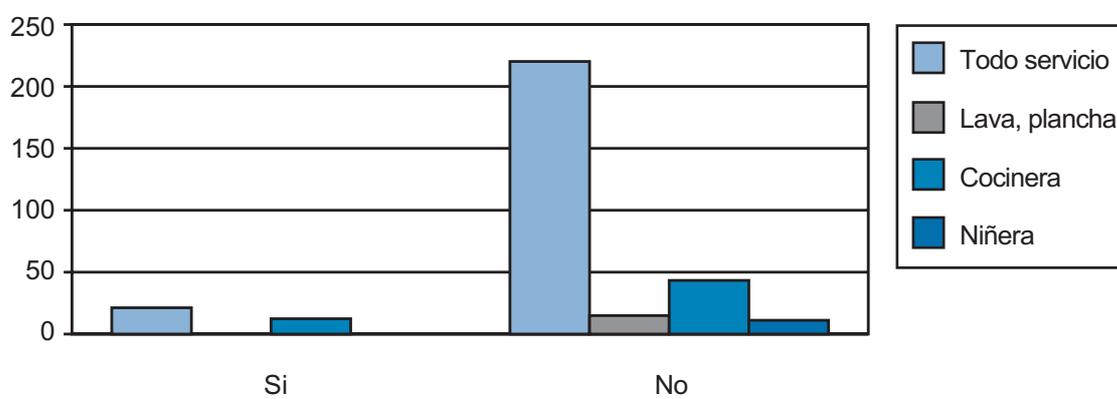
⁴ El 57% de las trabajadoras más jóvenes cuida a niños, mientras solamente el 44% de las mujeres entre 26 y 39 años.

La vida real de la trabajadora

Muchas veces la trabajadora del hogar pasa mucho más tiempo con los niños que la propia mamá de ellos. Así, logran ganar un afecto grande de los chiquitos. Se ha visto que los niños en situación de peligro o de susto prefieren buscar a la trabajadora del hogar, aunque su mamá esté cerca.

Esto se vuelve muy grave al momento del despido o retiro de la trabajadora del hogar. Se ha visto un caso de una niña que dejaba de desarrollarse por un buen tiempo por pura pena, dejaba de hablar las palabras que ya sabía decir, etc. No falta decir que la trabajadora del hogar sintió la misma pena y pasó sus días llorando por la "hija perdida".

¿Atiende a ancianos?



Atender a ancianos generalmente es una tarea muy grave. Frecuentemente hay que estar pendiente todo el tiempo del anciano; como necesita de cuidados especiales es muy difícil que la trabajadora pueda tener un día libre.

Solamente una minoría de las trabajadoras del hogar tiene que atender ancianos; de ellas 26 tienen que cuidar a solo un anciano, y 5 a dos ancianos.

La vida real de la trabajadora del hogar

La soledad que siente la trabajadora del hogar hace que tome confianza con la señora y esto influye en sus decisiones.

Por ejemplo, cuando se trata de guardar su dinero piden el favor por inseguridad de sí mismas o, caso contrario, se ofrece la señora para guardar su sueldo. Estas son decisiones importantes porque al final resulta que lo guardado no se puede recuperar.

Así también las patronas dicen a las trabajadoras qué tienen que comprar con su sueldo. Las señoras consideran que pueden conocer mejor los deseos personales que las trabajadoras.

Otra decisión muy clara que tienen que tomar las trabajadoras es pedir permiso (tal vez a cuenta de vacaciones) para visitar a los padres en la comunidad por alguna fiesta. Esto tiene mucha importancia en la vida personal de las trabajadoras, pero siempre consideran que esto puede llevar a que la despidan o que empeora las relaciones.

La vida real de la trabajadora del hogar

“Mi amiga trabajaba en una casa donde se llevaba de manera muy fraternal con la señora. Pero cuando salió de vacaciones, me tocó reemplazarla. La señora se ocupó de revisar el horno, los cajones de la cocina, etc. Al ver algunos detalles comenzó a hablar mal contra su trabajadora. Dijo que ella solamente se dedica a sus estudios, que para qué se le paga, etc.

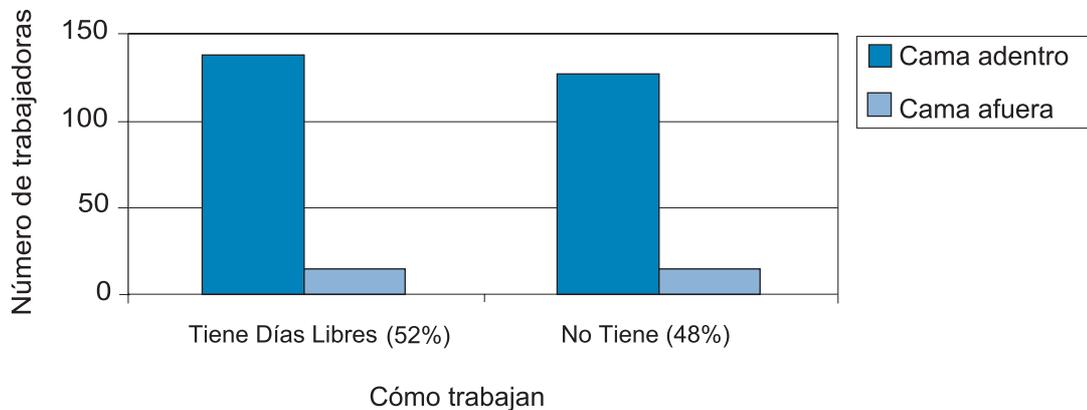
Cuando se dio cuenta que yo era muy amiga de su trabajadora, me pidió que *guardara en secreto los dichos*.

VIII. LA VIDA FUERA DEL SERVICIO DOMÉSTICO

La vida fuera de su trabajo significa poco para la mayoría de las trabajadoras. Lo que hacen con el poco tiempo que tienen representa sus intereses y lo que pueden profundizar si tenían el derecho de capacitarse más.

