

Cláusula de cesión de derecho de publicación de tesis/monografía

Yo.....JAIME MARIO CALLE HONORIO.....C.I. 6152206 LP
autor/a de la tesis titulada

TRABAJADORAS ASALARIADAS DEL HOGAR: UN ANÁLISIS EN EL EJERCICIO
DE "EXPANSIÓN DE LAS LIBERTADES HUMANAS" 2006-2018

mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva
autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos
para la obtención del título de

MAGISTER EN GERENCIA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO

En la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede académica La Paz.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Académica La Paz, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación a partir de la fecha de defensa de grado, pudiendo, por lo tanto, la Universidad utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en formato virtual, electrónico, digital u óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamo de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría Adjunta a la Secretaria General sede Académica La Paz, los tres ejemplares respectivos y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

Fecha.....18.05.2022.....

Firma:.....



UASB
Universidad Andina Simón Bolívar
ORGANISMO ACADÉMICO DE LA COMUNIDAD ANDINA

**UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR
SEDE ACADÉMICA LA PAZ**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GERENCIA DE PROYECTOS PARA
EL DESARROLLO (2016-2017)**

**Trabajadoras Asalariadas del Hogar: Un Análisis en el
Ejercicio de “Expansión de las Libertades Humanas”
2006 – 2018.**

**Tesis presentada para optar el
Grado Académico de Magister
en Gerencia de Proyectos para
el Desarrollo.**

MAESTRANTE : Lic. Jaime Mario Calle Honorio
TUTOR : MSc. Mario A. Ávila Rocabado

**La Paz - Bolivia
2022**

Dedicatoria

A Dios por la sabiduría y protección

A mi señor padre Nicolás Calle Pablo (†), por ser el ejemplo de mi superación.

A mi madre Tomasa Honorio Soto, por su permanente apoyo e inspiración en los valores.

A mi esposa Mercedes Arenas Q. por su colaboración

A mis docentes de la maestría por transferirnos las herramientas e instrumentos técnicos de gerencia de proyectos.

A PhD. Alberto Bonadona Cossío, por inspirarnos en la clase

A mis compañeros de la maestría por compartir sus experiencias.

Al tutor de la Tesis MSc. Mario Ávila Rocavado, por el apoyo constante e incondicional

A mis hermanitos y hermanitas, por su apoyo moral.

Índice

Contenido	Páginas
Resumen	
Introducción	
Capítulo I – Generalidades:	18
1. Antecedentes	18
2. Planteamiento del objeto de investigación:	25
3. Planteamiento del problema:	27
3.1. Problematización.....	27
3.2. Formulación del “problema”	30
4. Planteamiento de objetivos.....	31
4.1. Objetivo general:.....	31
4.2. Objetivos específicos:.....	31
5. Justificación e importancia:.....	32
6. Operacionalización de objetivos.....	33
7. Planteamiento de hipótesis	34
8. Definición conceptual de variables:.....	34
9. Alcances de la investigación:	35
9.1. Temática	35
9.2. Temporal.....	36
9.3. Geográfica:	36
Capítulo II – Estado del arte de la investigación.....	37
2.1. Marco teórico:	37
2.1.1. Nociones básicas conceptuales:	37
2.1.1.1. El trabajo como variable, acción y principio:.....	37
2.1.1.2. Trabajadoras Asalariadas del Hogar:	39
2.1.1.3. Empleo informal y no formal:	41

2.1.1.4. Desarrollo como libertad:.....	44
2.1.1.5. Cuidado:	45
2.2. Contexto nacional e internacional de políticas públicas de la mujer/ hombre Trabajador/a Asalariada del Hogar:	45
2.2.1. Las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, en la perspectiva de la colonialidad:	50
2.2.2. Empleo informal de tipo mercantil:.....	53
2.2.3. Capacidades individuales de tipo egoísta	56
2.2.4. Capitalismo y patriarcado:	61
2.2.5. Proceso de expansión de libertades humanas y la relación laboral de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar:.....	67
2.3. Marco práctico:.....	69
2.3.1. Caracterización general de las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar, en Bolivia	69
2.3.2. La trabajadora del hogar en el mundo de trabajo informal y la relación con los pueblos indígenas.....	87
Capítulo III - Metodología de la investigación	90
3.1. Método de investigación.....	90
3.2. Tipo de investigación	91
3.3. Universo o población de estudio:	92
3.4. Determinación y elección de la muestra y sujetos vinculados a la investigación:.....	93
3.5. Fuentes y diseños de técnicas e instrumentos de relevamiento de Información y datos:	93
a) Técnicas:.....	93
b) Instrumentos:.....	94
3.5.1. Fuentes de información:	95
3.5.1. Primarias:	95
3.5.2. Secundarias:.....	96

Capítulos IV- Trabajo de campo, resultados, conclusiones y recomendaciones 97

4.1. Trabajo de campo 97

4.2. Procesamiento y análisis de datos 98

 4.2.1. Sindicato Max Paredes:..... 98

 4.2.2. Sindicato San Pedro: 109

 4.2.3. Sindicato Zona Sur: 119

4.3. Resultados, conclusiones y recomendaciones generales la investigación:129

 4.3.1. Resultados 129

 4.3.2. Conclusiones: 131

 4.3.3. Recomendaciones: 133

Capítulo V - Propuesta de mejoramiento: 135

5.1. Antecedentes:..... 135

5.2. Objetivos:..... 135

5.3. Alcance 136

5.4. Desarrollo de la propuesta 136

5.5. Ejecución: 144

Anexos: 147

Bibliografía..... 151

Resumen

La realidad de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar de la ciudad de La Paz, basados en un análisis exploratorio, continúan siendo objeto de múltiples violencias y parte de las desigualdades sociales: discriminación laboral, explotación laboral y exclusión socioeconómica. A este conjunto de desigualdades sociales, Amartya Sen (2000) las denomina como “ausencia de las libertades humanas” y a juicio de Pierre Bourdieu (2002) como la “violencia simbólica”, en ambas situaciones son naturalizadas desde la familia, la sociedad y el propio Estado, es más, son viejas prácticas que datan y permanecen aún desde la época colonial, pasando por la república, el liberalismo, el neoliberalismo y por último el proceso de cambio.

Considerando los antecedentes relevados, se estableció la temática de género y cuyo objeto de investigación es: los problemas estructurales limitan el ejercicio de expansión de las libertades humanas en el sector de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.

Es más, el objetivo general de la investigación fue analizar los problemas estructurales que limitan el ejercicio de “expansión de las libertades humanas” para la mejora del empleo de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar y seguido de cuatro objetivos específicos:

1. Determinar los problemas estructurales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.
2. Describir las relaciones laborales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar desde la expansión de las libertades humanas.
3. Analizar las capacidades individuales y colectivas de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.
4. Proponer soluciones alternativas para la mejora del empleo de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.

Consecutivamente se evidencia la hipótesis, que a menor práctica de los problemas estructurales mejoran el ejercicio de “expansión de las libertades humanas en el sector de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.

En cuanto a la metodología de investigación, se eligieron tres métodos: primero, el método estadístico; segundo, el método teórico y, por último, el método de investigación-acción participativa (IAP); asimismo los tipos de investigación son, la exploratoria y descriptiva, porque permitió mostrar nuevos aportes teóricos y prácticos desde la Maestría en Gerencia de Proyecto para el Desarrollo. Además, se aplicaron tres técnicas para la obtención de datos: (i) la investigación documental, (ii) las entrevistas y (iii) la observación, ejecutados con instrumentos que facilitaron la recolección de datos: mediante el análisis de base de datos, facilitados por dos instituciones del Estado: (i) el Instituto Nacional de Estadística (INE) y (ii) el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias (SPCC); encima, el propio investigador se convierte como “...el instrumento directo a través del cual se obtiene la información y no así los cuestionarios o encuestas” (Barragán, 2007, p. 98).

Del mismo modo, el estado del arte está dividido en dos partes: el primero, se caracteriza por las ideas que refuerzan el marco teórico; lo segundo, consiste en mostrar las evidencias, conocido como marco práctico.

Claro que, la tesis denominada Trabajadoras Asalariadas del Hogar: un análisis en el ejercicio de “expansión de las libertades humanas”, periodo 2006 – 2018, fue coordinada y ejecutada con tres (3) secretarías generales de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de La Paz: (i) San Pedro, (ii) Max Paredes y la (iii) Zona Sur; que efectivamente se aprecian avances en la parte institucional (marco legal), como lo prueba el caso de la Constitución Política del Estado, Art. 338: “El Estado reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y deberá cuantificarse en las cuentas públicas”; Ley 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar; Ley 045 Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación; Ley 181, que declara el

30 de marzo “Día Nacional de la Trabajadora Asalariada del Hogar y la Ley 309 de Ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Aun así, resultados obtenidos en la investigación, demuestran que el ejercicio de la “expansión de las libertades humanas” del sector de las trabajadoras del hogar, continúan en cuestión, debido a cuatro problemas estructurales: (1) la colonialidad; el empleo informal de tipo mercantil; (3) las capacidades individuales y colectivas de tipo egoísta y no menos importante (4) el capitalismo y patriarcado. Estas cuatro realidades son de mayor preocupación mundial, además, ha avivado las demandas de cumplimiento a las leyes vigentes, por parte de las mujeres que trabajan en hogares de terceros desde hace años, desde el respeto a los derechos humanos, laborales y sociales.

Para finalizar, se tiene una propuesta que permitirá superar los problemas estructurales, a través de un proyecto denominado: “Transformación de las relaciones laborales para el ejercicio de las libertades humanas por Trabajadoras/res Asalariadas/os del Hogar, mediante cuatro componentes: (1) Fortalecimiento institucional; (2) Universalización de la formación técnica; (3) Cultura de la educación financiera y (4) el acceso a créditos blandos. Y con estas medidas socioeconómicas, se contribuirá al cumplimiento de los derechos humanos, sociales y laborales, es decir, se contará con empleos de calidad o el “trabajo decente” que pregonan la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Introducción

Todos han oído sobre las Trabajadoras Asalariadas del Hogar ¿verdad?, son mujeres y hombres que trabajan en hogares de terceros, vendiendo su fuerza de trabajo a los empleadores/ras: desde el preparado de alimentos, limpieza de las habitaciones, lavado y planchado de ropas; cuidado a los niños, niñas y personas de la tercera edad; conducción de vehículos de la familia; cuidados del jardín y ascensoristas de los edificios. No obstante, se desvaloriza el trabajo manual productivo de las mujeres y hombres trabajadores del hogar, a juicio de Elizabet Peredo Beltrán (2015) son por cuestiones de racismo y discriminación, encima, soportan violencia física, violencia psicológica, acoso laboral y sexual (ONU Mujeres, 2017 y Mlambo-Ngcuta, 2019); también sufren tres tipos de explotación laboral: productivo, reproductivo y cuidados (ONU, 2020), tres factores de desventajas que sobrellevan habitualmente: por ser trabajadores del hogar, indígena y mujer/hombre (DN-I, 1992; Patzi, 2006; Rodríguez, 2015; Fenatrahob y UMSA, 2016) y cuatro formas de discriminación laboral femenina: género, étnico, clase social e inmigración (Peredo, 2012; Castillo, Petrie y Torero 2006; Antonovics, Arcidiacono y Walsh, 2004; Carlsson y Rooth, 2008), con sueldos por debajo del salario mínimo nacional, es decir, un sector sin derechos políticos, sociales y laborales.

En ese contexto de los problemas estructurales: (i) La colonialidad, (ii) El empleo informal de tipo mercantil, (iii) Las capacidades individuales y colectivas de tipo egoísta y no menos importante (iv) El capitalismo y patriarcado, son las que privan las libertades humanas (Sen, 2000), vale decir, estas cuatro realidades son de mayor preocupación mundial.

Del mismo modo, la Organización Internacional de Trabajo calcula que en el mundo existen aproximadamente 60 millones de Trabajaras/res Asalariadas del Hogar, de los cuales el 80% son mujeres (OIT, citado por Gómez, M. V. 2016); en Sudamérica está entre 11 a 18 millones de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de los

cuales el 93% son mujeres (OIT, 2016 y CEPAL, 2020); en el Caso de Bolivia según (INE-2017) son 77.000 Trabajadoras Asalariadas del Hogar y La Paz cuenta con 15.830 Trabajadoras Asalariadas del Hogar y están afiliadas por sindicatos. El sindicato de “San Pedro” tiene 900 afiliadas TAH; el sindicato “Max Paredes” cuenta con 480 afiliadas de TAH y el sindicato de “Zona Sur” 431 afiliadas TAH.

Cuyo objeto de investigación es: los problemas estructurales limitan el ejercicio de expansión de las libertades humanas en el sector de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, es más, se tiene un objetivo general: Analizar los problemas estructurales que limitan el ejercicio de expansión de las libertades humanas en el sector de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar. Y seguido de cuatro objetivos específicos:

1. Determinar los problemas estructurales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.
2. Describir las relaciones laborales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar desde la expansión de las libertades humanas.
3. Analizar las capacidades individuales y colectivas de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.
4. Proponer soluciones alternativas para la mejora del empleo de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.

Desde esa perspectiva, la hipótesis es: a menor práctica de los problemas estructurales, mejoran el ejercicio de “expansión de las libertades humanas en el sector de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar. Vale decir, la colonialidad implica el desprecio del trabajo manual productivo de las mujeres TAH, porque a diario viven las tres desventajas: por ser trabajadora del hogar; por ser indígena y por ser mujer. Es más, sufren tres formas de discriminación social, por su condición de procedencia, por las características de su trabajo y por el idioma que hablan. Encima se enfrentan a tres tipos de explotación laboral femenina: lo productivo, reproductivo y el cuidado

de sus hijos, suegros y progenitores, es decir, son mujeres que sobrellevan cuatro formas de discriminación laboral: de carácter étnico y cultural, de clase social, de género y estatus de inmigración.

Es más, "...nueve de cada diez empleados que trabajan en el sector doméstico en todo el mundo carecen de la mínima cobertura de seguridad social. O lo que es peor, según Fernanda Wanderley (2014), citados por Mamani Mamani & Pinto Vargas (2015, p. 77) en Bolivia "...para el año 2007, menos del 1% de las trabajadoras del hogar contaban con un contrato laboral escrito a nivel nacional y urbano, aunque el 75% de las mujeres y el 65% de los varones estaban más de un año en el mismo empleo...", más conocida como empleo informal de tipo mercantil.

A la referida situación, la dirigente ejecutiva nacional de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar y las secretarías generales del sindicato "Max Paredes", "San Pedro" y "Zona Sur", luchan en sus reivindicaciones sociales en busca de las mejores oportunidades sociales y laborales, pero de manera individual, discriminándose entre sindicatos y entre ellas mismas para aspirar a ser Ejecutivas Nacionales a eso se denomina capacidades individuales y colectivas de tipo egoísta. Finalmente, el capitalismo y patriarcado, que no es otra cosa, que todas las actividades sociales, culturales y económicas están pensadas desde la visión masculina y que van de la mano (Elizabet Peredo Beltrán, 2012). A partir de ésta realidad socioeconómica, se empezó a investigar por el Objetivo # 1: Determinar los problemas estructurales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, aplicando el método estadístico que nos ha permitido evidenciar la verdadera realidad de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, el método teórico como argumento a las ideas que dan fuerza y la investigación acción participativa como método de aprendizaje desde la realidad para cambiar o transformar una sociedad; acompañados a través de las entrevistas que se han realizado a 50 mujeres que trabajan en hogares de terceros. Las mismas responden a la investigación exploratoria y descriptiva; los resultados son los siguientes:

Nivel de educación

- El 41,6% de las TAH tienen el nivel de educación primaria.
- El 40,3% de las TAH alcanzaron estudiar hasta el nivel de educación secundaria.
- El 11,7% de las TAH tienen cursado el nivel de técnico.
- El 3,8% de las TAH señalaron que tienen estudios universitarios.
- El 2,6% de las TAH no tuvieron la oportunidad de estudiar.

Estado civil

- El 51,8% de las TAH son solteras o mamás solas.
- El 33,4% de las TAH son casadas.
- El 12,5% de las TAH están en proceso de concubinato.
- El 2,4% de las TAH son separadas.

Responsable de sostener económicamente

- El 45,5% de las TAH son de familia nuclear, vale decir, padre y madre asumen la responsabilidad de garantizar con recursos económicos a sus hijos.
- El 30,9% de las TAH pertenecen a la familia monoparental, es decir, son madres solas que tienen que sostener a sus hijos y padres.
- El 23,7% de las TAH se constituyen en familias extendidas, mejor dicho, las TAH como hijas solventan con todo el gasto a sus padres, hijos y hermanos.

Cuidado de las personas de la tercera edad

- El 39,4% de las TAH cuidan a personas de la tercera edad.
- El 60,6% de las TAH, señalan que no tienen responsabilidades de cuidar a personas de la tercera edad.

Acceso a un seguro de salud o a corto plazo

- El 90,7% de las TAH no tienen un seguro de salud.
- El 9,3% de las TAH manifiestan tener un seguro de salud gracias al empleo de su esposo.

Acceso a un seguro de jubilación o a largo plazo

- El 93,1% de las TAH no contribuyen al seguro social de largo plazo
- El 4% de las TAH corroboran que los aportes son individuales.
- El 2,9% de las TAH señalan que, sí tiene aportes, pero gracias al aporte de su esposo.

Uso de las vacaciones

- El 63,54% de las TAH tienen vacaciones
- El 36,5% de las TAH no tienen o no han tenido las vacaciones.

Percepción de aguinaldo

- El 82,9% de las TAH recibieron su aguinaldo de fin de año.
- El 17,1% de las TAH todavía no recibieron aún su aguinaldo.

Percepción de bonos de antigüedad

- El 89,8% de las TAH nunca recibieron los bonos de antigüedad.
- El 10,2% de las TAH sí recibieron su bono de antigüedad.

Percepción salarial

- El 44,4% de la TAH perciben sueldos por debajo del salario mínimo nacional.
- El 42,3% de la TAH reciben sueldo equivalente a un salario mínimo nacional.
- El 13,3% de la TAH perciben sueldos por encima del salario mínimo nacional.

Horas trabajadas

- El 35,7% de las TAH trabajan de 10 – 14 horas al día (Puerta dentro).
- El 49,6% de las TAH trabajan 8 horas puerta fuera.
- El 14,8% de las TAH solo trabajan medio tiempo.

Acceso a la salud

- El 66,1% de las TAH tiene el acceso a la salud (Subvencionada), por cuenta propia.
- El 18,9% de las TAH se automedican, arriesgando su vida.
- El 15% de las TAH aún confían en la medicina tradicional.

Acceso a la vivienda

- El 21,9% de las TAH viven alojadas donde su amiga.
- El 30,5% de las TAH tiene casa propia.
- El 27,9% de las TAH viven en casa alquilada.
- El 10,4% en casa de anticrético.

Ahora vamos por el objetivo # 2. describir las relaciones laborales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar desde la “expansión de las libertades humanas”. En los tres sindicatos de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar a juicio del Asesor Jurídico de la FENATRAHOB, tanto el empleador como la Trabajadora Asalariada del Hogar desconocen tres mejores prácticas de relación laboral.

1. Al inicio o antes de ascensión el trabajo: no hay firma de un contrato laboral.
2. Durante el ejercicio laboral: persiste aún la ausencia de pago de retroactivos, vacaciones, aguinaldos y descanso prenatal de 45 días antes y 45 días después del nacimiento.
3. Fin de relación laboral: en tanto, no se tenga la planilla de asistencia y sueldos, la relación laboral seguirá siendo preciaría.

Con relación al objetivo # 3. analizar las capacidades individuales y colectivas de las TAH., las Trabajadoras Asalariadas del Hogar tienen tres capacidades individuales:

1. Mantener la casa limpia
2. Preparar los alimentos variados de acuerdo al requerimiento de empleador.
3. Mantener la ropa limpia, planchada y en buen estado oportunamente.

Por último, el objetivo # 4. proponer soluciones alternativas para la mejora del empleo de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, con cuatro componentes:

1. Fortalecimiento institucional
2. Formación técnica
3. Facilidades del acceso a créditos blandos.
4. Educación financiera

Consecutivamente se arribó a las siguientes conclusiones:

Determinar los problemas estructurales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.

Los problemas estructurales que afectan a la evolución del empleo de calidad y la expansión de las libertades humanas, son cuatro: la colonialidad; el empleo informal de tipo mercantil; capacidad individual y colectiva de tipo egoísta y capitalismo-patriarcado.

Describir las relaciones laborales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar desde la “expansión de las libertades humanas”.

Los indicadores revelan que las relaciones laborales entre empleadores y las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, desde perspectiva de “expansión de las libertades humanas”, continúa siendo una cuestión en la materialización de los derechos políticos; las oportunidades sociales, los servicios económicos; la relación laboral con transparencia y protección al sector desprotegido.

Analizar las capacidades individuales y colectivas de las TAH.

Las Trabajadoras Asalariadas del Hogar tienen tres (3) capacidades individuales: (i) Mantener la casa limpia; (ii) Preparar los alimentos variados y (iii) mantener la ropa limpia, planchada y en buen estado oportunamente. No obstante, las alianzas estratégicas y el dialogo entre trabajadoras del hogar con los empleadores continúa siendo una debilidad por cuestiones del egoísmo desde el empleador, la sociedad civil y el propio Estado en la mejora del empleo de calidad.

Proponer soluciones alternativas para la mejora del empleo de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.

Para la mejora del empleo de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar se requiere un plan integral e inclusivo, con cuatro componentes: fortalecimiento institucional; formación técnica, educación financiera y facilidades del acceso a créditos blandos, contemplando que este plan debe ser: un plan inmediato, un plan a corto plazo, un plan a mediano plazo y un plan a largo plazo para su sostenibilidad. Desde esa perspectiva, se confirma la hipótesis planteada en la investigación a menor práctica de los problemas estructurales mejoran el ejercicio de “expansión de las libertades humanas en el sector de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.

Para ir terminando, esta investigación fue desarrollada de manera satisfactoria en el sector de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, puesto que se ha conseguido resaltar, cuatro factores determinantes:

La decolonialidad, como el proceso de valoración del trabajo manual productivo.

Los Empleos formales, como generación de empleos de calidad.

Las capacidades colectivas, como alianza estratégica. Y la despatriarcalización como la igualdad de oportunidades de género.

Pues bien, igualdad de género, alianzas estratégicas, empleos de calidad y valoración del trabajo manual productivo son cuatro niveles estructurales que merece aplicar en relaciones laborales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar y así mejorar el empleo de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar en La Paz y por tanto mejorar el nivel de vida de la sociedad.

Capítulo I

Generalidades

1. Antecedentes

Una sociedad vive bien, cuando las oportunidades sociales son compartidas o equilibradas entre el hombre y la mujer, más aún, cuando Sócrates al sostener una conversación con Critobulus; Sócrates, aseveró que si un hombre desea obtener beneficios y sin pérdidas económicas, el hombre debe tratar bien a su esposa; es más, Isómaco reconoció que el patrimonio obtenido se debía a la eficiencia de su joven esposa que sabe administrar el hogar y Jenofonte, va más allá, al decir que otorga funciones y poder económico a la buena esposa Vara (2006, p. 7a).

Vale decir, el trabajo y la participación de mujeres en actividades económicas se remontan desde a. d. Cristo, por la aparición de primeras mujeres educadoras, filósofas, artistas y médicas en Ática, al respecto Vara (2006) sostiene que “...los siglos V y IV a. C. aumentó en el Ática la participación de las mujeres en la educación, y se inició la aparición de artistas, médicas y filósofas...” (p.7b). A la expresada circunstancia, se hace hincapié sobre procesos históricos que poco o casi nada había hecho por las mujeres, en particular, de las mujeres Trabajadoras Asalariada del Hogar desde la colonia, la república, el nacionalismo revolucionario de tinte neoliberal y finalmente el denominado “proceso de cambio”, hasta primeros años del Siglo XXI. A continuación, como parte de los antecedentes históricos y con fines investigativos, se ampliará lo señalado:

a) Época colonial - Siglo XVI

El sistema colonial instauró dos tipos de sociedades y con marcadas diferencias; la primera, una sociedad minoritariamente que discriminaba, excluía, explotaba, tenían ciertos privilegios y con facilidades de acceso a las oportunidades

sociales, segundo, una sociedad mayoritariamente indígena y afros, que ha estado destinado a la explotación laboral, a la servidumbre o prestación de servicios sin derechos sociales y laborales a los descendientes españoles; quienes posteriormente invisibilizarían a la población indígena y afrodescendientes, encima, no los consideraban parte de la sociedad civil, porque despectivamente afirmaban "...hay que domesticar a este animal salvaje, para que me sirva a mi modo" (Rodríguez, 2015, p. 77). Al respecto Rossana Barragán (1999), citada por Catrina Peñaranda (2006a) sostiene que la "...división colonial de conquistadores y conquistados, de colonizadores y colonizados se expresó en la concepción de una sociedad compuesta por una República de Españoles y una República de Indios..." (p. 19).

Es más, se había naturalizado las prácticas de servidumbre en los lugares de hacienda y centros parroquiales, tal como confirma Roberto Choque (1997), citada por Catrina Peñaranda (2006b):

"...se convirtió en una costumbre para una serie de diferentes quehaceres domésticos en las haciendas o estancias y en las casas de los religiosos, en las autoridades y familias españolas o criollas..., los servicios personales de indios andinos más conocidos en la región aymara eran la mita, el postillonaje, el pongo, la mitani o coci (cocinera), el pulpero, la tienda warmi, la servire, la tienda pongo, el marajaqui, etc." (p. 19).

En ese contexto social, económico y cultural "el trabajo a domicilio fue durante la colonia una de las formas de vida doméstica. En el domicilio privado la servidumbre y la familia se dedicaban a una serie de pequeñas industrias caseras y al comercio..." (Otero, 1942, p. 245a). Además, si bien las mujeres blancas y mestizas estaban inferiorizadas o desplazadas por el hombre, mucho más fue con las mujeres aymaras y quechuas, porque fueron objeto de servidumbre, discriminaciones, exclusiones y violencias, a este último, por ejemplo, la violencia sexual a mujeres indígenas fue evidente como señala Otero (1942):

(...) la mujer india no podía estar ni siquiera al mismo nivel que la blanca o la mestiza. Bien poco o nada había hecho la colonia por ella, tanto kechuas como aymaras eran polígamos, que se entregaban a todos los vicios sexuales, que por tanto la forma de prostitución en masa de las indígenas esclavizadas o sometidas al furor de los conquistadores, no era cosa nueva ni digna de extrañeza (pp. 69 – 70b).

En definitiva, el periodo colonial se caracterizó por hombres que ejecutaban trabajos más duros para el patrón (pongueaje) y las mujeres indígenas aymaras y quechuas migrantes de las comunidades rurales, a centros de colonias españolas y parroquiales, en calidad de empleadas domésticas que cocinaban en la casa del patrón (mitaje); como la única opción de trabajo con remuneraciones paupérrimas y muchas veces no los pagaban, estaban sometidas a un proceso de esclavización, la obligatoriedad de cumplir múltiples funciones de: cocinera, lavandera, ama de compañía, ama de llaves, ama de pecho para los recién nacidos, contratos de difícil de cumplir e incluso estaban imposibilitados de contraer matrimonio (Chaney & García, 1993; Mendieta & Bridikina, 1997; Peñaranda, 2006 y Rodríguez, 2015), es decir, los supuestos contratos verbales realizados eran:

(...) difíciles de cumplir por el exceso de obligaciones y lo absurdo de la remuneración -que era la más baja en el mercado de trabajo- (...). Entre las obligaciones que debían cumplir los patrones, además del sueldo mensual, estaba el de otorgar a la empleada doméstica lo mínimo para comer, así como la vestimenta (...), el cumplimiento de estos contratos dependía más de la voluntad del patrón y la única alternativa que tenían las indígenas de librarse de la opresión de la casa señorial era, simplemente, el escapar (Mendieta & Bridikina, 1997, citada por Peñaranda, 2006, p. 21).

b) Época republicana, mediados del Siglo XIX – Siglo XX

Las prácticas del sistema colonial continuaron vigentes en el periodo republicano, porque la explotación laboral, la discriminación racial, la exclusión social y humillación hacia la mujer indígena, se pudo apreciar con más frecuencia, porque emergieron una nueva sociedad gracias al desarrollo de la industria minera, es más, establecieron “...un orden social en el que los blancos estaban destinados por naturaleza a gobernar el país. Los indios, según ellos, eran biológicamente inferiores e incapaces de un desarrollo moral y económica sino contaban con la tutela del blanco...” (Peñaranda, 2006c, p. 23).

