

EL ESTADO DE SITUACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR EN BOLIVIA

Fernanda Wanderley



Colección
Género e Infancia



EL ESTADO DE SITUACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR EN BOLIVIA

Fernanda Wanderley



Colección Género e Infancia

El estado de situación del trabajo asalariado del hogar en Bolivia

El Postgrado en Ciencias del Desarrollo es el primer postgrado en la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) especializado en estudios del desarrollo; por su carácter multidisciplinario depende del Vicerrectorado de la UMSA. Tiene como misión formar recursos humanos para el desarrollo y contribuir a través de la investigación y la interacción social al debate académico e intelectual en torno a los desafíos que experimenta Bolivia y América Latina, en el marco del rigor profesional y el pluralismo teórico y político y al amparo de los compromisos democráticos, populares y emancipatorios de la universidad pública boliviana.

NOTA DE AGRADECIMIENTO

La autora agradece los importantes comentarios y sugerencias de María Elena Valenzuela a lo largo de la elaboración del documento.

Cuidado de edición: Cecilia Salazar de la Torre

Coordinadora de la publicación: Patricia Urquieta C.

Portada: Colección Género e Infancia

© CIDES-UMSA, 2014

Primera edición: Enero, 2014

D.L.:...

ISBN:

Producción: Grupo Impresor s.r.l.

Calle Abdón Saavedra 2120

Telf: 2421084

Impreso en Bolivia

ÍNDICE

Introducción	15
Los y las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia	17
Características sociodemográficas	17
Características de los hogares empleadores	28
Marco legal y condiciones socio-laborales del trabajo asalariado del hogar	33
Los derechos <i>de jure</i> y <i>de facto</i>	33
Aplicación y fiscalización del régimen específico	56
Demandas de las trabajadoras del hogar	56
El proceso de reforma de la legislación laboral	59
Conclusiones y recomendaciones	63
Bibliografía de referencia	69
Anexos	71

ÍNDICE DE TABLAS ESTADÍSTICAS

Tabla 1. Bolivia: Distribución de la población ocupada de 10 años y más por área geográfica y sexo, según categoría ocupacional (porcentaje columna)	17
Tabla 2. Bolivia: Distribución de la población ocupada de 10 años y más por área geográfica y sexo, según categoría ocupacional (porcentaje línea)	18
Tabla 3. Bolivia-urbano: Distribución de la población ocupada de 10 años y más como trabajadores asalariados del hogar, según su condición de puertas adentro o puertas afuera y sexo (porcentaje línea)	20
Tabla 4. Bolivia-urbano: Distribución de la población ocupada de 10 años y más, por tramos de edad y sexo, según categoría ocupacional (porcentaje línea)	21
Tabla 5. Bolivia-urbano: Distribución de población ocupada de 12 años y más por sexo y etnicidad, según categoría ocupacional (porcentaje línea)	22
Tabla 6. Bolivia-urbano: Porcentaje de migrantes de 12 años y más, por sexo y etnicidad, según categoría ocupacional	23
Tabla 7. Bolivia-urbano: Distribución de población femenina de 12 años y más ocupada por condición marital, según categoría ocupacional (porcentaje línea)	24
Tabla 8. Bolivia-urbano: Distribución de población ocupada de 10 años y más por sexo y nivel escolar, según categoría ocupacional (porcentaje línea)	25
Tabla 9. Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores de 12 años y más por debajo de la línea de pobreza moderada, por sexo y etnicidad, según categoría ocupacional	26
Tabla 10. Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores afiliados a un gremio o asociación laboral, según sexo y categoría ocupacional	27
Tabla 11. Bolivia-urbano: Distribución de las trabajadoras del hogar puertas adentro, según sexo y quintiles del ingreso de los hogares empleadores (porcentaje columna)	28
Tabla 12. Bolivia-urbano: Ingreso medio mensual de las trabajadoras del hogar puertas adentro, según sexo y quintiles de ingreso de los hogares empleadores	29
Tabla 13. Bolivia-urbano: Distribución de las trabajadoras del hogar puertas adentro, según sexo y tamaño de los hogares empleadores (porcentaje columna)	30

Tabla 14. Bolivia-urbano: Distribución de las trabajadoras del hogar puertas adentro, según sexo y tipo de hogar empleador (porcentaje columna)	31
Tabla 15. Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores de 12 años y más con contrato laboral, según sexo y categoría ocupacional	35
Tabla 16. Bolivia-urbano: Distribución de trabajadores del hogar de 10 años y más, según sexo y tramos de tiempo en el actual empleo (en meses)	36
Tabla 17. Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadoras del hogar puertas adentro que trabajan más de 60 horas a la semana, según sexo	38
Tabla 18. Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadoras del hogar puertas afuera que trabajan más de 48 horas a la semana, según sexo	38
Tabla 19. Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadoras del hogar puertas adentro que trabajan más de 48 horas a la semana, según sexo	39
Tabla 20. Bolivia-urbano: Horas de trabajo promedio semanal de los trabajadores del hogar puertas adentro y puertas afuera, según sexo	39
Tabla 21. Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores de 10 años y más que hizo uso de vacación, según categoría ocupacional y sexo	40
Tabla 22. Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores de 10 años y más con un ingreso laboral por encima del salario mínimo nacional, según categoría ocupacional y sexo (en términos nominales)	41
Tabla 23. Bolivia-urbano: Ingreso promedio por hora de la población ocupada, según categoría ocupacional y sexo (en bolivianos) (a precios de 2009)	42
Tabla 24. Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores de 10 años y más que recibió remuneración por horas extras, según categoría ocupacional y sexo	43
Tabla 25. Bolivia-urbano: Ingreso laboral medio mensual de los trabajadores de 10 años y más, según categoría ocupacional y sexo (a precios de 2009)	44
Tabla 26. Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores que recibió aguinaldo, según categoría ocupacional y sexo	45
Tabla 27. Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores de 10 años y más con afiliación a un seguro de salud, según categoría ocupacional y sexo	47

Tabla 28. Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadoras de 10 años y más que recibió subsidio de lactancia, según categoría ocupacional	49
Tabla 29. Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores de 10 años y más que tiene servicio de guardería, según categoría ocupacional y sexo	50
Tabla 30. Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores de 10 años y más afiliados a un sistema de jubilación, según categoría ocupacional y sexo	52
Tabla 31. Bolivia-urbano: Trabajadoras del hogar menores a 19 años que asiste a un establecimiento escolar, según sexo	54
Tabla 32. Bolivia-urbano: Horas de trabajo promedio semanal en la fuente de trabajo principal de la trabajadora del hogar, según sexo	55

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Contrato laboral Régimen Específico de las Trabajadoras del Hogar y Régimen General del Trabajo	35
Cuadro 2. Jornada laboral, descanso y vacaciones Régimen Específico de las Trabajadoras del Hogar y Régimen General del Trabajo	37
Cuadro 3. Salario mínimo, aguinaldo y horas extras Régimen Específico de las Trabajadoras del Hogar y Régimen General del Trabajo	41
Cuadro 4. Preaviso e indemnización Régimen Específico de las Trabajadoras del Hogar y Régimen General del Trabajo	46
Cuadro 5. Seguridad de corto plazo Régimen Específico de las Trabajadoras del Hogar y Régimen General del Trabajo	47
Cuadro 6. Maternidad Régimen Específico de las Trabajadoras del Hogar y Régimen General del Trabajo	48
Cuadro 7. Seguridad de largo plazo Régimen Específico de las Trabajadoras del Hogar y Régimen General del Trabajo	51

Cuadro 8. Registro, vigilancia y control	
Régimen Específico de las Trabajadoras del Hogar y Régimen General del Trabajo	53
Cuadro 9. Demandas de las trabajadoras del hogar en relación a la Ley Específica 2450 de 2003	
	57

ANEXOS

Anexo 1	
Anteproyecto del Código de Trabajo en caso de inclusión de las demandas de las trabajadoras del hogar acordado en 2010.	71
Anexo 2	
Solicitud de modificación a anteproyecto presentado por la FENATRAHOB en 2010.	73
Anexo 3	
Comparación entre los artículos del Convenio 189 de la OIT, la legislación vigente en Bolivia y la Propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo acordada entre la COB y FENATRAHOB en 2010.	83

PRESENTACIÓN

CIDES: 30 AÑOS DE VIDA INSTITUCIONAL

El Postgrado en Ciencias del Desarrollo de la Universidad Mayor de San Andrés nació en 1984 como resultado de la lúcida iniciativa de autoridades universitarias que dieron cuerpo a la primera unidad académica multidisciplinaria de postgrado en el país, articulada alrededor de la problemática del desarrollo.

A tres décadas de entonces, no es difícil rememorar la importancia fundamental de aquel momento, que evoca una profunda convicción con relación al trabajo académico universitario marcado, a su vez, por un gran compromiso con el destino del país, visto desde los ojos de su intelectualidad.

Uno y otro aspecto son decisivos para una nación que busca comprenderse a sí misma y desplegar sus anhelos en el concierto internacional, sin renunciar a su especificidad histórica y cultural. Con ese propósito, el trabajo académico universitario se ubica en la franja más importante de las intermediaciones que ha producido la sociedad moderna, pues implica una forma de producción de sentido que toda sociedad requiere para cohesionarse como comunidad de destino. El conocimiento académico universitario es, así, un factor constitutivo de la nación para que ésta, sobre la base de sus condiciones particulares, trascienda los obstáculos que impiden su consolidación, a partir de una relación suficientemente consistente entre Estado y sociedad.

De ese legado está imbuido el trabajo que realiza la comunidad académica del CIDES. Varios han sido los frutos que hasta ahora se han logrado. El más importante, haber trazado una estructura institucional en la que converge una pluralidad de perspectivas teóricas, imprescindibles para alcanzar una mejor y más completa comprensión de la realidad nacional y regional. El trabajo interdisciplinario es un complemento sustancial que, a partir de las diferentes fuentes explicativas a las que apela, permite producir una mirada cabal de las interconexiones existentes en torno a las problemáticas de la realidad. El objeto del desarrollo exige que ambos componentes –pluralismo e interdisciplina– estén rutinariamente activos en la reflexión, lo que la institución ha logrado formalizar a través del espíritu participativo que imprime en sus políticas, en gran medida gracias a la gran disponibilidad individual y colectiva desplegada en su seno.

Como resultado de ello, el CIDES se ha convertido en un referente medular para la formación y la investigación en el país, y ha formado un importante contingente de recursos humanos que se desempeñan con solvencia en la gestión pública, el trabajo docente y la investigación. Al mismo tiempo, ha producido un caudal de investigaciones que forman parte fundamental del acervo intelectual nacional. Y, finalmente, con el ánimo de visibilizar el debate, ha puesto a disposición

de la colectividad lo mejor de sus logros. Más de 70 libros testimonian ese esfuerzo, refrendado por la persistencia con la que se ha mantenido la revista semestral de la institución (UMBRALES) y las decenas de eventos públicos organizados. En los últimos años, se ha sumado a ello una nueva forma de producir conocimiento, alentando la relación entre investigación y acción, y su derivación en la política pública que es el modo más concreto de la interacción del Estado con la sociedad. Como añadidura, la institución ha contribuido a la construcción de un tejido interuniversitario internacional que nutre la perspectiva del trabajo académico, amplificando sus desafíos y posibilidades.

Dos consideraciones acompañaron este proceso: una, orientada a preservar los pilares que dieron fundamento al trabajo institucional; la otra, a proyectar su horizonte al calor de los desafíos que trae el conocimiento en permanente recreación y los que el propio país se va proponiendo en el curso de sus procesos históricos. En esa dirección, el trabajo del CIDES está basado en un esfuerzo permanente de actualización, lo que significa poner en la palestra los grandes problemas que acechan a una sociedad en movimiento. Desde ese punto de vista, salta a la vista, como contribución sustantiva, la crítica a los modelos de desarrollo cuya única finalidad ha sido expandir los fines utilitaristas de la modernización. En consecuencia, la institución trabaja arduamente desde un enfoque comprometido con la emancipación, habida cuenta de las búsquedas en las que están empeñadas las colectividades, hoy por hoy con enorme evidencia simbólica y discursiva.

Ese compromiso está apuntalado por los valores de la democracia intercultural, el pluralismo teórico y la libertad política, soportes con los que es posible construir un pensamiento autónomo. Por eso, el CIDES reivindica su identidad pública y muestra una vocación orientada a los intereses generales de la sociedad exenta –consecuentemente– de sujeciones que no sean las académicas, asumiendo sin embargo el importante significado político que ello entraña.

Lograr ese caudal de objetivos da cuenta de lo que es posible hacer cuando la predisposición para actuar es superior a las circunstancias. En ese sentido, el trabajo colectivo y la capacidad creadora son un legado que la institución también atesora como parte de las evocaciones comunitarias a las que nos remite la historia cultural en el país.

La conmemoración de las tres décadas del CIDES es un buen momento para dar cuenta de todo ello. Sin embargo, además de ser una remembranza, este hecho también reafirma la convicción de esta comunidad académica sobre el valor del trabajo intelectual y el conocimiento para apuntalar a la nación y sus valores democráticos, en el presente y el futuro. Por eso, los 30 años de esta institución son un motivo para honrar a la comunidad académica boliviana, en especial la que se ha involucrado con la universidad pública y con este postgrado. De la misma manera, es un homenaje al esfuerzo que despliegan los estudiantes universitarios de postgrado, con una vocación que no siempre es bien acogida por el país, privado de la enorme energía disponible de la que aquellos son portadores para contribuir a la reforma de la sociedad.

La colección de publicaciones que se recogen en este aniversario es resultado tanto de investigaciones realizadas por docentes-investigadores de la institución como por colegas que han tenido un contacto fluido con los quehaceres que aquí se despliegan. Son producto de la vinculación interinstitucional que el CIDES ha generado para que afloren, se reproduzcan y se ensamblen los fines más nobles que están detrás de todo trabajo intelectual, cuando éste se pone al servicio del bienestar de los pueblos.

En manos del lector está el libro *El estado de situación del trabajo asalariado del hogar en Bolivia* de Fernanda Wanderley, en el que la autora pone en evidencia el estatus laboral de ese importante contingente de mujeres que vuelcan rutinariamente su energía física y emocional al trabajo asalariado en los hogares, sin que se perciba por parte del Estado y de la sociedad la constante vulneración de derechos de la que son objeto, a pesar de los avances que en materia legal se han promovido en el país. Los datos del libro reafirman la vinculación entre trabajo femenino y baja remuneración, escasa cobertura de seguridad social y alto nivel de incumplimiento de las normas laborales, lo que en caso de las trabajadoras del hogar se agudiza por su condición de subalternidad cultural. Su publicación dota de un instrumento argumentativo para que las organizaciones de trabajadoras del hogar en Bolivia alcancen sus objetivos políticos y sociales.

El libro da continuidad a la Colección "Género e Infancia", que el CIDES viene promoviendo con la idea de que a partir de la reflexión en torno al trabajo asalariado del hogar, que involucra tanto actividades domésticas como de cuidado, se visibilice la convergencia de derechos que están involucrados en estas tareas.

Cecilia Salazar
Directora del CIDES-UMSA

INTRODUCCIÓN

En 2011 se aprobó el Convenio Internacional 189 de la Organización Internacional del Trabajo que establece normas internacionales para que decenas de millones de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo puedan tener los mismos derechos básicos que otros trabajadores. La recomendación 201 define una guía detallada para gobiernos, empleadores y trabajadores sobre la forma en que este convenio puede ser llevado a la práctica. Estos instrumentos internacionales buscan superar el déficit de trabajo decente de los y las trabajadoras que se ocupan de las familias y los hogares. El trabajo doméstico remunerado es una de las ocupaciones con peor calidad del empleo: extensas jornadas de trabajo, bajas remuneraciones, escasa cobertura de seguridad social y alto nivel de incumplimiento de las normas laborales. Las personas que lo realizan, principalmente mujeres y niñas, son más vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos.

En América Latina más de 14 millones de mujeres están empleadas como trabajadoras del hogar. Infelizmente esta ocupación, fundamental para mantener en movimiento el motor de la economía y los engranajes de la sociedad, todavía es infravalorada e invisible. El Convenio 189 deja claro que las trabajadoras y los trabajadores domésticos deben estar amparados en los valores del trabajo decente y que no es tolerable que sigan siendo consideradas sirvientes o miembros de la familia. El reconocimiento del valor del trabajo remunerado en los hogares es un paso fundamental en la defensa de los derechos humanos.

El presente estudio sobre el estado de situación del trabajo doméstico remunerado en Bolivia es parte del proceso impulsado por la Organización Internacional del Trabajo para la adopción de las nuevas normas internacionales de trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos y el fortalecimiento institucional de vigilancia y control de sus derechos laborales, el mismo que culminó con la ratificación del Convenio 189 por Bolivia en 2012.

En Bolivia, alrededor del 9% de la fuerza laboral femenina a nivel nacional y el 15% de la fuerza laboral femenina en el área urbana se desempeñan en el servicio doméstico en 2007. La Ley 2450 de regulación del trabajo asalariado del hogar aprobada en 2003 introdujo modificaciones en la Ley General del Trabajo a través de la derogación de los artículos contrarios a la nueva ley y otras disposiciones legales. Algunas disposiciones de la ley específica son iguales al régimen general, otras más favorables o menos favorables para las trabajadoras del hogar en relación al conjunto de los y las trabajadoras asalariadas.

En los años siguientes a la aprobación de la ley específica, las trabajadoras del hogar, a través de su federación (FENATRAHOB), concentraron sus esfuerzos hacia la aplicación de las disposiciones favorables o iguales de la ley específica en relación al régimen laboral general como también la modificación de los artículos que restringían su protección. Frente a los limitados resultados logrados para el cumplimiento de la nueva ley, las trabajadoras del hogar decidieron cambiar su estrategia hacia la introducción de sus derechos en el Proyecto de Ley General del Trabajo, en proceso de elaboración entre la COB y el gobierno central. Esta nueva legislación introducirá modificaciones acordes a la nueva Constitución Política del Estado aprobada en 2009.

Los objetivos del presente estudio son: (i) analizar el régimen específico de regulación del trabajo asalariado del hogar en comparación con el régimen general, (ii) identificar las condiciones de ejercicio del trabajo doméstico y el grado de cumplimiento de la normativa laboral con base en información estadística, (iii) analizar el proceso en marcha de modificación de la legislación laboral en lo referente al trabajo doméstico, tomando en cuenta el nuevo convenio internacional y (iv) proponer recomendaciones para mejorar las condiciones del trabajo remunerado del hogar en Bolivia.

El trabajo está organizado en cinco capítulos. El primero es la introducción. El capítulo II expone las características sociodemográficas de las y los trabajadores domésticos. Para tener una visión comparativa de la situación de las trabajadoras del hogar en relación al conjunto de la fuerza laboral en el país, se presenta información sobre otras categorías ocupacionales, principalmente de los(as) trabajadores asalariados(as). El análisis se basa en el procesamiento de datos provenientes de la Encuesta de Hogares de 2001 y 2007,¹ lo que permite la identificación de tendencias recientes. En el capítulo III se analiza el régimen legal específico del trabajo asalariado del hogar en comparación con el régimen general establecido por el Código Laboral vigente.

El análisis incluye las disposiciones laborales y de seguridad social y, las debilidades institucionales de control e inspección del trabajo. También se contrasta la situación jurídica e institucional con las condiciones concretas del trabajo asalariado del hogar a través del análisis estadístico. De esta manera buscamos resaltar las brechas entre los derechos laborales de *jure y de facto* de este sector de trabajadoras(es).