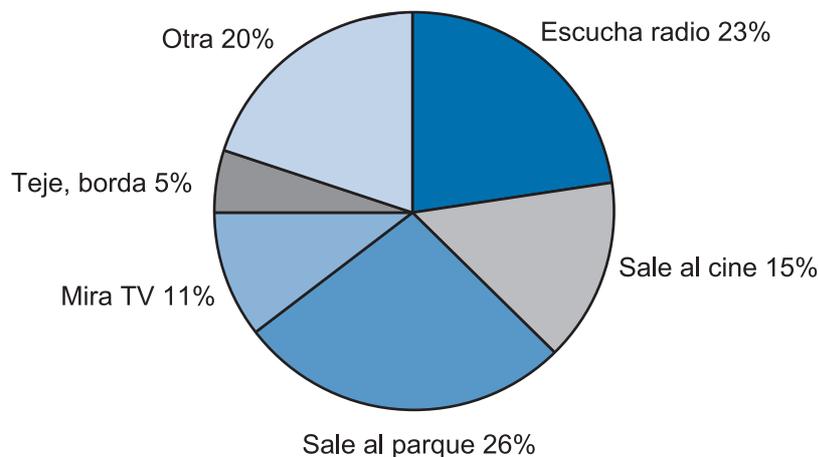
Una mitad de las entrevistadas tiene por lo menos un día (los domingos) para su propio tiempo. Otra mitad no tiene ni un día libre de trabajo. Lo interesante es que esto no varía entre las que trabajan cama afuera y cama adentro.

Días libres de trabajo según como trabajan



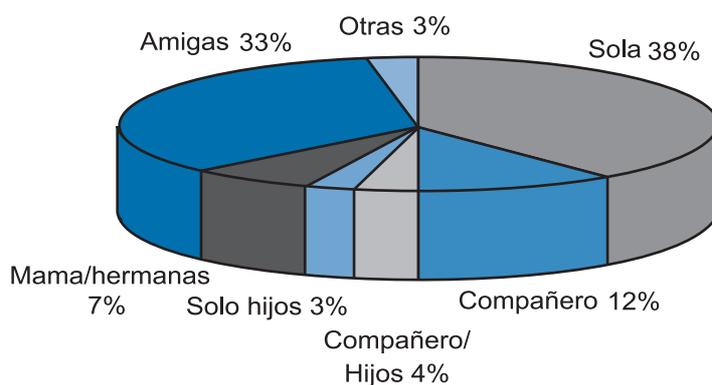
Como se ve en el gráfico de abajo, casi la mitad pasa su tiempo libre salir en el parque o escuchando radio (49% en total). Otra parte, que constituye un cuarto de las trabajadoras, respondió que se divierte mirando televisión o una película. Por el número de trabajadoras que no tienen casa propia, las actividades no incluyen cuidarla.

¿Qué hace con el tiempo libre? Según todas las entrevistadas



Más de la cuarta parte dice que “salir al parque” es la primera actividad de su tiempo libre. Es interesante ver con quién salen las trabajadoras, que son mayormente solteras. Más que todo, han respondido que el 38% sale sola, mientras que el 33% sale con amigas. Estas respuestas demuestran el aislamiento de la mayoría de las trabajadoras, que es resultado de su estilo de vida muy controlado. Otras no salen porque no tienen permiso o están ocupadas con demasiado trabajo, tal vez no conocen la ciudad o tienen miedo de salir solas si no tienen amigas.

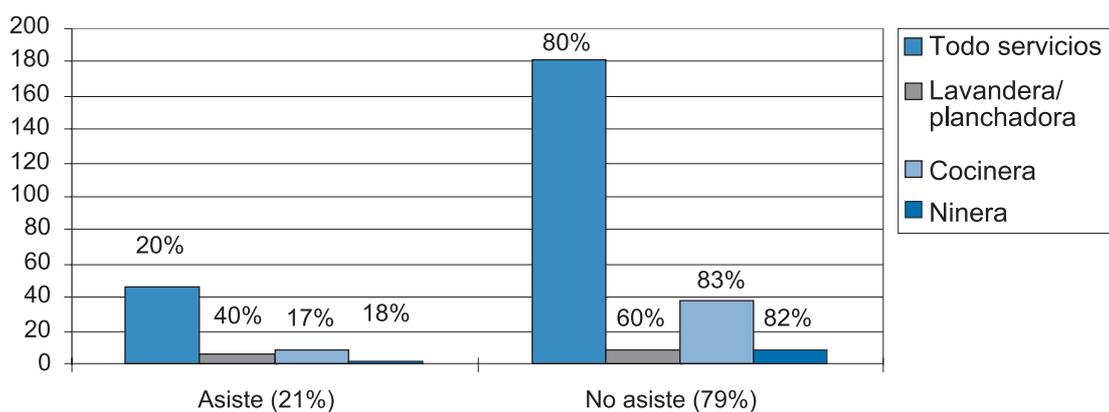
¿Con quién sale en los días libres? Según todas las entrevistadas



En la respuesta a la pregunta sobre actividades del tiempo libre, el 23% de las trabajadoras eligió esta actividad como la primera de las posibilidades. Debe haber más trabajadoras que escuchan la radio, pero no la han elegido como primera actividad de su tiempo libre. Aunque el estudio no demuestra programas específicos de radio, los que son más populares son aquellos de música y noticias de fiestas.

Ya tocamos el tema del nivel de educación, pero la asistencia actual de las trabajadoras significa otra perspectiva de su voluntad y posibilidad de estudiar mientras trabajan. La excepción, que se ve dentro del gráfico que indica según oficio, es que el 40% de las lavanderas/planchadoras estudian –una gran diferencia en comparación del 21% de todas las entrevistadas. Esta excepción puede ser resultado del mayor tiempo que tienen las lavanderas y planchadoras o también que las que tienen más recursos, eligen este oficio que es más especializado y flexible.