En este periodo, se estableció tres grupos sociales los (i) aristócratas, considerados blancos, que evitaban el trabajo no deseado, por ejemplo, los servicios domésticos y el higiene del baño; (ii) las cholitas que se han empoderado de las prácticas de superioridad para ser tomados en cuenta por la clase blancoide o dominante, que eran las más discriminadoras y explotadoras hacia las mujeres indígenas y (iii) finalmente los denominados extranjeros (embajadas) que formalizaban ciertos contratos y la entrega de certificados de trabajo y relativamente buen salario, pero la injusticia, la discriminación y el trabajo sin descanso continuaba (Gill, 1995, citada por Peñaranda, 2006d, p. 4).

Frente a este hecho republicano, emergen movimientos de lucha y reivindicaciones sociales, para frenar la injusticia, el abuso, la explotación laboral, la violación de los derechos humanos y laborales por los vecinos de la ciudad de La Paz, conforme al siguiente detalle:

De 1927 – 1942, sobresalen cuatro acontecimientos: (i) Nace la primera Federación Obrera Femenina (FOF), para defender y construir los derechos de las trabajadoras artesanas y culinarias del servicio doméstico; (ii) Finalizada la Guerra del Chaco 1935, emerge el Sindicato de Culinarias y Ramas Similares (SCyRS), en

rechazo a la prohibición de mujeres migrantes del campo a la ciudad y encima que era delito caminar por las plazas y tranvías, dicho sindicato era liderada por Petronila Infantes, (Fundación Solón, 2011a; Peredo & Flores, 2013); también se realizó (iii) el Congreso Obrero de 1936, que han sido invitadas dos trabajadoras culinarias, entre ellas Petronila Infantes y Rosa Calderón, se plantean seis derechos políticos y sociales de reivindicación: (1) Libre expresión de ideas; (2) Libertad de prensa; (3) Que el arte culinario sea reconocido como profesión; (4) Jornada de trabajo de 8 horas; (5) Descanso dominical y (6) Sustitución de la palabra “doméstica” por “empleada de labores del hogar”.

Finalmente, en 1939 el “Trabajo Doméstico” es reconocido por el Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939, el cual es elevado al rango de Ley General del Trabajo del 8 de diciembre de 1942. Los artículos en los que se menciona expresamente este tipo de trabajo son el Artículo 36 al Artículo 40 del Capítulo II.

1. Época nacionalismo revolucionario de tinte neoliberal, Siglo XX y principios del Siglo XXI.

De 1952 – 1984, se caracteriza por dos momentos históricos: primero, tiene que ver con la liquidación del Sindicato de Culinarias, que constituían la Federación Obrera Femenina (FOF), ésta organización ha sobrevivido hasta 1965, cuando el régimen militar de René Barrientos Ortuño intervino, al Fuero Sindical, impidiendo la vigencia de las organizaciones populares; segundo, se denominaría como el inicio del poder sindical de las trabajadoras del hogar, porque se creó el Primer Sindicato de Trabajadoras Asalariadas del Hogar, a la cabeza de Basilia Catari Torrez y Justina Bernal, en la Zona de Sopocachi de la ciudad de La Paz (Fundación Solón, 2011b; Peredo, Flores, Ledezma, Ticona Et Mancilla, 2012).

De 1992- 2003, sobresalen tres acciones de reivindicación social: primero, se presenta al Congreso Nacional de Bolivia el Primer Anteproyecto denominado

“Ley de la Trabajadora del Hogar”, la misma fue objetado de múltiples observaciones y pretextos para no aprobar el mencionado proyecto de ley; segundo, el 28 de marzo de 1993 se crea la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB). Y finalmente, se concluye con la aprobación de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar N° 2450 del 09 de abril de 2003, aunque:

“Increíblemente, el día de la Promulgación Oficial de la Ley no invitaron a la FENATRAHOB, por lo que la Federación no estuvo presente en el histórico momento. Astuta y sutilmente, fueron invitadas un grupo de compañeraslavanderas del Mercado Campero de La Paz” (Rodríguez, 2015, p. 214).

2. Época Plurinacional “Proceso de Cambio” – actual siglo XXI

De 2006-2018, se cataloga como proceso de consolidación, institucionalización y desencanto de las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar; éstas fases, se inician con la implementación de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar N° 2450, sin embargo, su aplicabilidad está en cuestión, porque la seguridad social de corto plazo (salud) y largo plazo (jubilación), aún no se materializó para este sector de mujeres que trabajan en hogares de terceros; segundo, mediante Ley N° 181 del 25 de octubre de 2011, cada 30 de marzo se declara como el Día Nacional de la Trabajadora y el Trabajador Asalariado del Hogar; tercero, a través de la Ley 309 de 20 de noviembre de 2012, se ratifica el Convenio 189 de la OIT: Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, por último, está el desencanto de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, por una simple razón, continúan siendo invisibilizados en las cuentas nacionales o públicas, como trabajo productivo.

Del mismo modo, existen investigaciones con la temática abordada, cuyos resultados y conclusiones admiten sobre las realidades laborales de las mujeres que

trabajan en hogares de tercero, como lo prueba el caso, el “Diagnóstico del sector: identidad de la Trabajadora del Hogar”, desarrollados por Medrano C. & Chirvechs B. (2012), se afirma que: “en relación a las normas legales, el Estado ha avanzado bastante, pero es lenta su aplicación(...), a los temas de mujer, y de las trabajadoras del hogar”, es más, “existe estrecha relación entre la identidad de la mujer Trabajadora Asalariada del Hogar y trabajo infantil ya que son dos factores que se producen casi siempre en un mismo ámbito laboral” (pp. 85 - 86).

Asimismo, la investigación de Fernanda Wanderley (2014a) del CIDES-UMSA, en su libro “El estado de situación del trabajo asalariado del hogar en Bolivia”, prevalece el estudio comparativo y analítico, referido al régimen específico de regulación del trabajo asalariado del hogar y el proceso en marcha de modificación de la legislación laboral, referente al trabajo doméstico; además, identifica las condiciones de trabajo, el grado de cumplimiento de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar N° 2450, el cumplimiento del Convenio 189 de la OIT y propone alternativas de solución, para mejorar las condiciones de trabajo, por una parte.

Por otra, los resultados demuestran que a nivel de la legislación existen avances, pero con algunos vacíos legales y limitada aplicación, esto se debe por las dificultades en su aplicación de la normativa laboral, por ejemplo, según Wanderley (2014b), citado por Mamani Mamani & Pinto Vargas (2015) “...para el año 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 el 65% de los varones estaban más de un año en el mismo empleo...” (p. 77).

Para finalizar, el estudio realizado por la carrera de Ciencias de la Educación de la (UMSA, 2014), en coordinación con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Provisión Social, la OIT, FENATRAHOB y UNICEF, “(...) sobre Trabajo Doméstico de Niños, Niñas y Adolescentes en Hogares de Terceros en

Bolivia”, hace énfasis en la generación de conocimientos, la sensibilización a las autoridades gubernamentales, empleadores-empleadoras, trabajadores y población en su conjunto sobre el estado y/o situación de las niñas, niños y adolescentes, que trabajan en calidad de trabajadores del hogar. La conclusión sobresaliente de dicha investigación, es “(...) que alrededor del 64% de las encuestadas se inician en el trabajo doméstico en hogares de terceros antes de los 14 años, lo que constituye un mayor riesgo en la vulneración de sus derechos y la explotación laboral” (UMSA, 2014, p. 72).

2. Planteamiento del objeto de investigación

Las Trabajadoras Asalariadas del Hogar del Sindicato: Max Paredes, San Pedro y Zona Sur de la ciudad de La Paz; son mujeres que trabajan en hogares de terceros cumpliendo múltiples funciones como: cocinera, limpieza, cuidado de animales (perros, gatos, loros, etc.), lavado y planchado de ropas, sin escatimar el tiempo para el empleador, encima, se esfuerzan por la atención de su familia, madrugando desde tempranas horas y estar hasta altas horas atendiendo a sus hijos, esposo, padres o suegras/gros; también deben alistar los insumos para preparar el almuerzo del día siguiente; resumiendo, tienen triple trabajo que les privó de las oportunidades sociales.

Es decir, la trabajadora del hogar es el que vende su fuerza de trabajo al empleador, que vendría a ser lo productivo, al respecto Karl Marx (trad. en 1875) señala que la venta de su fuerza de trabajo “(...) que es el trabajo mismo, ...nunca será dueño del producto”, a pesar de eso, tienen triple posibilidades de encontrar trabajo (i) puerta dentro; (ii) puerta fuera y (iii) trabajos por tiempos parciales, por una parte. Y por otra, al continuar con las mismas actividades donde viven, viene a ser la parte reproductiva, además, con cuidar a sus padres, hijos o suegros llega a ser la sobreexplotación laboral femenina. Esto es, la típica práctica colonial y patriarcal en el sector de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, porque las

jerarquías de poder de mando-obediencia en hogares de terceros siguen vigentes, y, por supuesto se prorroga la autodeterminación de la mujer.

En su generalidad son personas migrantes de las comunidades rurales que emprendieron el viaje a centros urbanos, en busca de mejores oportunidades laborales y académicas; que con el pasar del tiempo, encuentran frustraciones, al ser truncadas sus aspiraciones. Para finalizar, la investigación aportará importante información teórica, que podrá servir de modelo para fortalecer los derechos políticos (libre expresión), derechos sociales (educación y salud) y derechos laborales (seguro social a corto plazo y largo plazo, vacaciones, salario justo, indemnizaciones y aguinaldos), mejor dicho, cumplimiento y aplicación de la Ley 2450.

En ese contexto, se plantea el objeto de investigación denominado: los problemas estructurales limitan el ejercicio de “expansión de las libertades humanas” en el sector de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, La Paz 2006 – 2018.

3. Planteamiento del problema

3.1. Problematización

Por consiguiente, las Trabajadoras Asalariadas del Hogar enfrentan cuatro problemas de carácter estructural. En primer lugar, la colonialidad¹, implica la desvalorización del trabajo manual productivo de las mujeres; la triple desventaja que sufren a diario: (i) por ser trabajadora del hogar, (ii) por ser indígena y (iii) por ser mujer; además son discriminadas de parte del empleador/a, la sociedad civil y el Estado, por su condición de procedencia (migrante de las comunidades rurales), por las características de su trabajo y el idioma que hablan (DN-I,1992; Patzi, 2006; Rodríguez, 2015; FENATRAHOB, CEA-Gualberto Villarroel, VEAYE/DGEA y Trabajo Social-UMSA, 2016), a pesar de que “...el idioma es el máximo elemento de la identidad cultural, porque expresa los valores culturales, sentimientos y conocimientos...además de ser el mecanismo para razonar y construir los conceptos y las categorías del pensamiento” (Chávez, L., 2010, p. 46); la triple explotación laboral femenina: (i) productivo (trabajo remunerado), (ii) reproductivo (trabajo gratuito) y (iii) el cuidado de sus hijos, nietos, padres o suegros (ONU Mujeres, CEPAL y OIT 2020, p. 3); la tetra discriminación laboral que sobrellevan habitualmente: (i) de carácter étnico y cultural (Peredo, E. 2012, p. 10 y Peredo, E. 2015, p. 14), (ii) de clase social (Castillo, Petrie y Torero 2006; Núñez

¹ Son esquemas mentales o estereotipos adoptados en la colonización, en el que vemos y aceptamos el mundo tal como nos presentan. Es más, la lógica de colonialidad opera en tres diferentes niveles: (i) *colonialidad del poder*, está referido a temas políticos, económicos, modelo hegemónico global de poder, instaurado desde la conquista, que articula raza y labor, espacio y gente; (ii) *colonialidad del saber*, relacionado con la parte epistémica, filosófica, científica y en la relación de las lenguas con el conocimiento) y (iii) *colonialidad del ser*, tiene que ver con cuestiones de subjetividad, control de la sexualidad y de los roles atribuidos a los géneros y, seres particulares –que– imponen sobre otros. (Cumbre Internacional DDLCR. 11, 12 y 13 de octubre de 2013; Mignolo, 2006 y Saavedra, 2007).

y Gutiérrez 2004), (iii) de género, (Antonovics, Arcidiacono y Walsh 2004) y (iv) estatus de inmigración (Carlsson y Rooth 2008; Maurer-Fazio 2012) citados por Rodríguez, G.; Cárdenas, C. J.; Oviedo, M. J. y Villamizar, S. S., (2013, p. 10). En definitiva, el trabajo productivo que cumplen las Trabajadoras Asalariadas del Hogar son discriminadas laboralmente por las personas, por los gobiernos y por la sociedad que no los reconoce como trabajo (Peredo, B., 2012 y Catari, T., 2000), encima de multi-dimensionalidad de la opresión y violencia femenina (Vicepresidencia del Estado, 2016) y en una franca relación laboral jerárquica y vertical entre empleadores/as y las trabajadoras/as del hogar.

En segundo lugar, existe un empleo informal de tipo mercantil, porque varias horas de trabajo, con sueldos por debajo del salario mínimo nacional y la eliminación del sistema de seguridad social (atención de salud y prevención de accidentes de trabajo) hace que la relación laboral sea precaria, vulnerable e informal. Es más, no son considerados como Trabajadores Asalariados del Hogar de parte del empleador, sino simplemente un área de compra y "...venta directa de su fuerza de trabajo en el mercado laboral" (Crespo, 1986, p. 123, citado por Arenas, 1992, p. 24); la ausencia de aportes a la AFPs, S.A.; Previsión BBVA S.A. y la Vitalicia – Bisa SAFI del empleador o empleadora para la jubilación digna de la trabajadora del hogar, es sin duda violar los derechos sociales y laborales, porque se está desconociendo las instituciones formales (leyes, decretos y resoluciones) relacionado al trabajo del hogar, tanto del empleador como de las propias Trabajadoras Asalariadas del Hogar.

En tercer lugar, las capacidades individuales y colectivas de tipo egoísta, es cierto que las trabajadoras del hogar, desarrollaron capacidades intelectuales, destrezas, valores de respeto y toma de decisiones a lo largo de su experiencia laboral. Sin embargo, las Trabajadoras Asalariadas del Hogar continúan dando soluciones biográficas individuales a problemas estructurales, es decir, los derechos humanos, laborales y sociales que reivindican lo hacen de manera individual, a

veces se dan modos cada sindicato a su manera y no así en beneficio colectivo o “...hacia el grupo” (Beck, 2008b), acompañado de ciertos desprecios e egoísmos entre ellas mismas, en términos de Casimira Rodríguez (2015) “...Lo que preocupa a todas es que hasta nuestros días no logramos construir alianzas sólidas entre mujeres,...seguimos de llaneras solitarias, luchamos solas y todavía en ocasiones atropellándonos entre las mujeres o compitiendo entre nosotras” (pp. 410 - 411).

Al respecto el Sociólogo Alemán Ulrich Beck (2008a), citada por Ruslan Posadas (2015) señala que los seres humanos siempre dan “soluciones biográficas a problemas creados globalmente, lo cual a la postre facilitó la conformación del individualismo institucionalizado”.

Y por último, el capitalismo y patriarcado, básicamente tiene que ver con el machismo construida y naturalizada desde la célula familiar, mejor dicho “el machismo, es una construcción social, empero, ha sido naturalizado por toda la sociedad como fruto de la diferencia sexual entre el hombre y la mujer...” (Centellas, 2016, p. 35); al existir esa diferencia entre hombre y mujer ha dado lugar también a la división sexual del trabajo, puesto que en la mente colonial-patriarcado, los trabajos del hogar son destinadas para las mujeres, expuestas a horario excesivos, al acoso laboral y sexual, en algunos casos, sin días de descanso, cobertura de salud insuficiente, bajos salarios y cuando consiguen trabajo las Trabajadoras Asalariadas del Hogar se convierte en cuentapropistas. Al respecto, Graciela Raquel López (2011) de la Red boliviana de mujeres transformando la economía (Remte-Bolivia) afirma que:

Las mujeres están concentradas en la categoría de trabajadoras por cuenta propia 32,47%; trabajadoras familiares o aprendices no remuneradas 34,36%; como asalariadas son principalmente empleadas 19,95%; empleadas del hogar 7,17%, sólo el 2,79% se halla en condición de obreras (p. 49a).

Desde esa perspectiva, los hombres serán quienes tengan mayores oportunidades de acceso a una educación, salud y trabajo en entidades públicas con mayor nivel de ingresos económicos por su condición de ser varón y las mujeres prorrogando sus aspiraciones. Al respecto Subirats, M. (14 de junio de 2018a). *Cómo educar en la igualdad de género*. El País. Recuperado de <https://aprendemosjuntos.elpais.com> puntualiza que “no es normal que en una sociedad con dos sexos, todo esté pensado en función de los hombres”. Asimismo, ésta manera de concebir la sociedad patriarcal, se dan porque “primero abrimos el mundo masculino a las mujeres, pero ahora hay que abrir a los hombres el mundo femenino” Subirats, M. (14 de junio de 2018b). *Cómo educar en la igualdad de género*. El País. Recuperado de <https://aprendemosjuntos.elpais.com>.

Además, en el empoderamiento económico de las mujeres, continúan en un escenario de desigualdades, porque se han identificado a tres grupos de mujeres: (i) mujeres de techos de cristal; (ii) mujeres de escaleras rotas y (iii) mujeres en el umbral de pisos pegajosos (ONU Mujeres, 2017, p.12). Para finalizar, a este conjunto de problemas de tipo cultural, social, económica y política Amartya Sen (2000), los denomina como el castigo de su ausencia de libertad (p. 18).

3.2. Formulación del “problema”

Por lo tanto, la interrogante general que motiva la presente investigación es: ¿Cuáles son los problemas estructurales que limitan el ejercicio de “expansión de las libertades humanas” del sector de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar del departamento de La Paz, 2006 – 2018?, y por ser un problema sumamente complejo, se sistematiza en las siguientes interrogantes específicas.

¿Cómo determinar teóricamente los problemas estructurales? ¿son realmente un problema de empleo para las Trabajadoras del Hogar? ¿Qué criterios existen para definir las como tal?

¿Qué indicadores son útiles para describir las relaciones laborales desde la “expansión de las libertades humanas”?

¿Cuáles son las capacidades individuales y colectivas de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar? ¿qué dimensiones comprenden?

¿Cuáles son las alternativas de solución para mejorar el empleo de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar? ¿Qué componentes se puede implementar, desde la experiencia del proceso de certificación de competencias del SPCC?

4. Planteamiento de objetivos

4.1. Objetivo general

Analizar los problemas estructurales que limitan el ejercicio de “expansión de las libertades humanas” en el sector de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar del departamento de La Paz.

4.2. Objetivos específicos

Determinar los problemas estructurales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar

Describir las relaciones laborales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar desde la “expansión de las libertades humanas”.

Analizar las capacidades individuales y colectivas de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.

Proponer soluciones alternativas, para la mejora del empleo de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.

5. Justificación e importancia

Considerando la extraordinaria importancia de investigar sobre el ejercicio de las “libertades humanas” por parte de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar de La Paz y constituyéndose el trabajo como la realización humana y eje vertebrador de los procesos de transformación económica, social y política. En la práctica, la persona que trabaja en hogares de terceros, aparece como un agente que contribuye al desarrollo económico de la familia, obviamente cada vez menos requeridas, porque están siendo desplazadas por la tecnología. Es más, la calidad de empleo siempre fue tema de debate y preocupación mundial, en el caso de Bolivia, la relación laboral entre el empleador y la trabajadora del hogar permanentemente está inmerso dentro del poder tradicionalmente entendida como algo dividido entre quienes lo poseen y los que no lo tienen y lo soportan denominada poder-obediencia y la vigencia de contradicciones empleador-trabajadora del hogar sujeto-objeto (Bourdieu, 2002, citado por Palomar, 2005 & Freire, 2015).

Citando el ejemplo del Sindicato Trabajadoras Asalariadas del Hogar “San Pedro” (SITRAHO-SP), muestran antecedentes que a nivel de contrato laboral, el 86% de las trabajadoras del hogar, no cuentan con un contrato laboral escrito; el 50% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar (...) trabajan más horas del horario establecido, llegando en muchos casos tener una jornada de 17 horas; sobre la salud, el 95% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar no se encuentra afiliada al Seguro de Salud; encima, el 50% ganaba menos que un salario mínimo; también se pudo evidenciar que el 79% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar no aporta para su jubilación y por último, el 22% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, en algún momento de la relación laboral recibió maltrato en su lugar de trabajo (SITRAHO-SP, 2014-2015, pp. 77-80).

Es decir, la discusión sobre la situación de relación laboral de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, siempre fue un problema estructural que limitan el ejercicio de la “expansión de las libertades humanas”, de superar dicho problema estructural implica “potenciar a la mujer -desde el- enfoque económico inteligente” (FeD, marzo, 2012, citado por Stotsky, 2013, p. 9). Esa es la diferencia, con otras investigaciones anteriores ya efectuadas desde la mirada de solución individual a problemas estructurales. Por eso, investigar sobre relaciones laborales y la manera de superar las barreras socioeconómicas de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, son elementos necesarios, oportunos y efectivos a la hora de contribuir a la mejora del empleo de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.

Por último, la fortaleza de la investigación está que la propuesta de mejoramiento puede ser adaptada para otras profesiones y especialidades que están relacionados con la gerencia de proyectos de desarrollo.

6. Operacionalización de objetivos

Cuadro N° 1:
Operacionalización de objetivos.

Objetivos específicos	Variables	Dimensiones	Instrumentos de recolección de datos
Determinar los problemas estructurales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.	Colonialidad Empleo informal de tipo mercantil Capacidades individuales de tipo egoísta Capitalismo y patriarcado	Equidad social Trabajo digno Organización Eficiencia económica	Entrevistas Testimonios Observación
Describir las relaciones laborales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar desde la “expansión de las libertades humanas”.	Libertades políticas Facilidades económicas Oportunidades sociales Transparencia Seguridad protectora	Libre expresión Salario Acceso a la educación, salud y servicios básicos. Relación laboral Alimentación.	Entrevistas Testimonios Observación

Analizar las capacidades individuales y colectivas de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.	Desarrollo de habilidades Federación y sindicatos Organización	Alimentación Limpieza Planchado Lavado Liderazgo Otros	Entrevistas Testimonios
Proponer soluciones alternativas, para la mejora del empleo de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar desde la experiencia del proceso de certificación de competencias del SPCC.	Capacitación y formación. Acceso a créditos blandos. Certificación. Trabajo digno/decente.	Educación Emprendimiento	Entrevistas Testimonios Talleres focales.

Nota: Guía metodológica para la elaboración de tesis de grado 2014.

7. Planteamiento de hipótesis

Menor práctica de los problemas estructurales mejora el ejercicio de “expansión de las libertades humanas” en el sector de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.

8. Definición conceptual de variables

Categorías	Variables	Objetivos específicos
C.T.H. Trabajadoras del Hogar	V.T.H.1. Número de Trabajadoras Asalariadas del Hogar con problemas estructurales.	Determinar los problemas estructurales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.

C.T.H. Libertades humanas	V.T.H. 2.1. Cantidad de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar que son privadas de las libertades humanas.	Describir las relaciones laborales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar desde la “expansión de las libertades humanas”.
	V.T.H. 2.2. Número de las competencias y sub-competencias laborales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.	Analizar las capacidades individuales y colectivas de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.
	V.T.H. 2.3. Inversión del proyecto de solución.	Proponer soluciones alternativas, para la mejora del empleo de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.

9. Alcances de la investigación

9.1. Temática

El estudio denominado Trabajadoras Asalariadas del Hogar: un análisis en el ejercicio de “expansión de las libertades humanas”, se ha definido exclusivamente a mujeres que trabajan en hogares de terceros del área urbana y no precisamente en el área rural, porque amerita otra investigación. Vale decir, la investigación se desarrolló en el Sindicato de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar “Max Paredes” (SINTRAHO-MP), Sindicato de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar San Pedro (SINTRAHO-SP) y Sindicato de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar Zona Sur (SINTRAHO-ZS), cuyo propósito es contribuir a la mejora del empleo de las trabajadoras del hogar.

9.2. Temporal

El estudio realizado comprende desde el año 2006 hasta 2018, su valor radica en investigar el grado de ejercicio de “las libertades humanas” por las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, por una parte. Y por otra, se expone las variables que permitieron demostrar el planteamiento de la hipótesis, y es como sigue. Los problemas estructurales limitan el ejercicio de “expansión de las libertades humanas” para la mejora del empleo de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.

9.3. Geográfica.

La investigación se ha desarrollado en la Provincia Murillo, Área Metropolitana de La Paz, conocido como sede de gobierno, porque alberga a dos poderes del Estado Plurinacional (Legislativo y Ejecutivo); según el Instituto Nacional de Estadística, citada por la Carrera de Trabajo Social-UMSA (2016), el departamento de La Paz cuenta con 2.842.000 habitantes de los cuales el 31.7% corresponde a la Ciudad El Alto, 27,9% al municipio de La Paz y el 40,4% se distribuye en el resto de los municipios (p. 5).

En definitiva, el estudio realizado fue en el municipio de La Paz, que alberga a tres sindicatos de Trabajadoras Asalariadas del Hogar: Sindicato de Zona Sur, ubicada en la Calle Abelardo Echalar N° 11 – Altura Calle 2 de Obrajes y Av. 14 de septiembre; Sindicato Max Paredes (Zona San Pedro), Calle Riobamba entre Boquerón y Bartolina Sisa, Edificio Leda Danosca – N° 631 y Sindicato San Pedro, situado en la Calle Linares N° 1037 entre las calles Tarija y Rodríguez, Bolivia – América Latina. Es más, a nivel sectorial se centrará en la parte socioeconómica, en este caso, la relación laboral y la expansión de las libertades humanas.

Capítulo II

Estado del arte de la investigación

2.1. Marco teórico

2.1.1. Nociones básicas conceptuales

2.1.1.1. El trabajo como variable, acción y principio.

La categoría de trabajo empezó con doble visión. La primera, con la visión evolucionista, donde el hombre para subsistir y satisfacer sus necesidades básicas tenía que recolectar frutos, semillas y raíces, utilizando las manos. El segundo, con la que comparto, la visión creacionista planificada, cuando acabó Dios en el séptimo día la obra que hizo, y reposó en el séptimo día de cuanto había hecho, Génesis (2:2). En ambas visiones, según Engels (trad. s.f.) citado por Aquiles (2012), las manos se constituyeron “como instrumentos de trabajo” y el mismo Engels (trad. en 1876) corrobora que el trabajo “es la condición básica y fundamental de toda la vida humana” (p. 8).

Carl Marx (trad. en 1847) sostiene que el trabajo, es la propia actividad vital del obrero, la manifestación misma de su vida. Y esta actividad vital la vende a otro para asegurarse los medios de vida necesarios. Es decir, su actividad vital no es para él más que un medio para poder existir. Trabaja para vivir. El obrero ni siquiera considera el trabajo parte de su vida; para él es más bien un sacrificio de su vida (pp. 264-267).

Para Cecilia Salazar; Fernanda Sostres, Fernanda Wanderley y Ivonne Farah (2012), el concepto de trabajo abarca tanto las actividades generadoras de ingreso como aquellas desarrolladas en el ámbito de los hogares y de las comunidades que, pese a no generar un ingreso, son igualmente importantes para la reproducción de las personas, las familias y la sociedad en general (p. 28).

Anthony Giddens (2001), citado por Héctor Cruz (2013), sostienen que “el trabajo, ya sea remunerado o no, puede definirse como la ejecución de tareas que suponen un gasto de esfuerzo mental y físico, y tiene como objetivo la producción de bienes y servicios para atender a las necesidades humanas” (p. 30).

De la misma manera, De la Garza (mayo, 2017a), mantiene que el trabajo es una actividad, no como un conjunto de características sociodemográficas o económicas, sino la propia actividad de los trabajadores, que tienen antecedentes en algunas visiones marxistas. Desde esa perspectiva, el sociólogo mexicano De la Garza, las teoriza el trabajo desde la posición de Marx.