El capítulo IV está orientado al proceso en marcha destinado a modificar la legislación laboral en lo referente al trabajo asalariado del hogar. Se puntualiza las demandas específicas de la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar en Bolivia (FENATRAHOB) para el Anteproyecto del Código de Trabajo en proceso de coordinación entre la Central Obrera Boliviana y el Gobierno Plurinacional de Bolivia. Se compara la legislación vigente, la nueva propuesta de Código Laboral y el Convenio Internacional 189 de la Organización Internacional del Trabajo. Finalmente el capítulo V presenta la síntesis del trabajo y recomendaciones para promover el trabajo decente de las trabajadoras y los trabajadores del hogar en Bolivia, en el marco del nuevo Convenio Internacional 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

1. Esta es la última Encuesta de Hogares oficialmente publicada en noviembre de 2011.

LOS Y LAS TRABAJADORAS ASALARIADAS DEL HOGAR EN BOLIVIA 2001-2007

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Las trabajadoras asalariadas del hogar representaban el 9,1% del total de la población ocupada femenina en el país en el año 2007.² En el área urbana éstas ascendían a 14,7% del total de la fuerza laboral femenina, mientras que en el área rural éstas representaban el 2,2% en el mismo año. Del total de la población ocupada masculina, solo el 0,5% eran trabajadores del hogar en el área urbana y el 0% en el área rural en 2007.

En el periodo 2001 y 2007 se mantiene la participación de las mujeres y de los hombres en esta ocupación tanto en el área urbana como rural.

Tabla 1
Bolivia: Distribución de la población ocupada de 10 años y más por área geográfica y sexo, según categoría ocupacional (porcentaje columna)

Categoría Ocupacional	Urbano			Rural			Total		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
<i>Año 2001</i>									
Total absoluto Población Ocupada	1.162.875	993.375	2.156.250	965.527	762.474	1.728.001	2.128.402	1.755.949	3.884.251
<i>Porcentaje columna</i>									
Asalariado	56,6	30,0	44,4	14,7	5,4	10,6	37,6	19,3	29,4
Trabajador del hogar	0,5	13,8	6,6	0,1	2,1	1,0	0,3	8,7	4,1
Otras categorías	42,9	56,2	49,0	85,2	92,5	88,4	62,1	72,0	66,6
Total Población Ocupada	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

² Este es el último año de información oficial de las Encuestas de Hogar que proporcionan informaciones amplias sobre empleo por categoría ocupacional a fines de 2011.

Año 2007									
Total absoluto Población Ocupada	1.520.973	1.159.444	2.680.417	1.055.979	935.965	1.991.944	2.576.952	2.095.409	4.672.361
Porcentaje columna									
Asalariado	59,3	35,7	49,1	19,7	6,7	13,6	43,1	22,7	34,0
Trabajador del hogar	0,5	14,8	6,6	0,0	2,2	1,0	0,3	9,1	4,3
Otras categorías	40,3	49,6	44,3	80,3	91,1	85,4	56,7	68,1	61,8
Total Población Ocupada	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

El análisis de la composición por sexo de la población ocupada en el trabajo asalariado del hogar por área geográfica reafirma el carácter mayoritariamente femenino de esta actividad. Es así que en 2007 el trabajo asalariado del hogar en el área urbana estaba compuesto por 96,1% de trabajadoras mujeres y solo 3,9% de trabajadores varones. En el área rural la presencia masculina en esta ocupación era aún más reducida con 0,4% de varones y 99,6% de mujeres.

Tabla 2
Bolivia: Distribución de la población ocupada de 10 años y más
por área geográfica y sexo, según categoría ocupacional (porcentaje línea)

Categoría Ocupacional	Urbano			Rural			Total		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Año 2001									
Total absoluto Población Ocupada	1.162.875	993.375	2.156.250	965.527	762.474	1.728.001	2.128.402	1.755.849	3.884.251
Porcentaje línea									
Asalariado	68,8	31,2	100,0	77,6	22,4	100,0	70,2	29,8	100,0
Trabajador del hogar	4,2	95,8	100,0	4,8	95,2	100,0	4,3	95,7	100,0
Total Población Ocupada	53,9	46,1	100,0	55,9	44,1	100,0	54,8	45,2	100,0
Año 2007									
Total absoluto Población Ocupada	1.520.973	1.159.444	2.680.471	1.055.979	935.965	1.991.944	2.576.952	2.095.409	4.672.361
Porcentaje línea									
Asalariado	68,5	31,5	100,0	76,9	23,1	100,0	70,0	30,0	100,0
Trabajador del hogar	3,9	96,1	100,0	0,4	99,6	100,0	3,6	96,4	100,0
Total Población Ocupada	56,7	43,3	100,0	53,0	47,0	100,0	55,2	44,9	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

El estudio se centró en el área urbana del país, el cual correspondía el 88% del total de los y las trabajadoras del hogar en 2007. La mayoría de las tablas estadísticas cubren la población ocupada de 10 años y más que corresponde a la población en edad de trabajar de las encuestas del Instituto Nacional de Estadística de Bolivia.³ Las tablas por condición étnica cubren la población de 12 años y más debido a que la variable de auto-pertenencia étnica es captada en las encuestas de hogares para la población de más de 12 años.⁴

La clasificación de las y los trabajadoras(es) del hogar para el procesamiento estadístico se fundó en los mismos criterios definidos por la legislación laboral vigente, como analizaremos con más profundidad en el capítulo siguiente. En este sentido, los trabajadores o trabajadoras del hogar son aquellos o aquellas que se dedican a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios titulares de un hogar, siempre que estos servicios sean prestados en la casa que habite el titular del hogar y que perciban un sueldo o remuneración. Incluimos los trabajos de jardinería, conducción de vehículos y otros análogos en los supuestos de que se desarrollan de manera continua formando parte del conjunto de tareas domésticas.

La legislación establece la diferencia entre trabajador(a) del hogar que habita en el domicilio del empleador (puertas adentro) y trabajador(a) del hogar que no habita en el domicilio del empleador (puertas afuera). En el área urbana 77,6% eran trabajadoras del hogar puertas afuera y 22,4% trabajadoras del hogar puertas adentro en 2007. Es notoria la disminución de la importancia absoluta y relativa de la condición de puertas adentro que pasó de 42.793 trabajadoras (31,3%) en 2001 a 38.276 trabajadoras (22,4%) en 2007. Tendencia que también se comprueba para los varones.

3. Pese a que el trabajo de niños y niñas menores de 14 años está prohibido en la legislación boliviana, se sabe que esto no corresponde a la realidad y que el trabajo infantil en general y el trabajo infantil doméstico siguen vigentes. Por esta razón las encuestas estadísticas del Instituto Nacional de Estadística captan la situación laboral desde los 10 años.

4. Se realizó un ejercicio que resume la confiabilidad estadística del ingreso medio y la distribución por categoría ocupacional y área geográfica. Se observa que el promedio obtenido para las trabajadoras del hogar parece ser bastante consistente ya que en los diferentes años de análisis se sitúa cerca al salario mínimo nacional. Sin embargo, se comprobó que cuanto más desagregada la muestra, mayor el error estándar y el intervalo de confianza y, por lo tanto, la información es menos sólida. Los datos sobre las condiciones socio-laborales de los trabajadores del hogar son indicativos, principalmente con respecto a los varones, a etnicidad y a la condición de puertas adentro o puertas afuera.

Tabla 3
Bolivia-urbano: Distribución de la población ocupada de 10 años y más
como trabajadores asalariados del hogar, según su condición de puertas adentro
o puertas afuera y sexo (porcentaje línea)

Trabajadores del hogar	Mujeres			Hombres			Total		
	Puertas adentro	Puertas afuera	Total	Puertas adentro	Puertas afuera	Total	Puertas adentro	Puertas afuera	Total
<i>Año 2001</i>									
Total urbano	42.793	93.806	136.599	1.587	4.451	6.038	44.380	98.257	142.637
% Urbano	31,3	68,7	100,0	26,3	73,7	100,0	31,1	68,9	100,0
<i>Año 2007</i>									
Total urbano	38.276	132.709	170.985	700	6.303	7.003	39.976	139.012	177.988
% Urbano	22,4	77,6	100,0	10,0	90,0	100,0	21,9	78,1	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

En este periodo también se observa un cambio en la composición etaria de las trabajadoras del hogar en el área urbana con el incremento relativo de aquellas entre 26 y 35 años que pasaron de 18,5% en 2001 a 29,2% en 2007 y la disminución del porcentaje de las trabajadoras de 18 y 25 años, que pasaron de 29,6% a 19,7% respectivamente. Tendencia al envejecimiento que también se observa en el caso de los varones.

Tenemos así que la distribución por tramos de edad de las trabajadoras del hogar en el área urbana estaba así compuesta en 2007: 14,3% entre 10 y 17 años; 19,7% entre 18 y 25 años; 29,2% entre 26 a 35 años; y 36,8% con más de 35 años. Debido a dificultades de muestreo de la Encuesta de Hogares de 2001 y 2007 en Bolivia, no fue posible desagregar los tramos 10 a 13 y 14 a 17 años. Por esta razón, el presente trabajo no profundiza el análisis estadístico del trabajo doméstico infantil y adolescente.

Tabla 4
Bolivia-urbano: Distribución de la población ocupada de 10 años y más,
por tramos de edad y sexo, según categoría ocupacional (porcentaje línea)

Categoría Ocupacional	Hombres					Mujeres				
	10 a 17 años	18 a 25 años	26 a 35 años	Más de 35 años	Total	10 a 17 años	18 a 25 años	26 a 35 años	Más de 35 años	Total
<i>Año 2001</i>										
Total absoluto Población Ocupada	110.971	244.250	302.163	505.491	1.162.875	98.324	208.395	242.569	444.078	993.375
<i>Porcentaje línea</i>										
Asalariado	5,4	27,2	29,3	38,1	100,0	4,7	26,2	30,3	38,8	100,0
Trabajador del hogar	35,7	16,1	0,0	48,3	100,0	16,4	29,6	18,5	35,5	100,0
Total Población Ocupada	9,5	21,0	26,0	43,5	100,0	9,9	21,0	44,7	44,7	100,0
<i>Año 2007</i>										
Total absoluto Población Ocupada	102.402	262.974	398.663	756.934	1.520.973	76.790	170.189	324.126	588.339	1.159.444
<i>Porcentaje línea</i>										
Asalariado	6,3	21,9	29,9	41,8	100,0	3,7	19,5	36,4	40,5	100,0
Trabajador del hogar	17,8	14,8	23,1	44,4	100,0	14,3	19,7	29,2	36,8	100,0
Total Población Ocupada	6,7	17,3	26,2	49,8	100,0	6,6	14,7	28,0	50,7	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

Para conocer la composición de las trabajadoras del hogar por condición étnica, se ha utilizado la variable de auto-pertenencia, esto es, la declaración del entrevistado sobre su pertenencia o no a un pueblo indígena. Esta variable es captada en las encuestas para la población de 12 años o más. En 2007, se identificaban como indígenas el 48,6% de las trabajadoras del hogar en el área urbana y el 35,4% de las trabajadoras asalariadas. En relación a 2001 se observa una disminución proporcional de las trabajadoras del hogar indígenas en las ciudades, pasando de 55,3% en 2001 a 48,6% en 2007. La tendencia inversa se observa para los varones trabajadores del hogar indígenas que pasan de 44,2% en 2001 a 52,7% en 2007.

Tabla 5
Bolivia-urbano: Distribución de población ocupada de 12 años y más
por sexo y etnicidad, según categoría ocupacional (porcentaje línea)

Categoría Ocupacional	Hombres			Mujeres		
	Indígena	No Indígena	Total	Indígena	No Indígena	Total
<i>Año 2001</i>						
Total absoluto Población Ocupada	587.230	557.989	1.145.219	530.262	451.728	981.990
<i>Porcentaje línea</i>						
Asalariado	50,6	49,4	100,0	46,7	53,3	100,0
Trabajador del hogar	44,2	55,8	100,0	55,3	44,7	100,0
Total Población Ocupada	51,3	48,7	100,0	54,0	46,6	100,0
<i>Año 2007</i>						
Total absoluto Población Ocupada	672.274	842.279	1.515.053	531.696	619.877	1.151.573
<i>Porcentaje línea</i>						
Asalariado	42,2	57,8	100,0	35,4	64,6	100,0
Trabajador del hogar	52,7	47,3	100,0	48,6	51,4	100,0
Total Población Ocupada	44,4	55,6	100,0	46,2	53,8	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

Observación sobre la categoría etnicidad: Comprende la población de 12 años o más que declara pertenecer o no a algún pueblo originario (auto pertenencia).

En términos de migración reciente (menos de 5 años),⁵ el 18,3% de las trabajadoras del hogar en el área urbana habían migrado en 2001, proporción que cae a 9,9% en 2007. La disminución de las trabajadoras del hogar que migran en los últimos cinco años es más acentuada entre las indígenas en 2007. Situación inversa se verifica en el caso de los varones trabajadores del hogar con el incremento significativo de migrantes principalmente indígenas en este periodo.

5. La Encuesta de Hogares de 2007 no incluyó la migración de toda la vida (lugar de nacimiento).

Tabla 6
Bolivia-urbano: Porcentaje de migrantes de 12 años y más,
por sexo y etnicidad, según categoría ocupacional

Categoría Ocupacional	Hombres			Mujeres		
	Indígena	No Indígena	Total	Indígena	No Indígena	Total
<i>Año 2001</i>						
Total absoluto Población Ocupada	587,230	557,989	1.145,219	530,262	451,728	981,990
Asalariado	15,2	49,4	13,4	8,3	9,4	10,9
Trabajador del hogar	0,0	55,8	1,0	21,5	14,4	13,8
Total Población Ocupada	13,5	48,7	11,8	11,8	8,9	9,5
<i>Año 2007</i>						
Total absoluto Población Ocupada	672,274	842,279	1.515,053	531,696	619,877	1.151,573
Asalariado	7,1	9,5	8,5	8,4	6,8	8,3
Trabajador del hogar	19,0	7,5	13,6	9,3	9,9	10,4
Total Población Ocupada	6,9	8,4	7,7	7,1	6,8	7,0

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

Observación sobre la categoría etnicidad: Comprende la población de 12 años o más que declara pertenecer o no a algún pueblo originario (auto pertenencia).

En términos de su situación marital, la mayoría de las trabajadoras del hogar en el país era soltera (46,4%), seguida de las casadas (36,5%) y de las divorciadas y viudas (17,9%) en 2007. La diferencia más importante en relación a 2001 fue el incremento relativo de las divorciadas y viudas, y la disminución de las casadas.

Tabla 7
Bolivia-urbano: Distribución de población femenina de 12 años y más ocupada por condición marital, según categoría ocupacional (porcentaje línea)

Categoría Ocupacional	Mujer				
	Casado	Soltero	Divorciado	Viudo	Total
<i>Año 2001</i>					
Total absoluto Población Ocupada	544.403	315.389	69.789	52.409	981.990
<i>Porcentaje línea</i>					
Asalariado	48,9	37,4	10,2	3,6	100,0
Trabajador del hogar	41,1	47,6	6,3	5,0	100,0
Total Población Ocupada	55,4	32,1	7,1	5,3	100,0
<i>Año 2007</i>					
Total absoluto Población Ocupada	644.988	314.4.947	117.306	74.332	1.151.573
<i>Porcentaje línea</i>					
Asalariado	52,1	34,3	10,7	2,9	100,0
Trabajador del hogar	36,0	46,1	11,4	6,5	100,0
Total Población Ocupada	56,0	27,4	10,2	6,5	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

En términos de escolaridad, el 73,9% de las trabajadoras asalariadas del hogar en el área urbana tenían nivel primario incompleto, 21,8% nivel secundario incompleto y 4,5% secundaria completa en 2007. Ellas presentaban los niveles de escolaridad más bajos del total de la población ocupada y, en particular, de las y los trabajadores(as) asalariadas. En comparación con 2001, se observa una ligera mejora del nivel de instrucción del total de la población ocupada en Bolivia, tendencia que es menos acentuada en el caso de las trabajadoras del hogar.

Tabla 8
Bolivia-urbano: Distribución de población ocupada de 10 años y más
por sexo y nivel escolar, según categoría ocupacional (porcentaje línea)

Categoría Ocupacional	Mujeres			Hombres			Total
	0 a 7 años de escolaridad	0 a 7 años de escolaridad	0 a 7 años de escolaridad	0 a 7 años de escolaridad	0 a 7 años de escolaridad	0 a 7 años de escolaridad	
Año 2001							
Total absoluto Población Ocupada	374.227	296.749	277.212	440.706	180.658	220.585	841.949
<i>Porcentaje línea</i>							
Asalariado	35,1	30,3	34,6	19,4	18,0	62,6	100,0
Trabajadora del hogar	62,0	38,0	0,0	77,8	1,2	1,2	100,0
Total Población Ocupada	39,5	31,1	29,2	52,3	26,2	26,2	100,0
Año 2007							
Total absoluto Población Ocupada	494.989	582.432	443.552	531.656	330.019	330.019	1.159.444
<i>Porcentaje línea</i>							
Asalariado	26,8	38,3	39,4	17,3	25,0	57,7	100,0
Trabajadora del hogar	45,5	44,2	10,4	73,7	21,8	4,5	100,0
Total Población Ocupada	32,5	38,3	29,2	45,9	25,7	28,5	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

El análisis de la situación de pobreza de las trabajadoras del hogar se restringe a las trabajadoras puertas afuera, debido a que no se capta el ingreso del hogar *per cápita* de las trabajadoras puertas adentro dado que estas últimas son encuestadas en el domicilio del empleador y, por lo tanto, no se pregunta el ingreso de los otros miembros de su propio hogar. Esta es una limitante importante de las encuestas del hogar.

En 2007, el 64,5% de las trabajadoras del hogar puertas afuera en el área urbana estaba en situación de pobreza moderada, esto es, tenía un ingreso del hogar *per cápita* inferior a la línea de pobreza (calculada por el costo de una canasta de alimentos en cantidades suficientes que cubran los requerimientos calóricos de las personas y además de otros requerimientos no alimenticios).⁶ La situación de pobreza moderada de las trabajadoras del hogar puertas afuera solo era mejor en relación a las trabajadoras familiares no remuneradas. Es así que la probabilidad de estar por debajo de la línea de pobreza era más alta para una trabajadora del hogar puertas afuera en comparación con el total de las categorías ocupacionales, desagregado para hombres y mujeres, excepto los trabajadores familiares no remunerados en 2007.

Cuando comparamos con 2001, encontramos que la situación de pobreza de las trabajadoras del hogar puertas afuera en el área urbana no cambió en este periodo. Sin embargo, cuando desagregamos por etnicidad, se observa la tendencia al incremento de las trabajadoras del hogar puertas afuera indígenas por debajo de la línea de pobreza en el área urbana y la situación inversa para las trabajadoras del hogar no indígenas.