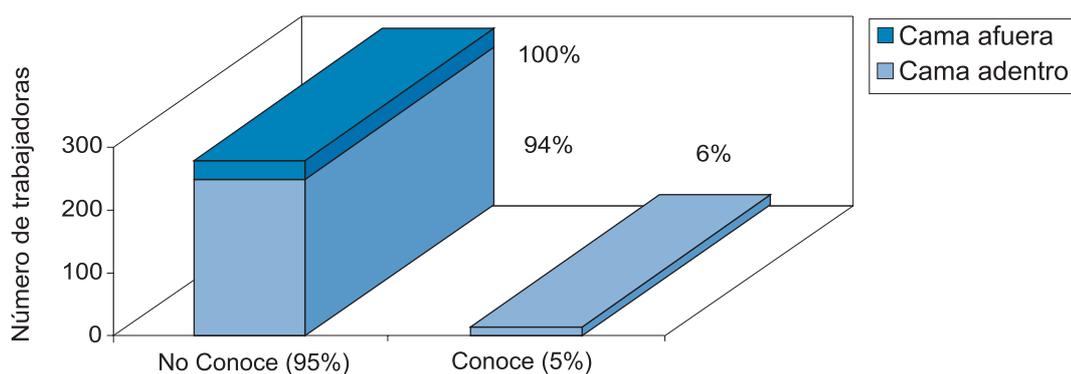
Asistencia educacional actual según oficio

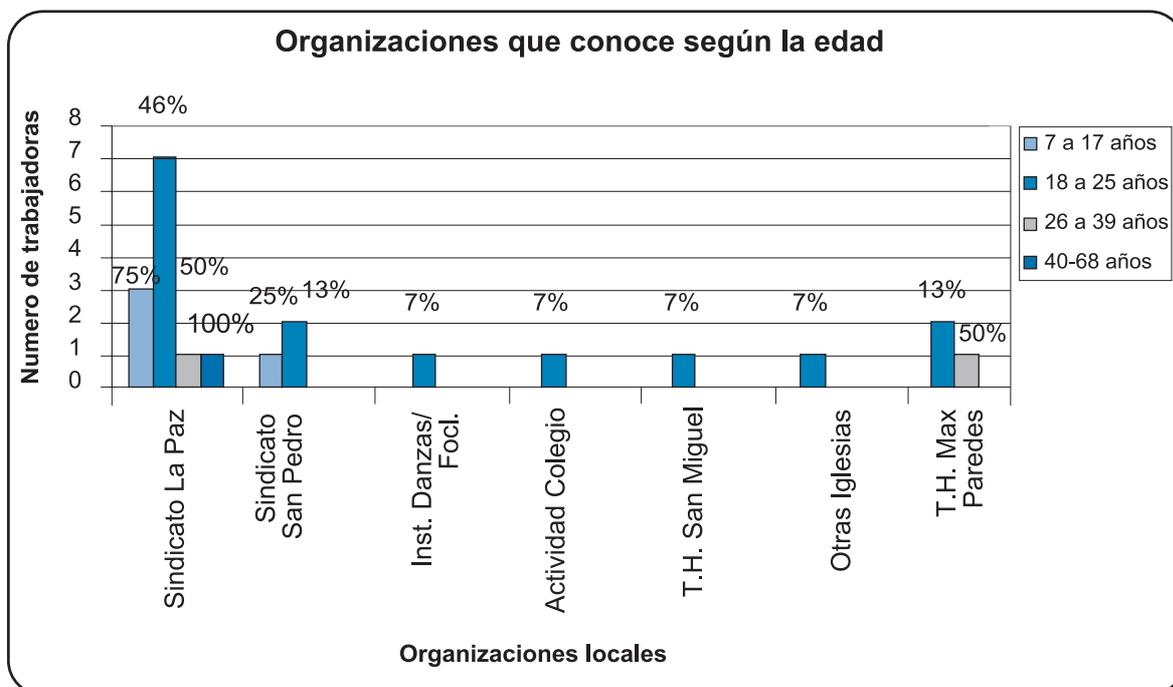


Las organizaciones locales de trabajadoras pueden servir como una red de apoyo para muchas mujeres. En los siguientes gráficos se ve que muy pocas conocen de una organización de trabajadoras. Solo el 6% de las de cama adentro conoce a una y ni una entrevistada de cama adentro ha conocido una organización.

Las más conocidas son los sindicatos locales en La Paz. De las entrevistadas, el 52% conoce el sindicato Sopocachi y el 14% conoce el de San Pedro. El 14% restante conoce la organización de trabajadoras del hogar de Max Parades, que es local y sirve como sindicato. Sin embargo, es claro que muchas trabajadoras no aprovechan o no saben cómo aprovechar las organizaciones que sirven a las trabajadoras. Tampoco la pregunta revela con qué profundidad se dice conocer las organizaciones; no sabemos si solo han escuchado una vez de ellas o si son afiliadas dedicadas.