En tanto, para los estructuralistas, “el trabajo es una situación estructural definida por los variables sociodemográficas y económicas de los trabajadores”. Del mismo modo, en la sociología del trabajo no estructuralista “es ver a los trabajadores en acción, en acción en el trabajo, en acción colectiva, cuando se trata de formar organizaciones”.

Claro que, existen otras formas de comprender el trabajo: como el disfrute, el encuentro, el intercambio de experiencias y prácticas comunitarias. Además, el trabajo no era considerado como fuerza de trabajo controlado, sino como el principio que conduce a ser qamiri y al bien colectivo, al respecto (Choquehuanca, 2013a), mantiene que existe la necesidad de volver a ser qamiri. Qamiri significa Vivir Bien. Qamiri se dice a una persona que vive bien (p. 93).

Es más, (Choquehuanca, 2013b) afirma no trabajar no es vivir bien, explotar al prójimo no es vivir bien, mentir no es vivir bien (...), posiblemente explotar te permite vivir mejor (p. 46). En esa misma lógica, en la sociedad precolombina, nadie mentía, nadie robaba; no existía la “explotación del hombre por el hombre”. Todos, hombres y mujeres hábiles, trabajaban (Reinaga, 2015, p. 88). Sin embargo, desde la concepción de sociología del trabajo, investigadores coinciden que el concepto mismo es

susceptible a los cambios y avances de la ciencia, porque, (...) si bien tuvo como línea principal de análisis a los trabajos clásicos (industriales, taylorizados, rutinizados, formales y asalariados), son susceptibles de extensión no sólo en lo que se refiere a los conceptos de los trabajos mismos, sino también con respecto de cómo se crean las identidades y acciones colectivas. (De la Garza, Garabito, Hernández, Rodríguez Et Olivo, s.f.).

En definitiva, basados en los conceptos precedentes, el trabajo es la realización humana; el eje vertebrador de los procesos de transformaciones socioeconómicas; la ejecución de tareas que permiten generar ingresos económicos propios para la armonía de la familia, la sociedad y el Estado, es más, el trabajo es la identidad del ser humano, donde en un determinado espacio-tiempo permiten intercambiar experiencias y las prácticas sociocomunitarias.

2.1.1.2. Trabajadoras Asalariadas del Hogar.

La Organización de Defensa de los Niños-Internacional, define a las trabajadoras del hogar como mujeres campesinas que trabajan en un espacio físico, en un espacio de autoridad y poder, que se insertan laboralmente en un medio completamente adverso, en condiciones de extrema vulnerabilidad, inhumano y alienante que puedan existir (DN-I, 1992, pp. 49-64).

Sandoval-Piérola (1982) citada por Arenas de Sandoval (1992) asevera que la trabajadora del hogar es "...la mujer migrante que precisa suplir sus necesidades básicas, que no tiene documentación personal, y que llega a la ciudad con valores y patrones de conducta diferentes, tiene que buscar un trabajo que le permita insertarse en la sociedad urbana e iniciar un proceso de socialización" (p. 65).

Casimira Rodríguez (1998) sostiene que la "...Trabajadora del Hogar, es un ser humano, son emigrantes de los campos que empiezan a trabajar desde la temprana edad. La mayoría de las trabajadoras del hogar que emigran a las ciudades sufren mucha

explotación, además del choque de culturas que cambia la vida el venir del campo a la ciudad, la situación le obliga a trabajar, ganarse la vida, sobrevivir y por esta razón vemos una discriminación muy fuerte, el sueldo muy bajo, y muchas veces por ser trabajadora del hogar tiene que comer las sobras, comer en servicio separado” (Peredo, 1998, pp. 46 - 47).

Según la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, el Trabajo Asalariado del Hogar “es aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo. Están considerados en este sector, los(as) que realizan trabajos de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentran comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar. No se considera trabajo asalariado del hogar, el desempeño en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares” (Ley 2450, 2003, art. 1).

En tanto para Fernanda Wanderley (2014) “...los trabajadores o trabajadoras del hogar son aquellos o aquellas que se dedican a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios titulares del 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” (p. 19).

Goldsmith (1990) citada por Peredo Beltrán (2015), conceptualiza el trabajo del hogar como el conjunto de actividades encaminadas hacia la reproducción cotidiana, cuya sede de producción es el hogar (...) incorpora actividades vinculadas a los alimentos (...), la limpieza y mantenimiento de la ropa, la limpieza general de zonas interiores de la casa, el cuidado de los niños, la limpieza y el mantenimiento de las zonas exteriores, incluyendo tareas de jardinería (...), cuidado de animales domésticos, tareas de servicio personal (...) labores que aparentemente no son trabajo como: vigilar

la casa y que sobre todo estén vinculadas a la conservación del patrimonio del hogar (pp. 14 - 15).

Una definición exacta sobre el trabajo del hogar, no existe, porque varía según al contexto geográfico y cultural (OIT, 2010), pongo el caso, para el Estado Plurinacional de Bolivia, las mujeres y hombres que prestan servicios en hogares de terceros son conocidas como “Trabajadoras Asalariadas del Hogar”, en Chile, Trabajadoras de Casa Particular y en Colombia “Trabajadoras Remuneradas del Hogar”. Sin embargo, la OIT en el marco del Convenio N° 189 del 2011, aceptan las categorías de “trabajo doméstico”, “trabajo del hogar” y “trabajado de casa particular”, es decir, el trabajador doméstico es “... toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo (...) - que - incluye tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, chofer de la familia, e incluso el cuidado de los animales domésticos” (OIT, 2016, p.11).

En consecuencia, la Trabajadora Asalariada del Hogar es una persona con capacidades cognitivas, conativas, valores y capacidad de decidir que tiene la constancia de preparar los alimentos variados, mantener la casa limpia, mantener la ropa limpia, planchada y que estén en buen estado, dichas funciones son ejecutadas en una casa particular por un salario mínimo, adaptándose al poder-obediencia, resignando sus prácticas comunitarias por la alienación cultural urbana.

2.1.1.3. Empleo informal y no formal

El concepto de empleo informal sigue en proceso de construcción, porque el término tiene ambigüedades, son complejas por tener diferentes posiciones e imprecisiones, su uso se a vulgarizado, desde la posición clásica y en la nueva definición de la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo de 2002, al incorporar la variable “economía informal” se complejiza mucho más Neffa (2016). Por el contrario,

según (Ferranti y Rosser 2000), citados por (Narodowsky, Panigo y Dvoskin 2010), la informalidad genera trabajos precarios, inseguros (alta rotación involuntaria), de bajos salarios y sin beneficios sociales, ni protección sindical (...), la informalidad facilita la reproducción de las condiciones de explotación que incrementan la desigualdad en la distribución del ingreso” (p. 53).

Mariana Busso (2005) citado por Neffa J. C. (2009, p. 12a), establece tres enfoques teóricos sobre el asunto del trabajo informal, que ha tenido validez en América Latina (Ver el cuadro N° 2).

Cuadro N° 2:

Trabajo informal en América Latina: principales perspectivas teóricas.

PRINCIPALES CORRIENTES	PRINCIPALES AUTORES	DEFINICIÓN:	ORÍGEN DEL SECTOR INFORMAL:	UNIDAD DE ANÁLISIS:	MEDIDAS DE POLÍTICAS:
Enfoque de la economía dual (PREALC-OIT). Sector Informal Urbano (SIU).	Víctor E. Tokman, Paulo R. de Souza Emilio Klein Jaime Mezzera (PREALC de la OIT) Sethuraman S.V. Mazumdar, M.	Actividades productivas de pequeño tamaño. Escasa o nula dotación de Capital Tecnología débil e intensiva en trabajo. Bajas productividad y salarios Escasa división social y técnica del trabajo. Mercados competitivos y facilidad de acceso. Fuerza de trabajo poco calificada.	La economía se estructura en dos sectores: tradicional (rural) y moderno (urbano). Migraciones rural-urbanas Heterogeneidad estructural, peso de las empresas oligopólicas. Escasa acumulación, pocas inversiones. Fuga de capitales. Excedente de mano de obra disponible en las ciudades dada la incapacidad del sector moderno de la economía de absorberla. Sector refugio y/o alternativa al desempleo.	Trabajadores por medio de las Encuestas de Hogares, Establecimientos productivos.	Intervención del Estado para modernizar el sector y ofrecer oportunidades. Fortalecimiento de la acumulación y de las inversiones. Reactivación económica (políticas económicas keynesianas: acceso al crédito, estimular la demanda, asistencia técnica, formación profesional, ofrecer infraestructura, para atacar el problema del empleo y mejorar la distribución del ingreso). Desarrollo rural para retener mano de obra.
Enfoque estructuralista o (“NeomarxiSTA”).	Alejandro Postes, Manuel Castells, Lauren Benton.	“Actividades generadoras de ingresos, no reguladas por las instituciones, en un medio social y legal en el que se reglamentan actividades	Política tácita de los gobiernos para reducir el desempleo. Elemento integral de la estrategia de acumulación de las empresas	Análisis macroeconómico. Actividades productivas.	Cambio estructural radical de nuestras sociedades y la construcción de una nueva sociedad.

		similares”.	capitalistas (para adaptarse a las fluctuaciones y minimizar costos)		
Enfoque “Neoliberal o legalista”	Hernando De Soto	“Zonas de penumbra donde los individuos se refugian cuando los costos de cumplir las leyes exceden sus beneficios”	Excesiva regulación estatal. Freno a la capacidad de emprender.	Análisis macroeconómico e institucional. Actividades extralegales.	Reducir la trama burocrática estatal. Estimular a los microemprendedores. Achicar el Estado. “Bancos para pobres”.

Nota: Elaborado en base a variaciones de Mariana Busso (2005) en 90. Congreso Nacional de estudios del trabajo.

Por cierto, New Delhi (2002) conceptualiza la informalidad como trabajo en el sector informal más el trabajo en sector formal sin derechos laborales. Al respecto, la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2015), sostienen que en “...Bolivia, un 70% de la población ocupada trabajaría en situación informal, con empleo de baja calidad al no contar con beneficios sociales” (p. 21). Es más, De la Garza (mayo, 2017b), argumenta que los trabajos informales son “...creatividades de fácil acceso, sin barreras formales, para instalarse de escasos recursos de propiedad familiar en pequeñas escalas, intensivos y mano de obra con tecnología adaptada, calificación no formal de la mano de obra y mercados no regulados y ni competitivos”.

Es más, De la Garza (mayo, 2017c), mantiene que en dichos conceptos de la informalidad existen confusiones entre las formas de trabajo, con relaciones de trabajo y por eso, Béjar Héctor (1987: 89); Carlos Salas (2002 y 2006); Cortés, F. (2002) citado por Neffa Julio Cesar (2009a, p. 13b) proponen abandonar la categoría, al tener definiciones distintas permite criticar y dudar de la utilidad del concepto e incluso los indicadores se han ido independizando del concepto. Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), citado por Neffa (2009b, p. 3) los informales son concebidos como el producto del capitalismo periférico, que para sobrevivir generan autoempleo con sus características propias debido a una relación específica entre capital y trabajo.

Para la OIT (2002), citada por Bertranou (2007, p. 4), la economía informal es

el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por los sistemas formales o no lo están en absoluto.

En fin, la informalidad es un término polisémico, debido a sus múltiples interpretaciones, es cierto que agrupa a personas que trabajan sin la seguridad social a corto plazo (seguro de salud) y a largo plazo (aportes a las AFPs para su jubilación).

2.1.1.4. Desarrollo como libertad

La noción de desarrollo es un enigma que no ha sido resuelto hasta el momento y por eso mismo, la categoría es polisémico, porque tiene varias acepciones, es más, sería un compañero permanente de la especie humana; sin embargo, en su generalidad coinciden que el desarrollo es un proceso, de desenvolvimiento, cambio económico, orgánico, evolutiva, progreso, crecimiento, elevación de la calidad de vida, la equidad social, proceso colectivo de decisión y acción de la sociedad como sujeto activo y no como receptores de directrices verticales (Molina, 2013; Castoriades y Morin, 1980; Buarque, 2002; Portugal Mollinedo, 2011; CIDES-UMSA, 2009 y PND, 2006).

Para Amartya Sen (1999), el desarrollo es “(...) un proceso de expansión de las libertades reales de que disfrutaban los individuos. Vale decir, el desarrollo exige la eliminación de las principales fuentes de privación de libertad: la pobreza, la desnutrición, la tiranía, el analfabetismo, la ausencia de asistencia sanitaria, denominados como el “papel constitutivo”. Además, para eliminar las privaciones de libertad se requiere cinco tipos distintos de libertad: (1) las libertades políticas, (2) los servicios económicos, (3) las oportunidades sociales, (4) las garantías de transparencia y (5) la seguridad protectora, los mismos son considerados como el “papel instrumental” (pp. 19-55).

2.1.1.5. Cuidado

Cuidar es alimentar, educar, curar, criar, atender, proteger. El cuidado es un trabajo sostenido, continuo, permanente y de múltiples dimensiones (Salazar, Sostres, Wanderley y Farah, 2012, p. 9).

2.2. Contexto nacional e internacional de políticas públicas de mujer/hombre Trabajador/a Asalariada del Hogar: Bolivia, México, Ecuador, Uruguay, Brasil, Chile y Bélgica.

Las políticas públicas inclusivas e integrales que permitan mejorar las condiciones de vida y empleo de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, siguen pendientes, porque el acceso a un empleo digno y calidad de trabajo son restringidas, debido a que en los tres procesos de relación laboral: (i) al inicio, (ii) durante y (iii) después: prevalece siempre en términos de Freyre (2015) el “sectarismo”, porque no se respetan los derechos laborales (sueldos, aguinaldo, vacaciones y bonos de antigüedad), al contrario, prima las imposiciones del empleador hacia la trabajadora del hogar.

Al respecto, el Asesor Legal de la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) Dr. Rodrigo Maydana, señaló que tanto los empleadores y las mismas trabajadoras del hogar, desconocen tres mejores prácticas de relación laboral. En primera instancia, al inicio o antes de asumir el trabajo, comúnmente los empleadores descartan firmar un contrato laboral, para no comprometerse con el pago de bonos de antigüedad, las horas extras, el triple salario por los trabajos de fin de semana o el doble sueldo por el trabajo en días de feriado, es decir, huyen de las leyes laborales. Y las mujeres que trabajan en hogares de terceros, le es difícil llevar listas de asistencia y la libreta salarial, que son pruebas demostrativas, al momento de la desvinculación laboral. En segunda instancia, durante el ejercicio laboral, las trabajadoras del hogar después de cumplir 12 meses de trabajo, tienen

derecho al pago de retroactivo, cuando el Estado cada año dispone el incremento al salario mínimo, vacaciones, aguinaldos, si estuviera esperando familia, por derecho les corresponde el descanso prenatal 45 días antes de nacimiento del bebé y postnatal, 45 días después del nacimiento del bebé. Por último, fin de relación laboral, básicamente tiene que ver con los beneficios sociales, por ejemplo, la indemnización que es un salario o sueldo por año y la devolución de gastos médicos a partir del fin de relación laboral que son 15 días. No obstante, ante la ausencia de políticas públicas y el plan de seguimiento a la Ley de Regulación de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de parte del Ministerio de Trabajo han dado lugar a empleos precarios e informales (Entrevista: 18.03.2018 – horas 14:30 – 16:00 p.m.).

Vale decir, la calidad de trabajo está cada vez más lejano, porque el seguro social de corto plazo (salud) y a largo plazo (pensiones) de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, sigue siendo sin resolver, porque la investigación efectuada por el Instituto de Investigación e Interacción Educativa de la Carrera Ciencias de la Educación, afirma que:

Esta población se encuentra en situación y/o condiciones de alta vulnerabilidad por estar, en un alto porcentaje, en el sector de la informalidad ya que las mismas políticas públicas no pueden llegar a contribuir en la mejora de la situación de vida, al no contar con datos reales del estado de situación y condiciones adecuadas, que permita generar políticas públicas que garanticen su pleno desarrollo y que den respuestas pertinentes a sus necesidades (UMSA, 2014 p. 9).

Ésta situación, no solo es en Bolivia, también lo vive el mundo, porque alrededor de "...nueve de cada diez empleados que trabajan en el sector doméstico en todo el mundo carecen de la mínima cobertura de Seguridad Social. La OIT calcula que este colectivo asciende a unos 60 millones de personas. La situación afecta, principalmente, a las mujeres, ya que el 80% de trabajadores domésticos son

mujeres...” Gómez, M.V. (14 marzo de 2016). 60 millones de trabajadoras domésticas, sin protección social en el mundo. Economía - El País, p. 1/4., por una parte.

Y por otra, Uriona (2014a) sostiene “(...) si bien es evidente que quienes lo desarrollan siguen siendo, mujeres jóvenes y mujeres solas con responsabilidades familiares y/o de edad adulta que carecen de la posibilidad de acceder a la seguridad social de largo plazo” (p. 41). Lo cierto es que el acceso a un seguro de salud (corto plazo) sigue en cuestión, porque a quince años de su aprobación y doce años del denominado “proceso de cambio”, aún las trabajadoras asalariadas del hogar no tienen seguro médico. Además, según el Sergio Velazco, especialista en seguridad social de la OIT, señala “Bolivia es uno de los países que tienen un importante rezago en el tema de salud, (...) no tiene ni siquiera acceso a la protección contributiva de salud y eso es muy importante” Zapana S. V. (27 de octubre de 2017).

Encima, sólo Bolivia no da seguro de salud a las Trabajadoras Asalariadas del Hogar. Sociedad – Página Siete, p. 1/4. Sin embargo, “...países como Argentina, Costa Rica y Uruguay tienen políticas avanzadas para proteger los derechos de las mujeres que se dedican a este oficio” Agencia de Noticias Fides - ANF - (26 de octubre de 2017), recuperado en <https://www.noticiasfides.com/nacional/sociedad/oit-bolivia-es-el-unico-pais-donde-las-trabajadoras-del-hogar-no-acceden-a-un-seguro-de-salud-382932>. Más aún, Uriona (2012 y 2014b), sostiene “...en el caso de Bolivia, (...) la seguridad social no fue plenamente incluidas en debates centrales como en la elaboración de la Ley de Pensiones” (p. 50).

No se puede negar que desde 2006, el gobierno de entonces, encabezados por el Ministerio de Educación y viceministerios: (i) Educación Superior; (ii) Micro y Pequeña Empresa y (iii) Trabajo, Desarrollo Laboral y Cooperativas (Unidades Promotoras de Empleo-UPEs), amparados en la política educativa: educación de calidad con igualdad de oportunidades (PND, 2006a, pp. 46-47) implementó el proyecto de certificación de competencias a grupos ocupacionales (Trabajadoras

Asalariadas del Hogar, constructores civiles, agricultores y músicos) para incrementar la empleabilidad de los bolivianos y bolivianas, su autoestima, capacidad de superación personal y colectiva, continuidad de estudios en el Sistema Educativo Plurinacional, dignificar el trabajo y el salario (PND, 2006b & Informe de avance del proyecto piloto, 2008, TOMO N° 1).

Consecutivamente, el Ministerio de Educación mediante la Resolución Ministerial N° 308/2014 a través del Viceministerio de Educación Alternativa y Especial, autoriza el Programa de Bachillerato Semi-presencial, para las Trabajadoras Asalariadas del Hogar y es como sigue:

Autorizar al Centro de Educación Alternativa “Gualberto Villarroel N° 4”, con SIE 80730600 del Distrito Educativo La Paz 2 del Departamento de La Paz, la implementación de procesos educativos para las Trabajadoras Asalariadas del Hogar en la Modalidad Semipresencial, en el marco de lo dispuesto en la Ley N° 070 de 20 de diciembre de 2010 de la Educación “Avelino Siñani-Elizardo Pérez”, Resolución Ministerial N° 069/2013 de 13 de febrero de 2013, Resolución Ministerial N° 001/2014 de 02 de enero de 2014 y otras normas conexas en vigencia. (Resolución Ministerial 308, 2014, art. 1). Los procesos educativos desarrollados por el Centro de Educación Alternativa “Gualberto Villarroel N° 4, para Trabajadoras Asalariadas del Hogar en la Modalidad Semipresencial, deben adecuarse en su metodología, materiales educativos, horarios y modalidades de trabajo de las y los maestros en el marco del Currículo Base de la Educación de Personas Jóvenes y Adultas y según las necesidades, características y expectativas de las participantes (Resolución Ministerial 308, 2014, art. 2).

La ejecución del Programa de Bachillerato Semi-presencial para Trabajadoras Asalariadas del Hogar, pasan las clases los días domingos y con la retroalimentación el día miércoles, éstas medidas acertadas responden a las políticas públicas inclusivas

para las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, tal como lo establece la Constitución Políticas del Estado “El Estado reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y deberá cuantificarse en las cuentas públicas” (Const., 2009, art. 338).

Asimismo, en México, “el trabajo doméstico emplea a 2,24 millones de personas en el país, un 94% son mujeres. Las autoridades federales, sindicatos y expertos reconocen que este colectivo padece de discriminación laboral al no contar con un salario adecuado ni con protección legal” Suárez, K. (14 de diciembre de 2017). El 98% de las empleadas domésticas en México trabajan sin protección social. Economía – El País, p.1/3.

En tanto, las Trabajadoras del Hogar de México son negadas de múltiples derechos: porque “...las tareas domésticas de una casa ajena no le generan ningún derecho: ni acceso al sistema público de salud, ni posibilidad de una pensión de jubilación, ni indemnización si prescinden de sus servicios” Peinado M. L. (11 de abril de 2013). Las trabajadoras del hogar mexicanas quieren acabar con la servidumbre – Sociedad – El País, p. 1/5.

En el caso del Ecuador, según Uriona (2014) los avances logrados en términos de reconocimiento de salario mínimo y de afiliación al sistema de seguridad social han traído como reacciones el despido de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar por la imposibilidad de empleadores/as de asumir ese gasto en sus economías... (p. 50).

Con relación a Uruguay, es el primer país latinoamericano, en ratificar el Convenio 189 de la ONU, además de cambiar la ley y por ese mismo hecho existe la jubilación para las mujeres amas de casa. El mismo camino prosiguió Brasil al efectuar las enmiendas constitucionales, donde se otorgó “...la igualdad de derechos laborales a sus 6.5 millones de trabajadoras domésticos, 44 horas semanales y se les pagarán horas extra” Bautista M. citada por Peinado M.L. (11 de abril de 2013), recuperado en

https://elpais.com/sociedad/2013/04/11/actualidad/1365642053_271284.html?rel=m as. Y en Chile está prohibida la práctica del acoso sexual y laboral. Cuando se le descubre esa práctica, los trabajadores y empleadores pierden la seguridad social. (Exposición de Graciela López, en el Encuentro Internacional de Mujeres Sindicalistas: Desigualdades de género en el mundo del trabajo, 06.07.2018).

Para finalizar, en Bélgica los derechos laborales fueron conciliados entre la vida familiar, profesional y laboral. Además, para universalizar los derechos laborales el empleador paga por los siete días de capacitación sindical de las trabajadoras del hogar, gozan de beneficios sociales como: jubilación, las mujeres que tienen hijos trabajan a tiempo parcial y tienen subvención por el Estado; el acoso laboral y sexual en Bélgica es muy estricto para sancionar. En definitiva, actualmente el Estado desea hacer desaparecer la jubilación y subvenciones del Estado (Exposición Bélgica: Marie-Line Colin, en el Encuentro Internacional de Mujeres Sindicalistas: Desigualdades de género en el mundo del trabajo, 05.07.2018).

2.2.1. Las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, en la perspectiva de la colonialidad.

Las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar, continúan siendo parte de una sociedad de contradicciones (Freyre, 2015), vale decir, en el mundo laboral, aún persiste la discriminación laboral (Castillo, Petrie y Torero 2006; Núñez y Gutiérrez 2004; Antonovics, Arcidiacono y Walsh 2004; Carlsson y Rooth 2008; Maurer-Fazio 2012) citados por Rodríguez, G.; Cárdenas, C. J.; Oviedo, M. J. y Villamizar, S. S., (2013), la invisibilización de la mujer (Walsh, 2007), la negación del acceso a los servicios económicos (Sen, 1999) y encima se desprecia el trabajo manual productivo (Patzi, 2006), porque lo asocian con las acciones de funcionalidad como: lavar platos, el cuidado de los enfermos, padres, hermanos y ancianos. Es más, son excluidas socialmente por su procedencia, el idioma que hablan y el trabajo que tienen; también son parte de la triple explotación laboral: lo productivo que son remuneradas en sus

fuentes de trabajo, lo reproductivo que no es otra cosa de seguir trabajando en sus hogares, pero gratuitamente y el cuidado de sus hijos, padres, suegros y hermanos, viene a ser la explotación laboral. Al respecto, Papa Francisco (2017) manifestó que “la explotación de la mujer es un crimen mayor porque destruye la armonía...”.

Al apreciar esta realidad de las mujeres que trabajan en hogares de terceros, es seguir en la lógica de la colonialidad, donde la exclusión, la discriminación, el racismo y explotación laboral priman, porque “la colonialidad funciona esencialmente mediante el racismo y el patriarcado y viabiliza en la actualidad la reproducción ampliada del capital que hoy conocemos como globalización o neoliberalismo...” (Espinoza, 2010 p. 33).

Del mismo modo, el nombre de Trabajadora Asalariado del Hogar, se ha desnaturalizado desde la posición del empleador/a colonizado/a, al sector de mujeres que trabajan en hogares de terceros, mejor dicho, los han resignificado con diferentes nombres como “...sirvienta o dora (aludiendo a los electrodomésticos batidora, lavadora, etc.): ¿antes como llamaban a las trabajadoras del hogar?, muchachita; sirvienta, sirve de todo que hacer; chica, en vez de su nombre; imilla; natacha; campesina; baciniquera; susi, su sirvienta; secre, la que hacía todo (secretaria); empleada doméstica, para dentro de la casa; muchacha, mandados inmediatos; la china, por sus rasgos; nanas, por ser niñeras y mi chica” (Peredo, 2015, pp. 48-49).

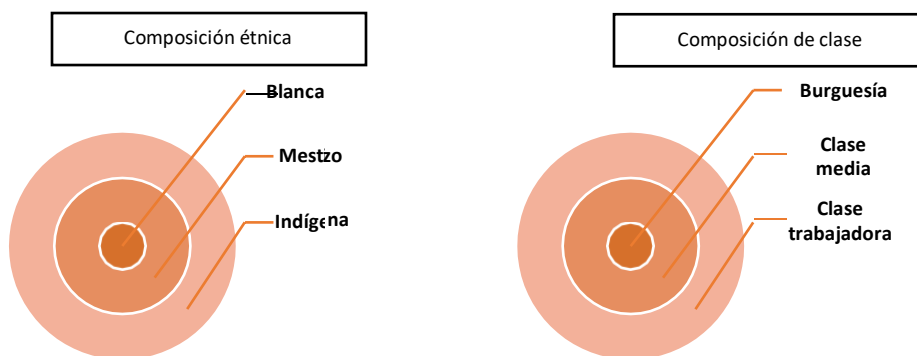
Por otro lado, desde “(...) la variable etnia raza va ser directamente asociado a la división del trabajo, las oportunidades también -y- las desigualdades sociales han sido construidas en función de este elemento” (Patz, 2014a, p. 44), es decir, desde la “composición étnica” (blanca, mestizo e indígena) y “composición de clase” (burguesía, clase media y clase trabajadora) se definirán ciertas desigualdades socioeconómicas, sustancialmente en la función ocupacional, pongo el caso, por su condición indígena la Trabajadora Asalariada del Hogar debe limpiar los baños, en una franca humillación, ésta práctica laboral heredados del periodo colonial, motivó a la

división social del trabajo y las desigualdades de género, además, Elizabeth Villagómez (2017) consultora para Naciones Unidas y experta externa del EIGE describe que la desigualdad de género tiene su raíz en la división social del trabajo, que sitúa a las mujeres como cuidadoras y encargadas de las tareas del hogar. https://elpais.com/economia/2017/12/15/actualidad/1513339146_474321.html.