Tabla 9
Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores de 12 años y más por debajo de la línea de pobreza moderada, por sexo y etnicidad, según categoría ocupacional

Categoría Ocupacional	Hombres			Mujeres			Total		
	Indígena	No Indígena	Total	Indígena	No Indígena	Total	Indígena	No Indígena	Total
<i>Año 2001</i>									
Total absoluto Población Ocupada	58,230	556402	1.145.632	503.735	435.762	939.497	1.090.965	992.164	2.083.129
<i>Porcentaje por debajo de la línea de pobreza</i>									
Patrón	35,3	23,0	28,8	20,6	5,4	13,4	30,4	17,9	24,1
Cuenta Propia	52,6	47,6	50,4	56,5	43,2	51,1	54,7	45,4	50,8
Asalariado	43,0	32,9	38,0	29,9	24,0	26,8	39,1	30,0	34,5
No remunerado	65,0	51,4	57,2	48,2	50,8	49,4	53,9	51,1	52,5
Trabajador del hogar puertas afuera	6,7	0,0	4,0	61,6	67,2	64,3	58,7	64,6	61,5
Total Población Ocupada	47,3	38,2	42,9	47,5	39,1	43,6	47,4	38,6	43,9

6. La línea de pobreza es calculada anualmente. Fuente: Dossier de UDAPE <http://www.udape.gob.bo>

Año 2007									
Total absoluto Población Ocupada	672074	842.279	1.514.354	505.565	607.732	1.113.297	1.177.639	1.450.011	2.627.650
<i>Porcentaje por debajo de la línea de pobreza</i>									
Patrón	22,7	26,4	24,7	18,2	20,4	19,6	21,7	24,4	23,2
Cuenta Propia	63,5	50,6	56,9	60,6	48,4	55,2	61,9	49,6	56,1
Asalariado	40,4	35,3	37,4	32,2	22,6	26,0	38,3	31,0	33,8
No remunerado	70,1	61,0	64,9	75,6	66,4	71,3	73,8	64,2	68,9
Trabajador del hogar puertas afuera	65,1	50,5	57,4	68,7	61,4	64,5	68,6	60,9	64,2
Total Población Ocupada	47,0	39,5	42,8	53,5	38,4	45,2	49,7	30,1	43,9

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

Nota: El porcentaje de trabajadores en pobreza moderada es el porcentaje de trabajadores que tiene un consumo *per cápita* inferior al valor de la línea de pobreza.

El nivel de afiliación a una asociación laboral de las trabajadoras del hogar es aún muy bajo con menos del 1% según las encuestas de hogares. Porcentaje muy inferior a la afiliación de las trabajadoras asalariadas y por cuenta-propia, respectivamente 25,7% y 21,3%. Es posible que estas cifras estén subestimadas para el conjunto de las categorías ocupacionales debido a la resistencia a responder afirmativamente a esta pregunta. Sin embargo, es plausible la baja proporción de afiliación de las trabajadoras del hogar en comparación con las otras categorías ocupacionales, estas últimas con una tradición mucho más consolidada de organización sindical.

Tabla 10
Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores afiliados a un gremio o asociación laboral, según sexo y categoría ocupacional

Categoría Ocupacional	Hombre	Mujer	Total
<i>Año 2001</i>			
Total absoluto Población Ocupada	1.162.875	993.375	2,156,250
<i>Porcentaje de afiliados a un gremio</i>			
Cuenta Propia	29,0	25,9	27,4
Asalariado	21,0	23,3	21,7
Trabajador del hogar	0,0	0,1	0,1
Total Población Ocupada	21,7	18,4	20,2

<i>Año 2007</i>			
Total absoluto Población Ocupada	1.520.973	1.159.444	2,680.417
<i>Porcentaje línea</i>			
Cuenta Propia	24,8	21,3	23,0
Asalariado	21,9	25,7	23,1
Trabajador del hogar	0,0	1,1	1,0
Total Población Ocupada	22,9	19,5	21,4

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

CARACTERÍSTICAS DE LOS HOGARES EMPLEADORES

La encuesta de hogares no capta información sobre los empleadores de las trabajadoras puertas afuera debido a que ellas son encuestadas en su propio domicilio y, por lo tanto, no se conoce información detallada de los hogares empleadores. Por eso solo contamos con información de los hogares empleadores de los(as) trabajadores(as) puertas adentro.

Como mencionamos anteriormente, los trabajadores puertas adentro muestran una disminución absoluta en el periodo 2001 y 2007. Los hogares empleadores de las trabajadoras del hogar puertas adentro en Bolivia están concentrados en los dos quintiles más ricos de la población urbana con el incremento del cuarto quintil entre 2001 y 2007. Por problemas de representatividad no es posible analizar la situación de los varones trabajadores asalariados del hogar.

Tabla 11
Bolivia-urbano: Distribución de las trabajadoras del hogar puertas adentro, según sexo y quintiles del ingreso de los hogares empleadores (porcentaje columna)

Quintiles de ingreso de los hogares empleadores	Trabajadoras
<i>Año 2001</i>	
Total absoluto - Trabajadoras del hogar puertas adentro	42.493
<i>Porcentaje columna</i>	
Q1 (+ pobre)	0,0
Q2	0,0
Q3	2,3
Q4	11,9
Q5 (- pobre)	85,8
Total	100,0

<i>Año 2007</i>	
Total absoluto - Trabajadoras del hogar puertas adentro	37.138
<i>Porcentaje columna</i>	
Q1 (+ pobre)	0,0
Q2	0,0
Q3	2,1
Q4	29,8
Q5 (- pobre)	68,2
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

Ingreso familiar. Es la suma del ingreso disponible, monetario o en especie, que reciben todos los miembros del hogar por remuneración del trabajo en la actividad tanto principal como secundaria, la renta a la propiedad (intereses, alquileres u otros) y las transferencias monetarias del gobierno y otras entidades (incluyendo la de otros hogares).

Quintiles de ingreso. Construido con base en el ingreso familiar *per cápita*. Se pierde la información de aquellos hogares que declaran un ingreso familiar cero. Esta situación se presenta ya sea por falta de declaración o porque la encuesta no logró capturar otro tipo de ingresos que recibe el hogar, como las herencias.

Se observa la tendencia al incremento del ingreso medio de las trabajadoras del hogar puertas adentro cuanto más alto es el estrato social de los empleadores.

Tabla 12
Bolivia-urbano: Ingreso medio mensual de las trabajadoras del hogar puertas adentro, según sexo y quintiles de ingreso de los hogares empleadores

Quintiles de ingreso de los hogares empleadores	Trabajadoras
Año 2001	
Total absoluto - Trabajadoras del hogar puertas adentro	42.493
Q1 (+ pobre)	-
Q2	-
Q3	613,1
Q4	999,1
Q5 (- pobre)	1182,6
Total	1145,6

<i>Año 2007</i>	
Total absoluto - Trabajadoras de hogar puertas adentro	37.138
Q1 (+ pobre)	-
Q2	-
Q3	751,4
Q4	874,6
Q5 (- pobre)	1226,6
Total	1114,6

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

Hogar: Conjunto de personas que residen habitualmente en una vivienda particular (tengan o no relación de parentesco con el jefe de hogar), se sostienen de un gasto común principalmente para alimentación y no tienen una relación laboral entre ellas. En este sentido, se excluye al trabajador del hogar puertas adentro así como sus parientes.

En el área urbana, la mayoría de las trabajadoras del hogar puertas adentro trabajaba en hogares de 3 a 4 miembros (47%) y de 5 a 6 miembros (31%) en 2007. Estos hogares eran principalmente extendidos (43%) y nucleares (40%). Es interesante notar el incremento de trabajadoras del hogar en hogares extendidos en el periodo 2001 y 2007.

Tabla 13
Bolivia-urbano: Distribución de las trabajadoras del hogar puertas adentro, según sexo y tamaño de los hogares empleadores (porcentaje columna)

Número de miembros del hogar empleador	Trabajadoras
<i>Año 2001</i>	
Total absoluto - Trabajadoras del hogar puertas adentro	42.793
1-2 miembros	14,2
3-4 miembros	51,4
5-6 miembros	15,2
Más de 7 miembros	19,3
Total	100,0

<i>Año 2007</i>	
Total absoluto - Trabajadoras del hogar puertas adentro	38.276
1-2 miembros	15,9
3-4 miembros	46,8
5-6 miembros	31,1
Más de 7 miembros	6,2
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

Tabla 14
Bolivia-urbano: Distribución de las trabajadoras del hogar puertas adentro, según sexo y tipo de hogar empleador (porcentaje columna)

Tipo de hogar del empleador	Trabajadoras
<i>Año 2001</i>	
Total absoluto -Trabajadoras del hogar puertas adentro	42.793
<i>Porcentaje columna</i>	
Unipersonal	2,5
Monoparental	13,9
Nuclear	49,1
Expandido	26,6
Compuesto	5,2
Expandido y compuesto	2,6
Total	100,0
<i>Año 2007</i>	
Total absoluto - Trabajadoras del hogar puertas adentro	38.276
<i>Porcentaje columna</i>	
Unipersonal	4,3
Monoparental	9,8
Nuclear	40,2
Expandido	43,1
Compuesto	0,0
Expandido y compuesto	2,5
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

En síntesis, el trabajo asalariado del hogar en Bolivia es una ocupación principalmente femenina y concentrada en el área urbana. La principal modalidad de trabajo es puertas afuera con alrededor de 2/3 de las trabajadoras del hogar no residentes en el domicilio del empleador en el área urbana, situación con tendencia al incremento en el periodo 2001 y 2007. En esta ocupación predominan las trabajadoras solteras, divorciadas y viudas (64%) en el área urbana.

Se observa la tendencia a la disminución de jóvenes en esta ocupación y también de las migrantes recientes (menos de 5 años) en el periodo 2001 y 2007. De la misma manera se advierte la tendencia a la disminución de las trabajadoras que se auto-identifican como indígenas en el mismo periodo. De todas maneras, en 2007, un poco menos del 50% de las trabajadoras del hogar en el área urbana se auto-identifican como indígenas.

Las trabajadoras del hogar presentan los niveles de escolaridad más bajos del total de la población ocupada con 74% con nivel primario incompleto (hasta 7 años de escolaridad). El nivel de pobreza moderada es muy alto entre las trabajadoras del hogar que no residen en el domicilio del empleador alcanzando al 65%. El nivel de afiliación gremial es extremadamente bajo con menos del 1% del total de los trabajadores del hogar y muy inferior al grado de asociación de los trabajadores asalariados y trabajadores por cuenta propia.

A partir de este perfil sociodemográfico del trabajo asalariado del hogar en Bolivia, se analiza en el capítulo siguiente la situación sociolaboral de esta categoría ocupacional desde el punto de vista jurídico y socioeconómico. El análisis se orienta tanto a la identificación de las diferencias entre el marco jurídico específico de las trabajadoras del hogar y el marco general establecido por el Código Laboral, como también al grado de aplicación de los derechos reconocidos jurídicamente.

MARCO LEGAL Y CONDICIONES DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

A fines de 2011, la situación jurídica de las trabajadoras del hogar se enmarca en dos principales cuerpos legales: la Ley 2450 de Regularización del Trabajo Asalariado del Hogar aprobada en 2003 y el Código del Niño, Niña y Adolescente aprobado en 1999. A continuación se analiza los aspectos relevantes de ambas leyes en comparación con el régimen general para los trabajadores asalariados establecidos en la Ley General del Trabajo (LGT) promulgada en 1942 y el Decreto Supremo de reglamentación del Código Laboral de 1943 en relación a las disposiciones todavía vigentes. Esta lectura se complementa con el análisis de la efectiva aplicación de las normas en el área urbana con base en las informaciones estadísticas proporcionadas por las encuestas de hogares de 2001 y 2007.

LOS DERECHOS DE JURE Y DE FACTO DE LAS TRABAJADORAS ASALARIADAS DEL HOGAR

La Ley 2450 fue producto de una larga lucha de las organizaciones de las trabajadoras del hogar en el país. En 1984 se organizó el primer sindicato de las trabajadoras del hogar en la ciudad de La Paz y posteriormente se fueron organizando sindicatos en otras ciudades del país. El 28 de marzo de 1993 se creó la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar (FENATRAHOB), que aglutina 15 sindicatos y 3 organizaciones en el ámbito nacional y está afiliada a la Central Obrera Boliviana (COB) y la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACRAHOB). El 8 de marzo de 1995 la FENATRAHOB elaboró y entregó el Proyecto de Ley a la Vicepresidencia de la República para que éste sea discutido y analizado por instancias estatales.

Entre los aspectos más importantes de este proyecto estaban: ratificación de su condición de trabajadoras dependientes y por lo tanto contempladas en la LGT; jornada laboral de 8 horas y 10 horas y consideración de horas extras; beneficios sociales de acuerdo a disposiciones legales: feriados, seguro de salud, aguinaldo, vacaciones y seguridad social (jubilación); derecho a la sindicalización; salario mínimo de acuerdo al definido por el gobierno; preaviso de 15 días; trato basado en el respeto y la consideración mutua. El proceso de movilización y organización para la aprobación del proyecto de ley se intensificó en los años posteriores a 1995 con la mediación de legisladores y ONG para lograr el reconocimiento social y legal del trabajo asalariado del hogar frente a la fuerte resistencia de la sociedad y de varios diputados y senadores. La aprobación de la Ley 2450 en el año

2003 se dio en un contexto de profunda convulsión social que resultó en la expulsión del entonces presidente de la república Gonzalo Sánchez de Lozada el mismo año.

Los aspectos más observados y polémicos en el proceso de aprobación de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar fue la jornada laboral, el salario mínimo, la protección a la maternidad, la seguridad social, preaviso de indemnización y desahucio (pago por despido injustificado) y el derecho a la sindicalización. El debate generado alrededor de esta propuesta expresó de manera muy precisa la cultura colonial, patriarcal y clasista de la sociedad boliviana.

Definición del Trabajo Asalariado del Hogar

El Artículo 1 de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar (Ley 2450) establece los criterios que definen el trabajo asalariado del hogar.⁷ El primer criterio de caracterización de esta forma de empleo es el ámbito físico dentro del cual el servicio es prestado (residencia particular). Se especifica las labores concretas que se consideran trabajo del hogar como cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia, aunque estos no tienen carácter excluyente. La legislación boliviana actualmente vigente excluye el trabajo asalariado del hogar que se desempeñe en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares. También los trabajos realizados sin horario o de manera discontinua son considerados trabajos eventuales y no están sujetos a la Ley 2450. Se especifica que los derechos establecidos por la ley son irrenunciables.

La ley reconoce la diferencia entre las trabajadoras del hogar que residen en el domicilio del empleador (puertas adentro) y las trabajadoras del hogar que no residen en el domicilio del empleador (puertas afuera); categorías que establecen derechos diferenciados en términos de jornada laboral.

Contrato laboral

En relación al contrato laboral, el Artículo 3 de la Ley 2450 define que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito. El contrato escrito es obligatorio cuando excede el año de trabajo continuo y en su falta se presume indefinido. Esta normativa específica es desfavorable a las trabajadoras del hogar en comparación con el régimen laboral general que establece la obligatoriedad del contrato escrito desde el inicio de la relación laboral.

7. En Bolivia se reemplazó los términos “trabajadora doméstica” o “trabajo doméstico” por “trabajadoras del hogar” o “trabajo asalariado del hogar” como una forma de dignificación del trabajo a través de su distinción al uso despectivo de “domésticas” asociado por las trabajadoras del hogar y las(es) empleadoras(es) a los animales domesticados. Por la importancia que se otorga a los términos de designación de este tipo de trabajo, el presente documento adopta el concepto de trabajadoras(es) asalariadas(os) del hogar.

Cuadro 1
Contrato laboral

Régimen general Ley General del Trabajo de 1942	Régimen Específico de las Trabajadoras del Hogar Ley 2450 de 2003	Situación jurídica Diferencia entre las trabajadoras del hogar y los trabajadores asalariados (+ mejor) (- peor) (= igual)
Contrato escrito obligatorio	Contrato verbal o escrito Contrato escrito obligatorio si el plazo excede el año	-

Fuente: Elaboración propia.

En términos de la aplicación de la normativa específica, se observa que después de 5 años de su aprobación en 2007, menos del 1% de las y los trabajadores del hogar contaban con un contrato laboral escrito a nivel nacional y urbano, aunque el 76% de las mujeres y 65% de los varones estaban más de un año en el mismo empleo (ver tablas 15 y 16). No se ha captado esta información para las trabajadoras del hogar en 2001.

Aunque las trabajadoras del hogar componen el grupo más vulnerable, la mitad de la población asalariada no contaba con un contrato laboral con fecha de vencimiento y término (o ítem para en el caso del sector público) en 2007. La mayoría de los trabajadores(as) asalariados(as) con contrato laboral escrito estaban en el área urbana.

Tabla 15
**Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores de 12 años y más
con contrato laboral, según sexo y categoría ocupacional**

Categoría Ocupacional	Hombre	Mujer	Total
<i>Año 2001</i>			
Total absoluto Población Ocupada	1.145.219	981.990	2.127.209
<i>Porcentaje</i>			
Asalariado	37,6	52,0	42,1
Trabajador del hogar	--	--	--
<i>Año 2007</i>			
Total absoluto Población Ocupada	1.515.053	1.151.573	2.666.626
<i>Porcentaje</i>			
Asalariado	45,6	58,8	49,7
Trabajador del hogar	0,0	0,8	0,8

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

Tabla 16
Bolivia-urbano: Distribución de trabajadores del hogar de 10 años y más,
según sexo y tramos de tiempo en el actual empleo (en meses)

Tramos de tiempo en el actual empleo	Hombre	Mujer	Total
<i>Año 2001</i>			
Total absoluto Trabajadores del hogar	6.038	136.599	142.637
Menos de 12 meses	1,0	36,7	35,2
Entre 12 y 36 meses	52,1	31,4	32,2
Más de 36 meses	47,0	31,9	32,6
Total	100,0	100,0	100,0
<i>Año 2007</i>			
Total absoluto Trabajadores del hogar	7.003	170.985	177.988
Menos de 12 meses	18,6	24,4	24,2
Entre 12 y 36 meses	32,6	35,5	35,4
Más de 36 meses	48,8	40,1	40,5
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

Tramos de tiempo en el actual empleo. Construido con base a la pregunta "¿Hace cuánto tiempo trabaja en esta empresa, institución, lugar o negocio?" y expresado en meses.

Jornada laboral, descanso diario, semanal y vacaciones

La jornada laboral de las trabajadoras del hogar está estipulada en la Ley 2450 de 2003: 10 horas diarias y 60 horas semanales para las trabajadoras que residen en los domicilios de sus empleadores (puertas adentro) y 8 horas para las que no residen (puertas afuera). De esta forma las trabajadoras que residen en los hogares donde prestan servicios están en desventaja en relación al régimen laboral general que establece 8 horas diarias y 48 horas semanales como máximo para los trabajadores asalariados. En este sentido solo las trabajadoras puertas afuera tienen la misma jornada laboral de 48 horas semanales establecida para el conjunto de los trabajadores asalariados. En materia de descanso semanal obligatorio, el régimen general y el régimen para las trabajadoras del hogar establecen los mismos derechos. De igual manera el régimen de vacaciones es el mismo para el conjunto de trabajadores sin distinción desde 2003.

Cuadro 2
Jornada laboral, descanso y vacaciones

Régimen general Ley General del Trabajo de 1942	Régimen Específico de las Trabajadoras del Hogar Ley 2450 de 2003	Situación jurídica Diferencia entre las trabajadoras del hogar y los trabajadores asalariados (+ mejor) (- peor) (= igual)
Jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales	Jornada máxima de 10 horas diarias y 60 horas semanales para trabajadoras que residen en el hogar donde prestan sus servicios (puertas adentro). Jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales para trabajadoras que no residen en el hogar donde prestan sus servicios (puertas afuera).	- =
Descanso diario no especificado	Descanso diario no especificado	=
Descanso semanal 1 día completo por semana	Descanso semanal 1 día completo por semana	=
Vacaciones Hasta 5 años de antigüedad – 15 días hábiles De 5 a 10 años de antigüedad – 20 días hábiles Más de 10 años – 30 días hábiles	Mismo régimen de la LGT Mismo régimen establecido por el Código Niño, Niña y Adolescente	=

Fuente: Elaboración propia.

Para evaluar el grado de aplicación de la normativa laboral sobre las jornadas laborales de las trabajadoras del hogar presentamos a continuación los porcentajes de las trabajadoras puertas adentro y puertas afuera con jornadas laborales superiores al estipulado por la Ley específica 2450.

Como se puede observar en 2007, el 23% de las trabajadoras puertas adentro tenía jornadas laborales superiores a 60 horas por semana en el área urbana. En relación a las trabajadoras puertas afuera en el mismo año, alrededor de 25% de las trabajadoras en el área urbano tenía jornadas laborales superiores a 48 horas por semana.