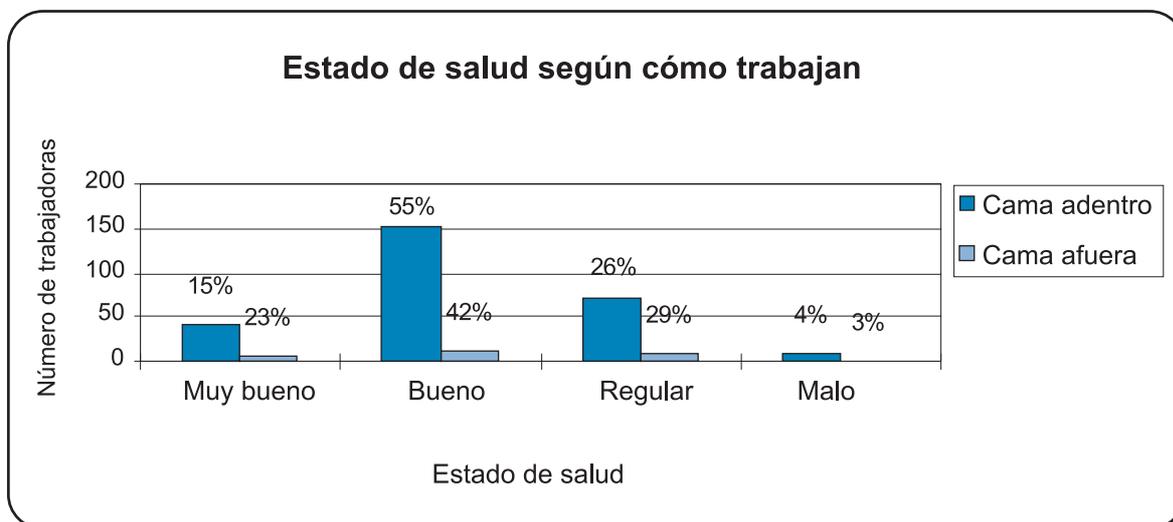
¿Conoce alguna organización de las trabajadoras del hogar?



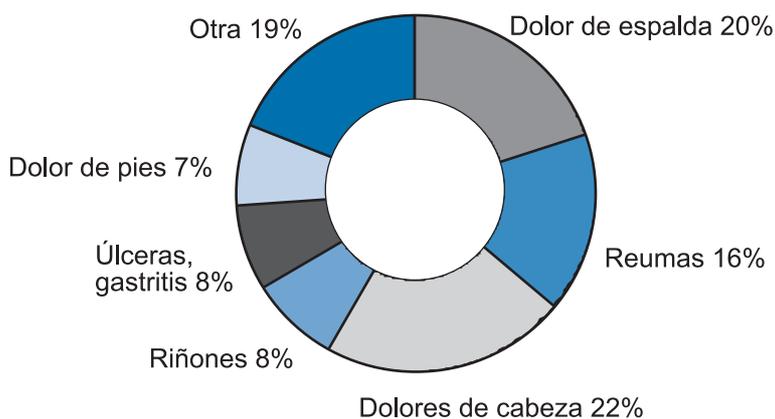


IX. SALUD

La salud de la mayoría de las trabajadoras es por lo menos “buena”. De las de cama adentro, el 70% respondió que su salud es “buena” o “muy buena”, y solo el 3% dice que su salud es “mala”. Según las de cama afuera, no hay ni una que siente que su salud es “mala”; la distribución de ellas entre los estados “regular” y “muy bueno” es igual.

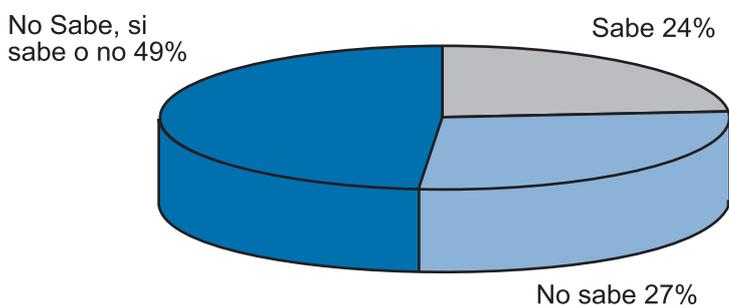


Problemas de salud



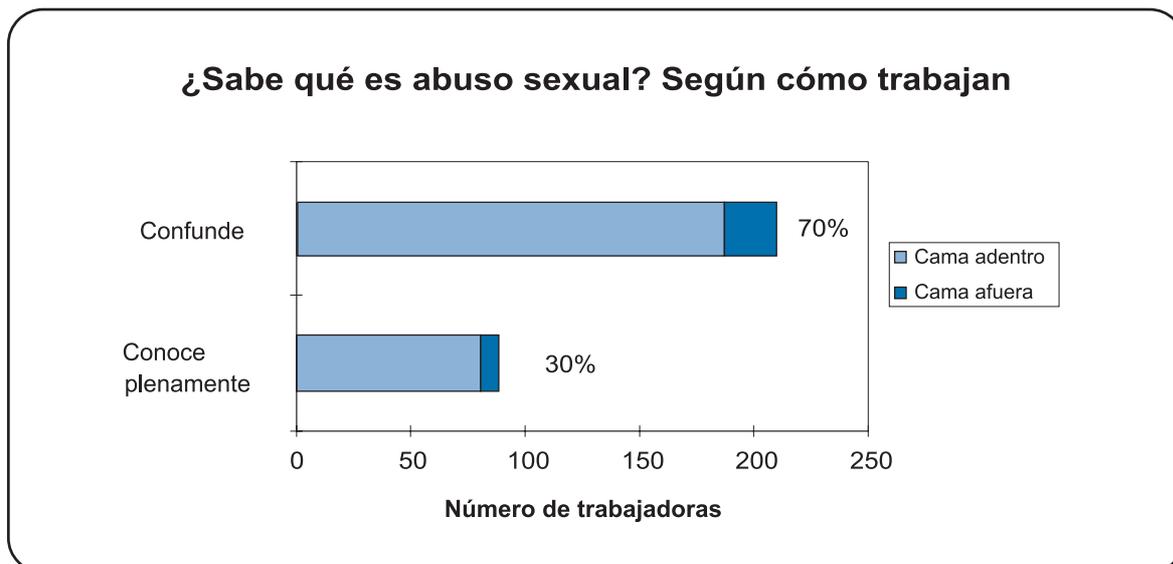
Los problemas de salud no parecen muy graves; mayormente son dolores muy vinculados al tipo de trabajo físico que hacen las trabajadoras: problemas con la espalda, la cabeza, los pies y reuma empeoran por el trabajo de limpieza.

¿Sabe lo que es el sida?