En otras palabras, la “composición étnica” (blanca y mestiza) difícilmente ejercerá esa tarea humillante, porque según ellos, están destinados para la administración burocrática, a eso nos referimos con la división social del trabajo. Al respecto, Zabaleta (1986), citado por Patzi (2014b), “...ésta gente...heredó el hábitus aristocrático española; vivir de lo fácil, vivir de la renta y no vivir del sacrificio de la reinversión” (p. 45).

Para finalizar, en la “composición de clase” (clase trabajadora) serán siempre discriminadas, explotadas, inferiorizadas, vulnerados de sus hábitos saludables (dormir), porque debe esperar a su empleador/a, hasta altas horas. Los empleadores que son parte de la “clase burguesía y media”, serán los que viven del sacrificio de la “clase trabajadora”, para su mejor comprensión ver la siguiente figura N° 1.

Figura N° 1
Relación clase y etnia



Fuente: Patzi Paco, F. 2014, p. 44.

En términos de René Zabaleta (s/f), citado por Portugal Mollinedo (2010) es una “formación social abigarrada” (p.79). Más aún, Bertha Villamizal Jaimes (2018), del Sindicato de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Colombia, manifestó que “a veces dicen que es como de nuestra familia, mentira; nosotras tenemos nuestras familias, a nuestro esposo, somos trabajadoras del hogar, porque cocinamos, planchamos, en ocasiones nos convertimos médicas, administradoras y cuidamos de las mascotas”. No obstante, tienen ingresos bajos, mano de obra poco calificada, son estereotipadas, discriminadas y sobreexplotadas laboralmente típicas experiencias de la colonialidad. Para terminar, la trabajadora del hogar continua viviendo bajo prácticas de colonialidad y patriarcal, es decir, son mujeres que trabajan en un domicilio [privado], son personas que desempeñan o prestan servicios en los quehaceres domésticos en un determinado hogar, pero en un sentido peyorativo a título de la mujer criada o doméstica, que solo “sirven para servir” en una franca discriminación y explotación; o la empleadora delega o transfiere parte de las tareas del hogar que le han sido asignadas socialmente, por lo general a una mujer que busca una remuneración por su trabajo en casa ajena que se convierte en trabajo doméstico remunerado y surge la figura de la empleada doméstica (OIT 2010; Mamani, Rocabado y Revilla 2007; León 2013).

2.2.2. Empleo informal de tipo mercantil

Las Trabajadoras Asalariadas del Hogar se encuentran dentro del grupo de trabajadores informales, porque sus derechos sociales y laborales son vulnerados. Al respecto, el Instituto Nacional de Estadística (2017), citado por ONU Mujeres (2018), determina que “...7 de cada 10 mujeres económicamente activas trabajan en condiciones de informalidad y sin que respeten sus derechos laborales” (p. 11), porque según la Secretaria General de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de San Pedro manifestó que:

(...) en el Ministerio de Trabajo están 130 expedientes de las Trabajadoras

Asalariadas del Hogar, los motivos son por el despido a las compañeras sin indemnizaciones y aguinaldos; los motivos causales son calumnias y mentiras de los empleadores que supuestamente les habría robado anillos y que han roto utensilios. Por otro lado, algunas de nuestras compañeras son mayores y los empleadores ya no les quiere, una de mis compañeras que ya es mayorcita se cayó de las gradas, se rompió su brazo, el empleador no quiere pagar o hacerse cargo por los gastos médicos (Entrevista: A.C. 26.11.2017 – horas 17:00 – 18:00 p.m.)

Por eso, la calidad de trabajo y la tasa de desocupación en Bolivia continuará siendo una debilidad, porque está bordeando alrededor del 3,4%, con mayor porcentaje obviamente son las mujeres de 4,1% y 2,9% en los hombres (INE: Encuesta continua de hogares 2003 – 2004, encuesta de hogares 2005 - 2017). En cambio, para la Organización Internacional de Trabajo (OIT-2018), en el sitio web por país, Bolivia estará con una tasa de desocupación por encima de 3,67%. Ver Tabla N°1.

Tabla N°1

Bolivia: Principales indicadores de empleo, según sexo.

DESCRIPCIÓN	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tasa de desocupación	5,1	5,2	2,8	3,3	2,7	2,3	2,9	2,3	3,5	3,4	3,4
Hombres	4,5	4,5	2,1	2,5	2,2	1,6	2,3	1,7	3	2,6	2,9
Mujeres	5,7	6	3,7	4,3	3,2	3,1	3,6	3,1	4,2	4,4	4,1

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta continua de hogares 2003 – 2004 y encuesta de hogares 2005 – 2017 del Instituto Nacional de Estadística.

Las cifras, son por el desprecio constante del trabajo manual productivo de la mujer, desde el Estado, la familia y la sociedad, es decir, cuando se pretende la conciliación laboral entre el empleador/a y la trabajadora del hogar en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, existe violación a los derechos laborales (pago del aguinaldo, ausencia de vacaciones y el quinquenio) y derechos sociales (ausencia de

acceso a la salud, educación, trabajo digno, etc.) ésta afirmación corresponde a (Huallpa M. Secretaria General de SITRAHO de Zona Sur, 2017).

Este tipo de relación laboral entre empleador y trabajadora del hogar son de orden informal y mercantil (oferta-demanda), porque las instituciones de seguridad social y los derechos laborales, a 15 años de su aprobación aún queda pendiente en su implementación en el sector de las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar. Al punto Graciela López (2018), representante de la Red Boliviana de Mujeres Transformando la Economía (REMTE), señaló que existe la mutación de empleo en las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar, porque no tienen los fondos para pagar los beneficios sociales, por lo tanto, las trabajadoras del hogar de Bolivia se convierten en cuentapropistas, asimismo ofrecen trabajos por horas y días (Entrevista realizada en las oficinas de REMTE, 04.07.2018, de 09:00 a 10:00 a.m.).

Es más, los empleadores como parte de la sociedad mercantil, colonial y segregacionistas (Peredo, 2015, pp. 14-15), no las consideran a las Trabajadoras Asalariadas del Hogar como el sector productivo, porque desprecian el trabajo manual productivo de la mujer, además, no están registrados en las cuentas nacionales, encima los derechos sociales y laborales, pasan desapercibidos, es decir, las oportunidades del acceso a una institución de seguridad social de corto plazo (seguro de salud) y largo plazo (jubilación), son ignoradas en los espacios de relación laboral, a este conjunto de privaciones el Sociólogo mexicano De La Garza (2017) los denomina como “zonas oscuras de asalariamiento de tipo relación laboral”. Por el contrario, las mujeres que trabajan en hogares de terceros producen bienestar, fuerza de trabajo y generan una economía de cuidado (Peredo, 2015; Salazar, Fara y Wanderley 2012).

De continuar el desprecio manual productivo de las trabajadoras del hogar, implicaría en términos de Milton Friedman (2002) un verdadero almuerzo gratis porque “...en el mundo económico real sí hay un almuerzo gratis, un extraordinario almuerzo gratis, y ese almuerzo gratis lo constituyen el libre mercado...”, trasladando al mundo

de relación laboral, el “almuerzo gratis” es cuando las Trabajadoras Asalariadas del Hogar subvencionan la fuerza de trabajo a la economía del Estado y las enormes oportunidades que tienen los empleadores/as de contar con una trabajadora del hogar, sin la seguridad social y con bajos salarios.

En tanto exista la compra de fuerza de trabajo por el empleador y la venta de la fuerza de trabajo por la trabajadora del hogar, en ambos casos, sin respetar los derechos sociales y laborales, para Friedman (2002) son oportunidades que ofrece el libre mercado. No obstante, para John Kenneth Galbraith (2000) el “libre mercado es un engaño” que a la larga se constituye como un “fraude inocente” porque el problema laboral de las mujeres que trabajan en hogares de terceros, no necesariamente son cuestiones económicas que el mismo Friedman está de acuerdo, sino son cuestiones sociales. Desde esa perspectiva, cuándo se constituye un “fraude inocente”, propiciado por el libre mercado engañoso; cuando los procesos burocráticos empresariales implementadas por los gobiernos de turno, buscan dilatar la aplicación de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar. Es más, la subvención de fuerza de trabajo de las mujeres trabajadoras del hogar que favorecen a la economía del Estado, sin duda se “...constituye uno de los ejemplos más diáfanos de fraude inocente” (Galbraith, 2000, p. 8). A fin de cuentas, para Pierre Bourdieu (1998) son la “esencia del neoliberalismo -donde- este orden económico colocado bajo el signo de la libertad es en efecto la *violencia estructural* del desempleo, de la inseguridad de la estabilidad laboral y la amenaza de despido que ella implica (p. 3).

2.2.3. Capacidades individuales y colectivas de tipo egoísta

Las Trabajadoras Asalariadas del Hogar tienen capacidades extraordinarias, para generar bienestar y confianza en hogares de terceros, pongo el caso, la trabajadora del hogar los espera con una casa limpia, alimentos preparados, ropas limpias hasta el cuidado de sus hijos de empleadores/as, encima las trabajadoras del hogar trabajan horas extras, sin cobrar como la ley laboral emana, a eso Amartya Sen (1998) lo llama

como la “economía de bienestar, con rostro humano” y en términos de Salazar, Sostres, Wanderley y Farah (2012) “el cuidado ...es un derecho”. No obstante, los empleadores descuidan el trabajo decente de las trabajadoras del hogar, a eso se llama “egoísta”. No se puede negar, de buenos empleadores como lo afirma la J. A. CH. (2017), en una entrevista realizada en el Sindicato de Trabajadoras Asalariadas del Hogar “Max Paredes”, afirmó lo siguiente:

Con mi primer empleador trabajé 35 años, eran muy buenos, ellos me daban vacaciones, salidas los domingos y finiquitos, porque yo no les hacía faltar nada a sus hijas, desde pequeñas les he cuidado, ayudaba en sus tareas de la escuela, les llevaba y recogía de la escuela, luego mandar al colegio y a la universidad, siempre con la ropa limpia y bien planchada; les hacía comer a la hora a sus hijas, a veces me decían mamá, hasta me decían qué haríamos sin ti. Entonces todo lo que hacía le gustaba a mi empleadora, ella era Enfermera, cuando se jubiló se fueron a EE.UU. me querían llevarme, no pude, mi hija estaba estudiando en la universidad; se le dejaba, hubiese tenido pena por ella y mi hija también, por eso me quedé, valió la pena, ahora mi hija es profesional y trabaja en la firma. (Entrevista: 09.09.2017, horas 15:30).

También se aprecia Trabajadoras Asalariadas del Hogar que reproducen de manera gratuita en sus hogares desde el preparado de alimentos, apoyar en sus tareas, llevar a un centro de salud cuando se enferman, llevar y recoger de la escuela, tal como sostiene la L. Q. Ch. (2017) en el Taller Focal realizada con el Sindicato de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Max Paredes:

Temprano tengo que levantarme para preparar su desayuno y almuerzo para mis hijos. Yo al salir de mi casa les recomiendo siempre que haga su tarea ami hija mayor y al menor que haga caso a su hermana; a veces no puede con sus tareas, después de llegar de mi trabajo yo les ayudo en sus tareas; mis hijos son independientes, mi hija mayor se viste sola, cuando no estoy; se sirve su

desayuno y almuerzo, ellos se lavan sus platitos; me duele dejarlos, pero debo trabajar para sustentar a mi familia y a mis hijos. La primera vez que llevé a su escuela a mi hija mayor, fue el último; ahora solita se va a su escuela. Saliendo de mi trabajo preparo la cena o a veces las encuentro durmiendo, lavo las ropas de mis hijos, recojo la casa y alisto las verduras para cocinar su almuerzo de mis hijos. (Entrevista: 09.09.2017, horas 15:30).

Al respecto Wanderley (2012), sostiene "...los niños, niñas y adolescentes principalmente de las familias de los estratos menos favorecidos que no pueden comprar los servicios de una trabajadora del hogar o tener a los hijos en escuela, en actividades extraescolares, lo que ocurre es que estos niños al final están en una situación de desprotección sin los estímulos que realmente deberán tener con el apoyo de las tareas escolares, con ambientes seguros, con alimentación adecuada".

En ese contexto, la Dirección General de Formación Técnica, a través del Viceministerio de Educación Superior, ambas dependientes del Ministerio de Educación y Culturas de entonces; con la participación de los ministerios de Microempresa y Promoción Trabajo, promovieron el Proyecto de Certificación de Competencias Laborales (2008) para dignificar y cualificar a los grupos ocupacionales que históricamente fueron excluidos y discriminados por su condición de trabajo, en este caso, de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, es más se determinó ampliar las oportunidades sociales, considerando lo siguiente:

- a) Certificar a las trabajadoras del hogar.
- b) Continuidad de estudios en el Sistema Educativo Plurinacional.
- c) Dignificar el empleo, mediante el salario justo.
- d) Oportunidades de acceso a créditos blandos.

Más aún, se desarrollaron diferentes talleres de normalización de competencias, para estandarizar la ocupación con Código: NTH-001-08/SPCC, denominado

Trabajadoras Asalariadas del Hogar con tres (3) competencias y 13 sub-competencias, mediante la metodología curricular DACUM 2008 (SPCC, 2008, pp.6-9).

Ocupación: Trabajadoras Asalariadas del Hogar

Competencia1: Mantener la casa limpia

Sub-competencias:

- 1.1. Ordenar la casa
- 1.2. Limpiar los pisos
- 1.3. Limpiar los muebles y adornos
- 1.4. Limpiar baños
- 1.5. Limpiar la cocina
- 1.6. Mantener limpios vidrios, marcos de ventanas, puertas, cortinas y paredes.

Competencia 2: Preparar los alimentos variados de acuerdo a requerimiento de empleadores.

Sub-competencias:

- 2.1. Hacer el menú de la semana
- 2.2. Adquirir los ingredientes para la semana
- 2.3. Cocinar los alimentos diarios de acuerdo a l menú
- 2.4. Atender a la hora de la comida

Competencia 3: Mantener la ropa limpia, planchada y en buen estado oportunamente.

Sub-competencias:

- 3.1. Lavar la ropa de acuerdo a las características de la prenda
- 3.2. Planchar la ropa de acuerdo a las características de la prenda

3.3. Reparar pequeñas fallas de las ropas.

En fin, hasta enero de 2018 el proyecto se había reducido simplemente certificar a 520 Trabajadoras Asalariadas del Hogar del departamento de La Paz, de las cuales ninguna había mejorado sus ingresos económicos, mucho menos hubo el acceso a créditos blandos, claro que al descuidarlos son clara muestra de “egoísta estatal”. A pesar de ello, mediante la Resolución Ministerial N° 308/2014 de 30.04.2014, en la parte de resolutive autoriza al Centro de Educación Alternativa “Gualberto Villarroel N° 4” La Paz 2...la implementación de procesos educativos para las Trabajadoras Asalariadas del Hogar en modalidad semipresencial (Resolución Ministerial 308, 2014, art. 2). Ver tabla, N° 2.

Tabla N° 2

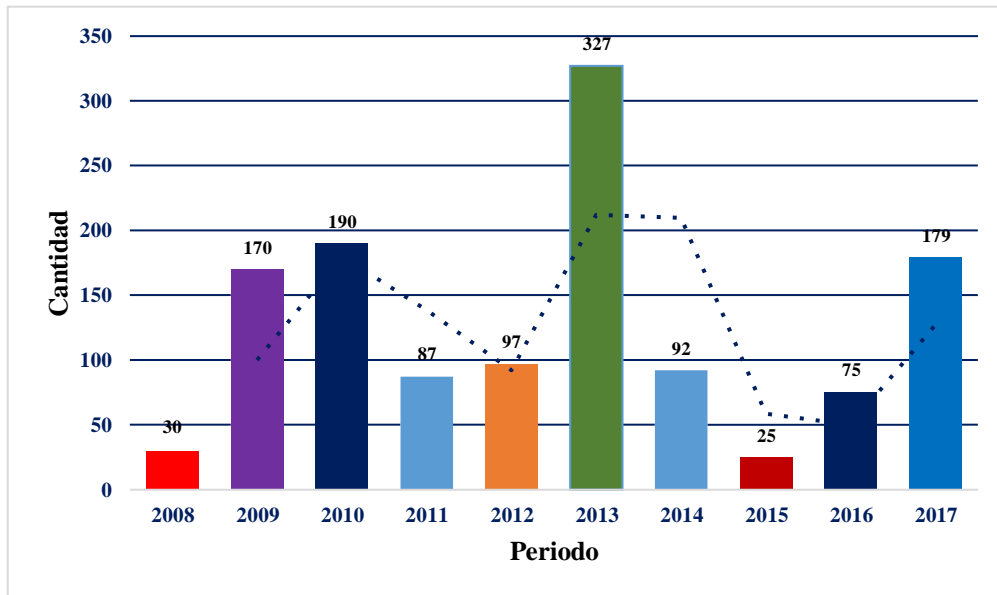
*Bolivia: Trabajadoras asalariadas del hogar certificadas por el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias – SPCC
Periodo 2008-2017.*

DEPARTAMENTO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL
Beni					31						31
Chuquisaca		7	15								22
Cochabamba	13	46	3	24			42				128
La Paz	6	104	114	52	44	200					520
Oruro	3	13					13				29
Pando											0
Potosi			14								14
Santa cruz	8			11							19
Tarija			44		22	127	37	25	75	179	509
TOTAL	30	170	190	87	97	327	92	25	75	179	1.272

Fuente: Elaboración propia en base a la respuesta oficial del Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias – SPCC en fecha 08 de enero de 2018, a solicitud de la Universidad Andina “Simón Bolívar.

Gráfica N° 1

Bolivia: Proceso de evolución de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar Certificadas por el SPCC - Periodo 2008-2017



Fuente: Elaboración propia en base a la tabla N° 9, Trabajadoras asalariadas del hogar certificadas por el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias - SPCC, Periodo 2008-2017.

2.2.4. Capitalismo y patriarcado

La sociedad tiene inmensa deuda con las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar, en particular los hombres, porque desde los tiempos de la colonia hasta la actualidad, fueron silenciadas, invisibilizadas, excluidas de la participación y toma de decisión social, política, económica y cultural desde la lógica del patriarcado, encima su cuerpo fue colonizada y su fuerza de trabajo privatizada (Federici, 1960, 1999 y 2000, citados por Cielo y Vega, 2015); los empleadores/as y los hombres se sienten propietarios o dueños de la vida de las mujeres trabajadoras del hogar, es más, están siendo vigiladas, controladas y su derecho a la privacidad violadas (S. P. TAHZS, 2018). También, viven encerrados con trabajos de servicios del hogar (limpieza, cuidado, planchado, cocinar, etc.). En definitiva, son negadas de su existencia y despreciadas laboralmente por la actividad económica que tienen, por eso, Tamayo J.J. (2018) afirma que:

...el patriarcado les ha negado el protagonismo en esos avances y se los ha atribuido de manera exclusiva e injustamente a los varones, y de entre ellos a los reyes, príncipes, aristócratas, plutócratas, etcétera despreciando las actividades de las mujeres, sobre todo las que ejercen en la vida cotidiana, y negando trascendencia a lo doméstico, que es el espacio donde han sido recluidas. (Las mujeres, las grandes olvidadas – https://elpais.com/elpais/2018/10/23/opinion/1540308441_605542.html/)

Al respecto Pierre Bourdieu (1996), citado por Palomar (2005) señala que “...este cuestionamiento hay que ubicarlo en las instituciones que permiten la reproducción de la dominación masculina: la familia, la escuela, la Iglesia, el Estado y el mundo del trabajo”.

En ese contexto de desplazamiento de la mujer por el hombre, según el Banco Mundial (2015), citado por ONU–Mujeres (2018) “la participación laboral femenina en Bolivia es una de las más altas de América Latina y Caribe 62% comparada con el promedio regional 54%” (p. 14), es decir, el porcentaje es atribuible a que la sociedad en su conjunto está inmerso dentro del sistema capitalista y patriarcado, por eso los mercados laborales más allá de feminizarse continúan las desigualdades sociales, las prácticas de desplazamiento de género y con ciertas jerarquizaciones económicas en lo que respecta al “progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017”. Y encima, los niveles de empoderamiento económico de las mujeres, siguen latentes en un escenario desigual; vale decir, persisten tres clasificaciones de mujeres: (i) mujeres de techos de cristal, (ii) mujeres de escaleras rotas y (iii) mujeres en el umbral de pisos pegajosos (ONU-Mujeres, 2017, p. 12).

La primera tiene que ver con las mujeres que son profesionales, mejor dicho, las que han acumulado el capital cultural o intelectual (Bourdieu, 1985); éstas mujeres a nivel de participación laboral femenina bordean el 72%, cuyas características son “altos niveles de empoderamiento económico e inserción laboral, menor carga de trabajo doméstico y de cuidados; en el mercado, enfrentan discriminación, segregación

ocupacional y brechas salariales de género”. En segunda clasificación, están las mujeres con la participación femenina laboral de 58%, entre sus características están “niveles intermedios de empoderamiento económico, pero con ganancias inestables y vulnerables a los cambios; participación laboral volátil y creciente dificultad para conciliar empleo, trabajo doméstico y de cuidados”.

Por último, están las mujeres con menores posibilidades en la participación femenina laboral de 40%; en este grupo están las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, cuya peculiaridad es “bajo grado de empoderamiento económico, obstáculos estructurales en el acceso al empleo o inserción en trabajos precarios; fecundidad alta y temprana; bajo nivel de educación y alta carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados”. Al respecto Zapata Schaffeld (2018b) citado por Bustillos (2018b) corrobora que:

...ha aumentado mucho el volumen de mujeres, en todos los países; estamos casi en la paridad, 47, 48 por ciento de mujeres, no necesariamente en tiempo completo, sino también parcial; las mujeres han cambiado la distribución por género de la fuerza de trabajo; el mercado de trabajo se ha feminizado... (La Razón, 05 de agosto de 2018- e4 – 5e).

Al feminizarse el mercado de trabajo, también los roles domésticos se han naturalizado y al hacerlo se practica la “violencia simbólica” y la explotación laboral; éstas prácticas sociales de tinte capitalista y patriarcal, vienen desde la “...estructura familiar, porque promueve los privilegios del hombre sobre la mujer, en una condición de sometimiento” (Centellas, 2016, p. 7), es decir, privilegios ligados sólo a los hombres, desde la posición de Uriona (2014a) es capitalismo y patriarcado puro que van de la mano, porque en la concepción de poder del hombre y el dinero, el hombre delega a la mujer funciones y tareas relacionadas con servicios del hogar. Es más, el hombre tendrá siempre ciertas libertades de trabajar, llegar a la casa para descansar y ver la televisión, sin considerar las funciones y responsabilidades que cumple la mujer.

O lo que es peor, privar el trabajo a la mujer para su independencia económica. Al punto Amartya Sen (2000) manifiesta que:

...el trabajo de la mujer en el hogar puede ser agotador, pero raras veces se valora o se llega incluso a reconocer (y, desde luego, no se remunera), y la denegación del derecho a trabajar fuera del hogar es una violación trascendental de la libertad de la mujer. (p. 147).

Es más, D'Souza (2010), el trabajo se lleva a cabo bajo la autoridad, la dirección y la supervisión de los dueños de casa, están confinados en las cuatro paredes, viven en el mundo del maltrato psicológico, a comer las sobras o comida podrida, expuestas al acoso sexual y la violación, maltrato verbal y físico” (p. 27 - 28) a esta agrupación de violación de los derechos laborales, en el proceso de relación laboral Enrique Dussel (2006) la denomina la sociedad oprimida que necesita una razón universal, no por ser racionalista, sino porque debe preservar su vida (Conferencia, julio 17). Desde esa perspectiva, según Federice (2010) citado por Uriona (2014b), la división sexual del trabajo y relación de poder surge con el desarrollo del capitalismo, además, Claudia Goldin (2019) señala que la división de género en el mundo laboral es un “...abismo que separa la situación de hombres y mujeres en el trabajo, es como una enfermedad que no puede abordarse con parches y remedios puntuales, sino con un tratamiento integral que permita erradicarla por completo”. De igual manera, los sujetos masculinos o femeninos son determinados de múltiples maneras, en su mente y en su cuerpo, por un orden simbólico relativo a la diferencia sexual traducido en jerarquías sociales (Palomar, (s.f.), párr. 13). A causa de esto, “...los hombres suelen mostrarse muy reacios a participar en las tareas domésticas...” (Sen, 2000, p. 242).

Tal es el caso de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, el trato del hombre hacia la mujer trabajadora del hogar, es alarmante, porque hay casos: cuando la esposa se ausenta de la casa, el empleador viola sus derechos de privacidad, le invita al dormitorio para tomar bebidas estupefacientes, a cambio del deseo sexual tal como

testificó S. P. Z (2017) del Sindicato de Zona Sur *“un día mi empleadora salió de la casa y el empleador me dijo que pase a su dormitorio para servirnos, yo me negué, el empleador me hizo la vida imposible y cuando le avisé a mi empleadora no me creía”* o bien el hijo maltrata físicamente o psicológicamente a la trabajadora del hogar, pero esta vez, en complicidad con la esposa. Es más, estudios revelan que la violación a los derechos humanos es evidente, porque según (OIT, 2015; Guedes A. como se citó en ONU Mujeres, 2017 y Mlambo-Ngcuka, 2019) sostienen que el acoso/violencia sexual es de 3,1%; el maltrato verbal 18,2%; atraso en el pago de salario 18,2%, denegación de vacaciones 14%; (...) tareas originalmente no convenidas 16,6%, es decir, aproximadamente el 75% de las mujeres que han sufrido violencia, no hablan de ello y solamente el 17% se atreven a dirigirse a la Policía para denunciar el maltrato.

En definitiva, las mujeres saben que si denuncian una agresión sexual es muchísimo más probable que las culpen a que les crean y tienen que lidiar con un injustificado sentimiento de vergüenza, pongo el caso de un testimonio de la Trabajadora Asalariada del Hogar.

“...no me pagaban todos los meses seguidos, sino todo en un año del cual no sé si me entregaban todo el dinero completo, pero me alcanzaba solo para viajar a mi pueblo de ida y vuelta y para comprarme algo de ropa, no tenía derecho a salir los fines de semana, ni feriados, no tenía vacaciones, aguinaldo o descanso alguno, como no sabía mucho de lo que debería realizar, era constantemente maltratada en ese lugar, lo más triste que me pasó es que una noche me había estado tocando mi cuerpo el empleador y de susto salí corriendo a la terraza y como me hacía frío dormí en el pasillo, tendiendo mi falda y cuando avisé a la señora no me ha creído, trabajé durante tres años, en mi segundo trabajo llegué a ganar 250 Bs. (doscientos cincuenta bolivianos 00/100), en ese lugar atendí a cinco (5) personas la casa era de tres (3) pisos y también cuidaba 5 animales en donde tampoco tenía salidas, ni vacaciones, en mi tercer trabajo me pagaban 300 Bs. (trescientos bolivianos 00/100) y atendía a tres personas, el trato era distinto porque formaba parte de la familia, me sentía incomoda

porque me obligaban a sentarme en la mesa durante las diferentes comidas del día, salía los fines de semana, tenía la oportunidad de poder estudiar y acabar mi colegiatura y, contaba con apoyo para la realización de mis tareas de colegio. En este último trabajo solo atiende a dos personas, en el cual estoy 4 años y mi sueldo es de Bs. 900 (novecientos bolivianos 00/100) y es de medio tiempo, a la vez conseguí otro por las noches de niñera de trillizos por un año, por el trabajo agotador de ambos lugares llegué a enfermarme dejando el de las noches. Los lunes mi ingreso es a horas 7:00 a.m., comenzando con mi aseo personal y preparo el desayuno, después con la limpieza del dormitorio, el living, el comedor, el lavado del baño, la elaboración del almuerzo y acabando con el guardado de los utensilios utilizados durante el día, este trabajo se realiza de lunes a sábado (A. Q. M. Entrevista 28/01/2017, horas 16:00 a 18:00).

A este conjunto de violación de derechos sociales y laborales, puntualizados en el párrafo precedente, vienen acompañado con la discriminación laboral femenina, encima, la trabajadora del hogar descuida una de sus necesidades básicas, en este caso la alimentación, vale decir, sufren hambre, porque de cada 10 mujeres 7 sufren hambre, en términos de Martín Caparrós (2014), son personas "...que no consiguen ingerir 2.200 calorías de comida por día pasa hambre" (p. 22). este tipo de casos se dan cuando los empleadores tienen invitados especiales; y la trabajadora del hogar son las que comerán sobras, al punto: R. L. L. (2017) del Sindicato San Pedro manifestó lo siguiente "me recuerdo perfectamente el día y fecha, un 12 de abril de 2015, mis empleadores me han dado un plato, un vaso plástico y cubierto aparte; cuando preparaba un plato de sajta de pollo, la señora me daba la cabeza de pollo y las patas, no podía comer las piernas, porque era para su hijo".