El 74,9% de las trabajadoras del hogar puertas adentro trabajan más de 48 horas por semana.

Tabla 17
Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadoras del hogar puertas adentro que trabajan más de 60 horas a la semana, según sexo

	Hombre	Mujer	Total
<i>Año 2001</i>			
Total absoluto - Trabajadoras del hogar puertas adentro	2.010	47,494	49,504
% Urbano	0,0	49,9	48,1
<i>Año 2007</i>			
Total absoluto - Trabajadoras del hogar puertas adentro	700	41.033	41.733
% Urbano	0,0	23,5	23,1

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

Tabla 18
Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores del hogar puertas afuera que trabajan más de 48 horas a la semana, según sexo

	Hombre	Mujer	Total
<i>Año 2001</i>			
Total absoluto - Trabajadoras del hogar puertas afuera	4.844	105.166	110.010
% Urbano	38,2	24,8	25,5
<i>Año 2007</i>			
Total absoluto - Trabajadoras del hogar puertas afuera	6.381	150.481	156.862
% Urbano	37,3	25,0	25,5

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

Tabla 19
Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadoras del hogar puertas adentro que trabajan más de 48 horas a la semana, según sexo

	Hombre	Mujer	Total
<i>Año 2001</i>			
Total absoluto - Trabajadoras del hogar puertas adentro	2.010	47.949	49.504
% Urbano	19,2	79,4	77,2
<i>Año 2007</i>			
Total absoluto - Trabajadoras del hogar puertas adentro	700	41.033	41.733
% Urbano	0,0	74,9	73,5

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

En términos generales, se observa la tendencia a la disminución de la jornada laboral de las trabajadoras del hogar puertas adentro y el incremento de la jornada laboral de las trabajadoras del hogar puertas afuera en el periodo 2001-2007. Sin embargo, las trabajadoras del hogar, principalmente las que residen en el lugar de trabajo (puertas adentro), tienen las jornadas laborales más largas de la población ocupada. En 2007 estas trabajadoras puertas adentro trabajaban alrededor de 57 horas por semana (9,5 horas por seis días de la semana) y las trabajadoras puertas afuera 38,9 horas por semana (no se puede calcular días de la semana). Se verifica una diferencia promedio de 14 horas semanales entre las trabajadoras del hogar puertas adentro y el total de la población ocupada. De igual manera se observa brechas entre hombres y mujeres trabajadores del hogar, con jornadas laborales promedio más bajas para los varones.

Tabla 20
Bolivia-urbano: Horas de trabajo promedio semanal de los trabajadores del hogar puertas adentro y puertas afuera, según sexo

Modalidad de empleo en el hogar	Hombre	Mujer	Total
<i>Año 2001</i>			
Total absoluto - Trabajadores del hogar	6.038	136.599	142.637
<i>Horas promedio semanal</i>			
Puertas afuera	50,3	33,8	34,6
Puertas adentro	45,7	63,2	62,6
Total	49,1	43,2	43,4

<i>Año 2007</i>			
Total absoluto - Trabajadores del hogar	7.003	170.985	177.988
<i>Horas promedio semanal</i>			
Puertas afuera	47,4	38,9	39,3
Puertas adentro	40,0	57,0	56,6
Total	46,6	42,9	43,0

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

En relación al derecho de vacación estipulado por la normativa laboral, solo el 23% de las trabajadoras del hogar en las ciudades ha ejercido este derecho en comparación con el 30% de los varones en esta categoría ocupacional y el 50,2% de las trabajadoras asalariadas.

Tabla 21
Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores de 10 años y más que hizo uso de vacación, según categoría ocupacional y sexo

Categoría Ocupacional	Hombre	Mujer	Total
<i>Año 2007</i>			
Total absoluto - Población Ocupada	1.520.973	1.159.444	2.680.417
<i>Porcentaje</i>			
Asalariado	41,3	50,2	44,1
Trabajador del hogar	30,3	23,2	23,4

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

Nota: No se cuenta con información sobre seguro de salud relativa a 2001.

Salario mínimo, aguinaldo y horas extras

A partir de 2003 con la Ley de la Trabajadora del Hogar se reconoce el derecho de las trabajadoras del hogar al salario mínimo obligatorio en igualdad de condiciones con los trabajadores asalariados, sin diferenciaciones en razón del tipo de trabajo (puertas adentro o puertas afuera). De la misma manera a partir de la ley específica de 2003, la remuneración anual adicional, denominada aguinaldo, es un derecho reconocido a todas las personas que trabajan, tanto a aquellas que se encuentran sujetas al régimen general como a las trabajadoras del hogar. Esta misma ley reconoce el derecho al pago de las horas extraordinarias del trabajo asalariado del hogar en equivalencia al régimen general.

Cuadro 3
Salario mínimo, aguinaldo y horas extras

Régimen general Ley General del Trabajo de 1942	Régimen Específico de las Trabajadoras del Hogar Ley 2450 de 2003	Situación jurídica Diferencia entre las trabajadoras del hogar y los trabajadores asalariados (+ mejor) (- peor) (= igual)
Salario mínimo obligatorio	Salario mínimo obligatorio	=
No está previsto expresamente en la LGT la posibilidad de remuneración en especie ni límite para la misma	Prohibido el pago fraccionado y en especie	+
Derecho a aguinaldo	Derecho a aguinaldo	=
Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados	Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados	=

Fuente: Elaboración propia.

Se observa el incremento de la proporción de los(as) trabajadores(as) del hogar con ingresos por encima del salario mínimo nacional entre 2001 y 2007, pasando de 54,9% a 62%. Esta información debe ser tomada con cautela debido a que no se ha calculado por horas trabajadas. Por lo tanto este dato puede estar subestimado.

Tabla 22
**Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores de 10 años y más
con un ingreso laboral por encima del salario mínimo nacional,
según categoría ocupacional y sexo (en términos nominales)**

Categoría Ocupacional	Hombre	Mujer	Total
<i>Año 2001</i>			
Total absoluto - Población Ocupada	1.162.875	993.375	2.156.250
<i>Porcentaje</i>			
Asalariado	88,8	79,6	85,7
Trabajador del hogar	49,6	54,6	54,6
Total Población Ocupada	73,7	49,6	62,6

<i>Año 2007</i>			
Total absoluto Población Ocupada	1.520.973	1.159.444	2.680.417
<i>Porcentaje</i>			
Asalariado	91,3	83,3	88,7
Trabajador del hogar	70,8	62,0	62,3
Total Población Ocupada	82,4	58,4	72,0

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

Tramos de ingreso. Con base a la información disponible en el dossier estadístico de UDAPE se definieron tres niveles de ingreso en función al salario mínimo nacional (smn) correspondiente a cada año de estudio. El salario mínimo nacional en 2001 fue de Bs 400 equivalente a US\$ 60,42 (tipo de cambio US\$ 1 = Bs 6,62) establecido de acuerdo a la Ley 2158 PGN y del DS 26047 del 11/01/2001. En 2007, el salario mínimo nacional fue de Bs 525 equivalente a US\$ 66,46 (tipo de cambio US\$ 1 = Bs 7,90) determinado según D.S. 29116 del 01/05/2007.

Para estimar el ingreso por jornada laboral presentamos en el cuadro siguiente el ingreso medio por hora de las trabajadoras asalariadas del hogar en comparación con el ingreso medio por hora de los asalariados y del total de la población ocupada. Se observa que las trabajadoras asalariadas del hogar reciben los ingresos medios por hora más bajos en relación a los asalariados y el total de la población ocupada. También se observa que las diferencias entre los ingresos medios por hora de las trabajadoras puertas adentro y puertas afuera no son significativas.

Tabla 23
Bolivia-urbano: Ingreso promedio por hora de la población ocupada, según categoría ocupacional y sexo (en bolivianos) (a precios de 2009)

Categoría Ocupacional	Hombre	Mujer	Total
<i>Año 2001</i>			
Total absoluto - Población Ocupada	1.162.875	993.375	2.156.250
<i>Ingreso promedio por hora</i>			
Asalariado	11,3	12,5	11,7
Trabajador del hogar puertas adentro	3,7	4,4	4,4
Trabajador del hogar puertas afuera	3,6	4,9	4,9
Total Población Ocupada	10,4	6,9	8,8

<i>Año 2007</i>			
Total absoluto - Población Ocupada	1.520.973	1.159.444	2.680.417
<i>Ingreso promedio por hora</i>			
Asalariado	11,8	13,1	12,2
Trabajador del hogar puertas adentro	5,7	4,3	4,4
Trabajador del hogar puertas afuera	5,2	4,8	4,8
Total Población Ocupada	10,7	8,0	9,6

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

Observación: Los montos están en Bolivianos. Tipo de cambio US\$ 1 = Bs 6,62 en 2001 y tipo de cambio US\$ 1 = Bs 7,90 en 2007.

También es importante notar que menos del 1% de las trabajadoras del hogar recibieron remuneración por horas extras en 2007, aunque alrededor del 24% de las trabajadoras del hogar puertas afuera y puertas adentro tuvieron jornadas laborales por encima de lo establecido por ley.

Tabla 24
Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores de 10 años y más que recibió remuneración por horas extras, según categoría ocupacional y sexo

Categoría Ocupacional	Hombre	Mujer	Total
<i>Año 2001</i>			
Total absoluto - Población Ocupada	1.162.875	993.375	2.156.250
<i>Porcentaje</i>			
Asalariado	3,0	1,2	2,5
Trabajador del hogar	0,0	2,3	2,2
<i>Año 2007</i>			
Total absoluto - Población Ocupada	1.520.973	1.159.444	2.680.417
<i>Porcentaje</i>			
Asalariado	11,3	4,3	9,1
Trabajador del hogar	3,8	0,5	0,6

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

En términos generales, las trabajadoras del hogar tienen el ingreso medio más bajo en relación al conjunto de las categorías ocupacionales y también por debajo del promedio total de la población ocupada urbana. Además se verifica diferencias entre los ingresos medios de hombres y mujeres ocupados como trabajadores asalariados del hogar, en detrimento de las mujeres. La condición étnica no marca diferencias significativas en los ingresos medios de las trabajadoras del hogar.

Tabla 25
Bolivia-urbano: Ingreso laboral medio mensual de los trabajadores de 10 años y más, según categoría ocupacional y sexo (a precios de 2009)

Categoría Ocupacional	Hombre	Mujer	Total
<i>Año 2001</i>			
Total absoluto - Población Ocupada	1.162.875	993.375	2.156.250
<i>Ingreso laboral medio mensual</i>			
Asalariado	2.096	1.831	2.013
Trabajador del hogar	825	781	783
Total Población Ocupada	1.810	1.010	1.441
<i>Año 2007</i>			
Total absoluto - Población Ocupada	1.520.973	1.159.444	2.680.417
<i>Ingreso laboral medio mensual</i>			
Asalariado	2.195	1.911	2.106
Trabajador del hogar	972	785	792
Total Población Ocupada	2.026	1.236	1.685

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

En relación al derecho a un aguinaldo establecido en la ley específica de 2003, se observa que solo el 39,6% de las trabajadoras del hogar en el área urbana recibió un aguinaldo en 2007. En el caso de los varones trabajadores del hogar, el 62,1% lo recibió en este año. Cuando comparamos con las asalariadas del área urbana, vemos que el 63,6% recibió este beneficio social.

Tabla 26
Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores que recibió aguinaldo,
según categoría ocupacional y sexo

Categoría Ocupacional	Hombre	Mujer	Total
<i>Año 2001</i>			
Total absoluto - Población Ocupada	1.162.875	993.375	2.156.250
<i>Porcentaje que recibió aguinaldo</i>			
Asalariado	42,8	54,7	46,5
Trabajador del hogar	43,4	21,9	22,8
Total Población Ocupada	42,6	44,2	43,3
<i>Año 2007</i>			
Total absoluto - Población Ocupada	1.520.973	1.159.444	2.680.417
<i>Porcentaje que recibió aguinaldo</i>			
Asalariado	55,4	63,6	58,6
Trabajador del hogar	62,1	39,6	40,5
Total Población Ocupada	34,2	29,2	32,0

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

Preaviso e indemnización

La Ley de la Trabajadora del Hogar en Bolivia prevé plazos de preaviso que resultan menos favorables que los contemplados en el régimen general para los empleados (definidos en el artículo primero de la Ley General del Trabajo como los que trabajan en una oficina con horario y condiciones especiales desarrollando esfuerzo predominantemente intelectual), pero más favorables en relación a los obreros (definidos en el mismo artículo como aquellos que prestan servicios de índole material o manual, como se puede observar en el cuadro siguiente). Esta distinción sigue vigente. En el caso de indemnización por despido injustificado, la normativa establece los mismos derechos en el régimen general y en el régimen específico de las trabajadoras del hogar.

Cuadro 4
Preaviso e indemnización

Régimen general Ley General del Trabajo de 1942	Régimen Específico de las Trabajadoras del Hogar Ley 2450 de 2003	Situación jurídica Diferencia entre las trabajadoras Del hogar y los trabajadores asalariados (+ mejor) (- peor) (= igual)
<p>Obreras (trabajadoras que prestan servicios de índole material o manual – Artículo 1° de la LGT):</p> <p>1 mes de antigüedad – 1 semana de preaviso 6 meses de antigüedad – 15 días de preaviso 1 año – 30 días de preaviso</p> <p>Empleadas (trabajadoras en servicios de carácter predominantemente intelectual – Artículo 1° de la LGT):</p> <p>3 meses – 30 días la empleada y 90 días el empleador</p>	<p>45 días empleador y 15 días trabajador</p>	<p>En relación a las obreras +</p> <p>En relación a las empleadas -</p>
<p>Estabilidad no prevista</p>	<p>Estabilidad no prevista</p>	<p>=</p>
<p>Derecho a indemnización por despido injustificado equivalente a 1 mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo y menos de 1 año en forma proporcional</p>	<p>Igual régimen de indemnización en caso de despido sin causa</p> <p>Causales de despido específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Prejuicio material . Malos tratos a niños y ancianos 	<p>=</p>

Fuente: Elaboración propia.

No se cuenta con información estadística sobre preaviso e indemnización.

Derecho a la seguridad social

Hasta 2003, el Código de Seguridad Social excluía expresamente de su ámbito de aplicación a las trabajadoras del hogar. A partir de la Ley de la Trabajadora del Hogar, ellas adquieren el derecho formal a la afiliación a la Caja Nacional de Salud y, por lo tanto, a recibir las prestaciones previstas en caso de enfermedad. Se define como obligatoria la afiliación a partir del tercer mes de trabajo. Sin embargo, hasta el momento no se ha establecido la reglamentación necesaria para la afiliación a la Caja Nacional de Salud.

Cuadro 5
Seguridad de corto plazo

Régimen general Ley General del Trabajo de 1942	Régimen Específico de la Trabajadora del Hogar Ley 2450 de 2003	Situación jurídica Diferencia entre las trabajadoras del hogar y los trabajadores asalariados (+ mejor) (- peor) (= igual)
Afiliación obligatoria al seguro de salud	Afiliación obligatoria al seguro de salud	=

Fuente: Elaboración propia.

La situación de exclusión *de facto* del derecho al seguro de salud se verifica en los datos estadísticos: menos del 3% de las trabajadoras del hogar en el área urbana cuentan con un seguro de salud, en comparación al 44,6% de las trabajadoras asalariadas en 2007. Es posible que el acceso a un seguro de salud por parte de algunas trabajadoras del hogar sea vía el seguro del esposo o un seguro privado cubierto por el empleador.

Tabla 27
Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores de 10 años y más con afiliación a un seguro de salud, según categoría ocupacional y sexo

Categoría Ocupacional	Hombre	Mujer	Total
Año 2001			
Total absoluto Población Ocupada	1.520.973	1.159.444	2.680.417
<i>Porcentaje de trabajadores con seguro de salud</i>			
Asalariado	37,4	44,6	39,7
Trabajador del hogar	0,0	2,5	2,4
Total	22,9	16,8	20,2
Año 2007			
Total absoluto Población Ocupada	1.732.901	1.382.528	3.115.429
<i>Porcentaje de trabajadores con seguro de salud</i>			
Asalariado	34,0	44,0	37,5
Trabajador del hogar	0,0	1,4	1,3
Total	33,5	36,0	34,5

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

Nota: No se cuenta con información sobre seguro de salud relativa a 2001.

Maternidad

La Ley General de Trabajo en Bolivia prohíbe el despido de la trabajadora durante el período de embarazo y hasta 1 año después del nacimiento del hijo, siendo por tanto nulo el despido de la misma. Derecho que también está establecido en la ley específica del trabajo asalariado del hogar. En 2009 esta disposición fue extendida a los varones con el Decreto Supremo 0012 (inamovilidad laboral de la madre y del padre con hijos menores a 1 año).

En relación al periodo de descanso, la Ley de la Trabajadora del Hogar consagra un período de descanso por maternidad más prolongado que el previsto en el régimen general; es decir, en materia de descanso por maternidad las trabajadoras del hogar cuentan con una normativa más favorable que las demás trabajadoras.

Con relación a la asistencia médica pre y post-parto, las trabajadoras sujetas al régimen general, así como las trabajadoras del hogar deberían gozar de este derecho. La asistencia médica debería ser prestada dentro del marco de la cobertura de salud obligatoria prevista. Sin embargo, el ejercicio de este derecho no se ha efectuado debido a la ausencia de reglamentación específica para la afiliación a la Caja Nacional de Salud como hemos visto en la tabla 27. Las trabajadoras del hogar están excluidas del derecho al subsidio de maternidad, a las asignaciones familiares que gozan las trabajadoras en el régimen general.

Cuadro 6
Maternidad

Régimen general Ley General del Trabajo de 1942	Régimen Específico de la Trabajadora del Hogar Ley 2450 de 2003	Situación jurídica Diferencia entre las trabajadoras del hogar y los trabajadores asalariados (+ mejor) (- peor) (= igual)
Prohibido el despido durante el embarazo y hasta 1 año después del nacimiento del hijo	Igual régimen	=
Descanso de 30 días antes y después del alumbramiento	45 días antes y después del alumbramiento	+
Asistencia médica	Asistencia médica	=
Subsidio de lactancia (entrega en especie)	No tiene derecho	-
Subsidio familiar (prestaciones en dinero)	No tiene derecho	-

Fuente: Elaboración propia.

El subsidio de lactancia no es un derecho *de jure ni de facto* de las trabajadoras del hogar como se puede observar en la tabla 28. No se cuenta con información estadística sobre despido y descanso.

Tabla 28
Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadoras de 10 años y más que recibió subsidio de lactancia, según categoría ocupacional

Categoría Ocupacional	Mujeres
Año 2001	
Total absoluto Población Ocupada	993.375
<i>Porcentaje</i>	
Asalariado	3,8
Trabajador del hogar	0,0
Año 2007	
Total absoluto Población Ocupada	1.159.444
<i>Porcentaje</i>	
Asalariado	2,9
Trabajador del hogar	0,0

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

También es importante considerar que Bolivia no tiene una política de cuidado ni sistema público o subvencionado consolidado de servicios de guardería, por lo que éstos son todavía escasos en el país. Por otra parte, pese a la obligatoriedad de salas cunas en los establecimientos con más de 50 trabajadores, establecida en la Ley General del Trabajo, menos del 1% de los trabajadores asalariados acceden a un servicio de guardería.