El sida y las preguntas de la encuesta sobre eso tocan un tema muy importante del conocimiento y la educación de salud. Como respondieron a la pregunta con “no sabe si sabe o no” (que significa “no”), el gráfico indica que el 75% no sabe qué es sida o no tiene confianza para decir que sabe. Una falencia enorme en Bolivia es la falta de educación sobre esta enfermedad. No se conoce sobre el tema, ni al nivel general, ni cómo se contrae el mal.

X. ABUSO SEXUAL (Juliana)



El abuso sexual es la peor forma de abuso que lamentablemente muchas veces tienen que sufrir las trabajadoras del hogar. Hablar del abuso sexual es muy complejo. Fue difícil que las entrevistadas confíen si sufrieron algún tipo de abuso sexual en el pasado o en el presente. Solo el 30% conoce plenamente qué es abuso sexual, pero la mayoría (70%) de cama adentro y cama afuera está confundida por el tema.

Hay varias formas de acoso sexual que incluyen piropos, miradas y gestos no ofensivos, cartas y llamadas no deseadas, roces y pellizcos, abrazos y besos forzados. El 96% respondió que tuvieron una experiencia de relaciones sexuales forzadas, mientras una quinta parte de todas las trabajadoras ha tenido que enfrentar situaciones de violación sexual.

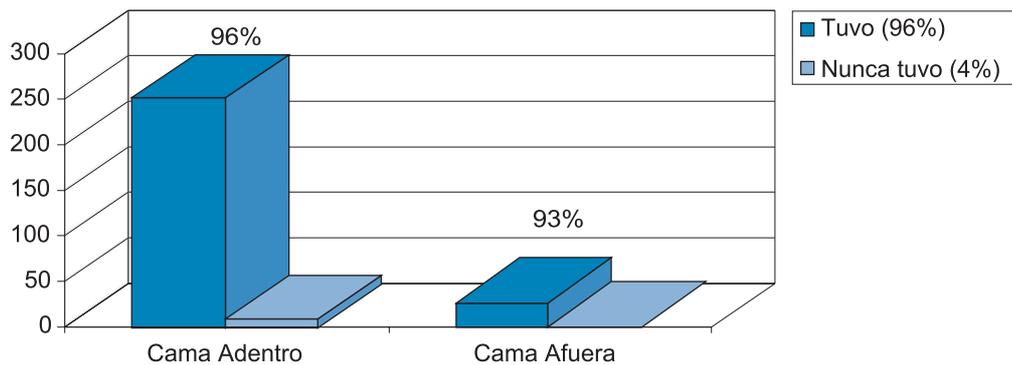
Las cifras son muy llamativas y esto nos demuestra que no hay conciencia ni respeto de parte de los varones hacia las mujeres, y especialmente hacia las trabajadoras del hogar. Más aún, las trabajadoras del hogar son vistas como un objeto, dispuestas a uso o abuso cuando así lo desean los hombres.

El acoso sexual es penado por ley, sobre todo si se trata de una relación sexual forzada. Pero casi ninguna víctima hace la denuncia porque en una primera instancia es ella quien es juzgada como culpable del hecho, porque salvo en los raros casos que hay testigos, no hay manera de demostrarlo, ni con exámenes físicos.

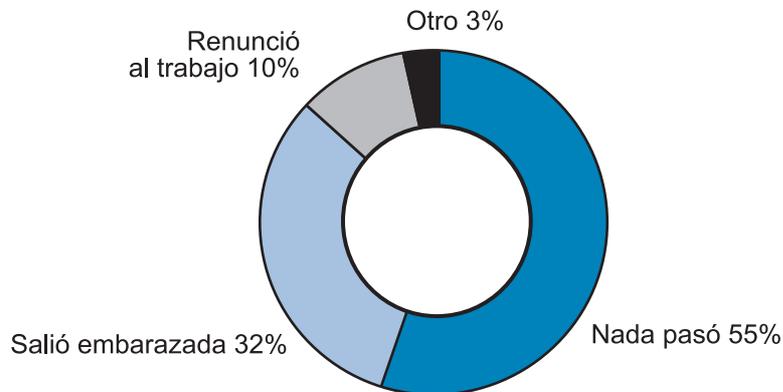
Aún en el caso de existir pruebas en la forma de exámenes médicos, muchas veces no se puede decir si la relación fue forzada o consensual porque no se han sufrido daños notables. También se pide de las víctimas una reconstrucción del suceso, pero esto las deja más traumatizadas psicológicamente; además, la víctima es mirada mal, criticada, humillada, incluso considerada como un ser que ya no sirve.

De las muchas que sufrieron algún tipo de abuso sexual, la mayor parte no desea recordar, ni siquiera hablar de quienes fueron los agresores porque es muy desesperante, deprimente; al parecer, por lo menos entre nuestras entrevistadas es mejor olvidarlo para siempre. ¡La mayoría de las mujeres ni siquiera habló con alguien sobre lo sucedido!

Relaciones sexuales forzadas según cómo trabaja



Consecuencias del abuso sexual



Ante la pregunta de a quién acudirían si fueran víctimas de acoso sexual, también la mayoría de las mujeres dice “a nadie”. Esta pregunta fue hecha a todas las mujeres, no solamente a las que efectivamente sufrieron acoso sexual. Podemos aprender de esto que aún antes de un acoso sexual, las mujeres están decididas a callarse por su misma situación. Los agresores saben esto, y les facilita hacer lo que quieren.

La trabajadora del hogar, como es considerada una persona de última clase, reacciona frente a este acontecimiento violento con miedo y sin fuerzas para defenderse. Las reacciones ante el abuso son entonces generalmente hacia adentro. Las compañeras se callan y se quedan con las frustraciones, el miedo, etc. Son muy pocas las que enfrentan al agresor.