Esta forma de relación laboral, para Peredo (2001) "...patrón-sirvienta es aún un modelo vigente" (p. 22), etc. Es decir, en el contexto social, la vida que llevan las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, quedan desapercibidas, además, desde la visión capitalista y patriarcal, no están contemplados como área productiva, sino como

personas que consumen y no genera dinero. No obstante, Uriona (2014b) explica “...que el trabajo en el hogar encierra también un carácter económico en tanto produce bienes y servicios que, aunque no son vistos como generadores de capital, sí contribuye a la creación de la riqueza, aportando a la subsistencia de las personas en una sociedad” (p. 29).

Para terminar, a menudo se dice que las Trabajadoras Asalariadas del Hogar no saben leer y escribir, no sabe cocinar, tengo que enseñarle, tengo que dar techo, comida y encima pagar. Las apreciaciones de esta naturaleza, implica que al desarrollo están reduciendo a simple bienes de consumo y por tanto están en el enfoque tradicional; cuando en realidad lo que se tiene uno que preguntar es ¿qué oportunidades tuvo la Trabajadora Asalariada del Hogar de haber desarrollado su talento en la escuela?

2.2.5. Proceso de expansión de libertades humanas y la relación laboral de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.

La expansión de las libertades humanas es el avance, progreso, desarrollo, cambio, adelanto y proceso en la democratización de oportunidades y la mejora continua de las condiciones laborales en el sector de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, con mismos derechos sociales y laborales, por ejemplo: el acceso a “los servicios económicos” implica ahorrar para una jubilación digna, la percepción salarial gratificante, vacaciones oportunas, trabajar en ambientes adecuados, es decir, todas conforme a la ley general de trabajo. Además, tienen “oportunidades sociales” del acceso a la educación primaria, secundaria y superior universal gratuita, integral y de calidad. A este conjunto de derechos sociales y laborales (Sen, 2000, p. 55) denomina como el “papel constitutivo”, es decir, en palabras de Emmerij (1998) citando a Sen (1998) son libertades que está relacionado con “proporcionar a toda la población las oportunidades necesarias para vivir dignamente y ejercer una plena libertad”. A fin de cuentas, el acceso a las libertades políticas, a los derechos sociales y laborales significa la “expansión de las libertades humanas”. Es más, la “expansión de las libertades

humanas” representa la eliminación del colonialismo de tipo mental, el empleo informal de tipo mercantil, las capacidades individuales y colectivas disfrazados con el egoísmo, el capitalismo y patriarcado para producir cambios socioeconómicos, políticos y culturales. En otras palabras, la fuente de pobreza, la exclusión social, el desprecio a las Trabajadoras Asalariadas del hogar y las privaciones de las libertades humanas es por el problema estructural que ocasiona la producción y reproducción de desigualdades (Tapia y Chavez, 2020). Más aún, Sen (2000, pp. 19-20) menciona que “el desarrollo exige la eliminación de las principales fuentes de privación de libertad: la pobreza y tiranía, la escasez de oportunidades económicas y privaciones sociales sistemáticas, el abandono en que pueden encontrarse los servicios públicos y la intolerancia y sobre actuación de estados represivos”, esto es “el papel instrumental de la libertad” (Sen, 2000, p. 56).

Por último, el análisis de situación de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar se enmarca en cinco tipos de “libertades instrumentales” y es como sigue: (i) Las libertades políticas, están relacionados con el ejercicio de los derechos políticos, la libre expresión, el derecho a la organización sindical y participación en las organizaciones políticas; (ii) Los servicios económicos, tiene que ver con el disfrutar de sus recursos económicos, mediante el acceso a créditos blandos para montar un emprendimiento productivo, porque éstas mujeres tienen habilidades en la gastronomía, que le permite la interacción con el mercado de reciprocidad para practicar la redistribución de la riqueza, además ser parte del acceso a la tierra y territorio; (iii) Las oportunidades sociales, se concretan mediante el acceso a la educación, prevaleciendo la formación técnica y tecnológica, para después navegar y transitar en todo el Sistema Educativo Plurinacional, el acceso a la salud (seguro de salud) y buena alimentación; (iv) Las garantías de transparencia, es el grado de confianza mutuo entre el empleador y la Trabajadora Asalariada del Hogar y con transparencia en las relaciones laborales, sin que prime el orden-poder y por último (v) la seguridad protectora, implica priorizar empleos de calidad, protegiendo de la explotación y la discriminación laboral, la miseria, el hambre, la pobreza y la muerte (Sen, 2000, pp. 57-61).

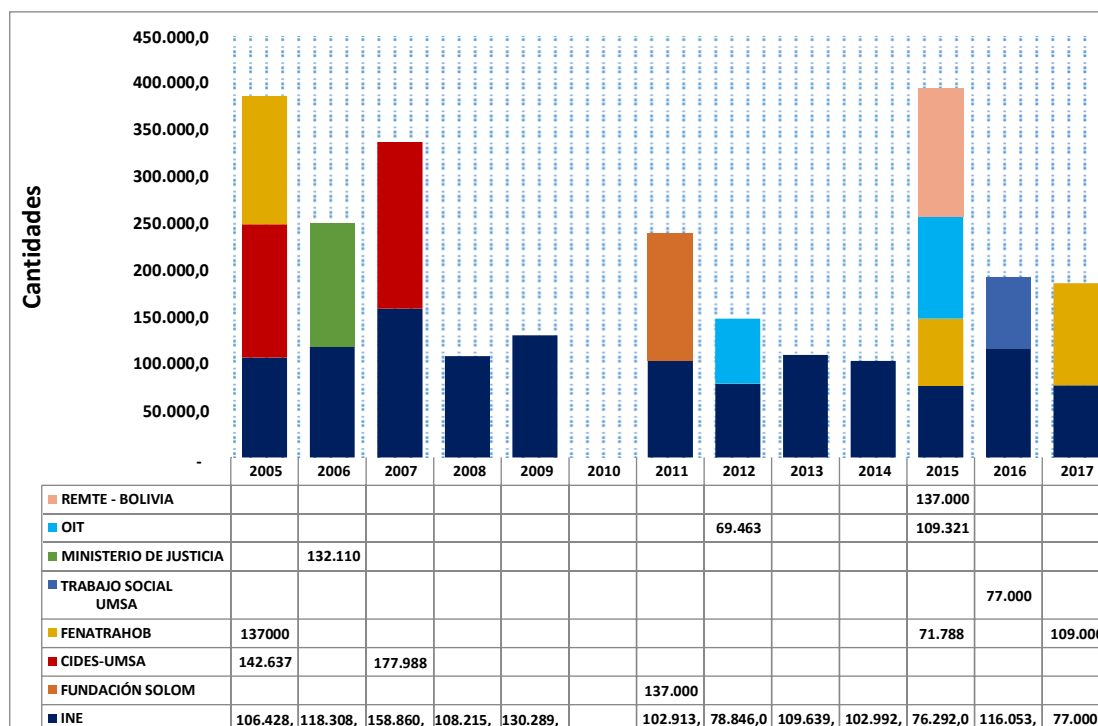
2.3. Marco práctico

2.3.1. Caracterización general de las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar en Bolivia.

La evolución de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar en Bolivia, es polisémico por la diversidad de datos que reflejan cada institución que investiga al sector de mujeres que trabajan en hogares de terceros. Éstas personas que desarrollan actividades de servicios del hogar, en su generalidad trabajan en situaciones de precariedad, bajo la sombra de la discriminación laboral y la explotación laboral como en los tiempos de la colonia, generando desigualdades sociales con rostro de la mujer.

En ese contexto de desigualdades sociales o problemas estructurales, en Bolivia existen aproximadamente según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE- 2017) 77.000 Trabajadoras Asalariadas del Hogar. En tanto, para FENATRAHOB- 2015, basándose en los datos del Censo-2012 a marzo de 2015 serían 71.788 mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar. Sin embargo, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT-2015), apoyándose a la Encuesta de Hogares del INE-2013, según actividad económica y categoría en el empleo son 109.321 empleados del hogar (OIT, 2015, p. 48). Además, para el CIDES-UMSA a 2007 se aprecia aproximadamente a 177.988 trabajadoras del hogar. No obstante, para las autoridades ejecutivas de la FENATRAHOB Julia Chambi (2018) y la representante de la Organización No Gubernamental Red Boliviana de Mujeres Transformando la Economía (ONG-REMTE Bolivia), Graciela López (2018) están desconformes con los datos del INE Censo-2012, porque según ellas no refleja la cantidad exacta de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar en Bolivia y por eso mantienen datos del 2005 hasta 2015 132.000 trabajadoras del hogar (Ver: Gráfica N° 2).

Gráfica N° 2
Bolivia: Datos evolutivos de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar



Nota: Elaboración propia con base a datos estadísticos departamentales de Bolivia 2008, resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2012; respuesta oficial del Instituto Nacional de Estadística en fecha 04 de diciembre de 2017, a solicitud de la Universidad Andina “Simón Bolívar”, según encuesta de hogares, 2011–2016; Fernanda Wanderley (2014); OIT, 2015, Boletín N° 36 de FENATRAHOB, marzo 2015; Remte, marzo 2015, Boletín N° 70 Tunupa de la Fundación Solón y Periódico del Estado Plurinacional de Bolivia el Cambio 26.10.2017.

Nota: El Instituto Nacional de Estadística, afirma que el 2010, no se realizó la Encuesta de Hogares.

Por consiguiente, López G. R. (2018) de la (ONG-REMTE Bolivia), señaló sobre el descenso de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar:

Antes casi siempre los empleadores tenían una trabajadora del hogar cama dentro, esto se está terminando porque el empleador debe pagar el seguro social. Esporádicamente han disminuido la demanda de las trabajadoras del hogar, es

decir han mutado la forma de trabajo; ahora la mayoría trabaja en varios hogares, por ejemplo, yo mismo tenía trabajadora del hogar, porque tenía mis hijos, ahora ya no tengo, por eso en mi caso: la trabajadora del hogar viene una sola vez a mi casa. Entonces un porcentaje de gente ya no requiere de una trabajadora del hogar.

Por otro lado, ésta reducción se debe a que al momento del CENSO-2012, las trabajadoras del hogar que optaron estudiar, ya no dicen ser trabajadoras del hogar, sino “soy estudiante”. Ésta manera de identificarse, es declararse una trabajadora cuentapropista, al hacerlo está perdiendo sus derechos laborales (Entrevista: 04.11.2017, 09:00 a 10:00 a.m.).

Encima, la representante Teófila Guarachi de ONU-Mujeres (2018), sostiene que la reducción se debe a “...varios factores y esto tiene sus pros y contra” he aquí lo siguiente:

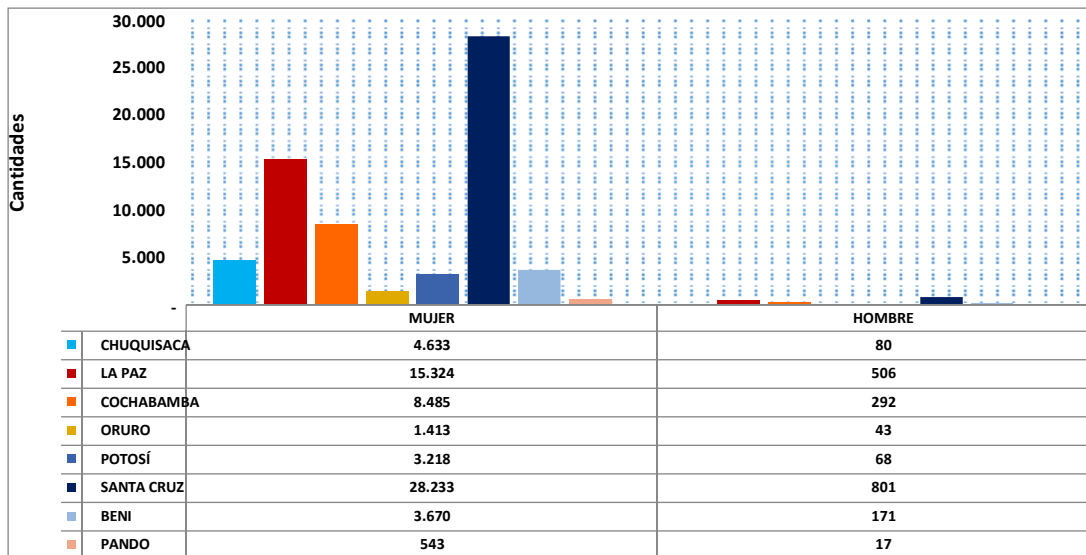
1. Al verse afectado en los costos del poder adquisitivo de los empleadores y los derechos laborales adquiridos por las trabajadoras del hogar, son factores que han dado lugar al descenso.
2. Las nuevas tecnologías están desplazando a las mujeres trabajadoras del hogar, porque un empleador opta por la máquina lavadora, que tiene secadora incorporada.
3. El cuidado de los niños en los centros infantiles (Entrevista: 20/12/2018, 16:20 – 16:30).

Es cierto que el descenso de 106.428 en 2005 a 77.000 el 2017 es elevada, que tiene su explicación por dirigentes de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, ellas participan que antes estaban contadas las que trabajaban en restaurantes y las que lavan ropas por docena; ahora están contempladas exclusivamente las que desarrollan múltiples funciones como: (i) planificar el trabajo en el hogar; (ii) mantener la casa limpia; (iii) preparar los alimentos de acuerdo al requerimiento de los empleadores;

mantener la ropa limpia, planchada y en buen estado oportunamente; (vi) atender a las mascotas adecuada y oportunamente y (vii) apoyar en otras actividades del hogar oportunamente en los hogares de terceros. Éstas son las razones por lo que existe cierta reducción de la cantidad de Trabajadoras Asalariadas del Hogar, (Arce V. L. miembro del Comité Ejecutivo de FENATRAHOB, Entrevista 27.01.20017 a horas 16:00).

Según CENSO-2012, reflejadas en el Boletín N° 36 de FENATRAHOB, en el departamento de La Paz existen 15.830 Trabajadoras Asalariadas del Hogar. Sin embargo, al cotejar con las actas de afiliación de los sindicatos de San Pedro, Max Paredes y Zona Sur, no conciden porque apenas llegan a 1.811 Trabajadoras Asalariadas del Hogar. A continuación, se muestra en la siguiente gráfica (Ver: Gráfica N° 3).

Gráfica N° 3
Bolivia: Trabajadoras del hogar por sexo, según departamento
 Censo – 2012



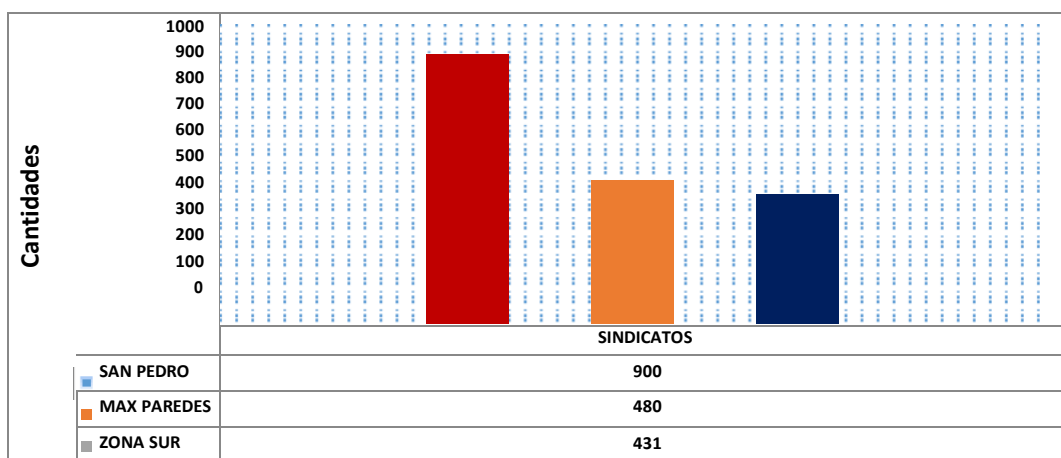
Nota: Elaboración propia en base al Boletín informativo de la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia, Boletín N° 34, Equidad y Justicia, marzo de 2015.

Es más, en la siguiente gráfica podrá apreciar los 1.811 Trabajadoras Asalariadas del Hogar del departamento de La Paz y es como sigue (Ver: Gráfica N°

4).

Gráfica N° 4

La Paz: Trabajadoras asalariadas del hogar, según sindicatos afiliadas



Nota: Carrillo A. Secretaria General “San Pedro”; Quispe Ch. L. Secretaria General de Max Pares y Huallpa C. M. Secretaria General “Zona Sur, 2017).

Desde esa perspectiva, 14.019 Trabajadoras Asalariadas del Hogar están encubiertas en la Ciudad de La Paz. Ésta forma de encubrimiento se traduce en la sobreexplotación laboral, la ausencia de calidad de empleos y el desconocimiento de la existencia de sindicatos en el departamento de La Paz. Además, sufren de hostigamiento, discriminación, bajos niveles salariales y enormes limitaciones para ejercer sus derechos (Defensoría del Pueblo, Caja Nacional de Salud 2005, Fundación Solón y el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario, citado por Peredo, 2015, p. 17). Encima, la Secretaria General del Sindicato de Trabajadoras Asalariadas del Hogar Zona Sur manifestó “...que las compañeras solo vienen o aparecen nuevas compañeras cuando tienen problemas de despido, como sindicato asesoramos de manera gratuita a las compañeras, después de solucionar el problema se desaparecen” (Entrevista: Huallpa C. M. 2017). También señaló una de las Ejecutivas de FENATRAHOB, que la baja cantidad de afiliadas en los sindicatos y la supuesta reducción de mujeres trabajadoras del hogar en el CENSO-2012 se debe a que:

“...muchas de las autoridades de sus municipios o comunidades comunicaron por la radio que los que no se hacían censar en sus comunidades, perderían el

derecho al terreno y todas las compañeras viajaron a sus comunidades donde nacieron. Por otro lado, la mayoría de las compañeras se avergüenzan de identificarse como trabajadoras del hogar, porque es un trabajo la más discriminada de otras ocupaciones y que no es reconocido como el mejor trabajo (Entrevista: Choque P. Cl. 2017).

Para finalizar, de todas las estimaciones establecidas y con fines investigativos posteriores; en todo el Estado Plurinacional de Bolivia existen aproximadamente 77.000 Trabajadoras Asalariadas del Hogar (INE-2017), 1.811 Trabajadoras Asalariadas del Hogar de la ciudad de La Paz y 14.019 Trabajadoras Asalariadas del Hogar que pasan encubiertas.

En otro orden cosas, de acuerdo a los estudios realizados por el Ministerio de Educación y Culturas (MEC-2008; Peredo, 2015) sobre las Trabajadoras Asalariadas del Hogar) trabajan bajo diferentes modalidades: “cama adentro” o puerta dentro, es decir, trabajan y viven en la misma casa de su empleador, que equivale el 22%. Un 78% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar trabajan “cama afuera” o puerta afuera, que quiere decir que igual están presentes todo el día en la casa de los empleadores, pero en la noche se van a su propio domicilio. Y otras trabajan medio tiempo o por horas simplemente que tratan de completar su horario de trabajo, divididos en varias casas. Por el contrario, la investigación de la Fundación Solón revela que:

El 49% de las encuestadas trabaja cama adentro, es decir, duerme en las casas de las familias para las que trabaja, esto hace que su jornada laboral sea más larga en comparación a las que trabajan cama afuera que alcanza al 30% de las encuestadas. El 18% trabaja medio tiempo y solamente el 3% tienen untrabajo por horas (Fundación Solón, 2011, p. 12).

Con relación a la población ocupada, el 2005 era de 4.257.151 de ésta población total correspondía a las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar el 2,5%. En tanto

el 2009, se aprecia un crecimiento de la población ocupada, es decir, el 2,6% de mujeres trabajadoras del hogar estaban esperando encontrar o trabajando en una fuente laboral, cifra que muestra una disminución entre 2005 a 2009 de – 0,1%, mujeres trabajadoras del hogar, que ya no estarían trabajando. La misma situación ocurre el 2011, porque la población ocupada total era de 5.145.679, de ésta cifra correspondía el 2,0%, comparado con la encuesta de hogares del 2016, se estableció 5.526.376 población ocupada, de los cuales pertenece el 2,1% a trabajadoras del hogar, esto significa un ascenso continuo de + 0,1%, en realidad se aprecia un incremento de Trabajadoras Asalariadas del Hogar en toda Bolivia. Ahora bien, la tendencia continúa a disminuir, dada por la naturaleza del comportamiento económico en Bolivia, en tanto y cuanto, siga bajando los precios del petróleo en el mercado internacional, los empleadores también requerirán menos Trabajadoras Asalariadas del Hogar, eso sería por el lado amable, siendo precisos, existe menos demanda, porque los empleadores no quieren pagar los beneficios sociales, tal como manda la Ley 2450 de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar (Ver: Tabla N° 3)

Tabla N° 3

Bolivia: Empleado(a) del hogar de 10 años y más, según encuesta de hogares, 2011-2016 (En número y porcentaje)

ENCUESTA DE HOGARES	POBLACIÓN OCUPADA TOTAL	EMPLEADO(A) DEL HOGAR %
2005	4.257.151	2,5
2006	4.550.309	2,6
2007	4.672.361	3,4
2008	4.918.877	2,2
2009	5.011.137	2,6
2011	5.145.679	2,0
2012	4.907.360	2,4
2013	5.220.916	2,1
2014	5.420.658	1,9
2015	5.086.135	1,5
2016	5.526.376	2,1

Nota: Elaboración propia en base a la respuesta oficial del Instituto Nacional de Estadística en fecha 04 de diciembre de 2017, a solicitud de la Universidad Andina “Simón Bolívar”.

Nota: El 2010 no se realizó la Encuesta de Hogares.

En otro orden de cosas, sobre las Trabajadoras Asalariadas del Hogar de la ciudad de La Paz, el comportamiento es incierto, porque hay gestiones que la tendencia es a incrementar, por ejemplo, el 2011 era de 17,2%; 2012 fue 18,1%; el 2013 se aprecia un descenso de 16,6%; el 2014 se pudo evidenciar el continuo descenso con 15,0%. Sin embargo, el 2015 se incrementó de 18,2%, vale decir, de + 3,2% y en 2016 la tendencia es seguir en ascenso con 19,0% con +1% de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de La Paz. En ambos casos, tiene su explicación, porque hay años que, en el sector de la producción agropecuaria, servicios y la banca fueron buenos, pero los precios del barril de petróleo han bajado, lo que derribó en menos ingresos para el Estado Boliviano (Ver: Tabla N° 4).

Tabla N° 4
Bolivia: Empleado(a) del hogar de 10 años y más, según departamento y encuesta de hogares, 2011-2016 (En porcentaje)

DEPARTAMENTO	ENCUESTA DE HOGARES	EMPLEADO(A) DEL HOGAR %
CHUQUISACA	2011	2,4
	2012	3,2
	2013	3,4
	2014	6,3
	2015	5,2
	2016	2,9
LA PAZ	2011	17,2
	2012	18,1
	2013	16,6
	2014	15,0
	2015	18,2
	2016	19,0
COCHABAMBA	2011	11,9
	2012	10,2
	2013	12,2
	2014	11,5
	2015	12,1
	2016	11,1
ORURO	2011	0,6
	2012	1,2
	2013	0,1
	2014	1,5
	2015	0,9
	2016	2,2
POTOSÍ	2011	2,9
	2012	7,4
	2013	3,2
	2014	3,0
	2015	2,9
	2016	3,1
TARIJA	2011	5,8
	2012	5,9
	2013	6,1
	2014	6,1

	2015	5,5
	2016	5,4
SANTA CRUZ	2011	51,5
	2012	45,8
	2013	54,7
	2014	46,3
	2015	51,4
	2016	47,3
BENI	2011	6,5
	2012	7,6
	2013	3,1
	2014	9,9
	2015	3,6
	2016	8,4
PANDO	2011	1,1
	2012	0,6
	2013	0,5
	2014	0,5
	2015	0,3
	2016	0,7

Nota: Elaboración propia en base a la respuesta oficial del Instituto Nacional de Estadística en fecha 04 de diciembre de 2017, a solicitud de la Universidad Andina “Simón Bolívar”.

El promedio de horas de trabajo a la semana en mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar es de 43,3 horas, esto se debe a que muchos empleadores prefieren contratar por horas o medio tiempo, por no pagar los beneficios sociales. Sin embargo, M.S.L. manifestó lo siguiente:

...yo ingresé a trabajar desde 2013 hasta 2017 como adentro, mi trabajo es desde las 07:00 de la mañana hasta 11:00 de la noche, con un sueldo de 2.000 bolivianos, en el contrato verbal quedamos que yo cocinaría; ella tenía jardinero, limpieza y planchado de ropa. Ahora todo estoy haciendo todo; cocino, hago de jardinería, limpieza y plancho, cada día lustro 4 pares de zapatos. Cuando ella está enojada, ingresa a la cocina todos los objetos que encuentra tironea y un día, hice caer una jarra y ella me dijo que cuesta 100 dólares, me han descontado 200 bolivianos su madre y 100 bolivianos su hijo ¡qué será tengo miedo! porque me amenaza diciendo “tú no tienes plata, pero yo sí te voy meter a la cárcel” (Testimonio, 18.12.2017, horas 16:30).

Ésta realidad contrasta con el dato del Instituto Nacional de Estadística, porque

al apreciar el testimonio de la Trabajadora del Hogar M.S.L. ella trabaja 16 horas todo el día de lunes a sábado, calculando ella trabaja un promedio de 96 horas semanales cama adentro. Desde esa perspectiva, no necesariamente son por cuestiones de no pagar los beneficios sociales de parte del empleador, más al contrario las trabajadoras del hogar que optan trabajar por medio tiempo o horas, es debido al rechazo de la explotación laboral. Es más, las obligaciones de sus hogares continúan, porque deben lavar las prendas del esposo y de los hijos de toda la semana; luego alistar insumos para preparar el desayuno y almuerzo; éstas horas no son remuneradas. Además, algunas Trabajadoras Asalariadas del Hogar, si bien tienen esposos o que están concubinando, deben alistar su ropa, alimento o cuidar de su salud, a este conjunto de obligaciones de las denomina, la “triple explotación laboral femenina” (Ver: Tabla N° 5).

Tabla N° 5

*Bolivia: Promedio de horas semanales trabajadas en la ocupación principal del empleado(a) del hogar de 10 años y más, según sexo, 2011-2016
(En Promedio)*

SEXO	ENCUESTA DE HOGARES	HORAS
HOMBRE	2011	54,8
	2012	53,3
	2013	56,9
	2014	64,2
	2015	72,5
	2016	43,3
MUJER	2011	44,5
	2012	44,9
	2013	45,8
	2014	44,2
	2015	43,5
	2016	37,3

Nota: Elaboración propia en base a la respuesta oficial del Instituto Nacional de Estadística en fecha 04 de diciembre de 2017, a solicitud de la Universidad Andina “Simón Bolívar”.

Las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, desde que se aprobó la Ley de Regulación de Trabajadoras Asalariadas del Hogar, hasta la fecha han transcurrido 15 años de lucha por contar con un Seguro de Salud, no obstante, las encuestas de hogares

del 2011 hasta 2016, se aprecia que un promedio de 97,4% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia no tienen el acceso a un Seguro de Salud, lo cual significa que éste sector vive a diario en un proceso de alta vulnerabilidad, precariedad y bajo nivel de calidad de empleo. Por tanto, el trabajo decente o el trabajo digno, está en cuestión; aunque, existe leve y lento en su aplicación, debido a que hay el 2,5% de Trabajadoras Asalariadas del Hogar afirma tener un Seguro de Salud. Ésta población mayoritariamente mujeres y vulnerables, viven a diario la violación de sus derechos “...constitutivos e instrumentales”, por el único hecho de no haber tenido las mismas “oportunidades sociales”, es decir, de acceder a una buena educación y salud. Al respecto Amartya Sen (2000, pp. 55-56), afirma que:

...El papel constitutivo...está relacionado...con la capacidad de leer, escribir y calcular, la participación política y la libertad de expresión. El papel instrumental, se refiere a la forma en que contribuyen los diferentes tipos de derechos y oportunidades... (Ver: Tabla N° 6).