Tabla 29
Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores de 10 años y más
que tiene servicio de guardería, según categoría ocupacional y sexo

Categoría Ocupacional	Hombres	Mujeres	Total
<i>Año 2001</i>			
Total absoluto - Población Ocupada	1.162.875	993.375	2.156.250
<i>Porcentaje</i>			
Asalariado	1,8	0,6	1,4
Trabajador del hogar	0,0	0,5	0,5
<i>Año 2007</i>			
Total absoluto - Población Ocupada	1.159.444	1.159.444	2.680.417
<i>Porcentaje</i>			
Asalariado	0,7	0,8	0,7
Trabajador del hogar	0,0	0,0	0,0

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

Derecho a la seguridad de largo plazo: jubilación ordinaria, invalidez, accidentes de trabajo y enfermedad profesional

La Ley Específica 2450 no establece el derecho a la seguridad social de largo plazo (el derecho a la jubilación ordinaria, es decir, aquella que es obtenida luego de un período de años de servicio y de haber llegado el trabajador a una determinada edad para el retiro, así como las pensiones o rentas por invalidez, accidentes de trabajo y enfermedad profesional -cuando éstas tienen un carácter permanente-). Derecho que goza el conjunto de los trabajadores asalariados en el marco del régimen general. Para las trabajadoras del hogar, su afiliación es opcional como ocurre con los trabajadores independientes, lo que implica que los costos de afiliación al sistema de pensiones deben ser asumidos en su integridad por las(os) mismas(os) trabajadoras(es) del hogar. Tampoco están cubiertas frente a otras contingencias de largo plazo (invalidez, accidentes de trabajo o enfermedad profesional).

Cuadro 7
Seguridad de largo plazo

Régimen general Ley General del Trabajo de 1942	Régimen Específico de la Trabajadora del Hogar Ley 2450 de 2003	Situación jurídica Diferencia entre las trabajadoras del hogar y los trabajadores asalariados (+ mejor) (- peor) (= igual)
Jubilación ordinaria obligatoria. Los costos deben ser compartidos entre empleador y empleado.	No tiene derecho a la jubilación ordinaria obligatoria. La afiliación al sistema de pensiones es opcional. Todo el costo debe ser asumido por la(el) empleada(o) del hogar, equivalente a 14,42% de su salario.	-
Pensión por invalidez	No tiene derecho	-
Pensión por accidente de trabajo y enfermedad profesional	No tiene derecho	-

Fuente: Elaboración propia.

La limitación del derecho a la seguridad social de largo plazo fue la principal modificación introducida al proyecto de Ley de la Trabajadora del Hogar de 2003. La redacción original del Artículo 8 consignaba entre los derechos del trabajador asalariado del hogar *“la afiliación a la seguridad social y la jubilación en el marco de la ley”*. Sin embargo, la redacción final de este artículo limitó el derecho de estos trabajadores a la *“afiliación a la Caja Nacional de Salud, en el marco de lo dispuesto en la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, Código de Seguridad Social y disposiciones conexas”*, definición que requeriría una reglamentación específica que hasta el momento no fue aprobada.

La cobertura de la seguridad social de largo plazo es muy limitada para el conjunto de los trabajadores y las trabajadoras en Bolivia. En el caso de los asalariados, alrededor del 34% estaban afiliados al sistema de jubilación. En conclusión, las trabajadoras asalariadas del hogar no cuentan con los derechos *de jure y de facto* a la seguridad de largo plazo, siendo ésta una de las demandas de la federación en la nueva propuesta de modificación del Código Laboral. Este tema es analizado en el capítulo IV.

Tabla 30
Bolivia-urbano: Porcentaje de trabajadores de 10 años y más
afiliados a un sistema de jubilación, según categoría ocupacional y sexo

Categoría Ocupacional	Hombres	Mujeres	Total
<i>Año 2001</i>			
Total absoluto - Población Ocupada	1.162.875	993.375	2.156.250
<i>Porcentaje</i>			
Asalariado	32,1	42,9	35,5
Trabajador del hogar	0,0	0,6	0,6
Total Población Ocupada	20,6	14,2	17,6
<i>Año 2007</i>			
Total absoluto - Población Ocupada	1.520.973	1.159.444	2.680.417
<i>Porcentaje</i>			
Asalariado	35,2	45,5	38,5
Trabajador del hogar	0,0	1,3	1,2
Total Población Ocupada	22,5	17,2	20,2

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

Regímenes de inscripción, vigilancia y capacidad institucional para el control de los derechos de las trabajadoras del hogar

En el régimen general (LGT) se establece la obligatoriedad de la inscripción del trabajo con contrato escrito ante la autoridad administrativa. Sin embargo, la Ley de la Trabajadora del Hogar de Bolivia no contempla ningún sistema específico de registro, abriendo un margen interpretativo sobre su obligatoriedad para este sector, dificultando el cumplimiento del registro en las instancias correspondientes y, por lo tanto, el control más efectivo y la exigibilidad de los derechos laborales y acceso a la justicia de las trabajadoras del hogar.

Cuadro 8
Registro, vigilancia y control

Régimen general Ley General del Trabajo de 1942	Régimen Específico de la Trabajadora del Hogar Ley 2450 de 2003	Situación jurídica Diferencia entre las trabajadoras del hogar y los trabajadores asalariados (+ mejor) (- peor) (= igual)
Inspectoría del Trabajo Ministerio de Trabajo Amplias facultades para la inspección	Inspectoría del Trabajo Ministerio de Trabajo Inspección restringida por el principio de inviolabilidad del hogar	= -
Inscripción ante la autoridad admin- istrativa del trabajo obligatorio en caso de contrato escrito.	No explícito en la Ley 2450	
Registro de trabajadores no especificado	Registro de trabajadoras del hogar no especificado	=

Fuente: Elaboración propia.

Trabajadores menores de edad

El servicio doméstico de niño, niña y adolescente está sujeto al Código del Niño, Niña o Adolescente, la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario y normas conexas. El Código del Niño, Niña y Adolescente establece que se considera niño y niña a todo ser humano desde su concepción hasta los 12 años de edad mientras que los adolescentes son aquellos mayores de los 12 años hasta los 18 años de edad. La edad mínima permitida para el trabajo adolescente en este código es 14 años.

En términos específicos los trabajadores y las trabajadoras del hogar adolescentes son aquellos que trabajan en forma continua en régimen de dependencia para un solo empleador en menesteres propios del servicio del hogar. El código citado establece el derecho a recibir habitación y alimentación con cargo al empleador, derecho que no puede ser deducido como parte de pago de su salario en metálico. No se cuenta con información sobre el cumplimiento de esta normativa. Este código no dispone de manera expresa la obligatoriedad del contrato escrito para las(os) trabajadoras(es) adolescentes en general, ni su registro obligatorio, lo que dificulta el control y fiscalización. Como hemos visto, menos del 1% del total de las trabajadoras del hogar tenían contrato escrito.

Los empleadores están obligados jurídicamente a garantizar que el trabajo de las personas adolescentes se desarrolle en condiciones que no perjudiquen su salud física y mental, ni el ejercicio de sus derechos a la educación, cultura y profesionalización. Son las defensorías de la niñez y adolescencia⁸ y las dependencias pertinentes de las direcciones departamentales de trabajo los órganos responsables de asegurar que se efectivice la protección integral definida por ley, la cual incluye todos los derechos relativos al trabajo. Como se puede ver en la tabla siguiente, 58,8% de las trabajadoras del hogar menores a 19 años no asistían a un establecimiento escolar en 2007.

Tabla 31
Bolivia-urbano: Trabajadoras del hogar menores a 19 años que asiste a un establecimiento escolar, según sexo

	Trabajadoras del hogar		
	No asiste	Asiste	Total
<i>Año 2007</i>			
Menores de 19 años	58,8	41,2	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

En relación a la jornada laboral de las trabajadoras del hogar adolescentes (menores de 17 años), se observa que las trabajadoras puertas adentro trabajan en promedio semanal 56 horas, esto es 9 horas diarias seis días de la semana. Entre las trabajadoras puertas adentro de más de 35 años, el promedio semanal es de 68,7 horas, esto es más de 11 horas diarias por seis días de la semana.

8. Las defensorías de la niñez y adolescencia son servicios municipales gratuitos de protección y defensa socio-jurídica que dependen de cada gobierno municipal y que tienen amplias atribuciones para el cumplimiento de sus deberes de protección, pudiendo intervenir cuando se encuentren en conflicto los derechos de niños, niñas o adolescentes con los padres, tutores, responsables o terceras personas.

Tabla 32
Bolivia-urbano: Horas de trabajo promedio semanal en la fuente de trabajo principal de la trabajadora del hogar, según sexo

Categoría Ocupacional	Mujer		
	10 a 17 años	18 a 25 años	Total (todos los tramos de edad)
<i>Año 2001</i>			
Total absoluto - Trabajadoras del hogar	22.340	40.487	136.599
<i>Horas de trabajo promedio semanal</i>			
Trabajador del hogar puertas afuera	31,6	38,6	33,8
Trabajador del hogar puertas adentro	63,8	64,5	63,2
Total Trabajador del hogar	52,7	50,1	43,2
<i>Año 2007</i>			
Total absoluto - Trabajadoras del hogar	24.421	33.717	170.985
<i>Horas de trabajo promedio semanal</i>			
Trabajador del hogar puertas afuera	45,8	35,2	38,9
Trabajador del hogar puertas adentro	56,0	58,9	57,0
Total Trabajador del hogar	49,9	44,2	42,9

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares del INE.

Está prohibido el pago en especie al conjunto de las trabajadoras del hogar incluyendo a las trabajadoras menores de edad. Este código también establece la prohibición del trabajo nocturno de los trabajadores adolescentes. De la misma manera, los trabajadores menores de edad en relación de dependencia deben ser afiliados obligatoriamente al régimen de la seguridad social, con todas las prestaciones y derechos establecidos por las leyes que rigen la materia (Artículo 140). Sin embargo, para las trabajadoras del hogar esta disposición no se aplica debido a que la Ley de las Trabajadoras del Hogar solo contempla la seguridad social en el ámbito de la salud. Por lo tanto, se abre un margen de ambigüedad sobre el derecho de las niñas y adolescentes trabajadoras del hogar a la seguridad social de largo plazo. En relación a la seguridad de corto plazo (salud), menos del 3% de las trabajadoras del hogar del área urbana y 0% de las trabajadoras asalariadas del hogar adolescentes contaban con un seguro de salud en 2007.

APLICACIÓN Y FISCALIZACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECÍFICO

En el régimen general (LGT) se establece la obligatoriedad de la inscripción del trabajo con contrato escrito ante la autoridad administrativa. Sin embargo la Ley Específica de la Trabajadora del Hogar de Bolivia no contempla ningún sistema de registro, abriendo un margen interpretativo sobre su obligatoriedad para este sector, dificultando el cumplimiento del registro en las instancias correspondientes y, por lo tanto, el control más efectivo y la exigibilidad de los derechos laborales y acceso a la justicia de las trabajadoras del hogar. De hecho, 99% de las trabajadoras del hogar no cuentan con contrato escrito u otra forma de documento y menos su registro ante la autoridad administrativa.

La Inspectoría del Trabajo es la instancia responsable por el control y fiscalización de la normativa laboral general y del trabajo doméstico de adultos y dependiente del Ministerio de Trabajo. Sin embargo, enfrenta limitaciones para ejercer estas funciones: (i) no hay un sistema obligatorio de registro de las trabajadoras del hogar; (ii) no existe reglamentación legal del procedimiento de inspección del trabajo asalariado del hogar y (iii) falta la complementación jurídica al principio de inviolabilidad del domicilio privado y familiar –establecido en el Artículo 25 de la Constitución Política del Estado, que establece que toda persona tiene derecho a la inviolabilidad de su domicilio y al secreto de las comunicaciones privadas en todas sus formas, salvo autorización judicial– que obstaculiza la fiscalización del trabajo en el hogar.

DEMANDAS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Desde 2003 hasta 2009 las trabajadoras del hogar concentraron sus esfuerzos en lograr la aplicación de la Ley Específica del Trabajo Asalariado del Hogar, especialmente en el cumplimiento de las disposiciones favorables y de aquellas iguales al régimen laboral general. También elaboraron demandas de modificación de los artículos en que se restringe su protección.

Cuadro 9
Demandas de las trabajadoras del hogar en relación a la Ley Específica 2450 de 2003

DEMANDA DE CAMBIOS DE LA LEY ESPECÍFICA 2450 DE 2003	DEMANDA DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY ESPECÍFICA 2450 DE 2003
<ul style="list-style-type: none"> • Definición de las trabajadoras del hogar: La ley consolida el trabajo de la Trabajadora del Hogar Múltiple que muchas veces da lugar a la sobreexplotación. Se demanda la diferenciación de las actividades para avanzar hacia la especialización del trabajo asalariado del hogar y descolonizar el trabajo múltiple. Para esto se pide la modificación del Artículo 1 de la siguiente manera: “La (el) trabajadora asalariada en el hogar es una persona fundamental para el desarrollo de la familia. Están consideradas en este sector las que realizan servicios por áreas y especialidades en: Cocina, Limpieza, Lavandería y Planchado, Cuidado de niños y adultos mayores”. • Jornada laboral: La ley establece 10 horas diarias para las trabajadoras de residen en el lugar de trabajo y 8 horas diarias para las que no residen allí. Se propone que se aplique lo que establece la LGT de que todas trabajen 8 horas durante 6 días a la semana y que toda labor que se realice fuera de ese horario sea considerada como trabajo extraordinario y cancelado de esa forma. • Pre-aviso de despido: Según la ley específica los empleadores deben avisar con 45 días de anticipación y las trabajadoras con 15 días. Se propone seguir la LGT que establece 90 días de parte del empleador y 30 días de parte de las trabajadoras. • Ampliación del derecho a la seguridad de largo plazo (jubilación) y otros beneficios sociales. • Inclusión del bono de antigüedad a los derechos de las trabajadoras y reconocimiento del derecho a un incentivo de transporte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Afiliación a la Caja Nacional de Salud • Obligatoriedad del contrato laboral escrito y control y fiscalización del trabajo asalariado del hogar • Buenas condiciones de trabajo y erradicación de los malos tratos y discriminación • Salario justo, empezando por el respeto al salario mínimo • Derecho a la maternidad • Respeto por el descanso diario, semanal, anual • Derecho a la educación • Pago de aguinaldo navideño • Reconocimiento como uno de los grupos más vulnerables dentro de los pueblos indígenas en su calidad de inmigrantes descendientes de ellos <p style="text-align: center;">TRABAJADORAS ADOLESCENTES DEL HOGAR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acceso a la educación • Remuneración metálica y salario mínimo obligatorio • Respeto, dignidad, recreación y vacación • Conocimiento de que sus derechos están establecidos en la Ley 2026 Código Niño, Niña, Adolescente bajo el título Derecho a la protección en el trabajo

Los principales problemas laborales que denuncian la Federación de las Trabajadoras del Hogar y las organizaciones que la apoyan son:⁹

Bajo conocimiento de la normativa laboral y de los derechos de las trabajadoras del hogar por ellas mismas y por la sociedad en general, problema que se agrava con la baja afiliación gremial de las trabajadoras del hogar.

Baja valoración del trabajo del hogar pese a que la nueva Constitución Política del Estado establece en el Artículo 338: “El Estado reconocerá el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y deberá cuantificarse en las cuentas públicas”. En la prensa abundan los artículos que denuncian la situación de discriminación, abuso y condiciones inaceptables del trabajo asalariado del hogar.

Maltrato y discriminación: gritos, insultos constantes, disposición de tiempo a cualquier hora del día y de la noche y realización de actividades extras en la madrugada. Maltratos físicos, psicológicos y sexuales que rara vez son denunciados a instancias pertinentes como la Dirección Departamental del Trabajo por temor al despido o ausencia de apoyo social (soledad en el nuevo espacio urbano en caso de migración).

Precaria y constante inseguridad en su situación laboral.

Limitado número de denuncias por parte de las trabajadoras del hogar debido al desconocimiento de sus derechos.

Incumplimiento del derecho a la maternidad.

En relación al trabajo de las adolescentes, el problema principal es la explotación de la trabajadora dada su condición de menor: no se le otorga permiso para estudiar, no goza de permisos de descanso semanal y en feriados, sus sueldos no son puntuales y muchas veces es maltratada y discriminada.

Frente a los limitados resultados en la aplicación de la ley específica, las trabajadoras del hogar, a través de su federación, decidieron orientar sus esfuerzos a la inclusión de sus derechos en el nuevo Proyecto de Ley General del Trabajo impulsado por la COB y el gobierno central. Proceso que analizamos en el capítulo siguiente.

9. Las organizaciones que apoyan a las trabajadoras del hogar y que son reconocidas por la FENATRAHOB son: Organización Internacional del Trabajo, Fundación Solón; Católicas por el Derecho a Decidir, Federación Departamental de Fabriles de La Paz, Capítulo Boliviano de Derechos Humanos, Asamblea Nacional de Derechos Humanos, CEDLA, Plataforma por el Derecho del Trabajo, Capacitación y Derecho Ciudadano, Red-ADA, CEPROSI, Fundación La Paz, Coordinadora de la Mujer, Miamsi Acción Católica Internacional, Defensor del Pueblo, Plataforma de la Mujer, CIDEM, Centro de Capacitación Gregoria Apaza, CEPROMIN y Ayuda Obrera Suiza.

EL PROCESO DE REFORMA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

En el actual contexto político las trabajadoras del hogar albergan grandes esperanzas para concretizar sus demandas. El reconocimiento del valor del trabajo doméstico en la nueva Constitución Política del Estado aprobada en 2009 y los compromisos del gobierno del Movimiento al Socialismo (MAS) con la dignificación del trabajo y la extensión de la protección social justificaban las altas expectativas. Desde 2006 resaltan tres medidas con un fuerte impacto en términos de visibilización de la situación de exclusión y baja valoración del trabajo del hogar, pero con poca efectividad en términos de protección de los derechos de las trabajadoras asalariadas del hogar. La primera medida fue la nominación de la líder de las trabajadoras del hogar, Casimira Rodríguez, como Ministra de Justicia en 2006, la segunda fue el establecimiento del Día Nacional de la Trabajadora del Hogar de Bolivia a través del Decreto Supremo 28655 del 30 de marzo de 2006 y, la tercera, la inclusión del Artículo 338 en la Constitución Política del Estado que establece que *“El Estado reconocerá el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y deberá cuantificarse en las cuentas públicas.”*

También es importante mencionar la iniciativa de política pública referida a la implementación del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, Artesanales, Profesionales que contempla el trabajo asalariado del hogar. A través del Decreto Supremo 29876 del 24 de diciembre de 2008 se estableció el marco institucional para el funcionamiento del Sistema Nacional de Certificación de Competencias a través del cual el Estado reconocerá formalmente las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que las hubieran adquirido. Este sistema propone un programa de capacitación y certificación para ocupaciones elegidas, incluido el trabajo doméstico.

El proyecto para la puesta en marcha del sistema fue realizado por la Fundación AUTAPO y entregado al gobierno a mediados de 2011. El Programa de Capacitación Laboral PROCAP, financiado por la cooperación suiza, apoyó su puesta en marcha y, a fines de 2011, realizó una evaluación externa del sistema que aportó recomendaciones al Ministerio de Educación, instancia responsable por su implementación.

Las dificultades más importantes observadas fueron: (i) baja autonomía y jerarquía de la unidad responsable de implementar el sistema ubicada en una dirección del Ministerio de Educación; (ii) barreras para avanzar en la articulación intersectorial y la conformación de un comité en el que participen el Ministerio de Planificación, de Economía Plural y de Trabajo, (iii) injerencias políticas que dificultan referencias sustantivas para la definición de las ocupaciones que serán estandarizadas; (iv) problemas procedimentales y de gestión como cambios continuos de personal y limitada coordinación con la Fundación AUTAPO para la puesta en marcha del sistema.