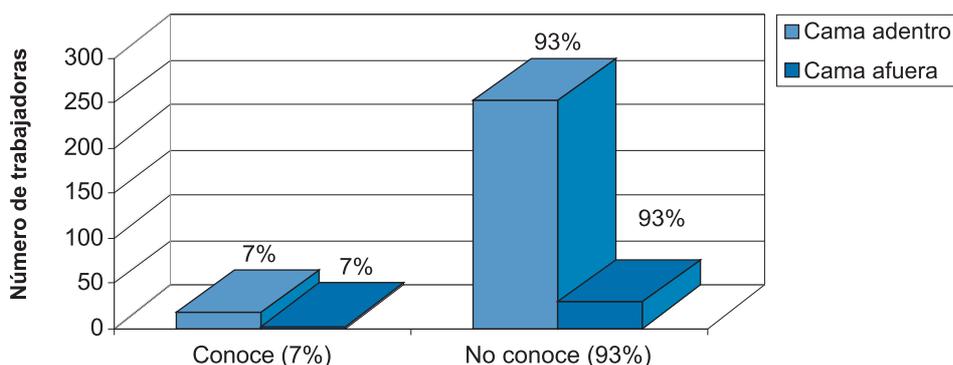
En muchos casos la primera violación sexual sucede además a una edad muy tierna, lo que hace que aún más las chicas decidan callarse.

Solamente una parte de las que han sufrido estos abusos respondieron a la pregunta sobre quién fue el agresor. Primero, el 38% dice que ha sufrido una violación sexual a una edad muy tierna (entre 10 a 17 años de edad). La mayoría ha sufrido esto con un solo hombre (64%). Dicen más que los abusadores fueron hombres desconocidos (38%) o sus enamorados y/o maridos (35%). En menor cantidad dicen que fue el patrón (10%); el(los) hijo(s) del patrón (10%), amigos del patrón (7%) o familiares del patrón (9%). Solamente una entrevistada mencionó que fue un familiar de ella. Las agresiones han sucedido en la mayoría de los casos fuera de su trabajo (66%).

En cuanto a consecuencias, de las 62 que respondieron, el 55% dice que no pasó nada, el 32% se embarazó, el 10% renunció a su trabajo y una fue despedida.

XI. ACTIVIDADES FRENTE LA VIDA Y SUS PERSPECTIVAS DEL FUTURO

¿Conoce los derechos de las trabajadoras? Según cómo trabajan



Frente su trabajo, los aspectos positivos según las entrevistadas son la oportunidad de aprender cosas y tener la seguridad de una casa y comida. Al lado de estos aspectos positivos hay que reconocer otros desafíos que conlleva el trabajo de una trabajadora del hogar. Con estos desafíos de maltrato es notable que el 93% dice que no conoce sus derechos laborales, según sean las de cama adentro y cama afuera. Conforme a la edad se ve que la nueva generación de trabajadoras, las que tienen de 7 a 17 años, conoce más de sus derechos que las que son mayores. Se puede indicar que el conocimiento de derechos laborales ha crecido en los últimos años gracias a una mayor organización y capacitación de las trabajadoras.

La vida real de la trabajadora del hogar

“Yo trabajaba en una casa junto a otra compañera; era una muchacha más joven que yo. La señora era buena, pero el patrón era muy mala gente. Un día la señora tuvo que viajar. El patrón se aprovechó y me propuso que me acostara con él, que me iba pagar por aquello, porque él sabía que yo necesitaba plata.

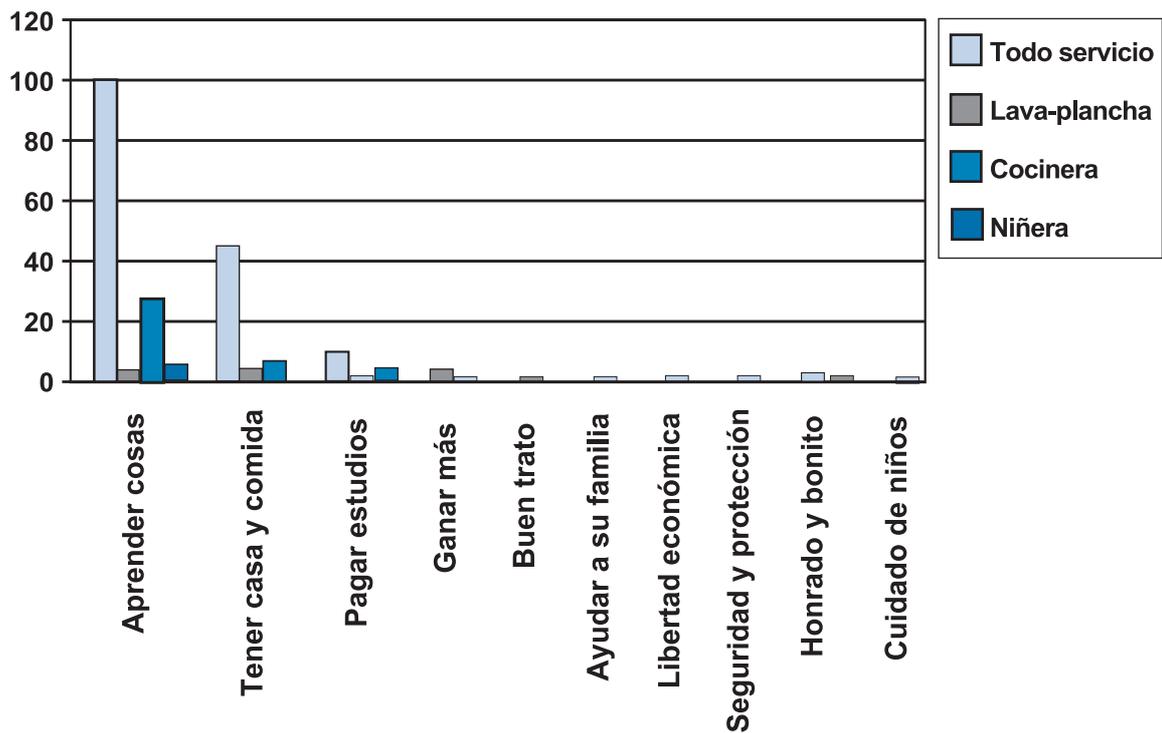
“Nunca acepté su propuesta. Decidí esperar hasta que vuelva la señora y contarle todo.