Tabla N° 6
Bolivia: Empleado(a) del hogar de 10 años y más con acceso a seguro de salud, según encuesta de hogares, 2011-2016 (En porcentaje)

ENCUESTA DE HOGARES	SEGURO DE SALUD		%
	No	Si	
2011	No		98,8
	Si		1,2*
	Total		100,0
2012	No		97,1
	SI		2,9*
	Total		100,0
2013	No		98,8
	Si		1,2*
	Total		100,0
2014	No		97,4
	Si		2,6*
	Total		100
2015	No		96,6
	Si		3,4*
	Total		100

2016	No	96,2
	Si	3,8*
	Total	100

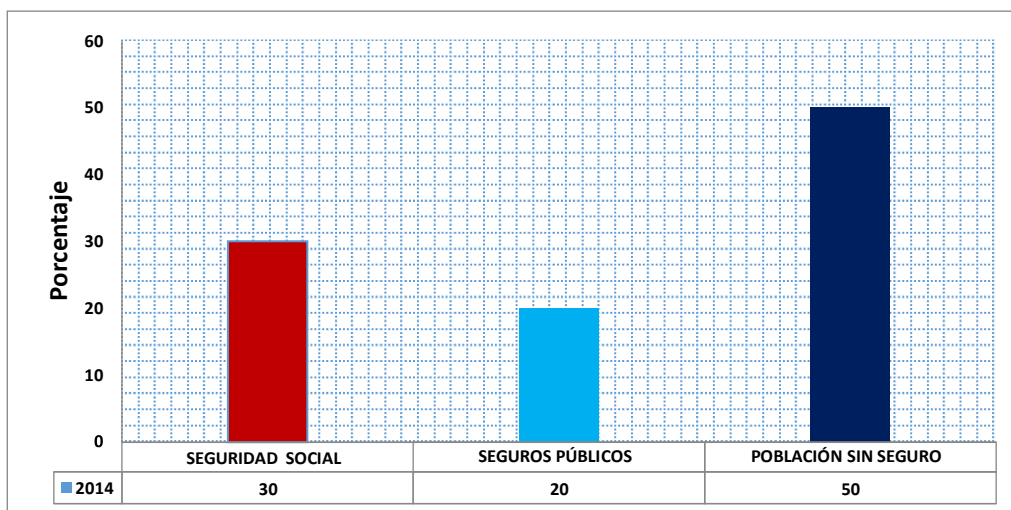
Nota: Elaboración propia en base a la respuesta oficial del Instituto Nacional de Estadística en fecha

04 de diciembre de 2017, a solicitud de la Universidad Andina “Simón Bolívar”.

(*) Dato con coeficiente de variación mayor al 20 %, usarlo sólo como dato referencial.

Según datos proporcionados por la Dirección General de Seguro de Salud, dependiente del Ministerio de Salud (2017), en Bolivia existía aproximadamente el 50% de la población boliviana sin la protección financiera en salud, algo más de 5 millones de habitantes, dentro de este grupo están las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, los que tienen la Seguridad Social a Corto Plazo eran el 30% y desde que se aprobó la Ley N° 475/2013 de Prestaciones de Servicios de Salud Integral del Estado Plurinacional de Bolivia, fueron el 20% del subsector público (Ver: Gráfica N° 5).

Gráfica N° 5
Bolivia: Sin protección financiera en salud, 2014. (En porcentaje)



Nota: Elaboración propia en base a datos estadísticos del Ministerio de Salud; respuesta oficial de la Dirección General de Seguro de Salud en la entrevista con Dante Ergueta, fecha 08 de diciembre de 2017, horas 16:30 - 17:00 p.m. a solicitud de la Universidad Andina “Simón Bolívar”.

El promedio de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar que gozaron de una merecida vacación es de 30,6% y los que no han tenido una vacación por no perder su trabajo es el 69,3% de mujeres que trabajan en hogares de terceros. Esto significa, que los derechos laborales, aún no se están materializando, mejor dicho, la implementación de la Ley N° 2450 aún continua con dificultades, por cuestiones de la discriminación del propio Estado; en opinión de las ejecutivas nacionales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar (Ocsa, Chambi, 2017 y Mamani 2018) afirman que si bien se tiene avances en el Decreto de Reglamentación, existe pedidos de cumplimiento de requisitos como: (i) contratos laborales; (ii) garante para el pago del 10% del empleador y (iii) un aporte mensual de Bs. 350 en calidad de trabajadoras independientes, pero está estancada en las oficinas de la UDAPE (Ver: Tabla N° 7).

Tabla N° 7

*Bolivia: Empleado(a) del hogar de 10 años que hizo uso de vacaciones, según encuesta de hogares, 2011-2016.
(En porcentaje)*

ENCUESTA DE HOGARES	VACACIÓN	%
2011	No	68,4
	Si	31,6
	Total	100,0
2012	No	66,5
	Si	33,5
	Total	100,0
2013	No	67,0
	Si	33,0
	Total	100,0
2014	No	70,8
	Si	29,2
	Total	100,0
2015	No	69,8
	Si	30,2
	Total	100,0
2016	No	73,4
	Si	26,6
	Total	100,0

Nota: Elaboración propia en base a la respuesta oficial del Instituto Nacional de Estadística en fecha 04 de diciembre de 2017, a solicitud de la Universidad Andina "Simón Bolívar".

Con relación a la percepción del aguinaldo, del 2011 hasta 2013, las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, el 100% no recibían el aguinaldo. Aunque, desde el 2014 al 2016, se aprecia que un promedio de 32,9% percibieron el aguinaldo, fruto de la conciencia del empleador, sin embargo, se aprecia el 67,1%, aún no tienen el aguinaldo, cifra que sigue atentando a los derechos laborales (Ver: Tabla N° 8).

Tabla N° 8

*Bolivia: Empleado(a) del hogar de 10 años y más con aguinaldo, según encuesta de hogares, 2011-2016.
(En porcentaje)*

ENCUESTA DE HOGARES	AGUINALDO	%
2011	No	100,0
2012	No	100,0
2013	No	100,0
2014	No	64,4
	Si	35,6
	Total	100,0
2015	No	65,5
	Si	34,5
	Total	100,0
2016	No	71,5
	Si	28,5
	Total	100,0

Nota: Elaboración propia en base a la respuesta oficial del Instituto Nacional de Estadística en fecha 04 de diciembre de 2017, a solicitud de la Universidad Andina "Simón Bolívar".

Los datos correspondientes del Instituto Nacional de Estadística al 2016, se confirma que en los últimos seis años un promedio de 98,35% de las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar, no tenían un seguro a largo plazo (jubilación), vale decir, en un plazo inmediato irán engrosando la extrema pobreza, es decir, no tendrán rentas mensuales. Pero, existe un porcentaje relativamente ínfimo de las mujeres que tienen su seguro a largo plazo y el promedio es de 1,65% (Ver: Tabla N° 9).

Tabla N° 9
Bolivia: Empleado(a) del hogar de 10 años y más afiliado a un seguro de pensiones-AFP, según encuesta de hogares, 2011-2016.
(En porcentaje)

ENCUESTA DE HOGARES	AFP	%
2011	Si	0,8*
	No	99,2
	Total	100,0
2012	Si	0,5*
	No	99,5
	Total	100,0
2013	Si	1,6*
	No	98,4
	Total	100,0
2014	Si	1,8*
	No	98,2
	Total	100,0
2015	Si	2,5*
	No	97,5
	Total	100,0
2016	Si	2,7*
	No	97,3
	Total	100

Nota: Elaboración propia en base a la respuesta oficial del Instituto Nacional de Estadística en fecha 04 de diciembre de 2017, a solicitud de la Universidad Andina "Simón Bolívar".

(*) Dato con coeficiente de variación mayor al 20 %, usarlo sólo como dato referencial.

La desigualdad de ingresos económicos o la brecha salarial de género, sigue vigente en el Estado Plurinacional de Bolivia, porque el promedio mensual de los hombres Trabajadores Asalariados del Hogar, está sobre la base de 1.778 bolivianos. En tanto una Trabajadora Asalariada del Hogar, gana -356 bolivianos, vale decir, tienen un promedio mensual de 1.422 bolivianos. Sin embargo, ambos tienen ingresos económicos por debajo del salario mínimo (Ver: Tabla N° 10).

Tabla N° 10

*Bolivia: Ingreso promedio mensual de la ocupación principal, del empleado(a) del hogar de 10 años y más, según sexo, 2011-2016
(En Bolivianos)*

SEXO	ENCUESTA DE HOGARES	INGRESO
HOMBRE	2011	1.465
	2012	1.904
	2013	2.025*
	2014	1.458
	2015	1.938*
	2016	1.880
MUJER	2011	1.258
	2012	1.191
	2013	1.491
	2014	1.444
	2015	1.634
	2016	1.515

Nota: Elaboración propia en base a la respuesta oficial del Instituto Nacional de Estadística en fecha 04 de diciembre de 2017, a solicitud de la Universidad Andina "Simón Bolívar.

(*) Dato con coeficiente de variación mayor al 20%, usarlo sólo como dato referencial.

La percepción salarial en el Estado Plurinacional de Bolivia, geográficamente varían, pese a que algunos departamentos son considerados polos de desarrollo económico, por ejemplo, Potosí es un departamento minero, su ingreso promedio mensual de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar fluctúa de 896 Bolivianos; en tanto en La Paz potencial productivo de comercio, turismo y siendo Sede de Gobierno, el promedio mensual está bordeando por encima de 1.478 Bolivianos; Santa Cruz departamento que aglutina empresas agroindustriales, empresas comerciales, ganadería, fábrica y petróleo, una Trabajadora Asalariada del Hogar o Trabajador del Hogar está ganando promedio de 1.577,5 Bolivianos y en Cochabamba potencial productivo de alimentos, la Trabajadora Asalariada del Hogar tiene promedio de ingreso por encima de 1.341 bolivianos. Sin embargo, los departamentos citados a modo de ejemplo, los salarios siguen siendo por debajo del salario mínimo (Ver: Tabla N° 11).

Tabla N° 11

*Bolivia: Ingreso promedio mensual de la ocupación principal, del empleado(a) del hogar de 10 años y más, según departamento y encuesta de hogares, 2011-2016
(En Bolivianos)*

DEPARTAMENTO	ENCUESTA DE HOGARES	INGRESO
CHUQUISACA	2011	828
	2012	900
	2013	905
	2014	1.394
	2015	1.069
	2016	990
LA PAZ	2011	1.175
	2012	1.337
	2013	1.685
	2014	1.455
	2015	1.681
	2016	1.537
COCHABAMBA	2011	1.413
	2012	1.274
	2013	1.512
	2014	1.243
	2015	1.461
	2016	1.148
ORURO	2011	990
	2012	659
	2013	1.464
	2014	1.853*
	2015	1.000
	2016	957
POTOSÍ	2011	731
	2012	542*
	2013	746
	2014	1.054*
	2015	1.515
	2016	789
TARIJA	2011	932
	2012	1.268
	2013	1.161
	2014	1.296
	2015	1.164
	2016	1.407
SANTA CRUZ	2011	1.380
	2012	1.324
	2013	1.581
	2014	1.574
	2015	1.853
	2016	1.753
BENI	2011	1.055
	2012	982
	2013	1.335

	2014	1.245
	2015	1.337
	2016	1.506
PANDO	2011	1.486
	2012	1.243*
	2013	1.483
	2014	1.329
	2015	2.172
	2016	1.728

Nota: Elaboración propia en base a la respuesta oficial del Instituto Nacional de Estadística en fecha 04 de diciembre de 2017, a solicitud de la Universidad Andina “Simón Bolívar.

(*) Dato con coeficiente de variación mayor al 20%, usarlo sólo como dato referencial.

2.3.1.1. Panorama mundial de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar

Países con mayor concentración de Trabajadoras Asalariadas del Hogar están en Sudamérica, Centroamérica y Asia a > 15.000.000; en tanto en el continente africano está oscilando a > 5.000.000; le siguen Norteamérica, continente de Oceanía y algunos países del Continente Europeo con > 2.000.000 y finalmente con medio millón de población de trabajadoras del hogar está Rusia a > 500.000 mujeres que trabajan en hogares de terceros (© 1996-2018 Organización Internacional del Trabajo - OIT).



Nota: Sitio web de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) diciembre, 2018 – 09:19 a.m.

https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_211145/lang--es/index.htm

Asimismo, estudios demuestran que en los EE.UU. el 78% del producto es adjudicable a los servicios, Alemania 69%, Japón 73%, América Latina 65%, además, en la mayoría de los países son mujeres trabajadoras del hogar, como lo prueba el caso de China y España más del 90% del personal doméstico es femenino, en Bolivia el porcentaje femenino es 96,4%, en Chile representa el 90,8%, Namibia 83%, Filipinas 84,8% y en todo el mundo existe alrededor de 53 a 100 millones de trabajadores del hogar (De la Garza 2017; Fundación Solón 2011; Uriona 2014; Peredo 2015). Para terminar, según la Organización Internacional de Trabajo (OIT- 2018) en el mundo está oscilando aproximadamente 67 millones de trabajadoras del hogar, sin contar a menores de edad, que también trabajan en calidad de trabajadores del hogar.

2.3.2. La trabajadora del hogar en el mundo de trabajo informal y la relación con los pueblos indígenas.

La situación de empleo en Bolivia es precaria con alta vulnerabilidad de derechos sociales, sustancialmente a nivel laboral, porque según Alberto Bonadona (2017) se estima que sólo uno de cada cinco personas ocupadas 20% tiene un empleo formal y pleno, en tanto el resto de 80% está afectado por diferentes grados de precariedad. Esto significa que, de cada 10 personas económicamente activas, 8 sujetos están privadas de los derechos laborales (salud, educación, jubilación) y beneficios sociales (vacaciones, seguro de vejes, bonos, días y horas libres) y sólo dos individuos gozan de los derechos laborales y beneficios sociales.

De la misma manera López (2011) sostiene que “...aproximadamente el 70% de las mujeres no son asalariados sobre las que se edificaron los derechos sociales” (p. 49b). Por lo que se refiere a la relación entre trabajo formal e informal, en base a los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y al informe del Héctor Hinojosa, Ministro de Trabajo, citado por la periodista Elisa Medrano Cruz (2017) precisa que “...en el área urbana, la Población Económicamente Activa (PEA), es decir las personas con una ocupación o desocupación, asciende a 3,35 millones de personas. De

ellas, el 69% se desempeña en la informalidad y solo el 31% en empleos formales” www.la-razon.com/suplementos/animal_politico/Empleo-calidad-pendiente-reducir-informalidad-animal-politico_0_2703929623.html. No obstante, hay investigadores que resaltan que:

...las tasas de formalidad y de informalidad expresadas por el gobierno no demuestran necesariamente que la brecha entre ambas se haya reducido, pues la medición que se hace del trabajo asalariado respecto del que no lo es, únicamente toma en cuenta a ciudades del eje troncal, no a las poblaciones del área rural. El desempleo en este momento no es un problema, con una tasa de 4,1% se podría decir que estamos tendiendo a una economía de pleno empleo. Lo que se tiene que buscar es la generación de empleos de calidad, que sean asalariados, con jornadas estables, de ocho horas, tal cual plantea la Ley General del Trabajo, que tengan atención médica y otros beneficios (Rodolfo Eróstegui, 07.05.2017, E8).

Si bien la cantidad de asalariados aumentó, no todos ejercen sus derechos laborales, pues solo entre 17% y 20% del total (1,4 millones según el Censo 2012) están amparados por la Ley General del Trabajo, el resto están sujetos a la Ley de Estatuto del Funcionario Público, a la Ley de Municipalidades, entre otras normativas, que limitan esos derechos (Bruno Rojas, 05.05.2017, E10).

En ese orden de cosas, las más afectadas son las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, porque están dentro del trabajo informal, donde existe mayor ausencia de beneficios sociales y la calidad de empleo, vale decir, los derechos laborales. Además, el salario mínimo establecido por el gobierno de turno, no siempre se cumplió, ni se cumplirá, porque el 2010, el salario mínimo fijado por entonces, era de 679,50. No obstante, en la investigación efectuada por la Fundación Solón (2011) “el 50% de las personas encuestadas ganan menos que un salario mínimo de Bs. 679.50 (\$us 96,11.-). Aproximadamente un 31% gana más que un salario mínimo y solamente un 19% gana un salario mínimo” (p. 12).

En Bolivia, las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar, no están exentas de la brecha salarial, la pobreza extrema y la discriminación laboral, porque existen enormes desigualdades en la distribución de ingresos, según grupos poblacionales y, las más afectadas, son las mujeres migrantes de las comunidades rurales, mejor dicho, la población indígena. Al punto Yapu (2009) citando a Ruth Llanos corrobora que:

“...la incidencia de la pobreza es más alta entre la gente indígena rural (86 por ciento) y más baja entre los no indígenas de las ciudades capitales (44 por ciento). La población indígena de Bolivia necesita dos veces más de ingresos que la no indígena para escapar de la pobreza (Llanos, 2006: p.317).

“Estas asimetrías en el caso de las mujeres indígenas son un factor que determinan ciertos grados de vulnerabilidad en torno al empleo, haciendo que muchas de éstas opten a trabajos en el comercio informal o el servicio doméstico sea este asalariado o no, como una estrategia de sobrevivencia” (Yapu, 2009, p.2).

Capítulo III

Metodología de la investigación

3.1. Método de investigación

Según Van de Maren (1996, p. 112), citado por (Gómez; Deslauriers & Alzate, 2010), un método “...es un conjunto de operaciones sistemática y racionalmente encadenados con el fin de relacionar consistentemente: (a) la intención; (b) plantear problema; (c) técnicas de constitución; (d) técnicas de tratamiento; (e) procedimientos de interpretación -y- (f) justificación (pp. 95 - 96). Es más, para Ezequiel Ander-Egg (1993) “...un método no es una receta mágica. Más bien es como una caja de herramientas, en la que se toma la que sirve para cada caso y para cada momento”, mencionado por (Vara, 2010, p. 251).

Considerando los conceptos del párrafo anterior, se aplicó el método estadístico, porque Jesús Reynaga Obregón (2015) de la Universidad Autónoma de México “el método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación (...) tiene por propósito la comprobación (...) de la realidad - y - tiene cinco etapas: (i) recolección; (ii) recuento; (iii) presentación; (iv) síntesis y (v) análisis” (pp. 17 y 18), o lo que es lo mismo, para saber la cantidad exacta de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar del departamento de La Paz, el número de registro de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar por sindicatos, las modalidades de trabajo (puerta dentro y puerta afuera), totales según género, edad, nivel de educación, acceso al seguro de salud, acceso a los servicios básicos, beneficio de los derechos laborales, aportes para el seguro de largo plazo (AFPs) y horas trabajadas, se optó por el método estadístico.

Consecutivamente, se tomó en cuenta el método teórico, porque “permiten descubrir en el objeto de investigación las relaciones esenciales y las cualidades fundamentales, no detectables de manera sensoperceptual. Por ello se apoya básicamente en los procesos de abstracción, análisis, síntesis, inducción y deducción”

(Martínez y Rodríguez, s/f p. 4), pongo el caso: comportamientos o el propio testimonio de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar y con fines didácticos se aplicó la Investigación- Acción Participativa (IAP), porque según los precursores del Psicólogo Alemán Kurt Lewin (1944), el Pedagogo Brasileiro Paulo Freire (1968) y el Sociólogo Colombiano Orlando Fals Borda (1972) y citados por la Socióloga Marlen Eizagirre de la Universidad de Deusto y el Ecologista Néstor Zabala de la Universidad de Edimburgo el IAP es un “método de investigación y aprendizaje colectivo de la realidad, basada en un análisis crítico con la participación activa de los grupos implicados, que se orienta a estimular la práctica transformadora y el cambio social” en http://www.dicc.hegoa.ehu.es/authors/entradas_by_author/16.

3.2. Tipo de investigación

Para responder a las interrogantes que motivaron la investigación y más aún, según el nivel de profundización en el objeto de estudio, se ha considerado dos tipos de estudio: (i) la exploratoria y (ii) la descriptiva. La primera, fue aplicada en un primer momento, porque según Castillero (2017a), afirma que este tipo de investigación permite al investigador centrarse en “...analizar e investigar aspectos concretos que aún no han sido analizados en profundidad...”, es decir, se trata de los primeros acercamientos con el problema que permitió “estudiar y conocer”. Además, en la lógica de Martínez y Rodríguez (s/f.), se sostiene que:

Los estudios exploratorios están dirigidos a lograr el esclarecimiento y delimitación de problemas no bien definidos. Es a partir de los resultados de éstos estudios que podrán proyectarse investigaciones que aporten conocimientos más sólidos sobre el problema en cuestión. Este tipo de estudios se sustenta en una profunda revisión de la bibliografía y en los criterios de expertos (p. 14a).

En consecuencia, Hurtado de Barrera (2010a), “la investigación exploratoria consiste en la aproximación a un evento poco conocido. Le permite al investigador familiarizarse con las situaciones y los contextos, (...) se orienta hacia el descubrimiento de lo inesperado” (p. 132). Es más, Hernández, Fernández y Baptista (2006), señalan que “los estudios exploratorios sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, (...) investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorios...” (p. 101).

La segunda, sobre investigación descriptiva, en términos de Castellero (2017b) “...es únicamente establecer una descripción lo más completa posible de un fenómeno, situación o elemento concreto, sin buscar ni causas ni consecuencias de éste”. Entretanto, para Hurtado de Barrera (2010b) “...consiste en la identificación de las características del evento en estudio” (p. 133). Para terminar esta parte, desde la postura de Martínez y Rodríguez (s/f.), una investigación descriptiva es “...describir determinadas características del grupo de elementos de estudiados, sin realizar comparaciones con otros grupos” (p. 14b). Por tanto, basados en dichas premisas de estudios investigativas, la tesis concluyó con la propuesta de soluciones alternativas, las mismas fueron validados por los expertos tomando en cuenta la interpretación de los fenómenos socioeconómicos, políticos y culturales.

3.3. Universo o población de estudio

La población de Trabajadoras Asalariadas del Hogar, del departamento de La Paz son 15.830 aproximadamente y por cuestiones prácticas, se seleccionaron tres sindicatos de la ciudad de La Paz: Sindicato de Trabajadoras Asalariadas del Hogar “Max Paredes”; Sindicato de Trabajadoras Asalariadas del Hogar “San Pedro” y Sindicato de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de “Zona Sur”.

3.4. Determinación, elección de la muestra y sujetos vinculados a la investigación.

El muestreo apropiado para el estudio exploratorio y descriptivo que no considera la “representatividad”, al contrario, la “significatividad”, fue el muestreo no probabilístico, porque es un método práctico y sencillo, para ejecutar los proyectos de investigación. Al respecto Hurtado de Barrera (2010c) corrobora que “la escogencia se hace con base en criterios establecidos por el investigador, (...) el énfasis del investigador está más en la significatividad que en la representatividad” (pp. 273 - 274). Para ello se ha seleccionado un muestreo por conveniencia del autor basados en los criterios de inclusión y oportunidad, se seleccionaron tres (3) sindicatos de Trabajadoras Asalariadas del Hogar; en el sindicato “Max Paredes” (SINTRAHO - MP) se entrevistó a 23 trabajadoras del hogar; del Sindicato “San Pedro” (SINTRAHO - SP) fueron entrevistadas 14 trabajadoras del hogar y de la Zona Sur (SINTRAHO - ZS) a 13 trabajadoras del hogar, haciendo un total 50 Trabajadoras Asalariadas del Hogar que frecuentemente asistían a las reuniones del sindicato; cuya técnica era intencional, porque no ameritaba la representatividad, al contrario, simplemente se optó por la lógica de la significatividad.

3.5. Fuentes y diseños de las técnicas e instrumentos de relevamiento de información y datos.

Para el proceso de recolección y procesamiento de información o conocimientos se aplicó las técnicas para la obtención de datos y los instrumentos para la recolección de datos, de acuerdo a los siguientes detalles:

a) Técnicas

Las técnicas que coadyuvaron en la obtención de datos de información y que permitió dar respuestas a la pregunta de investigación fueron tres técnicas: (i)

investigación documental, (ii) las entrevistas y (iii) la observación. El primero, según Baena (1985), citado por enciclopedia virtual “la investigación documental es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, hemerotecas, centros de documentación e información” (p. 72) <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2c.htm>. También, “...es un proceso que abarca la ubicación, recopilación, selección, revisión, análisis, extracción y registro de información contenida en documentos” (Hurtado de Barrera, 2010, p. 851).

La segunda, para Martínez y Rodríguez (s/f), “la entrevista es la técnica de obtención de información a través del diálogo...” (p. 31), basado en dicho concepto se entabló el dialogo con las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, en función a las preguntas preparadas. Y, por último, el proceso de involucramiento del investigador con las trabajadoras del hogar, para observar el comportamiento individual y colectiva, además se participó de las actividades organizadas por cada sindicato, al respecto Hurtado de Barrera, establece que según el nivel de participación del investigador es mucho mejor la observación participante, porque el investigador como “...el observador pasa a ser parte de la situación investigada (2010, p. 834). En definitiva, según (Phillip, 1997 & Barragán, 2001; Hurtado de Barrera, 2010; Pardinás, 1983 y Munch, 1998), la técnica de observación es un proceso de atención, recopilación, selección y registro de información, que está contenida en escritos de diversos tipos de documentos y la obtención de datos, se dan mediante talleres con grupos focales y en mejor de los casos se han dado a través de los testimonios.

b) Instrumentos

Para fines conceptuales, en la noción de Martínez Godínez (2013) un instrumento es el que “...permite operar la técnica...” (p. 3), desde esa perspectiva, el instrumento de la presente investigación fue la entrevista, implementadas mediante el formulario de entrevistas, las misma han sido validados en una prueba piloto con las

secretarías generales de los tres sindicatos de Trabajadoras Asalariadas del Hogar: (i) Lidia Quispe Ch. Sindicato de “Max Paredes”; (ii) Martha Huallpa C. Sindicato de Zona Sur y (iii) Alicia Carrillo del Sindicato “San Pedro”, una vez validado se aplicó a las bases de cada Sindicato de Trabajadoras del Hogar (SINTRAHO).

Consecutivamente, se basaron en base de datos estadísticos, proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE-2017), en función a la respuesta oficial del Instituto Nacional de Estadística en fecha 04 de diciembre de 2017, a solicitud de la Universidad Andina “Simón Bolívar” y el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias Laborales (SPCC) y el propio dato obtenido en la investigación. Es más, en la técnica de observación, se aplicó el registro de testimonios, comportamientos, conductas y vestimentas.

3.5.1. Fuentes de información

De acuerdo a Virginia Ayllón (2007), citado por Barragán (2007a), las “fuentes de información son el conjunto de documentos primarios y secundarios (bibliográficos) consultados, confrontados, debatidos, criticados y/o respaldados en el trabajo de investigación...” (p. 266). En esa perspectiva, para la construcción del marco teórico, práctico y los resultados, las nociones conceptuales que fueron consultados, tuvo contraste con la realidad vivencial de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, por una parte, Y, por otro lado, se confrontaron normativas vigentes con los testimonios de las mujeres que trabajan en hogares de terceros.

a) Primarias

En términos de Barragán (2007b), “la documentación primaria es la que registra información sobre hechos personales o colectivos, (...). La documentación primaria inscribe, en general, la historia de la persona...” (p. 268). Considerando la cita precedente, se contempla fuente primaria a los testimonios individuales y colectivas de

las Trabajadoras Asalariadas del Hogar. Es más, el acceso a los informes y documentos del Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias (SPCC). También, están las entrevistas a las Secretarías Generales de Trabajadoras Asalariadas del Hogar (TAH), a los dueños de la Agencia de Trabajo, a la Ejecutiva de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) y al Responsable del Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias.

b) Secundarias

Del mismo modo, “la documentación secundaria o bibliográfica es producto de la investigación o proceso de reflexión del(os) autor, la documentación secundaria es un libro, un artículo especializado, etc.” (Barragán, 2007, p. 269), tal es el caso como: la Ley de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, Plan Nacional de Desarrollo “Bolivia digna, soberana, productiva y democrática”, Plan de Desarrollo Económico y Social, Ley de Educación “Avelino Siñani-Elizardo Pérez” N° 70 y la Agenda Patriótica 2025. Documentos publicados por el filósofo y economista Amartya Sen: Desarrollo como libertad (1999); ¿Cómo ocurre el desarrollo? (2005).