Para la inclusión de sus derechos en el Anteproyecto del Código de Trabajo en proceso de elaboración desde 2009, la FENATRAHOB participó de la comisión para la elaboración de este anteproyecto de ley en alianza con la Central Obrera Boliviana. La propuesta establece un marco general común para el conjunto de trabajadores con la inclusión de un título específico para las y los trabajadores asalariados del hogar. En este sentido, se busca garantizar los derechos conquistados en el régimen específico de las trabajadoras del hogar y establecer nuevos derechos no reconocidos por la legislación vigente. En el anexo 1 presentamos la solicitud de modificación al anteproyecto acordado en noviembre de 2009 entre la COB y la FENATRAHOB.

El proyecto de Código Laboral acordado con la FENATRAHOB se enmarca en general en el Convenio Internacional 189 de la OIT, aprobado en la Conferencia n° 100 realizada en junio de 2011 (ver anexo 2). Sin embargo, es importante remarcar que la propuesta del nuevo Código Laboral no contiene disposiciones referidas a: (i) registro, control y vigilancia de la aplicación de los derechos sin referencias específicas sobre las funciones de las inspectorías del trabajo en los hogares privados, (ii) el tiempo de trabajo disponible en los hogares, (iii) la situación de las migrantes, (iv) reglamentación específica sobre la afiliación a la seguridad social de corto y largo plazo y las fuentes de financiamiento.

En términos más específicos, las demandas de las trabajadoras del hogar son:

En relación a **la definición del trabajo asalariado del hogar**, la FENATRAHOB demanda la diferenciación de las labores que realiza la trabajadora del hogar para avanzar hacia la especialización del trabajo asalariado del hogar. En este sentido, propone la siguiente redacción en el Anteproyecto de Código del Trabajo:

1. Trabajo asalariado del hogar es aquel que se presta en menesteres propios del hogar en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo un mismo techo.
2. Están consideradas en este sector las que realizan servicios por áreas y especialidades en:
 - a) Cocina
 - b) Limpieza
 - c) Lavandería y planchado
 - d) Cuidado de niños, bebés
 - e) Cuidado de adultos mayores

Estas funciones podrán ejercerse individualmente, sin embargo, por acuerdo de partes, las trabajadoras y trabajadores podrán realizar más de una de las funciones especificadas siempre y cuando se hallen debidamente reconocidas salarialmente.

3. No se consideran trabajadoras o trabajadores del hogar a quienes desempeñan actividades laborales en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares.

En relación al **contrato laboral**, se demanda el cumplimiento de la su obligatoriedad después de seis meses. El presente documento recomienda la obligatoriedad de contrato laboral escrito al inicio de la relación laboral.

En relación al **salario mínimo, aguinaldo y horas extras**, se mantiene los mismos derechos establecidos en el régimen específico.

En relación a la **jornada laboral, descanso diario, semanal y vacaciones**, se propone la jornada laboral de 48 horas semanales y que toda labor que se realice fuera de ese horario deberá ser considerada como trabajo extraordinario y cancelado de esa forma.

En relación al **preaviso e indemnización**, se propone igualar a 90 días de preaviso por parte del empleador y 30 días de parte de las y los trabajadores y se mantienen los otros derechos.

En relación al **derecho a la seguridad social de corto plazo**, se mantiene el mismo derecho de la afiliación de las trabajadoras del hogar a la Caja Nacional de Salud.

En relación a los derechos relativos a la **maternidad**, se demanda la extensión de los derechos de maternidad y beneficios que gozan las trabajadoras asalariadas.

En relación al **derecho a la seguridad de largo plazo: jubilación ordinaria, invalidez, accidentes de trabajo y enfermedad profesional**, se demanda la extensión del derecho a la seguridad social en las mismas condiciones de los trabajadores asalariados.

En relación a los **regímenes de inscripción, vigilancia y capacidad institucional para el control de los derechos de las trabajadoras del hogar**, no hay disposiciones específicas sobre registro, control y vigilancia del trabajo asalariado del hogar en el Anteproyecto del Código Laboral.

Aunque está pendiente proponer modificaciones jurídicas para conciliar el principio constitucional de inviolabilidad del hogar y el principio de control y vigilancia de los locales del trabajo doméstico, las demandas son:

- Que la brigada de protección de la mujer y familia, Policía, Ministerio Público y las autoridades competentes reciban quejas, demandas y denuncias de trabajadoras asalariadas en el hogar por abusos, agresión física, acoso sexual o de otra índole, de parte de empleadores, hijos, parientes y otros, debiendo iniciarse las investigaciones correspondientes de parte de las autoridades competentes.

- Que la institución que corresponde compruebe la denuncia y remita de inmediato los antecedentes del hecho a la Inspectoría del Trabajo, para la regulación del pago de salarios y beneficios sociales sin que se suspendan las acciones legales correspondientes por el hecho denunciado.
- Que las acciones delictivas sean remitidas al Ministerio Público para el procesamiento correspondiente.

En relación al **trabajo de las(os) niñas(os) y adolescentes trabajadores del hogar**, se demanda el derecho a la educación, el cumplimiento del derecho a una remuneración económica y al salario mínimo obligatorio, a recreación y vacación, y el respeto a su dignidad e integridad física. Se mantiene al Código del Niño, Niña y Adolescente como el marco legal de regulación del trabajo de estos grupos. Se recomienda incluir las disposiciones sobre el trabajo adolescente y, en específico, de las trabajadoras del hogar adolescentes en el nuevo Código Laboral.

En caso de que se incluyeran las demandas de la FENATRAHOB, la Propuesta del Anteproyecto del Código de Trabajo en el Título VI –Del Trabajo Asalariado del Hogar– quedaría redactada como se presenta en el anexo 3.

SÍNTESIS Y RECOMENDACIONES

El trabajo asalariado del hogar en Bolivia es una ocupación principalmente femenina, compuesta por 96% de mujeres y 4% de varones. También es una ocupación concentrada en el área urbana con el 88% del total de trabajadores del hogar ocupados en las ciudades. Las trabajadoras asalariadas del hogar representaban el 9,14% de la fuerza laboral femenina en el país en 2007. En el área urbana éstas asciendían a 14,7% del total de la población ocupada femenina en el mismo año.

La legislación boliviana diferencia las trabajadoras que residen en el domicilio del empleador (puertas adentro) y las trabajadoras que no residen en el domicilio del empleador (puertas afuera). Predominan las trabajadoras puertas afuera en el área urbana, alrededor de 2/3 de las trabajadoras laboraban bajo esta modalidad en 2007.

El 64% de las trabajadoras del hogar, en el área urbana, son solteras, divorciadas o viudas. Se observa la tendencia a la disminución de jóvenes en esta ocupación y también de las migrantes recientes (menos de 5 años) en el periodo 2001 y 2007. De la misma manera se advierte la tendencia a la disminución de las trabajadoras que se auto-identifican como indígenas en el mismo periodo. De todas maneras casi el 50% de las trabajadoras del hogar en el área urbana se auto-identificaron como indígenas en 2007.

Las trabajadoras del hogar presentan los niveles de escolaridad más bajos del total de la población ocupada. El 74% de ellas tenían nivel primario incompleto (hasta 7 años de escolaridad) en 2007. El nivel de pobreza moderada es muy alto entre las trabajadoras del hogar que no residen en el hogar de trabajo, alcanzando al 65% del total de las mismas. El nivel de afiliación gremial es extremadamente bajo con menos del 1% del total de las trabajadoras del hogar asociadas a un sindicato; nivel muy inferior a los trabajadores asalariados y trabajadores por cuenta propia.

Legislación avanzada pero con algunos vacíos legales

Aunque la Ley de las Trabajadoras del Hogar aprobada en 2003 es una de las más progresistas en la región latinoamericana, se verifican los siguientes vacíos:

- Ausencia del derecho a la seguridad de largo plazo (jubilación, pensión por invalidez, pensión por accidente de trabajo y enfermedad profesional). Las trabajadoras del hogar pueden asegurarse individualmente pero asumiendo el 100% de los costos, situación similar a la de los trabajadores por cuenta propia.

- Jornadas laborales diferenciadas para las trabajadoras puertas adentro (60 horas semanales) y las trabajadoras puertas afuera (48 horas semanales). Normativa que pone a las trabajadoras del hogar puertas adentro en desventaja en relación al Régimen General del Trabajo de 48 horas semanales.
- Obligatoriedad de contrato escrito solo si el plazo excede el año.
- No contempla un sistema de registro o inscripción en la autoridad administrativa en caso de contrato escrito, lo que abre un margen interpretativo sobre su obligatoriedad, limitando el cumplimiento de contrato escrito y el registro para un efectivo control y exigibilidad de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar.
- No contempla una reglamentación legal del procedimiento de inspección del trabajo asalariado. Por lo tanto, las actividades de control y vigilancia son muy limitadas.
- No contempla el derecho a subsidio de lactancia y subsidio familiar.
- El concepto de suspensión del contrato de trabajo por vacación, licencias, bajas médicas, maternidad y otros debería referirse más bien a suspensión de trabajo.

Legislación avanzada pero con limitada aplicación

Aunque la aprobación de la ley específica de 2003 es una conquista para las trabajadoras del hogar, con el establecimiento de importantes disposiciones que igualan los derechos del trabajo asalariado del hogar al conjunto de los trabajadores, permanecen las barreras para su cumplimiento.

A continuación resumimos el grado de cumplimiento de la Ley Específica de las Trabajadoras del Hogar después de cinco años de su aprobación (en 2007):

- Respecto del contrato escrito obligatorio después de 1 año de trabajo: menos del 1% de las trabajadoras del hogar tenía contrato laboral escrito en el área urbana, aunque 76% de ellas estaban más de 1 año en el trabajo.
- En relación a la jornada laboral de 60 horas semanales para las trabajadoras puertas afuera y 48 horas semanales para las trabajadoras puertas adentro: 23% de las trabajadoras puertas adentro trabajaban más de la jornada legal y 25% de las trabajadoras puertas afuera trabajaban más de la jornada legal en el área urbana. En vista de la demanda de igualar la jornada laboral de las trabajadoras puertas adentro y puertas afuera a 48 horas semanales, es importante considerar que 75% de estas últimas trabajaban más 48 horas semanales en 2007.

- Sobre el derecho a vacación: 77% de las trabajadoras del hogar no gozaron de este beneficio en el año anterior a la encuesta en el área urbana.
- Sobre el derecho a la remuneración en igualdad de condiciones, el ingreso promedio por hora de las trabajadoras del hogar es significativamente más bajo que el ingreso por hora de los asalariados.
- Respecto al derecho a remuneración por horas extras: menos del 1% de las trabajadoras del hogar en el área urbana recibieron remuneración por horas extras, aunque alrededor del 24% de ellas tuvieron jornadas laborales por encima de lo establecido por ley.
- En relación al derecho a aguinaldo: 60% de las trabajadoras del hogar en el área urbana no recibieron este beneficio.
- Sobre el derecho a la seguridad de corto plazo – afiliación obligatoria al seguro de salud: menos del 3% de las trabajadoras del hogar cuentan con un seguro de salud.
- Aunque la edad mínima permitida para el trabajo adolescente es 14 años, no se cuenta con el dato específico del número de trabajadoras del hogar adolescentes menores de 14 años porque la muestra de la Encuesta de Hogares no es representativa en ese rango de edad.
- Respecto al derecho a la educación de las trabajadoras adolescentes: 59% de las trabajadoras adolescentes no asisten a un establecimiento educativo.

En análisis muestra que aunque la precariedad laboral e inseguridad laboral afectan al conjunto de los y las trabajadoras en el mercado laboral boliviano, las trabajadoras del hogar constituyen uno de los grupos más vulnerables.

Cambio de estrategia de la Federación de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar

Desde 2003, la estrategia de las trabajadoras del hogar consistió en la demanda de aplicación de los artículos de la ley específica favorables o iguales al régimen laboral general, y de la modificación de los artículos de esta ley que restringían su protección.

En el contexto político iniciado en 2006, las trabajadoras del hogar albergaron grandes esperanzas para concretizar sus demandas. El reconocimiento del valor del trabajo doméstico en la nueva Constitución Política del Estado aprobada en 2009 y los compromisos del nuevo gobierno del MAS con la dignificación del trabajo y la extensión de la protección justificaban las altas expectativas. Sin embargo, las dificultades para avanzar sus demandas en los últimos ocho años resultaron en el creciente reconocimiento del fracaso de esta estrategia. Además de las estadísticas que com-

prueban la limitada aplicación de la legislación vigente, el ejemplo más notorio de las dificultades para lograr respuestas de las autoridades competentes está en la ineficacia de las gestiones realizadas por la FENATRAHOB para lograr la reglamentación para la afiliación de las trabajadoras a la Caja Nacional de Salud.

Frente a los exiguos resultados de la estrategia centrada en la ley específica, las trabajadoras del hogar, a través de su federación, cambiaron su estrategia en 2010 hacia la priorización de la inclusión de sus derechos en la propuesta de Anteproyecto de Ley General del Trabajo impulsado por la COB y el gobierno central.

Demandas de las trabajadoras del hogar en el Anteproyecto de Código General del Trabajo en relación al Convenio Internacional 189 de 2011

La propuesta de la FENATRAHOB busca establecer un marco general común para el conjunto de trabajadores con la inclusión de un título específico que garantice los derechos conquistados en el régimen específico de las trabajadoras del hogar y establezca nuevos derechos no reconocidos por la legislación vigente.

En general, las demandas de las trabajadoras del hogar en relación al Anteproyecto de Código Laboral se enmarcan en los artículos del Convenio Internacional 189 de 2011. Sin embargo, es importante notar la ausencia en el anteproyecto de disposiciones referidas a:

- registro, control y vigilancia de la aplicación de los derechos, que no tiene referencias específicas sobre las funciones de las inspectorías del trabajo en los hogares privados,
- reglamentación sobre el tiempo disponible en los hogares,
- reglamentación sobre el trabajo de migrantes,
- reglamentación específica sobre la afiliación a la seguridad social de corto y largo plazo y las fuentes de financiamiento
- reglamentación de los procedimientos legales y administrativas para el control de los derechos de las y los trabajadores asalariados del hogar.

Recomendaciones

1. Revisar la normativa vigente y el Anteproyecto de Código Laboral con base en el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por Bolivia. La ratificación del convenio permitirá revisar la normativa vigente y el Anteproyecto de Código Laboral.
2. Apoyar las demandas de las trabajadoras del hogar para incluir en el futuro Código Laboral a través de campañas, seminarios y eventos. Esto es importante para garantizar el mantenimiento de los derechos conquistados y su ampliación. Debe darse especial énfasis a la ampliación de la protección de la seguridad social de largo plazo.
3. Revisar el concepto de suspensión del contrato de trabajo por vacación, licencias, bajas médicas, maternidad y otros que está en la ley vigente y en la propuesta de la FENATRAHOB para el nuevo Código Laboral.
4. Sustituir la disposición sobre obligatoriedad de contrato escrito a partir de los seis meses que aparece en el Anteproyecto de Código Laboral por la obligatoriedad de contrato escrito desde el inicio de la relación laboral.
5. Avanzar disposiciones específicas para garantizar la obligatoriedad de contrato escrito y registro del trabajo asalariado del hogar en el Anteproyecto de Código Laboral. Como analizamos a continuación, este es un requisito importante para la vigilancia y control del trabajo asalariado del hogar.
6. Incorporar en el Anteproyecto de Código Laboral las disposiciones relativas al trabajo de adolescentes a partir de los 14 años, y específicamente respecto del trabajo asalariado del hogar para evitar su dispersión en el conjunto de normativas. Promover políticas orientadas a la erradicación del trabajo infantil.
7. Avanzar disposiciones y medidas para reglamentar la vigilancia y control del trabajo asalariado del hogar (revisamos más abajo algunas experiencias interesantes en la región).
8. Apoyar la demanda de reglamentación específica de afiliación a la seguridad social de corto plazo y establecer las fuentes de financiamiento.
9. Dotar de capacidades técnicas y financieras a las instancias responsables para cumplir su mandato de control y vigilancia de los derechos de las trabajadoras del hogar.
10. Promover campañas de difusión de los derechos de las trabajadoras asalariadas del hogar y de valorización de su trabajo. Para esto sería importante contar con una encuesta de opinión para auscultar la percepción de la ciudadanía sobre el trabajo asalariado del hogar.

11. Abrir el debate sobre el recojo de las informaciones estadísticas respecto a las trabajadoras asalariadas del hogar en las encuestas de hogares y también en el Censo Nacional de Población y Vivienda realizado en 2012. Como se analizó, estas encuestas presentan problemas de muestreo para captar información desagregada por categoría ocupacional, específicamente de las trabajadoras del hogar. También presentan limitaciones para captar información sobre la situación de pobreza de las trabajadoras del hogar puertas adentro y sobre los empleadores de las trabajadoras del hogar puertas afuera.

12. Fortalecer la Federación de Trabajadoras del Hogar para que pueda continuar sus actividades hacia la dignificación de su ocupación.

En relación a las recomendaciones 4 y 5, sería interesante recuperar las experiencias exitosas en la región para promover una propuesta integral y efectiva de garantía de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores asalariados del hogar. En este sentido, mencionamos las experiencias de Argentina y Brasil que establecieron la obligatoriedad de un acuerdo documentado (libreta o carta de trabajo) que define las condiciones de trabajo y su registro ante la autoridad administrativa competente. Esta es una medida efectiva que contribuye al ejercicio concreto de los derechos jurídicos de las trabajadoras del hogar debido a que estos acuerdos documentados adquieren publicidad, fechas definidas y un pleno valor probatorio, facilitando la acción de inspección y vigilancia de la autoridad administrativa. Las modalidades de este documento incluyen un contrato laboral escrito, libreta o carta de trabajo donde se asiente las condiciones esenciales de la contratación y el registro en la seguridad social (Pereira y Valiente, 2010).

En Argentina, la Ley 24013 de 1991 creó el Sistema Único de Registro Laboral bajo responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esta ley establece sanciones para el empleador que no registre una relación laboral o presente datos falsos en la documentación laboral. En relación al trabajo asalariado del hogar, es obligatorio contar con la Libreta de Trabajo, expedida por el Ministerio de Trabajo y el registro previo de las trabajadoras asalariadas del hogar ante la autoridad administrativa.

En Brasil, la Carta de Trabajo y Previsión Social es obligatoria para el ejercicio de cualquier empleo. Este es un documento emitido por las Delegaciones Regionales del Trabajo o por otros órganos con los cuales el Ministerio de Trabajo y Empleo haya firmado convenios. En todas las actividades, incluido el trabajo asalariado del hogar, el empleador está obligado a registrar el inicio de la actividad laboral así como su término en la Carta de Trabajo y Previsión Social, la cual a su vez es registrada en el Ministerio de Trabajo.

Estos países lograron avances jurídicos para superar el conflicto entre los principios jurídicos de inviolabilidad de domicilio y cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar y la previsión normativa del proceso de inspección en residencias particulares.

BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

Boletines y documentos de la FENATRAHOB disponibles en: www.fenatrahob.org

Canedo, Rosario Baptista (2011). *Trabajo asalariado del hogar. Análisis comparativo del Convenio 189 de la OIT y el Marco Normativo Nacional*, La Paz: Friedrich Ebert Stiftung y Plataforma por el Trabajo Digno.

CONLACTRAHO (1995). *Las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar en la ciudad de La Paz, Bolivia*.

FENATRAHOB (2010). Diagnóstico de la situación laboral y organizacional del sector de las trabajadoras del hogar.

Peredo Beltrán, Elizabeth (s/f). *“Mujeres, trabajo doméstico y relaciones de género: Reflexiones a propósito de la lucha de las trabajadoras bolivianas”*, disponible en: www.funsolon.org

Pereira, Milena; Valiente, Hugo (2010). *Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en los Estados del MERCOSUR, Serie Derechos Laborales*, OXFAM/ AFM.