“Pero ni antes de que vuelva ella encontré a mi compañera llorando: a ella sí el patrón le había violado. Le dije que lo contara a su familia.

“Cuando después ella apareció con su familia y amenazaron con publicarlo en la prensa (es que la familia de los patrones era conocida), le dieron algo de plata y le dijeron que se calle y que se vaya. Ella aceptó y nunca más la volví a ver”.

“Cuando yo conté mi historia a la señora, ella me dijo que no se podía pelear con su marido, que era mejor que me vaya, y me pagó mis indemnizaciones, y así que me quedé en la calle”.

Aspectos positivos del trabajo en el hogar



Cuando vemos los aspectos negativos del trabajo del hogar, vemos que son considerables: muchas trabajadoras sufren maltrato, inclusive abuso sexual, soledad y menosprecio. Además trabajan bajo reglas poco favorables: salarios muy bajos y exceso de trabajo. Estas condiciones, más los trabajos a veces denigrantes, hacen que ellas se sientan como esclavas en algunas ocasiones.

Al entrar en un mundo distinto, tener que entrar en una rutina de órdenes de la señora y no poder expresar los pensamientos propios, muchas trabajadoras se convierten en un simple motor de trabajo. Lo único que importa es obedecer las órdenes de toda la familia y así ser “buena chica”. No importa qué edad tenga la trabajadora, ella siempre es la sometida, no logra ganarse la dignidad.

El maltrato de la trabajadora del hogar

Muchas de las condiciones que ya se han descrito aquí arriba se pueden considerar como abusos o maltratos, como los horarios de trabajo excesivos, la negación de gozar de vacaciones y feriados, los bajos o inexistentes salarios, etc.

Los abusos tienen un impacto grave en la vida de la trabajadora, como golpes, gritos, falsas acusaciones para no pagar sueldos, explotación y discriminación.

Las trabajadoras sufren mucha discriminación de la sociedad como son consideradas personas de segunda categoría. Muchas veces el trabajo doméstico es considerado el peor oficio. Por lo mismo se denomina con nombres muy despectivos, como “imilla”, “sirvienta”, “chica”, “natacha”, “china”, “mi secre”, “la muchacha” o “hija” sin que importe la edad que tenga una.

CONCLUSIONES

En este estudio se han visto muchos aspectos de la vida de las trabajadoras del hogar de La Paz. En general su situación no es muy buena: tienen exceso de trabajo, muy poco pago, maltrato, falta de seguridad, etc.

Mucho se menosprecia a las trabajadoras del hogar, sin embargo su trabajo es imprescindible para muchos de los empleadores. En muchos casos, cuando la trabajadora va de vacaciones, la familia pasa muchas necesidades y problemas. Les pasan desastres como quemar las comidas, romper algunos servicios, no comen a gusto porque no hay quien atiende cada día, alguien tiene que cuidar a los hijos, limpiar la casa, cocinar, lavar la ropa, etc. En estos casos la familia tiene que dedicarse al oficio si quiere que todo marche sobre ruedas.

Por todos los atropellos descritos aquí, se ha visto la necesidad de tener una ley específica para las trabajadoras del hogar. Esto se hace especialmente necesario porque el único lugar donde ahora se refiere a las trabajadoras del hogar es en la Ley General del Trabajo, que solamente menciona a éstas para discriminarles: oficialmente tienen menos derecho a vacaciones, descanso, etc.

El movimiento para mejorar las condiciones de las trabajadoras del hogar tiene una larga historia en Bolivia. Empieza con el movimiento de culinarias alrededor de 1935, y trabajó solo por la especialidad, lo cual nota que cada familia tenía más de seis personas a su servicio. Mientras tanto, solamente podemos seguir luchando y dando pasos adelante.

Cuando se discutió la ley de las trabajadoras del hogar en el Parlamento habían muchos comentarios. Muchas mujeres decían que en caso de una ley tan estricta, preferirían despedir a sus trabajadoras del hogar, pero los hombres decían: "yo preferiría despedir a mi mujer que a mi trabajadora del hogar...".

Se organizaron porque la ordenanza municipal de estos años les afectaba por no poder subir a los tranvías con las canastas del mercado cuando iban de compras. Esto era porque las señoras empleadoras tenían miedo de que sus medias de nylon sean rasgadas por las canastas. Por esta razón se organizaron las culinarias. Salían en manifestaciones junto a otras organizaciones hasta derrocar el decreto de la municipalidad y nuevamente ocupar los tranvías. Y desde entonces tienen como demandas el día de trabajo de ocho horas y el reconocimiento al arte culinario, entre otras.

Desde 1984 existen dos sindicatos de trabajadoras del hogar, en dos ciudades del país: La Paz y Cochabamba. Poco a poco fueron creciendo frente a la discriminación, logrando que se sumen más organizaciones de trabajadoras del hogar. En 1993 se fundó la Fenatrahob. Con esto fermentó el planteamiento de luchar por una ley que mejore nuestras vidas como trabajadoras del hogar.

A pesar de la importancia que tiene la ley para el gremio, ningún gobierno se preocupó por estudiarla o aprobarla. Por esto el movimiento tuvo que luchar duramente. Los pasos que se avanzaron son gracias a las acciones de lucha como movimiento, especialmente las volteadas, ferias de paneles, medios de comunicación y marchas en días domingo en conjunto con sindicatos y la Fenatrahob.

Muchos empleadores consideran los reclamos de las trabajadoras del hogar casi como un delito. Los empleadores conservadores que están acostumbrados a explotar a la trabajadora del hogar, ven el perjuicio que les puede traer la ley. Los políticos y las Jefaturas de Trabajo son los responsables de la permanente discriminación legal de quienes permiten la postergación de los derechos de las trabajadoras del hogar.