Documentos publicados por el sociólogo Ulrich Beck: Precariedad del trabajo en la era de la globalización (1993); Enrique de la Garza Toledo: Trabajo y mundos de vida (1997) y Los estudios laborales en América Latina: Orígenes, desarrollo y perspectivas (2016).

Documentos del Programa de Maestría en Gerencia de Proyectos para el Desarrollo 2016 – 2017 de la Universidad Andina Simón Bolívar; Documentos del índice de oportunidades humanas del Banco de Desarrollo Humano; Nota de respuesta del Instituto Nacional de Estadística.

Capítulo IV

Trabajo de campo, resultados, conclusiones y recomendaciones

4.1. Trabajo de campo

El trabajo de investigación comenzó con el acercamiento a las oficinas de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar de la ciudad de La Paz, para saber nombres de las secretarías generales del Sindicato de Trabajadoras Asalariada del Hogar Zona Sur (SINTRAHO - ZS); Sindicato de Trabajadoras Asalariadas del Hogar “Max Paredes” (SINTRAHO - MP) y Sindicato de Trabajadoras Asalariadas del Hogar “San Pedro” (SINTRAHO - SP). Una vez conocido los nombres se enviaron notas de solicitudes para el proceso de organización, planificación, ejecución y posterior evaluación de las actividades desarrolladas, las mismas fueron autorizadas y avaladas por la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB), Gregoria Gabriel Jáuregui (2017) y Julia Chambi (2018), ambas eran ejecutivas nacionales de Trabajadoras Asalariadas del Hogar que han permitido el levantamiento de información sobre la situación de las trabajadoras del hogar.

Consecutivamente, se enviaron notas al Instituto Nacional de Estadística (INE), para determinar la cantidad exacta de Trabajadoras Asalariadas del Hogar, existentes en la ciudad de La Paz. Es más, se acudió a las instituciones que investigan y trabajan con la FENATRAHOB como: Remte – Bolivia, FES de Alemania, ONU-Mujeres, CEMA “Gualberto Villarroel” donde estudian las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar los domingos y el repaso los días miércoles. Para terminar, se hizo el procesamiento, análisis e interpretación de datos estadísticos y finalizando con los resultados.

4.2. Procesamiento y análisis de datos

4.2.1. Sindicato Max Paredes

El Sindicato de Trabajadoras Asalariadas del Hogar “Max Paredes” (SINTRAHO- MP) fue fundado el 23 de octubre de 2011, reconocido legalmente con Personería Jurídica, mediante la Resolución Suprema N° 08022/12 del 24 de agosto de 2012, ésta institución aglutina a 480 mujeres afiliadas y representa a Max Paredes, Pura Pura, San Pedro y Miraflores, que prestan servicios en hogares de terceros, puesto que el 43,5% tiene estudios de nivel primaria, con estudios de nivel secundaria son 39,1%, también se pudo evidenciar mujeres con estudios superiores de nivel técnico en 13% y con un 4,3% de estudios universitarios (Ver tabla, N° 12).

Tabla N° 12

La Paz: Nivel de educación del Sindicato “Max Paredes” 2016 – 2017

NIVEL DE EDUCACIÓN	CANTIDAD	%
Primaria	10	43,5
Secundaria	9	39,1
Técnico	3	13
Universitaria	1	4,3
Ninguno	0	0
Total	23	100,0

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El Estado Civil de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar “Max Paredes”, según a los datos obtenidos se pudo apreciar que el 60,87% de las mujeres manifestaron que son solteras y el 39,13% son casadas. No existen trabajadoras del hogar separadas, viudas y divorciadas (Ver: Tabla, N° 13).

Tabla N° 13

La Paz: Estado Civil del Sindicato “Max Paredes” 2016 - 2017

ESTADO CIVIL	CANTIDAD	%
Soltera/o	14	60,87
Casada/o	9	39,13
Separado/a	-	-

Viuda/o	-	-
Divorciada/o	-	-
Concubina/o	-	-
Total	23	100%

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

En cuanto a la responsabilidad de garantizar con recursos económicos a sus familias, según datos obtenidos al 2017, se evidencia que el 39,13% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar confirman pertenecer a la familia nuclear, vale decir, que padre y madre son directos responsables de garantizar el bienestar de sus familiares; en cambio un 26,09% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar pertenecen a la familia monoparental, porque los gastos proveídos a su familia son exclusivamente de mamás solas y el resto 34,78% pertenecen a la familia extendida, es decir, son hijas y madres a la vez como inmediatos responsables de garantizar con recursos económicos a sus progenitores de la tercera edad o hijos (Ver: Tabla, N° 14) .

Tabla N° 14

La Paz: Responsables de garantizar los recursos económicos a la familia, Sindicato "Max Paredes" 2016 – 2017

TIPOS DE FAMILIA	PADRE Y MADRE	MADRE SOLA	PADRE SOLO	TÍO/A	HIJO/A	TÍO/A	ABUELO	%
Familia nuclear	9	0	0	0	0	0	0	39,13
Familia monoparental	0	6	0	0	0	0	0	26,09
Familia extendida	0	0	1	0	7	0	0	34,78
Total	9	6	1	0	7	0	0	100,00

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

Del total de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, el 56,52% de las entrevistadas manifestaron que no tienen dependientes del cuidado de las personas de tercera edad. Sin embargo, el 43,48% de las mujeres trabajadoras del hogar afirman que sí cuidan a su padre, madre y en algunas oportunidades a sus suegros que son de la tercera edad, a continuación (Ver: Tabla, N° 15).

Tabla N° 15
La Paz: Personas de la tercera edad que cuida y dependen,
Sindicato “Max Paredes” 2016 – 2017

TERCERA EDAD	CANTIDAD	%
SI	10	43,48
NO	13	56,52
Total	23	100,00

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

Consecutivamente en la entrevista se preguntó si se identificaba con alguna nación de los pueblos indígenas originarios campesinos, los resultados reflejaron que el 73,91% se identifican con la Nación Aymara, el 17,39% manifiestan no pertenecer a ninguna nación o cultura y el 8,70% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar señalaron que son quechuas (Ver: Tabla, N° 16).

Tabla N° 16
La Paz: Se identifica con alguna nación de los pueblos
indígenas originarios campesinos, Sindicato “Max Paredes” 2016 – 2017

NACIONES	CANTIDAD	%
Aymara	17	73,91
Quechua	2	8,70
Guaraní	-	-
Leco	-	-
Mojeño	-	-
Ninguno	4	17,39
Total	23	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El 86,96% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, no tienen el acceso universal a un seguro de salud o llamado también seguro social a corto plazo, debido al descuido de la reglamentación de la Ley 2450, concernientes a los derechos laborales. Es más, viendo estos porcentajes en pleno Siglo XXI es suicida política laboral, económica y social, porque una mujer u hombre que no goza de los derechos laborales y sociales, para Amartya Sen (2000) “...es una persona víctima indefensa de la violación de otros tipos de libertad” (p. 25) y el 13,04% manifiestan tener un seguro

de salud (Ver: Tabla, N° 17).

Tabla N° 17

*La Paz: Acceso al régimen de seguro social a corto plazo,
Sindicato "Max Paredes" 2016 – 2017*

SEGURO DE CORTO PLAZO (SALUD)	CANTIDAD	%
Caja Nacional de Salud	3	13,04
Caja Petrolera de Salud	-	-
Caja Nacional de Policía	-	-
No tiene seguro	20	86,96
Total	23	100,00

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

En otro orden de situaciones, los que no gozan de un seguro social de largo plazo es el 86,96% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, este grupo de mujeres a futuro están predestinados a la pobreza extrema, porque serán personas que no tendrán otros ingresos que no sea por el servicio en hogares de terceros o simplemente inclinarse por un comercio informal, en cambio los que tienen aportes de seguro de largo plazo, pese a tener ingresos salariales bajísimas del resto de las ocupaciones es el 13,04%, (Ver: Tabla, N° 18).

Tabla N° 18

*La Paz: Acceso al régimen de seguro social a largo plazo,
Sindicato "Max Paredes" 2016 – 2017*

SEGURO DE LARGO PLAZO (JUBILACIÓN)	CANTIDAD	%
Futuro de Bolivia S.A.	3	13,04
Previsión BBVA S.A.	-	-
La Vitalicia - Bisa SAFSI	-	-
No tiene	20	86,96
Total	23	100,00

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

Sobre la contribución al seguro social, se aprecia que el 86,96% corrobora desconocer y no conoce de qué se trata, el 4,35% afirma que la contribución al seguro

social lo realiza de forma directa y el 8,70% contestó que las contribuciones se deben gracias al trabajo de su esposo (Ver: Tabla, N° 19).

Tabla N° 19
La Paz: Contribución al seguro social, Sindicato
“Max Paredes” 2016 – 2017

CONTRIBUCIÓN AL SEGURO SOCIAL	CANTIDAD	%
Aporte patronal	-	-
Pago realizado de forma directa	1	4,35
Esposo/a	2	8,70
Ninguno	20	86,96
Total	23	100,00

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

En referencia de la contribución al sistema integral de pensiones, el 82,61% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, declaran que no existe este tipo de contribuciones, el 13,04% señalan que los aportes parten por iniciativa propia y un 4,35% expresan con resignación que la contribución al sistema de pensiones se da en el trabajo de su esposo (Ver: Tabla, N° 20).

Tabla N° 20
La Paz: Contribución al sistema integral de pensiones, Sindicato
“Max Paredes” 2016 – 2017

CONTRIBUCIÓN AL SISTEMA INTEGRAL DE PENSIONES	CANTIDAD	%
Retención de los aportes	-	-
Aporte de la trabajadora del hogar	3	13,04
Esposo/a	1	4,35
Ninguno	19	82,61
Total	23	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

Según la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, los derechos laborales “...son inembargables e imprescriptibles” (Const., 2009, art. 48 Par., IV), en

ese entendido el 65,22% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar gozan de dichas vacaciones y un 34,78% no tienen vacaciones y desde luego algunos empleadores siguen violando derechos laborales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar. Es más, en algunas ocasiones por emergencia las trabajadoras del hogar solicitan permiso a los empleadores, después de un tiempo los mismos empleadores lo contabilizan como parte de las vacaciones, tal como testimonia M.S.L. (2017) "...un día me pedí permiso para ir al Centro de Salud de mi zona a hacer mi control prenatal, la empleadora lo ha contado a cuenta de vacaciones". En la misma dirección, Cl. A. Ch. P. (2017) señaló "que generalmente cuando me enfermo, pido permiso para acudir a un Hospital, pero la empleadora lo contabiliza como vacaciones".

Con relación a los aguinaldos, que tienen por derecho ganado el 78,26% de las mujeres trabajadoras del hogar afirman haber recibido y un 21,74% señalan que no han sido remunerados sus aguinaldos y mucho menos la percepción del doble aguinaldo, cuando las solicitan, normalmente los empleadores suelen molestarse tal como testimonia R. L. (2017) "qué doble aguinaldo quién te está metiendo en la cabeza de esas cosas, mucho nos controlan, con nadie quiere hacer hablarme, cuando viene mi hijo a visitarme me dice que te ha dicho, a qué ha venido, no quiero visitas". En definitiva, los derechos laborales continúan siendo un problema estructural en el sector de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, porque siguen violando los derechos constitutivos, tal es el caso con los bonos de antigüedad que el 91,30% de las mujeres que trabajan en hogares de terceros entre 40, 35, 12, 10 y 5 años no conocen ese beneficio social, aunque el 8,70% manifestó que sí le paga los bonos de antigüedad (Ver: Tabla, N° 21).

Tabla N° 21
La Paz: Derechos laborales: vacaciones, aguinaldo y bono de antigüedad
Sindicato "Max Paredes" 2016 – 2017

DERECHOS LABORALES		CANTIDAD	%
Tiene vacaciones	SI	15	65,22
	NO	8	34,78
	Total	23	100

Goza de aguinaldo	SI	18	78,26
	NO	5	21,74
	Total	23	100
Goza de bono de antigüedad	SI	2	8,70
	NO	21	91,30
	Total	23	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

Prosiguiendo con la temática de los derechos laborales, al igual que en párrafo precedente se cita la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, donde establece que es “obligación del Estado establecer políticas de empleo que eviten la desocupación y la subocupación...que garanticen a las trabajadoras y los trabajadores posibilidades de ocupación laboral digna y de remuneración justa” (Const., 2009, art. 54 Par., I). En ese contexto de políticas públicas, un 43,48% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar continúan percibiendo remuneraciones por debajo del salario mínimo nacional, en tanto las mujeres trabajadoras del hogar que ganan el salario mínimo es de 39,13% y trabajadoras del hogar que perciben un sueldo por encima del salario mínimo nacional son apenas el 17,39% (Ver: Tabla, N° 22).

Tabla N° 22

*La Paz: Derechos laborales: goza de un salario justo
Sindicato “Max Paredes” 2016 – 2017*

GOZA DE UN SALARIO JUSTO	CANTIDAD	%
500 – 800	1	4,35
900 – 1000	1	4,35
1000 – 1200	2	8,70
1200 – 1400	1	4,35
1400 – 1500	2	8,70
1500 – 1800	3	13,04
1800 – 2000	9	39,13
2000 – 3000	4	17,39
Total	23	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El 52,17% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar trabajan 8 horas (puerta fuera) y un promedio de 47,83% de las trabajadoras del hogar trabajan por encima de

10 hasta 14 horas diarias (puerta dentro), analizando desde la Ley General de Trabajo, implica el pago por las horas extras, sin embargo en la práctica no se aprecia aquella situación, al contrario se explota laboralmente; y viene mejor el aforismo de Milton Friedman (2002) al señalar que “en el mundo económico real sí hay un almuerzo gratis, un extraordinario almuerzo gratis,...”, para nuestro caso, es por el trabajo de más de ocho horas no pagadas a las trabajadoras del hogar (Ver: Tabla, N° 23).

Tabla N° 23
La Paz: Derechos laborales: cantidad de horas trabajadas
Sindicato “Max Paredes” 2016 – 2017

CANTIDAD DE HORAS TRABAJADAS	CANTIDAD	%
4 horas medio tiempo	-	-
8 horas puerta afuera	12	52,17
10 horas puerta dentro	7	30,43
11 - 12 horas puerta dentro	2	8,70
12 - 14 horas puerta dentro	2	8,70
Total	23	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

Los “elementos constitutivos e instrumentales” como las denomina Sen (2000), es la educación y la salud porque “...influyen en la libertad fundamental del individuo para vivir mejor...- y - participar más eficazmente en las actividades económicas y políticas” (p.58). Considerando la teoría del profesor Sen y trasladando a la vida de las trabajadoras del hogar, los datos muestran que el 34,78% de las mujeres se automedican, no porque ellas desean, sino que los empleadores los niega el acceso a la salud, por ejemplo: recogiendo los testimonios de R. L. y R. P. L. (2017) “cuando tengo accidente, los gastos corre de mí, porque no tengo un seguro de salud y gran parte de los empleadores no cubren el gasto”, el 21,74% expresan acudir al Centro de Salud, el 30,43% van al hospital y el 13,04% a la clínica (Ver: Tabla N° 24).

Tabla N° 24
La Paz: Derechos de acceso: a la salud Sindicato
“Max Paredes” 2016 – 2017

CUANDO SE ENFERMA/TIENE ACCIDENTE Y PARTO ACUDE:	CANTIDAD	%
Clínica	3	13,04
Hospital	7	30,43
Centro de salud	5	21,74
Automedicación	8	34,78
Médico tradicional	-	-
Ninguno	-	-
Total	23	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El 78,26% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar señalaron que no tuvieron el apoyo de sus empleadores, es más, tampoco les apoyó sus padres para que estudien; a estas manifestaciones Sen (2000) las denomina como formas de privación de las “libertades humanas” o la negación de las “oportunidades sociales”, al contrario:

...una base social favorable, que ha proporcionado el apoyo suficiente, y en la que figura el elevado porcentaje de personas que saben leer y escribir, calcular y que tienen una educación básica; la buena asistencia sanitaria general...” (Sen, 2000, p. 118), implica erradicar la pobreza y aumentar la calidad de vida.

Por otro lado, el 13,04% participan que su empleador les apoya para que estudie, pero con el trabajo que tienen no pueden materializar, las aspiraciones que tienen y el 8,70% por el esfuerzo que pusieron lograron alcanzar una profesión a nivel de Técnico Medio (Ver: Tabla N° 25).

Tabla N° 25

*La Paz: Derecho de acceso a la educación: oportunidad de estudiar con su empleador
Sindicato "Max Paredes" 2016 – 2017*

OPORTUNIDAD DE ESTUDIAR CON SU EMPLEADOR/A	CANTIDAD	%
Colegio/CEMA	3	13,04
Instituto Técnico	2	8,70
Universidad	-	-
No hay tiempo	-	-
Otros	-	-
Ninguno	18	78,26
Total	23	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El 82,61% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, se anotician por la Televisión, un 8,70% se informan por medio de la prensa escrita, el 4,35% expresaron por ningún medio se informan y el otro 4,35% lo hacen por otros medios (Ver: Tabla, N° 26).

Tabla N° 26

*La Paz: Derechos de acceso a la información
Sindicato "Max Paredes" 2016 – 2017*

TE ANOTICIAS POR	CANTIDAD	%
Prensa escrita	2	8,70
TV	19	82,61
Radio	-	-
No hay tiempo	-	-
Otros	1	4,35
Ninguno	1	4,35
Total	23	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El 39,13% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, viven en casa alquilada, un 30,43% afirmaron que tienen casa propia, el 8,70% señalaron que viven en casa de

anticrético, el 17,39% de las mujeres que prestan servicios en hogares de terceros respondieron que están alojadas donde viven sus familiares y el 4,35% manifestaron que viven alojados donde vive su amiga (Ver: Tabla, N° 27).

Tabla N° 27
La Paz: Derechos de acceso a una vivienda
Sindicato "Max Paredes" 2016 – 2017

LA CASA DONDE VIVE ES:	CANTIDAD	%
Propia	7	30,43
Alquiler	9	39,13
Anticrético	2	8,70
Vive donde trabaja	0	0,00
Alojado donde vive su amiga	1	4,35
Alojado donde vive sus familiares	4	17,39
Total	23	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El 86% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar cuentan con el servicio de agua potable, el acceso a la luz eléctrica son 91,30%, también se pudo apreciar que el 82,61% tienen alcantarillado donde viven, el 56,52% dicen tener ducha, el 43,48% en la casa donde viven tienen el gas domiciliario y los que no tienen el acceso a los servicios básicos completos reúne un 4,35% (Ver: Tabla, N° 28).

Tabla N° 28
La Paz: Derechos de acceso a los servicios básicos
Sindicato "Max Paredes" 2016 – 2017

LA CASA DONDE VIVE TIENE:	CANTIDAD	%
Agua	20	86,96
Luz	21	91,30
Alcantarillado	19	82,61
Ducha	13	56,52
Gas domiciliario	10	43,48
Ninguno	1	4,35

Total	23	100
-------	----	-----

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

4.2.2. Sindicato San Pedro

El Sindicato de Trabajadoras Asalariadas del Hogar “San Pedro” (SINTRAHO-SP), tiene 900 afiliadas y está representada por Casco Urbano Central, San Pedro y Zopocachi, puesto que el 42,9% de las mujeres que trabajan en hogares de terceros tienen cursado el nivel primario; en tanto las que continuaron con nivel secundario son 35,7%; también se constató que el 14% tienen una formación técnica y un 7,1% tiene estudio universitario. Comparados con el reporte del Índice de Brecha Global de Género 2017 del Foro Económico Mundial, se aprecia que “...Bolivia ingresa al grupo de los mejores 20, con mejoras notables en indicadores de ingresos económicos. Sin embargo, tiene el peor desempeño de la región en el área educativa” http://www.la-razon.com/sociedad/Informe-brecha-genero-Bolivia-20-mejores-ranking-undial_0_2813118694.html (Ver: Tabla, N° 29).

Tabla N° 29
La Paz: Nivel de educación del Sindicato “San Pedro” 2016 – 2017

NIVEL DE ESTUDIO	CANTIDAD	%
Primaria	6	42,9
Secundaria	5	35,7
Técnico	2	14
Universitaria	1	7,1
Ninguno	-	-
Total	14	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El 71,43% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar tiene estado civil soltera, entre casada y separadas concentra el 7,14% por separados y los que están en proceso de concubinato son el 14,29% (Ver: Tabla, N° 30).

Tabla N° 30
La Paz: Estado Civil del Sindicato "San Pedro" 2016 – 2017

ESTADO CIVIL	CANTIDAD	%
Soltera/o	10	71,43
Casada/o	1	7,14
Separado/a	1	7,14
Viuda/o	-	-
Divorciada/o	-	-
Concubina/o	2	14,29
Total	14	100,00

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El 35,71% pertenecen a la familia nuclear, vale decir, son directos responsables de garantizar con recursos económicos a su familia; el resto 35,71% es de familia monoparental, es decir son madres solas que asumen la responsabilidad económica como jefas de hogar y el 28,57% son de familias extendidas, o lo que es lo mismo, son hijas Trabajadoras Asalariadas del Hogar responsables de solventar económicamente a sus progenitores, trabajar fuera del hogar y reproducir los trabajos en el hogar; a ésta forma de trabajo se conoce como la triple explotación laboral en mujeres trabajadoras del hogar, no obstante Sen (2000) enfatiza que las mujeres son los "...agentes activos de cambio, (...) promotores dinámicos de transformaciones sociales..." (p. 233) y sujetos de derechos. (Ver: Tabla, N° 31).

Tabla N° 31
La Paz: Responsables de garantizar los recursos económicos a la familia, Sindicato "San Pedro" 2016 – 2017

TIPOS DE FAMILIA	PADRE Y MADRE	MADRE SOLA	PADRE SOLO	TÍO/A	HIJO/A	TÍO/A	ABUELO	%
Familia nuclear	5	0	0	0	0	0	0	35,71
Familia monoparental	0	5	0	0	0	0	0	35,71
Familia extendida	0	0	0	0	4	0	0	28,57
Total	5	5	0	0	4	0	0	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

Con relación a la variable de la economía de cuidado, se estima que el 28,57% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar manifiestan tener la responsabilidad de cuidar a sus progenitores de la tercera edad y son dependientes, en tanto un 71,43% de las mujeres que trabajan en hogares de terceros afirman que no tienen personas de la tercera edad que cuidar, en calidad de dependencia. Consecutivamente, Carvalho (2017a) sostiene que “las mujeres realizan entre tres y cinco veces más trabajo doméstico y de cuidados sin remuneración que los hombres y todavía una tercera parte de las mujeres no cuentan con ingresos propios” <http://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2017/02/empoderar-a-las-mujeres-es-la-clave>. En definitiva, (Taborga, 2017) destaca que pese de haber avance, “las mujeres tienen una vulnerabilidad laboral” (Mujer boliviana, empoderada en política y vulnerable en el trabajo -Página Siete, 11 de octubre de 2017) Ver: Tabla, N° 32.

Tabla N° 32
La Paz: Personas de la tercera edad que cuidar y dependen,
Sindicato “San Pedro” 2016 – 2017

TERCERA EDAD	CANTIDAD	%
SI	4	28,57
NO	10	71,43
Total	14	100,00

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017

De acuerdo a su pertinencia cultural, el 78,57% de las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar, se identifican con la nación aymara, el 21,43% dicen pertenecer a la nación quechua; cabe destacar si una población se identifica con alguna identidad cultural, en términos de Garabide Elkartea (2009) supone la no “...desaparición de la historia, conocimientos y cultura viva de un pueblo” (p. 13) Ver: Tabla, N° 33.

Tabla N° 33

La Paz: Se identifica con alguna nación de los pueblos indígenas originarios campesinos, Sindicato "San Pedro" 2016 – 2017.

NACIONES	CANTIDAD	%
Aymara	11	78,57
Quechua	3	21,43
Guaraní	-	-
Leco	-	-
Mojeño	-	-
Ninguno	-	-
Total	14	100,00

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

Las oportunidades sociales como las denomina Sen (2000), en este caso del acceso a un seguro de salud o a corto plazo, apenas alcanza el 7,14%, mientras tantas mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar, que no gozan de un seguro de salud son el 92,86%, el mismo Sen (2000) afirmarí que las trabajadoras del hogar de la ciudad de La Paz, están siendo privadas de los “elementos constitutivos e instrumentales”. Por tanto, el trabajo decente pregonado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), está en cuestión. Es más, Carvalho (2017b) sostiene “...el 55% de los empleos de las mujeres está en el sector informal”. En consecuencia, “la situación para muchas de las mujeres trabajadoras del hogar sigue siendo crítica, (...) porque en el tema de salud, no hay siquiera la previsión de un seguro de salud...” (Uriona, 2011, pp. 19 - 21) Ver: Tabla, N° 34.

Tabla N° 34

La Paz: Acceso al régimen de seguro social a corto plazo, Sindicato "San Pedro" 2016 – 2017.

SEGURO DE CORTO PLAZO (SALUD)	CANTIDAD	%
CNS	1	7,14
CPS	-	-
CNP	-	-
No tiene	13	92,86

Total	14	100,00
--------------	-----------	---------------

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El 92,86% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar del Sindicato “San Pedro” no gozan del seguro de largo plazo, porque el empleador no realiza ningún aporte para la jubilación de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, vale decir, su vejes de estas personas están predestinados a engrosar la pobreza extrema o en mejor de los casos, incorporarse al comercio informal; encima son mujeres que están siendo privadas de las “libertades instrumentales”. Y el 7,14%, tiene el acceso a un seguro de largo plazo, es porque el esposo es empleado público, que efectúa los aportes al régimen de seguridad social (Ver: Tabla, N° 35).

Tabla N° 35
*La Paz: Acceso al régimen de seguro social a largo plazo,
Sindicato “San Pedro” 2016 – 2017.*

SEGURO DE LARGO PLAZO (JUVILACIÓN)	CANTIDAD	%
Futuro de Bolivia S.A.	1	7,14
Previsión BBVA S.A.	-	-
La Vitalicia - Bisa SAFSI	-	-
No tiene	13	92,86
Total	14	100,00

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El 100% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar del Sindicato San Pedro manifiestan desconocer los aportes patronales que es de 10% a AFP.RV, el 3% de aporte patronal solidario y el 1,71% que es la prima de riesgo profesional; este tipo de empleo en Bolivia, derivan como ausencia de la calidad de empleo. Por otro lado, los pagos que se efectúan de forma directa de parte de la trabajadora, más conocido como “aporte de los trabajadores”, no existe. Por lo tanto, la Normativa de Seguridad Social de Corto y Largo Plazo, continúa siendo discriminadora; porque es aplicable para pocos y excluyente para la mayoría (Ver: Tabla, N° 36).

Tabla N° 36
La Paz: Contribución al seguro social, Sindicato “San Pedro” 2016 – 2017

CONTRIBUCIÓN AL SEGURO SOCIAL	CANTIDAD	%
Aporte patronal	-	-
Pago realizado de forma directa	-	-
Esposo/a	-	-
Ninguno	14	100,00
Total	14	100,00

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

A los empleadores le corresponde contribuir al sistema integral de pensiones para la jubilación de las trabajadoras del hogar. Sin embargo, los datos muestran que el 100% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, no tienen el acceso a un seguro de pensiones; tampoco contribuyen las trabajadoras del hogar, porque les afecta en sus ingresos económicos. Al respecto, la OIT (2013), señala que el “...46,1% de los trabajadores asalariados (que incluye a las trabajadoras del hogar) están afiliados, pero más de 53,9% ...estaría trabajando...con empleadores del sector informal...” (pp. 36 - 37). Para terminar, la Constitución Política de Estado, la Ley N° 2450 y el Código de Seguridad Social, están siendo violadas (Ver: Tabla, N° 37).