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

Normativa revisada:

- Ley General del Trabajo del 8 de diciembre de 1942 (vigente)
- Reglamento de la Ley General del Trabajo D.S. del 23 de agosto de 1943
- Código de Seguridad Social del 14 de diciembre de 1956
- Ley 975 de Inamovilidad Laboral del 2 de marzo de 1998
- Código del Niño, Niña y Adolescente del 27 de octubre de 1999
- Ley 2450 de la Trabajadora del Hogar del 9 de abril de 2003

- Constitución Política del Estado aprobada por referendo en enero de 2009 (en anexo 2)
- Ley 065 de Pensiones del 10 de diciembre de 2010
- Proyecto de Ley General del Trabajo
- Propuesta de Modificación al Anteproyecto del Código de Trabajo
- Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo y la Recomendación 201.

Entrevistas realizadas:

- Daniela Quenta, Presidenta de la Federación de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia.
- Flora Oyardo Mamani, Diputada Nacional de la Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia.
- Mónica Novillo, Coordinadora de la Mujer.
- Marcela Alcocer, Organización Internacional del Trabajo en Bolivia.

ANEXOS

Anexo 1 Solicitud de modificación al Anteproyecto de Código General del Trabajo presentado por la FENATRAHOB en 2010

PRIMERO: Cambio del término “trabajo remunerado del hogar” por “trabajo asalariado del hogar” debido a que la remuneración específica que recibe el sector es un salario y no algo diferente como bienes, alimentación o habitación; por otra parte, el salario tiene carácter periódico y es una característica esencial de la relación laboral.

SEGUNDO: En relación a la definición de las trabajadoras del hogar se reitera la demanda de la división por áreas y especialidades del trabajo asalariado del hogar para frenar la explotación laboral y dignificar el trabajo asalariado del hogar. Se propone que la redacción quede de la siguiente manera:

“Art. 79 II.- Están consideradas en este sector las que realizan servicios por áreas y especialidades en:

- a) Cocina
- b) Limpieza
- c) Lavandería y planchado
- d) Cuidado de niños, bebés
- e) Cuidado de adultos mayores

Estas funciones podrán ejercerse individualmente, sin embargo, por acuerdo de partes, las trabajadoras y trabajadores podrán realizar más de una de las funciones especificadas siempre y cuando se hallen debidamente reconocidas salarialmente.”

TERCERO: En cuanto a los arts. 80, 81, 82, 83 del anteproyecto, se aprueban de la forma en que fueron formulados en dicho proyecto.

CUARTO: Se solicita la modificación del artículo referente al pre aviso de retiro debiendo quedar redactado de la siguiente manera:

“Art. 84.- (PRE-AVISO). El preaviso de retiro de parte del empleador será de 90 días y de parte de la trabajadora o del trabajador será de 30 días. La parte que omitiera el preaviso de retiro deberá pagar por concepto de desahucio una suma equivalente a la remuneración de los periodos establecidos.”

QUINTO: Se solicita la modificación del artículo referente a derechos, quedando redactado de la siguiente manera:

“Art. 85.- (DERECHOS). Todo trabajo asalariado del hogar realizado bajo dependencia, está sujeto a los siguientes derechos: pago de remuneración, indemnización por el tiempo trabajado, desahucio en caso de despido injustificado, aguinaldo, vacaciones, sindicalización, afiliación a la Caja Nacional de Salud u otro ente gestor, prestaciones de seguro social a largo plazo, y otros derechos reconocidos por el presente código, en el marco de lo dispuesto en la normativa laboral vigente, código de seguridad social y disposiciones conexas.”

SEXTO: En cuanto al Art. 86 del anteproyecto, se aprueba de la forma en que se encuentra formulado.

SÉPTIMO: En relación al certificado de salud, se pide la modificación para que el certificado de salud sea potestativo y no obligatorio, quedando redactado de la siguiente manera:

“Art. 87.- (CERTIFICADO DE SALUD). A tiempo de iniciarse una relación laboral, tanto los empleadores como la trabajadora del hogar podrán solicitar certificados médicos laborales para ambas partes. El costo de las certificaciones será cubierto por el empleador.”

OCTAVO: En relación a la jornada laboral, se solicita la eliminación del término “cama adentro” por su carácter discriminatorio, quedando redactado de la siguiente manera:

“Art. 88.- (JORNADA LABORAL). La jornada de la trabajadora o trabajador del hogar será de ocho horas diarias, conforme el Art. 154 del presente Código.

Por tiempos mayores a la jornada semanal, el empleador deberá pagar horas extraordinarias conforme a la legislación vigente”

NOVENO: En relación al descanso, se requiere la modificación del anteproyecto con la siguiente redacción:

“Art. 89.- (DESCANSO). El descanso de las trabajadoras y los trabajadores asalariados del hogar estará sujeto a lo dispuesto por el Art. 156 del presente Código.”

DÉCIMO: El Art. 90 del Anteproyecto del Código del Trabajo referente a vacaciones se aprueba en la forma en que fue planteado.

DÉCIMO PRIMERO: En relación al salario, se demanda la siguiente redacción:

“Art. 91.- (SALARIO) I. El trabajo asalariado del hogar, será remunerado mensualmente en moneda de curso legal quedando prohibido el pago fraccionado o en especie, con un salario igual o mayor al mínimo nacional vigente cuando se trate de jornada laboral completa.”

DÉCIMO SEGUNDO: En cuanto a los arts. 92, 93, 94, 95, 96 y 97 del anteproyecto, se aprueban de la forma en que fueron formulados.

DÉCIMO TERCERO: En relación a las obligaciones y deberes, se demanda la modificación del artículo quedando la siguiente redacción:

“Art. 98.- (OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR) b) cuidar con diligencia el inmueble, los muebles y menajes que estén bajo su responsabilidad...”

DÉCIMO CUARTO: En relación al acoso laboral y sexual, se demanda que los art. 99 y 100 del anteproyecto deben remitirse al propuesto en los Art. 48 y siguientes del Anteproyecto de Código del Trabajo.

DÉCIMO QUINTO: Se mantiene el Día de la Trabajadora y del Trabajador Asalariado del Hogar, pero se pide la modificación del término “remunerado” por “asalariado” en el Artículo 101.

DÉCIMO SEXTO: En relación a resolución de controversias, el Art. 102 del Anteproyecto se aprueba como está planteado debiendo remitirse su aplicación en concordancia con el Art. 273 en adelante.

DÉCIMO SÉPTIMO: Leídas como fueron y aprobadas por las compañeras asistentes al Taller de Modificación del Anteproyecto del Código del Trabajo llevado a cabo en la ciudad de Santa Cruz los días 13 y 14 de marzo de 2010. Firmando en constancia las presentes.

Fuente: Documento de la FENATRAHOB.

Anexo 2
Comparación entre los artículos del Convenio 189 de la OIT, la legislación vigente en Bolivia
y la Propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo acordado entre la COB
y FENATRAHOB en 2010

Convenio 189 sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos junio de 2011	Legislación vigente en Bolivia	Anteproyecto de Código del Trabajo acordado con la FENATRAHOB en 2010
Artículo 1		
A los fines del presente convenio, la expresión “trabajo doméstico” designa el trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos.	Trabajo asalariado del hogar es aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo (Ley 2.450 de 2003, de la Trabajadora del Hogar).	I.- Trabajo asalariado del hogar, es aquel que se presta en menesteres propios del hogar en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo un mismo techo
Una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, y no como medio de subsistencia, no se considera [trabajador doméstico] [trabajador del hogar] [trabajadora o trabajador doméstico] [trabajadora o trabajador del hogar].	No se considera trabajo asalariado del hogar, el desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realice en casas particulares. Los contratos realizados sin horario o de manera discontinua, serán considerados como trabajos eventuales, por tanto, no sujetos a la presente Ley (Ley 2.450 de 2003, de la Trabajadora del Hogar).	III.- No se consideran trabajadoras o trabajadores del hogar a los que desempeñan actividades laborales en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares.
Artículo 3		
1. Todo miembro deberá adoptar medidas para garantizar la protección efectiva de los derechos humanos de todos [los trabajadores domésticos] [los trabajadores del hogar] [las trabajadoras y los trabajadores domésticos] [las trabajadoras y los trabajadores del hogar].		Son obligaciones del empleador: a) Brindar a las trabajadoras o trabajadores remunerados del hogar un trato considerado, respetuoso, acorde a la dignidad humana, absteniéndose de maltratos físicos o de palabra. b) Proporcionar a las trabajadoras o trabajadores que residen en el hogar donde prestan el servicio una habitación adecuada e higiénica; con acceso a baño y ducha para el aseo personal; la misma alimentación que consume el empleador; adoptar medidas necesarias para precautelar la vida de la trabajadora o trabajador. c) Otorgar permiso y facilitar estudios en escuelas, instrucción básica, técnica o profesional, en horarios que no interfieran con la jornada laboral, previo acuerdo de partes.

		<p>d) En casos de enfermedad, accidente o maternidad, se deberá proporcionar los primeros auxilios y traslado inmediato por cuenta del empleador al Centro de Salud.</p> <p>e) Otorgar Certificado de Trabajo a la conclusión de la relación laboral.</p> <p>f) Otorgar el descanso pre y post natal de 15 días antes y 75 días después del parto de acuerdo a lo previsto por el presente código.</p> <p>g) Respetar la identidad cultural de las trabajadoras o trabajadores.</p>
<p>2. Todo miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores del hogar, medidas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:</p> <p>a) libertad sindical, asociación y negociación colectiva;</p> <p>b) eliminación trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>c) abolición efectiva del trabajo infantil, y</p> <p>d) eliminación de la discriminación.</p>	<p>Estos derechos están contemplados.</p>	<p>Estos derechos están contemplados.</p> <p>También se establece que los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores remunerados del hogar se pueden acumular y no se pierden por ningún motivo.</p>
<p>Artículo 4</p>		
<p>1. Todo miembro deberá fijar una edad mínima para [los trabajadores domésticos] [los trabajadores del hogar]</p>	<p>Fija en 14 años la edad mínima para trabajar. Establece que “los trabajadores y trabajadoras del hogar son los adolescentes que trabajan en forma continua en régimen de dependencia para un solo empleador en menesteres propios del servicio del hogar” (Ley 2.026, Código del Niño, Niña y Adolescente de 1999).</p>	<p>Se mantiene la edad mínima de 14 años.</p>
<p>2. Todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por [los trabajadores del hogar] menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no les impida recibir la enseñanza obligatoria, una enseñanza superior o una formación profesional, o que dicho trabajo no interfiera en éstas.</p>	<p>Todo niño, niña o adolescente que preste servicio asalariado en el hogar, sea ajeno al núcleo familiar, pariente consanguíneo o mantenga algún grado de afinidad, se sujeta a lo previsto en el Código Niño, Niña o Adolescente, la Ley General de Trabajo, su Decreto Reglamentario y normas conexas. (Ley 2.450 de 2003, Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar).</p>	<p>Todo niño, niña o adolescente que preste servicio remunerado en el hogar, sea ajeno al núcleo familiar, pariente consanguíneo o mantenga algún grado de afinidad, se sujeta a lo previsto en el Código Niño, Niña, o Adolescente, el presente Código y normas conexas.</p> <p>c) Otorgar permiso y facilitar estudios en escuelas, instrucción básica, técnica o profesional, en horarios que no interfieran con la jornada laboral, previo acuerdo de partes.</p>

Artículo 5		
<p>Todo miembro deberá adoptar medidas para garantizar que [los trabajadores domésticos] [los trabajadores del hogar] [las trabajadoras y los trabajadores domésticos] [las trabajadoras y los trabajadores del hogar], como [los demás trabajadores] [las demás trabajadoras y trabajadores] en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.</p>		<p>Son obligaciones del empleador:</p> <p>a) Brindar a las trabajadoras o trabajadores remunerados del hogar un trato considerado, respetuoso, acorde a la dignidad humana, absteniéndose de maltratos físicos o de palabra.</p> <p>b) Proporcionar a las trabajadoras o trabajadores que residen en el hogar donde prestan el servicio una habitación adecuada e higiénica; con acceso a baño y ducha para el aseo personal; la misma alimentación que consume el empleador; adoptar medidas necesarias para precautelar la vida de la trabajadora o trabajador.</p>
Artículo 6		
<p>Todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que [los trabajadores domésticos] sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional que incluyan en particular:</p> <p>a) el nombre y los apellidos del empleador y [del trabajador] [de la trabajadora o del trabajador] y la dirección respectiva;</p> <p>b) el tipo de trabajo por realizar;</p> <p>c) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;</p> <p>d) las horas normales de trabajo;</p> <p>e) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;</p> <p>f) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;</p> <p>g) el período de prueba, cuando proceda;</p> <p>h) las condiciones de repatriación, cuando proceda;</p> <p>i) las condiciones que regirán la terminación de la relación de trabajo.</p>	<p>Contrato escrito obligatorio si el plazo excede el año.</p> <p>Inscripción ante la autoridad administrativa del trabajo obligatoria en caso de contrato escrito.</p>	<p>I.- El contrato de trabajo remunerado en el hogar puede ser verbal o escrito, será necesariamente escrito cuando su plazo exceda los seis meses.</p> <p>II.- Se considera indefinido cuando no exista contrato escrito.</p> <p>No se podrá despedir a las trabajadoras y los trabajadores del hogar cuando existan las siguientes causales de suspensión de contrato:</p> <p>a.- Por inasistencia justificada, cuando no exceda de 6 días continuos;</p> <p>b.- Por enfermedad;</p> <p>c.- En periodo de vacaciones;</p> <p>d.- En periodo de descanso pre y post natal;</p> <p>e.- Cuando el empleador conceda licencia verbal o escrita;</p> <p>f.- Por interrupciones originadas por causa ajena a la voluntad de la trabajadora o del trabajador;</p> <p>g.- Suspensiones autorizadas;</p> <p>h.- Otras determinadas por ley.</p> <p>Se encuentra prohibido el término de prueba, pues la relación laboral se inicia con el primer día de trabajo.</p> <p>El preaviso de retiro de parte del empleador será de 90 días y de parte de la trabajadora o del trabajador será de 30 días. La parte que omitiera el preaviso de retiro deberá pagar por concepto de desahucio una suma equivalente a la remuneración de los periodos establecidos.</p>

<p>2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para [las trabajadoras y los trabajadores] que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos regionales, bilaterales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.</p>	<p>No contempla estos derechos.</p>	<p>No contempla estos derechos.</p>
<p>3. Los miembros deberán cooperar entre sí para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente convenio a [los trabajadores del hogar] migrantes.</p>	<p>No contempla estos derechos.</p>	<p>No contempla estos derechos.</p>
<p>Artículo 8</p>		
<p>Todo miembro deberá adoptar medidas para garantizar que [los trabajadores domésticos] [los trabajadores del hogar] [las trabajadoras y los trabajadores domésticos] [las trabajadoras y los trabajadores del hogar] tengan una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.</p>	<p>No existían disposiciones al respecto.</p>	<p>Se considera acoso laboral toda forma de limitación de derechos de las trabajadoras y los trabajadores en su fuente de trabajo, de manera directa o indirecta por parte del empleador u otra trabajadora o trabajador, efectuando prácticas que tengan por finalidad hostigar a la trabajadora o al trabajador con el fin de provocar su renuncia o menoscabo a sus derechos laborales.</p> <p>Artículo 49.- (PROHIBICIÓN) Queda prohibida toda forma de acoso laboral, bajo pena de imposición de sanciones que emita el Ministerio de Trabajo.</p> <p>Artículo 50.- (PROCESAMIENTO) El acoso laboral será procesado y sancionado de acuerdo a lo establecido por el presente código.</p>
		<p>Artículo 51.- (ACOSO SEXUAL LABORAL) Se entiende por acoso sexual laboral a cualquier comportamiento o expresión verbal, escrita o física de naturaleza sexual u otra basada en el sexo, que afecta la dignidad de las trabajadoras o trabajadores, el cual es ofensivo y no deseado para el destinatario, el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona; creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la destinataria o el destinatario.</p> <p>Artículo 52.- (LEY ESPECÍFICA) El acoso sexual será normado y sancionado por ley específica.</p>

Artículo 8		
		<p>Artículo 53.- (PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL LABORAL) En caso de existir denuncia sobre acoso sexual laboral se procesará la misma en forma inmediata por el Ministerio de Trabajo conforme a las previsiones establecidas por el presente código y la ley específica.</p> <p>Artículo 54.- (GARANTÍA DEL EMPLEADOR) I.- En caso que la trabajadora o el trabajador denuncie ante el Ministerio de Trabajo la existencia de alguna forma de acoso laboral o sexual, el empleador se encuentra en la obligación de otorgar garantías para que no se ejecuten los hechos denunciados. II.- El Ministerio de Trabajo, vigilará el cumplimiento de la garantía y en caso de inobservancia impondrá las sanciones correspondientes.</p>
		<p>Artículo 55.- (EFECTOS DE LA RENUNCIA O DESPIDO POR ACOSO LABORAL O SEXUAL) I.- Si el acoso laboral o sexual provoca la renuncia de la trabajadora o del trabajador, ésta se considerará despido intempestivo y por tanto la trabajadora o el trabajador pueden ser reincorporados a simple pedido ante el Ministerio de Trabajo u optar por el pago de beneficios laborales que incluyen el desahucio. II.- El despido que se produzca, una vez denunciado el acoso laboral o sexual, será entendido como despido intempestivo para los efectos del presente código, salvo prueba en contrario.</p>

Artículo 9		
<p>1. Todo miembro deberá adoptar medidas para garantizar que [los trabajadores del hogar]:</p> <p>a) puedan negociar libremente con su empleador si residirán en el hogar en que trabajen;</p> <p>b) no estén obligados a permanecer en el hogar en que trabajan o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales, y</p> <p>c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.</p>		<p>Se prohíbe la retención de objetos o documentos personales de las trabajadoras o trabajadores por parte del empleador debiendo acudir al Ministerio de Trabajo si sucedieren estos hechos.</p>
<p>2. Al aplicarse estas medidas, deberá asegurarse el respeto debido al derecho a la privacidad tanto [del trabajador del hogar] como de los miembros del hogar.</p>		
Artículo 10		
<p>1. Todo miembro deberá adoptar medidas para garantizar que las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas de [los trabajadores y las trabajadoras del hogar] no sean menos favorables que lo previsto para [las trabajadoras y los trabajadores] en general en conformidad con la legislación nacional.</p>		<p>La jornada de la trabajadora o trabajador del hogar será de ocho horas diarias, conforme el Art. 154 del presente código.</p> <p>Por tiempos mayores a la jornada semanal, el empleador deberá pagar horas extraordinarias conforme a la legislación vigente.</p> <p>Artículo 154.- (JORNADA DIURNA DE TRABAJO)</p> <p>I.- La jornada efectiva máxima para toda forma de trabajo, incluyendo las trabajadoras y los trabajadores a destajo es de 8 horas por día, 44 horas de trabajo efectivo en la semana para varones y 40 horas de trabajo efectivo para mujeres. Los días de trabajo comprenden de lunes a viernes y sábado hasta medio día.</p> <p>II.- El horario de trabajo diurno es el que se desarrolla entre horas 06:01 hasta horas 19:00.</p> <p>Las trabajadoras o los trabajadores remunerados del hogar, gozarán de una vacación de acuerdo a la escala prevista en el presente código.</p>

		<p>El pago de aguinaldo de navidad se efectuará de acuerdo a lo previsto por el presente código.</p> <p>I.- Cuando la trabajadora o el trabajador fuera retirado injustificadamente o renuncie, el empleador deberá indemnizarle por el tiempo de servicios, con una suma equivalente a un mes de remuneración por cada año de trabajo continuo. Si el servicio no alcanza a un año, se pagará duodécimas de manera proporcional a los meses trabajados, tomando como factor de cálculo, el promedio de la remuneración percibida en los tres últimos meses.</p> <p>II.- Para efecto del pago de desahucio e indemnización por retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios se computará a partir de la fecha en que fueron contratados.</p> <p>Artículo 95.- (INDEMNIZACIÓN) El pago de la indemnización se efectuará de acuerdo a lo previsto por el presente código.</p>
2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas por cada período de siete días.	1 día completo por semana.	<p>El descanso de las trabajadoras y los trabajadores asalariados del hogar estará sujeto a los dispuesto por el Art. 156 del presente código.</p> <p>Artículo 156.- (DÍAS DE DESCANSO) Los feriados, el medio día por la tarde de los sábados y los domingos se consideran días de descanso a los efectos del presente Código. Los días de descanso no podrán ser compensados con otros días hábiles.</p>
Artículo 11		
Todo miembro deberá adoptar medidas para garantizar que [los trabajadores domésticos] [los trabajadores del hogar] [las trabajadoras y los trabajadores domésticos] [las trabajadoras y los trabajadores del hogar] se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.	Salario mínimo obligatorio.	I. El trabajo asalariado del hogar, será remunerado mensualmente en moneda de curso legal quedando prohibido el pago fraccionado o en especie, con un salario igual o mayor al mínimo nacional vigente cuando se trate de jornada laboral completa.