Es muy positivo que ya se hayan abierto muchas puertas, y especialmente la discusión sobre el tema en los medios de comunicación y la sociedad civil.

Tampoco faltaron los argumentos paternalistas. Se dice que la ley es perjudicial para las trabajadoras del hogar porque con ella muchos empleadores ya no tendrían los medios para contratar a una trabajadora del hogar. Con estos argumentos se busca crear un sentimiento de miedo y presión psicológica entre las compañeras trabajadoras del hogar.

Hoy ya pasó el Cuarto Congreso como movimiento nacional y se sumaron más de catorce organizaciones al gremio. Esto da mucha fuerza a los sindicatos y a la Fenatrahob. Hay esperanzas de que con el crecimiento del movimiento y de sus actividades se pueda llegar a la aprobación de la ley de regulación del trabajo asalariado del hogar. Especialmente el hecho que ya está aprobado en grande en el Senado da muchas esperanzas. Falta todavía voluntad política de los políticos, como también una concientización del público en general para que la situación de las trabajadoras del hogar realmente mejore.

El estudio de la Conlactraho permitió conocer a través de los números la realidad teórica y práctica de las trabajadoras del hogar de la ciudad de La Paz, que son sumamente importantes porque lo que se ve en esta ciudad también se ve en otros lugares del país, por ejemplo cuando las pocas posibilidades de educación, dificultades en la lectura, especialmente en la comprensión, el tema de los salarios bajos, menores al mínimo nacional, la preferencia de edades con las más jóvenes trabajadoras del hogar.

En la forma de trabajo muy pocas son las que trabajan por especialidad; en gran mayoría son trabajadoras múltiples. Hay que tomar en cuenta que en los 1935 existía trabajo por especialidad: cocineras, niñeras, amas de llaves, damas de compañía, mozos y sirvientas. Hoy se puede ver que la situación político - económica del país es totalmente cambiante; el trabajo de cinco a seis personas es hecho por una sola persona, por menos sueldo. Esta situación —no solo con las trabajadoras del hogar, sino con otros gremios—, el problema de flexibilización laboral en el mundo laboral.

La presencia indígena o campesina en el estudio nos muestra en su mayoría que son de origen aymará porque el estudio se realizó en una sola ciudad del altiplano, pero no es que solo existe este idioma, sino que hay muchos más en otras regiones del país que falta conocer todavía. Lo que podemos ver en el estudio es que en su mayoría son emigrantes que llegan a trabajar a la ciudad, de oficio de trabajadoras del hogar como primera opción para una sobrevivencia. Lo que sorprende es que muchas de las trabajadoras del hogar cuando migran tienen sueños de vivir mejor que en su comunidad, o tener la independencia económica de sus familiares frente a la pobreza que existe en

las áreas rurales de Bolivia. Esto hace que muchas trabajadoras del hogar ni desenvolver a su comunidad, y pierden así su identidad cultural y se adaptan a otras culturas que son muy ajenas a la realidad de su vida.

El problema de la sobreexplotación laboral se puede ver a través de los cuadros que indican que en su mayoría trabajan cama adentro. Esto quiere decir que el servicio no tiene un horario de trabajo, dedicando totalmente el tiempo completo a su trabajo y olvidándose que son personas o seres humanos como los demás, con todos los derechos. Podemos ver una gran muestra en los cuadros que indican que son solteras en un porcentaje alto, lo que nos muestra la gran privación de vida personal y que solo son sometidas a ser explotadas en sus trabajos.

Las organizaciones de trabajadoras del hogar son todavía ajenas a una gran mayoría que desconocen. Esto se debe a muchas razones: menos difusión de la organización al igual que los derechos laborales son unos de los más desconocidos. Esto hace que muchas inspectorías apliquen como se les dé la gana la ley, discriminando a las trabajadoras del hogar. Dos problemas más sobresalientes son el desconocimiento o la poca importancia hacia las organizaciones de trabajadoras del hogar y los derechos laborales. Estos dos factores importantes para la vida de las trabajadoras del hogar son imprescindibles para encontrar mejores días y unidad en la lucha, uno de los desafíos de las organizaciones de trabajadoras del hogar para lograr un cambio que pueda permitir el reconocimiento del trabajo del hogar y la dignidad del gremio.

BIBLIOGRAFÍA

1. Historia del sindicato de culinarias 1935-1958. Edición Tahipamu d.l. 4-2-37-88. La Paz, Bolivia (Taller de historia y participación de la mujer tahipamu).
2. Raza de bronce. Editores Gisbert/cia. SA. La Paz, Bolivia. 1976 (Alcides Arguedaz).

MATERIAL DE TRABAJO

Proyecto de Prevención y Eliminación
del Trabajo Infantil Doméstico en Sudamérica

SERIE DE ESTUDIOS DE LA CONTACTRAHO

- 1** Condiciones de vida de las trabajadoras del hogar en la ciudad de La Paz, Bolivia.
- 2** Condições de vida trabalhadoras domésticas na cidade de Salvador Bahía, Brasil.
- 3** Condiciones de vida de las trabajadoras del hogar en la ciudad de Lima, Perú.

SERIE DE ESTUDIOS SOBRE EVALUACIÓN RÁPIDA DE SITUACIÓN

- 4** Perfil del Trabajo Infantil Doméstico en Brasil, Colombia, Paraguay y Perú.
- 5** Análisis de las metodologías de Evaluaciones Rápidas de Situaciones (RAS) para levantar información sobre Trabajo Infantil Doméstico en Brasil, Colombia, Paraguay y Perú.

OTROS DOCUMENTOS

- 6** La base de datos como herramienta de seguimiento de las acciones referentes a los Trabajadores Infantiles Domésticos en los Programas de Intervención Directa de Brasil, Colombia, Paraguay y Perú.



Proyecto de Prevención y Eliminación del
Trabajo Infantil Doméstico
en Sudamérica

www.oit.org.pe/ipec/tid
e-mail:ipectid@oit.org.pe