Artículo 12		
<p>1. Los salarios de [los trabajadores domésticos] [los trabajadores del hogar] [las trabajadoras y los trabajadores domésticos] [las trabajadoras y los trabajadores del hogar] deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. Cuando proceda en virtud de la legislación y la práctica nacionales y si [el trabajador] [el trabajador o la trabajadora] da su consentimiento, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal.</p>	Prohibido el pago fraccionado.	Prohibido el pago fraccionado.
<p>2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de [las trabajadoras y los trabajadores del hogar] se haga con prestaciones en especie.</p>	Prohibido el pago en especie.	Prohibido el pago en especie.
Artículo 13		
<p>1. Todo miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, deberá adoptar medidas apropiadas para garantizar que [los trabajadores domésticos] [los trabajadores del hogar] [las trabajadoras y los trabajadores domésticos] [las trabajadoras y los trabajadores del hogar] disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a [los trabajadores] [las trabajadoras y los trabajadores] en general con respecto a la seguridad y la salud en el trabajo.</p>	<p>Cobertura frente al riesgo de enfermedad no profesional.</p> <p>No hay procedimientos o mapa de riesgo profesional establecidos.</p>	<p>Todo trabajo asalariado del hogar realizado bajo dependencia, está sujeto a los siguientes derechos: pago de remuneración, indemnización, por el tiempo trabajado, desahucio en caso de despido injustificado, aguinaldo, vacaciones, sindicalización, afiliación a la Caja Nacional de Salud u otro ente gestor, prestaciones de seguro social a largo plazo, y otros derechos reconocidos por el presente código, en el marco de lo dispuesto en la normativa laboral vigente, código de seguridad social y disposiciones conexas.</p> <p>El trabajo remunerado del hogar está sujeto a la afiliación a la Caja Nacional de Salud u otro ente gestor, para cuyos efectos se realizarán los aportes y descuentos correspondientes, de conformidad a lo dispuesto por el Código de Seguridad Social que rige para la materia.</p>

		<p>A tiempo de iniciarse una relación laboral, tanto los empleadores como la trabajadora del hogar podrán solicitar certificados médicos laborales para ambas partes.</p> <p>El costo de las certificaciones será cubierto por el empleador.”</p> <p>d) En casos de enfermedad, accidente o maternidad, se deberá proporcionar los primeros auxilios y traslado inmediato por cuenta del empleador al Centro de Salud.</p> <p>f) Otorgar el descanso pre y post natal de 15 días antes y 75 días después del parto de acuerdo a lo previsto por el presente código.</p>
2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo que antecede podrán aplicarse progresivamente.		
Artículo 14		
1. Todo miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, deberá adoptar medidas apropiadas para garantizar que [los trabajadores domésticos] [los trabajadores del hogar] [las trabajadoras y los trabajadores domésticos] [las trabajadoras y los trabajadores del hogar] disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a [los trabajadores] [las trabajadoras y los trabajadores] en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.	No tienen derecho.	<p>Todo trabajo asalariado del hogar realizado bajo dependencia, está sujeto a los siguientes derechos: pago de remuneración, indemnización, por el tiempo trabajado, desahucio en caso de despido injustificado, aguinaldo, vacaciones, sindicalización, afiliación a la Caja Nacional de Salud u otro ente gestor, prestaciones de seguro social a largo plazo, y otros derechos reconocidos por el presente código, en el marco de lo dispuesto en la normativa laboral vigente, código de seguridad social y disposiciones conexas.</p> <p>f) Otorgar el descanso pre y post natal de 15 días antes y 75 días después del parto de acuerdo a lo previsto por el presente código.</p>
2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo que antecede podrán aplicarse progresivamente.		
Artículo 15		
Todo miembro deberá adoptar medidas para garantizar que todos [las trabajadoras y los trabajadores del hogar], ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso a los órganos jurisdiccionales o a otros procedimientos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las previstas para [los trabajadores]		<p>En caso de conflictos emergentes del trabajo asalariado del hogar se aplicarán los procedimientos contenidos en el presente código.</p> <p>No se contempla disposiciones específicas para el trabajo de las inspectorías en hogares particulares.</p>

Artículo 16		
Todo miembro deberá establecer medios eficaces para garantizar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de [las trabajadoras y los trabajadores del hogar].	Inspectorías del Trabajo. (Ministerio del Trabajo). Queda pendiente la reglamentación para el registro de las trabajadoras del hogar y para la superación del principio de inviolabilidad del domicilio.	Inspectorías del Trabajo. (Ministerio del Trabajo). Queda pendiente la reglamentación para el registro de las trabajadoras del hogar y para la superación del principio de inviolabilidad del domicilio.
Artículo 17		
1. Todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que [las trabajadoras y los trabajadores del hogar], inclusive los migrantes, que hayan obtenido su empleo o colocación a través de una agencia de empleo sean protegidos eficazmente contra las prácticas abusivas.	No existe disposiciones específicas para las agencias de empleo.	No existe disposiciones específicas para las agencias de empleo.
2. Todo miembro deberá adoptar medidas para: a) establecer criterios en cuanto al registro y las calificaciones de las agencias de empleo, b) llevar a cabo inspecciones periódicas de las agencias de empleo, c) establecer mecanismos de queja accesibles para [las trabajadoras y los trabajadores del hogar] que les permitan notificar a las autoridades toda práctica abusiva, y d) garantizar que los honorarios de las agencias de empleo no se deduzcan de la remuneración de [las trabajadoras y los trabajadores del hogar].	No existe disposiciones específicas.	No existe disposiciones específicas.
Artículo 18		
Todo miembro, en consulta con organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente convenio por medio de la legislación, así como de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a [las trabajadoras y los trabajadores del hogar] o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.		

Fuente: Elaboración propia con base en el Convenio 189, la Ley Específica 2450 y la propuesta de las trabajadoras asalariadas del hogar para el Anteproyecto de Código Laboral.

Anexo 3
**El Anteproyecto del Código de Trabajo en caso de inclusión de las demandas
de las Trabajadoras del Hogar acordado en 2010**

Título VI – Del Trabajo Asalariado del Hogar –

Capítulo Único de la Trabajadora y del Trabajador Asalariado del Hogar

Artículo 79.- (TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR)

I. Trabajo asalariado del hogar es aquel que se presta en menesteres propios del hogar en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo un mismo techo.

II. Están consideradas en este sector las que realizan servicios por áreas y especialidades en:

- a) Cocina
- b) Limpieza
- c) Lavandería y planchado
- d) Cuidado de niños, bebés
- e) Cuidado de adultos mayores

Estas funciones podrán ejercerse individualmente, sin embargo, por acuerdo de partes, las trabajadoras y trabajadores podrán realizar más de una de las funciones especificadas siempre y cuando se hallen debidamente reconocidas salarialmente.

III. No se consideran trabajadoras o trabajadores del hogar, a los que desempeñan actividades laborales en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares.

Artículo 80.- (CONTRATO)

I. El contrato de trabajo remunerado en el hogar puede ser verbal o escrito, será necesariamente escrito cuando su plazo exceda los seis meses.

II. Se considera indefinido cuando no exista contrato escrito.

Artículo 81.- (SUSPENSIÓN DE CONTRATO)

No se podrá despedir a las trabajadoras y los trabajadores del hogar cuando existan las siguientes causales de suspensión de contrato:

- a.- Por inasistencia justificada, cuando no exceda de 6 días continuos;
- b.- Por enfermedad;
- c.- En periodo de vacaciones;
- d.- En periodo de descanso pre y post natal;
- e.- Cuando el empleador conceda licencia verbal o escrita;
- f.- Por interrupciones originadas por causa ajena a la voluntad de la trabajadora o del trabajador;
- g.- Suspensiones autorizadas;
- h.- Otras determinadas por ley.

Artículo 82.- (TRABAJO DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES)

Todo niño, niña o adolescente que preste servicio remunerado en el hogar, sea ajeno al núcleo familiar, pariente consanguíneo o mantenga algún grado de afinidad, se sujeta a lo previsto en el Código Niño, Niña, o Adolescente, el presente código y normas conexas.

Artículo 83.- (PROHIBICIÓN DEL TÉRMINO DE PRUEBA)

Se encuentra prohibido el término de prueba, pues la relación laboral se inicia con el primer día de trabajo.

Artículo 84.- (PRE-AVISO)

El preaviso de retiro de parte del empleador será de 90 días y de parte de la trabajadora o del trabajador será de 30 días. La parte que omitiera el preaviso de retiro deberá pagar por concepto de desahucio una suma equivalente a la remuneración de los periodos establecidos.

Artículo 85.- (DERECHOS)

Todo trabajo asalariado del hogar realizado bajo dependencia, está sujeto a los siguientes derechos: pago de remuneración, indemnización por el tiempo trabajado, desahucio en caso de despido injustificado, aguinaldo, vacaciones, sindicalización, afiliación a la Caja Nacional de Salud u otro ente gestor, prestaciones de seguro social a largo plazo, y otros derechos reconocidos por el presente código, en el marco de lo dispuesto en la normativa laboral vigente, código de seguridad social y disposiciones conexas.

Artículo 86.- (AFILIACIÓN Y APORTES A LA CAJA NACIONAL DE SALUD)

El trabajo remunerado del hogar está sujeto a la afiliación a la Caja Nacional de Salud u otro ente gestor, para cuyos efectos se realizarán los aportes y descuentos correspondientes, de conformidad a lo dispuesto por el Código de Seguridad Social que rige para la materia.

Artículo 87.- (CERTIFICADO DE SALUD)

A tiempo de iniciarse una relación laboral, tanto los empleadores como la trabajadora del hogar podrán solicitar certificados médicos laborales para ambas partes. El costo de las certificaciones será cubierto por el empleador.

Artículo 88.- (JORNADA LABORAL)

La jornada de la trabajadora o trabajador del hogar será de ocho horas diarias, conforme el Art. 154 del presente código.

Por tiempos mayores a la jornada semanal, el empleador deberá pagar horas extraordinarias conforme a la legislación vigente.

Artículo 154.- (JORNADA DIURNA DE TRABAJO)

I. La jornada efectiva máxima para toda forma de trabajo, incluyendo las trabajadoras y los trabajadores a destajo es de 8 horas por día, 44 horas de trabajo efectivo en la semana para varones y 40 horas de trabajo efectivo para mujeres. Los días de trabajo comprenden de lunes a viernes y sábado hasta medio día.

II. El horario de trabajo diurno es el que se desarrolla entre horas 06:01 hasta horas 19:00.

Artículo 89.- (DESCANSO)

El descanso de las trabajadoras y los trabajadores asalariados del hogar estará sujeto a lo dispuesto por el Art. 156 del presente código.

Artículo 156.- (DÍAS DE DESCANSO)

Los feriados, el medio día por la tarde de los sábados y los domingos se consideran días de descanso a los efectos del presente código. Los días de descanso no podrán ser compensados con otros días hábiles.

Artículo 90.- (VACACIÓN)

Las trabajadoras o los trabajadores remunerados del hogar, gozarán de una vacación de acuerdo a la escala prevista en el presente código.

Artículo 91.- (SALARIO)

I. El trabajo asalariado del hogar, será remunerado mensualmente en moneda de curso legal quedando prohibido el pago fraccionado o en especie, con un salario igual o mayor al mínimo nacional vigente cuando se trate de jornada laboral completa.

Artículo 92.- (AGUINALDO)

El pago de aguinaldo de navidad se efectuará de acuerdo a lo previsto por el presente código.

Artículo 93.- (PROHIBICIONES)

Se prohíbe la retención de objetos o documentos personales de las trabajadoras o trabajadores por parte del empleador debiendo acudir al Ministerio de Trabajo si sucedieren estos hechos.

Artículo 94.- (RETIRO)

I. Cuando la trabajadora o el trabajador fuera retirado injustificadamente o renuncie, el empleador deberá indemnizarle por el tiempo de servicios, con una suma equivalente a un mes de remuneración por cada año de trabajo continuo. Si el servicio no alcanza a un año, se pagará duodécimas de manera proporcional a los meses trabajados, tomando como factor de cálculo, el promedio de la remuneración percibida en los tres últimos meses.

II. Para efecto del pago de desahucio e indemnización por retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios se computará a partir de la fecha en que fueron contratados.

Artículo 95.- (INDEMNIZACIÓN)

El pago de la indemnización se efectuará de acuerdo a lo previsto por el presente código.

Artículo 96.- (ACUMULACIÓN DE DERECHOS)

Los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores remunerados del hogar se pueden acumular y no se pierden por ningún motivo.

Artículo 97.- (OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR)

Son obligaciones del empleador:

- a) Brindar a las trabajadoras o trabajadores remunerados del hogar un trato considerado, respetuoso, acorde a la dignidad humana, absteniéndose de maltratos físicos o de palabra.
- b) Proporcionar a las trabajadoras o trabajadores que residen en el hogar donde prestan el servicio una habitación adecuada e higiénica; con acceso a baño y ducha para el aseo personal; la misma alimentación que consume el empleador; adoptar medidas necesarias para precautelar la vida de la trabajadora o trabajador.
- c) Otorgar permiso y facilitar estudios en escuelas, instrucción básica, técnica o profesional, en horarios que no interfieran con la jornada laboral, previo acuerdo de partes.
- d) En casos de enfermedad, accidente o maternidad, se deberá proporcionar los primeros auxilios y traslado inmediato por cuenta del empleador al Centro de Salud.
- e) Otorgar Certificado de Trabajo a la conclusión de la relación laboral.
- f) Otorgar el descanso pre y post natal de 15 días antes y 75 días después del parto de acuerdo a lo previsto por el presente código.
- g) Respetar la identidad cultural de las trabajadoras o trabajadores.

Artículo 98.- (OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS O TRABAJADORES)

Son obligaciones de las trabajadoras o trabajadores remunerados del hogar:

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

Artículos 99 y 100.- (ACOSO LABORAL Y SEXUAL)

Se demanda que estos artículos del anteproyecto deben remitirse al propuesto en los Art. 48 y siguientes del Anteproyecto de Código del Trabajo.

Artículo 48.- (ACOSO LABORAL)

Se considera acoso laboral toda forma de limitación de derechos de las trabajadoras y los trabajadores en su fuente de trabajo, de manera directa o indirecta por parte del empleador u otra trabajadora o trabajador, efectuando prácticas que tengan por finalidad hostigar a la trabajadora o al trabajador con el fin de provocar su renuncia o menoscabo a sus derechos laborales.

Artículo 49.- (PROHIBICIÓN)

Queda prohibida toda forma de acoso laboral, bajo pena de imposición de sanciones que emita el Ministerio de Trabajo.

Artículo 50.- (PROCESAMIENTO)

El acoso laboral será procesado y sancionado de acuerdo a lo establecido por el presente código.

Artículo 51.- (ACOSO SEXUAL LABORAL)

Se entiende por acoso sexual laboral a cualquier comportamiento o expresión verbal, escrita o física de naturaleza sexual u otra basada en el sexo, que afecta la dignidad de las trabajadoras o trabajadores, el cual es ofensivo y no deseado para el destinatario, el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona; creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la destinataria o el destinatario.

Artículo 52.- (LEY ESPECÍFICA)

El acoso sexual será normado y sancionado por ley específica.

Artículo 53.- (PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL LABORAL)

En caso de existir denuncia sobre acoso sexual laboral se procesará la misma en forma inmediata por el Ministerio de Trabajo conforme a las previsiones establecidas por el presente código y la ley específica.

Artículo 54.- (GARANTÍA DEL EMPLEADOR)

I. En caso que la trabajadora o el trabajador denuncie ante el Ministerio de Trabajo la existencia de alguna forma de acoso laboral o sexual, el empleador se encuentra en la obligación de otorgar garantías para que no se ejecuten los hechos denunciados.

II. El Ministerio de Trabajo vigilará el cumplimiento de la garantía y en caso de inobservancia impondrá las sanciones correspondientes.

Artículo 55.- (EFECTOS DE LA RENUNCIA O DESPIDO POR ACOSO LABORAL O SEXUAL)

I. Si el acoso laboral o sexual provoca la renuncia de la trabajadora o del trabajador, ésta se considerará despido intempestivo y por tanto la trabajadora o el trabajador pueden ser reincorporados a simple pedido ante el Ministerio de Trabajo u optar por el pago de beneficios laborales que incluyen el desahucio.

II. El despido que se produzca, una vez denunciado el acoso laboral o sexual, será entendido como despido intempestivo para los efectos del presente código, salvo prueba en contrario.

Artículo 101.- (DÍA DE LA TRABAJADORA Y DEL TRABAJADOR REMUNERADO DEL HOGAR)

Se declara día de la trabajadora o del trabajador asalariado el hogar el 30 de marzo de cada año, debiendo gozar de descanso sin descuento y sin posibilidad de ser trasladado a otro día.

Artículo 102.- (RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS)

En caso de conflictos emergentes del trabajo asalariado del hogar se aplicarán los procedimientos contenidos en el presente código.

Fuente: Elaboración propia con base en dos documentos: el Anteproyecto de Código General de Trabajo acordado entre la COB y el gobierno el 30 de noviembre de 2009 (en la página web del Ministerio de Trabajo) y la propuesta de modificación al Anteproyecto del Código de Trabajo presentada por la FENATRAHOB el 14 de marzo de 2010.

Observación: Se supone que las modificaciones demandadas por FENATRAHOB fueron incorporadas en el Anteproyecto del Código de Trabajo consensuado entre la COB y el gobierno y que éste no sufrirá modificaciones.

En *El estado de situación del trabajo asalariado del hogar en Bolivia* Fernanda Wanderley pone en evidencia el estatus laboral de ese importante contingente de mujeres que vuelcan rutinariamente su energía física y emocional al trabajo asalariado en los hogares, sin que se perciba por parte del Estado y de la sociedad la constante vulneración de derechos de la que son objeto, a pesar de los avances que en materia legal se han promovido en el país. Los datos del libro reafirman la vinculación entre trabajo femenino y baja remuneración, escasa cobertura de seguridad social y alto nivel de incumplimiento de las normas laborales, lo que en el caso de las trabajadoras del hogar se agudiza por su condición de subalternidad cultural. Su publicación dota de un instrumento argumentativo para que las organizaciones de trabajadoras del hogar en Bolivia alcancen sus objetivos políticos y sociales.

El libro da continuidad a la Colección "Género e Infancia" que el CIDES viene promoviendo con la idea de que a partir de la reflexión en torno al trabajo asalariado del hogar, que incluye tanto actividades domésticas como de cuidado, se visibilice la convergencia de derechos que están involucrados en estas tareas.

Cecilia Salazar
Directora del CIDES-UMSA