Tabla N° 37
La Paz: Contribución al sistema integral de pensiones, Sindicato “San Pedro” 2016 – 2017

CONTRIBUCIÓN AL SISTEMA INTEGRAL DE PENSIONES	CANTIDAD	%
Retención de los aportes	-	-
Aporte de la trabajadora del hogar	-	-
Esposo/a	-	-
Ninguno	14	100
Total	14	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

En otro orden de cosas, los derechos laborales como: sueldo, vacaciones, aguinaldo y bono de antigüedad son factores que dignifican al trabajador y trabajadora del hogar; en esa línea se determinó que el 71,43% de mujeres Trabajadoras

Asalariadas del Hogar manifiestan haber gozado de las vacaciones y el 28,57% dice ser afectada sus derechos, porque los empleadores no les otorga las vacaciones que por Ley les corresponde. Con relación al aguinaldo, se constató que el 85,71% señalaron que si recibieron y un 14,29% aún no recibieron. Finalmente, un 85,71% de las afiliadas del sindicato afirmaron que no gozan de bono de antigüedad y el 14,29% manifiestan que si sus empleadores les reconocen con bonos de antigüedad (Ver: Tabla, N° 38).

Tabla N° 38

*La Paz: Derechos laborales: vacaciones, aguinaldo y bono de antigüedad
Sindicato "San Pedro" 2016 – 2017*

DERECHOS LABORALES		CANTIDAD	%
Tiene vacaciones	SI	10	71,43
	NO	4	28,57
	Total	14	100
Goza de aguinaldo	SI	12	85,71
	NO	2	14,29
	Total	14	100
Goza de bono de antigüedad	SI	2	14,29
	NO	12	85,71
	Total	14	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

Un promedio de 35,71% de las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar ganan sueldos por debajo del salario mínimo, por trabajos de medio tiempo, jornadas de 8 horas e incluso 10 horas. Además, el 57,14% de mujeres que trabajan en hogares de terceros ganan de 1800 a 2000 bolivianos y un 7,14% de trabajadora del hogar recibe un sueldo por encima del salario mínimo (Ver: Tabla, N° 39).

Tabla N° 39

*La Paz: Derechos laborales: goza de un salario justo
Sindicato "San Pedro" 2016 – 2017*

GOZA DE UN SALARIO JUSTO	CANTIDAD	%
500 – 800	1	7,14
900 – 1000	1	7,14
1000 – 1200	2	14,29
1200 – 1400	-	-

1400 – 1500	-	-
1500 – 1800	1	7,14
1800 – 2000	8	57,14
2000 – 3000	1	7,14
Total	14	100,00

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

Realizando la relación entre números de horas trabajadas y el sueldo ganado, se constata que un 35,72% manifestaron que trabajan por encima de las 10 horas al día. En tanto los que trabajan 8 horas apegado a la ley son 42,86% y el 21,43% manifestaron que sólo trabajan medio tiempo entre 4 a 5 horas por día (Ver: Tabla, N° 40).

Tabla N° 40
La Paz: Derechos laborales: cantidad de horas trabajadas
Sindicato "San Pedro" 2016 – 2017

CANTIDAD DE HORAS TRABAJADAS	CANTIDAD	%
4 horas medio tiempo	3	21,43
8 horas puerta afuera	6	42,86
10 horas puerta dentro	2	14,29
11 - 12 horas puerta dentro	3	21,43
12 - 14 horas puerta dentro	-	-
Total	14	100,00

Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El 71,42% de las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar tienen el acceso a la salud, desde hospitales y centros de salud, pero los gastos invertidos son por cuenta propia, los empleadores no asumen la responsabilidad de los costos médicos; 14,29% de mujeres confían en la medicina tradicional y el 14,29% simplemente se auto medican (Ver: Tabla, N° 41).

Tabla N° 41
La Paz: Derechos de acceso: a la salud Sindicato
 "San Pedro" 2016 – 2017

CUANDO SE ENFERMA/TIENE ACCIDENTE Y PARTO ACUDE:	CANTIDAD	%
Clínica	-	-
Hospital	5	35,71
Centro de salud	5	35,71
Automedicación	2	14,29
Médico tradicional	2	14,29
Ninguno	0	0
Total	14	100,00

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

Las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, que tiene el apoyo de sus empleadores para que continúen sus estudios, es el 21,43%, las que no tienen oportunidades de estudiar debido a la falta de apoyo de los empleadores y de sus padres son 42,86% y un 35,71% hace mención que acude o aprovecha de las capacitaciones que recibe en el sindicato que les ayuda mucho en el ejercicio laboral (Ver: Tabla, N° 42).

Tabla N° 42:
La Paz: Derecho de acceso a la educación: oportunidad de estudiar con su empleador
 Sindicato "San Pedro" 2016 – 2017

OPORTUNIDAD DE ESTUDIAR CON SU EMPLEADOR/A	CANTIDAD	%
Colegio/CEMA	3	21,43
Instituto Técnico	-	-
Universidad	-	-
No hay tiempo	-	-
Otros	5	35,71
Ninguno	6	42,86
Total	14	100,00

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El acceso a la información está constitucionalizado, porque establece que “el Estado garantiza el derecho a la comunicación y el derecho a la información” (Const., 2009, art. 106.I.). Desde esa perspectiva, de acuerdo a los resultados obtenidos se constató que el 71,43% de las mujeres que trabajan en hogares de terceros, tienen el acceso a la información, es decir, están bien informadas y anoticiados por medio de la televisión y el 28,57% dice escuchar más la radio (Ver: Tabla, N° 43).

Tabla N° 43
La Paz: Derechos de acceso a la información
Sindicato “San Pedro” 2016 – 2017

TE ANOTICIAS POR	CANTIDAD	%
Prensa escrita	-	-
TV	10	71,43
Radio	4	28,57
No hay tiempo	-	-
Otros	-	-
Ninguno	-	-
Total	14	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

Según el Comité de las Naciones Unidas de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (OACNUDH y HÁBITAT, 2010) “...el derecho a una vivienda adecuada no se refiere solamente a la posesión de un techo sino a “vivir en seguridad, paz y dignidad en alguna parte”, es en ese sentido el 28,57% de las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar viven donde trabajan; similar porcentaje está alojada donde vive sus familiares con 28,57%, también el 21,43% de estas mujeres viven en viviendas alquiladas, el 14,29% tienen viviendas propias, donde viven seguro, en paz y dignidad y finalmente un 7,14% están en vivienda de anticrético (Ver: Tabla, N° 44).

Tabla N° 44
La Paz: Derechos de acceso a una vivienda
Sindicato “San Pedro” 2016 – 2017

LA CASA DONDE VIVE ES:	CANTIDAD	%
Propia	2	14,29
Alquiler	3	21,43
Anticrético	1	7,14

Vive donde trabaja	4	28,57
Alojado donde vive su amiga	0	0,00
Alojado donde vive sus familiares	4	28,57
Otros	0	0
Total	14	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

De acuerdo, al Ministerio de Hidrocarburos y Energía del Plan Eléctrico del Estado Plurinacional de Bolivia 2025, citada en la Agenda Patriótica 2025, se constató que “en la gestión 2013 se muestra un incremento significativo en el número de hogares con electricidad, que llegó a un total 2.420.819 hogares, logrando una cobertura a nivel nacional el 85%” (AP, 2014, p.31), considerando esas cifras se puede apreciar que el 100% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar tienen el acceso a los servicios básicos como: agua, luz, alcantarillado y ducha. Sin embargo, solo el 57,14% de las mujeres que trabajan en hogares de terceros manifiestan tener el acceso al gas domiciliario (Ver: Tabla, N° 45).

Tabla N° 45
La Paz: Derechos de acceso a servicios básicos
Sindicato “San Pedro” 2016 – 2017

LA CASA DONDE VIVE TIENE	CANTIDAD	%
Agua	14	100,00
Luz	14	100,00
Alcantarillado	14	100,00
Ducha	14	100,00
Gas domiciliario	8	57,14
Ninguno	-	-

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

4.2.3. Sindicato Zona Sur

El Sindicato de Trabajadoras Asalariadas del Hogar Zona Sur (SINTRAHO-ZS), tiene 431 afiliadas y por el contexto geopolítica, social, económica y de las propias

prácticas culturales, está representada por Obrajes, Calacoto, Achumani y San Miguel, puesto que el 38,5% de las damas expresan haber cursado hasta primaria; un 46,2% tiene cursados la secundaria; el 8% de trabajadora del hogar tiene cursado hasta el nivel de técnico superior. Sin embargo, el 7,69% de la mujer que presta servicios en hogares de terceros, no tiene ningún curso haber realizado, al respecto Sen (2000) afirma que las mujeres que no saben leer y escribir tienen mayor desventaja femenina y en la supervivencia de los niños (Ver: Tabla, N° 46).

Tabla N° 46
La Paz: Nivel de educación del Sindicato "Zona Sur" 2016 – 2017.

NIVEL DE ESTUDIO	CANTIDAD	%
Primaria	5	38,5
Secundaria	6	46,2
Técnico	1	8
Universitaria	0	0,0
Ninguno	1	7,69
Total	13	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El 53,85% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar son casadas; el 23,08% de las mujeres que trabajan en hogares de terceros son solteras y similar porcentaje en proceso de concubinato, no se aprecian divorcios, viudas y separadas (Ver: Tabla, N° 47).

Tabla N° 47
La Paz: Estado Civil del Sindicato "Zona Sur" 2016 – 2017

ESTADO CIVIL	CANTIDAD	%
Soltera/o	3	23,08
Casada/o	7	53,85
Separado/a	-	-
Viuda/o	-	-
Divorciada/o	-	-
Concubina/o	3	23,08
Total	13	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

Las Trabajadoras Asalariadas del Hogar Zona Sur, manifiestan que un 61,54% son de familia nuclear, es decir, padre y madre serán responsables de garantizar con recursos económicos a su familia; el 30,77% de las mujeres están dentro de familias monoparentales, mejor dicho, son mujeres solas que erogan con los gastos de su familia y el 7,69% pertenece a la familia extendida, esto significa que al ser hijas mujeres, también deben cuidar de sus progenitores, solventando con recursos económicos para la alimentación, salud y cuidado (Ver: Tabla, N° 48).

Tabla N° 48
*La Paz: Responsables de garantizar los recursos económicos a la familia,
 Sindicato "Zona Sur" 2016 – 2017*

TIPOS DE FAMILIA	PADRE Y MADRE	MADRE SOLA	PADRE SOLO	TÍO/A	HIJO/A	TÍO/A	ABUELO	%
Familia nuclear	8	0	0	0	0	0	0	61,54
Familia monoparental	0	4	0	0	0	0	0	30,77
Familia extendida	0	0	-	0	1	0	-	7,69
Total	8	4	-	0	1	0	-	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

Un 53,85% de las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar Zona Sur, no cuidan a personas de la tercera edad y el 46,15% manifiestan que cuidan a personas de la tercera edad. Por tanto, la economía del cuidado sigue aún vigente (Ver: Tabla, N° 49).

Tabla N° 49
*La Paz: Personas de la tercera edad que cuida y dependen,
 Sindicato "Zona Sur" 2016 – 2017*

TERCERA EDAD	CANTIDAD	%
SI	6	46,15
NO	7	53,85
Total	13	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El 84,62% de las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar se identifican

como aymaras, porque “...la lengua nutre el núcleo de identidad en los individuos, su pérdida implica la desaparición de la historia, conocimientos y cultura viva de un pueblo” (Elkartea, 2009, pp. 8-13), considerando esas premisas, también un 7,69% de las trabajadoras del hogar expresan pertenecer a la nación quechua y el 7,69% no se identifican con ninguna nación, éste último está en la lógica de la desaparición de la historia, conocimiento y cultura (Ver: Tabla, N° 50).

Tabla N° 50
La Paz: Se identifica con alguna nación de los pueblos indígenas originarios campesinos, Sindicato “Zona Sur” 2016 – 2017

NACIONES	CANTIDAD	%
Aymara	11	84,62
Quechua	1	7,69
Guaraní	-	-
Leco	-	-
Mojeño	-	-
Ninguno	1	7,69
Total	13	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

Otro aspecto a considerar, es el sistema de seguridad social, porque según (Quenta, 2011), citada por Katia Uriona (2011) en la entrevista realizada por el Observatorio de Género, corroboró que “...en el tema de salud ha habido pocos avances. No hay siquiera la previsión de un seguro de salud para nuestro sector y éste es un tema urgente a resolver...”, ésta situación continua vigente en el sector de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, porque el 92,31% afirman no tener acceso a un seguro de corto plazo (seguro de salud), el 7,69% de mujeres que trabajan en hogares de terceros señalan que tiene seguro de salud gracias a los aportes de su esposo (Ver: Tabla, N° 51).

Tabla N° 51
La Paz: Acceso al régimen de seguro social a corto plazo,
Sindicato “Zona Sur” 2016 – 2017

SEGURO DE CORTO PLAZO (SALUD)	CANTIDAD	%
CNS	1	7,69
CPS	-	-
CNP	-	-
No tiene	12	92,31
Total	13	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

Al igual que en el seguro de corto plazo, se evidencia que el 92,31% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, continúan siendo relegadas del acceso a un seguro de largo plazo (jubilación), ésta población no goza de un seguro de jubilación porque son relegadas, discriminadas o vulneradas en sus derechos por el simple hecho de ser mujer, por su condición de trabajo y de pollera, aunque un menor porcentaje afirman tener jubilación con aportes propios individuales, vale decir, el 7,69% (Ver: Tabla, N° 52).

Tabla N° 52
La Paz: Acceso al régimen de seguro social a largo plazo,
Sindicato “Zona Sur” 2016 – 2017

SEGURO DE LARGO PLAZO (JUBILACIÓN)	CANTIDAD	%
Futuro de Bolivia S.A.	1	7,69
Previsión BBVA S.A.	-	-
La Vitalicia – Bisa SAFSI	-	-
No tiene	12	92,31
Total	13	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El 92,31% de las Trabajadoras Asalariadas del hogar no tienen contribución al seguro social, porque el empleador lo pasa desapercibido, entre tanto un 7,69% de la trabajadora del hogar realiza sus aportes de forma directa, para el seguro social (Ver: Tabla, N° 53).

Tabla N° 53
La Paz: Contribución al seguro social, Sindicato
“Zona Sur” 2016 – 2017

CONTRIBUCIÓN AL SEGURO SOCIAL	CANTIDAD	%
Aporte patronal	0	0,00
Pago realizado de forma directa	1	7,69
Esposo/a	-	-
Ninguno	12	92,31
Total	13	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

En la misma lógica, un 92,31% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Zona Sur no tienen aportes para el sistema integral de pensiones, el 7,69% de la mujer que trabaja en hogares de terceros, manifiesta que contribuye al sistema integral de pensiones. Encima, existe total ausencia de aporte patronal, para la pensión de vejes de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar (Ver: Tabla, N° 54).

Tabla N° 54
La Paz: Contribución al sistema integral de pensiones, Sindicato
“Zona Sur” 2016 – 2017

CONTRIBUCIÓN AL SISTEMA INTEGRAL DE PENSIONES	CANTIDAD	%
Retención de los aportes	-	-
Aporte de la trabajadora del hogar	1	7,69
Esposo/a	-	-
Ninguno	12	92,31
Total	13	100,00

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

Según Carolina Taborga (2017) de ONU Mujeres en Bolivia, “en el ámbito del empoderamiento económico de las mujeres, aún quedan grandes desafíos estructurales para acortar las brechas para alcanzar una igualdad salarial y el ingreso de las mujeres

a una economía formal que garanticen sus derechos”, porque el 53,84% de las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Zona Sur, tienen ingresos por debajo del salario mínimo nacional, el 30,77% de las mujeres que trabajan en hogares de terceros ganan el mínimo nacional y el 15,38% de las trabajadoras del hogar están ganando por encima del salario mínimo nacional (Ver: Tabla, N° 55).

Tabla N° 55
La Paz: Derechos laborales: goza de un salario justo
Sindicato “Zona Sur” 2016 – 2017

GOZA DE UN SALARIO JUSTO	CANTIDAD	%
500 - 800	-	-
900 - 1000	1	7,69
1000 - 1200	-	-
1200 - 1400	2	15,38
1400 - 1500	3	23,08
1500 - 1800	1	7,69
1800 - 2000	4	30,77
2000 - 3000	2	15,38
Total	13	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

De acuerdo al informe anual de ONU Mujeres (2017), “la inserción laboral de la mujer boliviana ha crecido en los últimos años. Sin embargo, 7 de cada 10 mujeres bolivianas generan ingresos en el mercado informal en condiciones precarias de trabajo y continúan asumiendo gran parte del trabajo de cuidado no remunerado”, considerando lo precedente, con las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar de la Zona Sur no es la excepción porque el 46,15% no tuvieron vacaciones, el 53,85% goza de las vacaciones, el 84,62% de las mujeres que prestan servicios en hogares de terceros recibieron aguinaldo, el 15,38% no recibieron aguinaldo. No obstante, el 92,31% de las trabajadoras del hogar no conocen bonos de antigüedad y un 7,69% si percibe el sueldo con bono de antigüedad incorporado (Ver: Tabla, N° 56).

Tabla N° 56

*La Paz: Derechos laborales: vacaciones, aguinaldo y bono de antigüedad
Sindicato "Zona Sur" 2016 – 2017*

DERECHOS LABORALES		CANTIDAD	%
Tiene vacaciones	SI	7	53,85
	NO	6	46,15
	Total	13	
Goza de aguinaldo	SI	11	84,62
	NO	2	15,38
	Total	13	
Goza de bono de antigüedad	SI	1	7,69
	NO	12	92,31
	Total	13	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

Las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar que trabajan medio tiempo es el 23,08%, las que se desempeñan por 8 horas son 53,85% y un promedio de 23,07% de las damas se encuentran en una franca de explotación laboral, porque trabajan por encima de las 10 horas (Ver: Tabla, N° 57).

Tabla N° 57

*La Paz: Derechos laborales: cantidad de horas trabajadas
Sindicato "Zona Sur" 2016 – 2017*

CANTIDAD DE HORAS TRABAJADAS	CANTIDAD	%
4 horas medio tiempo	3	23,08
8 horas puerta afuera	7	53,85
10 horas puerta dentro	2	15,38
11 - 12 horas puerta dentro	1	7,69
12 - 14 horas puerta dentro	-	-
Total	13	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

Según Amartya Sen (1992) citado por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (2010), desde el enfoque de capacidades, "...una persona es pobre si carece de los recursos necesarios para hacer y ser. El hacer se refiere al funcionamiento de las personas, es decir, cómo manejan sus vidas. El ser, conlleva la

posibilidad de (...) vivir la propia vida como cada quien quiera” (UNIFEM, 2010, p. 47). Reflexionando dicho argumento, las mujeres trabajadoras del hogar de la Zona Sur, en referencia al acceso de salud, se aprecia un 30,77% acuden a los centros de salud, similar porcentaje de 30,77% afirman que acuden a un médico tradicional; en cambio el 23,8% tiene la cultura de acudir a un hospital y 7,69% suelen visitar una clínica de salud. Ver: Tabla, N° 58.

Tabla N° 58
La Paz: Derechos de acceso: a la salud Sindicato
“Zona Sur” 2016 – 2017

CUANDO SE ENFERMA/TIENE ACCIDENTE Y PARTO ACUDE:	CANTIDAD	%
Clínica	1	7,69
Hospital	3	23,08
Centro de salud	4	30,77
Automedicación	1	7,69
Médico tradicional	4	30,77
Ninguno	-	-
Total	13	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El 84,62% de las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar, manifiestan que son víctimas de la privación de las “oportunidades sociales”, en este caso, el derecho de estudiar, aunque el 7,69% goza de apoyo de sus empleadores para estudiar en CEMA y el 7,69% corrobora que no le alcanza tiempo para estudiar (Ver: Tabla, N° 59).

Tabla N° 59:
La Paz: Derecho de acceso a la educación: oportunidad de estudiar con su empleador
Sindicato “Zona Sur” 2016 – 2017

OPORTUNIDAD DE ESTUDIAR CON SU EMPLEADOR/A	CANTIDAD	%
Colegio/CEMA	1	7,69
Instituto Técnico	-	-
Universidad	-	-
No hay tiempo	1	7,69
Otros	-	-
Ninguno	11	84,62
Total	13	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El derecho de acceso a la información de mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar es significativo a considerar, porque el 84,62% manifiestan que se anotan por medio televisivo, el 15,38% afirman que se inclinan por la radio y ninguna de las trabajadoras del hogar leen un medio de prensa escrita (Ver: Tabla, N° 60).

Tabla N° 60
La Paz: Derechos de acceso a la información
Sindicato "Zona Sur" 2016 – 2017

TE ANOTICIAS POR	CANTIDAD	%
Prensa escrita	-	-
TV	11	84,62
Radio	2	15,38
No hay tiempo	-	-
Otros	-	-
Ninguno	-	-
Total	13	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El acceso a una vivienda digna de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Zona Sur, tiene sus particularidades porque se constató que el 46,15% tienen o viven en casa propia, un 23,08% están en calidad de inquilinos, el 15,38% viven en casa de anticrético y similar porcentaje con 15,38% viven cuidando la casa de otras personas. (Ver: Tabla, N° 61).

Tabla N° 61
La Paz: Derechos de acceso a una vivienda
Sindicato "Zona Sur" 2016 – 2017

LA CASA DONDE VIVE ES:	CANTIDAD	%
Propia	6	46,15
Alquiler	3	23,08
Anticrético	2	15,38
Vive donde trabaja	-	-
Alojado donde vive su amiga	-	-
Alojado donde vive sus familiares	-	-
Otros	2	15,38
Total	13	100

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

El acceso a los servicios básicos es relativo, porque si bien el 92,31% tienen la luz eléctrica, el 76,92% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar tiene acceso al agua potable, similar porcentaje con 76,92% de las mujeres que trabajan en hogares de terceros tienen el alcantarillado. Es más, un 53,85% gozan de las duchas; con relación al gas domiciliario tiene sólo el 23,08% y el 7,69% no tiene el derecho de acceso a los servicios básicos (Ver: Tabla, N° 62).

Tabla N° 62
La Paz: Derechos de acceso a los servicios básicos
Sindicato "Zona Sur" 2016 – 2017

LA CASA DONDE VIVE TIENE	CANTIDAD	%
Agua	10	76,92
Luz	12	92,31
Alcantarillado	10	76,92
Ducha	7	53,85
Gas domiciliario	3	23,08
Ninguno	1	7,69

Nota: Elaboración propia en función a los datos obtenidos, 2017.

4.3. Resultados, conclusiones y recomendaciones generales de la investigación

a) Resultados

Pues bien, los resultados obtenidos de la investigación fueron promediados de los tres sindicatos de Trabajadoras Asalariadas del Hogar y es como se detalla:

El acceso a la educación de las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar son heterogéneas, porque el 41,6% tiene apenas cursado hasta el nivel primario; un 40,3% expresan haber estudiado hasta la secundaria; las que estudiaron carreras técnicas de nivel medio corresponde el 11,7% y sólo un 3,8% lograron ser profesionales universitarias. Sin embargo, por la ausencia de fuentes laborales siguen trabajando en hogares de terceros.

Con relación al estado civil: un 51,8% son solteras porque en su momento se privó el descanso de fin de semana o a la interacción social, el 33,4% están casadas y el 2,4% pertenecen a la familia monoparental o se divorciaron de sus esposos.

De igual forma la relación laboral de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar desde la perspectiva de “expansión de las libertades humanas”, se pudo evidenciar que un promedio de 90,7% de las mujeres que trabajan en hogares de terceros, no gozan de seguros de corto plazo (seguro de salud) y largo plazo (seguro de jubilación). Encima, un 93,1% no realizan la contribución al sistema de seguro social; también el 91,6% no se efectúa la contribución al Sistema Integral de Pensiones, lo cual derivan a una relación laboral precaria e informal. Además, sólo el 63,5% gozan de las vacaciones y el resto de 36,5% de las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar, aún no conocen las vacaciones, por una parte. Y, por otra parte, un 82,9% reciben aguinaldo al final del año y el 17,1% lamentablemente no recibieron ningún aguinaldo, es más, el 89,8% de las trabajadoras del hogar desconocen o nunca recibieron bonos de antigüedad y el 10,2% si recibieron su bono de antigüedad.

De la misma manera, el 44,3% perciben salarios por debajo del salario mínimo; un 42,3% de éstas mujeres trabajadoras del hogar perciben salario equivalente a un sueldo mínimo y el resto 13,3% reciben sueldos por encima del salario mínimo. Consecutivamente, un 35,5% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar trabajan por encima de ocho horas e incluso 14 horas y quienes sufren esta explotación laboral son precisamente las que trabajan puerta dentro; un 49,6% trabajan ocho horas conforme lo establecen la Ley General de Trabajo y un 14,8% trabajan medio tiempo, pero diversifican su fuerza laboral.

Por otro lado, un promedio de 29,4% de las mujeres que prestan servicios en hogares de terceros acuden a un centro de salud; un 18,9 % se auto medican; el 15% opta por la medicina natural; también se aprecia que el 29,4% visitan un hospital y el resto de 6,9% asisten a una clínica. Para terminar, las que tienen una vivienda propia

son apenas el 30,3%; las que viven en condición de alquiler es 27,9%, un 10,4% viven en viviendas de anticrético; también se constató que el 1,4% están alojadas donde viven sus amigas; el 15,3% de las trabajadoras del hogar están alojadas donde viven sus familiares; un 5,1% están en calidad de cuidadoras de casa y el 9,5% están viviendo donde trabajan.

Conclusiones

A fin de cuentas, se afirma que los cuatro objetivos propuestos han sido cumplidos con un nivel razonable de satisfacción. Al respecto, es posible concluir que:

1. Determinar los problemas estructurales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.

El sector de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar de la ciudad de La Paz, enfrentan cuatro problemas estructurales: *(i)* La colonialidad; *(ii)* El empleo informal de tipo mercantil; *(iii)* Las capacidades individuales y colectivas de tipo egoísta y *(iv)* el capitalismo y patriarcado. Éstos problemas estructurales afectan a la evolución del empleo de calidad, profundizan la precariedad laboral y limitan la expansión de las libertades humanas.

2. Describir las relaciones laborales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar desde la “expansión de las libertades humanas”.

Los indicadores revelan que las relaciones laborales entre empleadores y las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, desde perspectiva de “expansión de las libertades humanas”, continúa siendo una cuestión en la materialización de los derechos políticos como: el derechos a la libre expresión, el derecho a la democratización de las oportunidades sociales

y el dialogo horizontal entre el empleador/a y la trabajadora del hogar; es más, la negación del acceso a las oportunidades de los servicios económicos, siguen siendo un tema pendiente sin soluciones efectivas, porque las mujeres que trabajan en hogares de terceros, perciben salarios por debajo del salario mínimo, no todas tienen vacaciones y mucho menos del disfrute de bonos de años de antigüedad; encima, las oportunidades sociales, en este caso, del acceso a una buena educación y salud, para éste sector continuará siendo una máxima aspiración o un sueño utópico, pese que es una “necesidad para salir adelante”; también, lo mismo sucede con las garantías de transparencia y seguridad protectora. A todo esto, se denomina empleo informal de tipo mercantil.

3. *Analizar las capacidades individuales y colectivas de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.*

Las Trabajadoras Asalariadas del Hogar tienen tres (3) capacidades individuales: (i) Mantener la casa limpia; (ii) Preparar los alimentos variados de acuerdo a requerimiento de los empleadores y (iii) mantener la ropa limpia, planchada y en buen estado oportunamente. Además, están organizados sindicalmente y cada sindicato está afiliada a la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia, que buscan permanentemente a ser escuchadas y respetados de sus derechos laborales en la relación laboral. Sin embargo, desde la familia, la sociedad y el propio Estado desprecian el trabajo manual productivo de las mujeres que trabajan en hogares de terceros o llamada también capacidades individuales y colectivas de tinte egoísta.

4. Proponer soluciones alternativas, para la mejora del empleo de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar desde la experiencia del proceso de certificación de competencias del SPCC.

Para la mejora del empleo de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar desde la experiencia del proceso de certificación de competencias requiere un plan integral e inclusivo con cuatro (4) componentes: (i) Fortalecimiento institucional; (ii) La universalización de la formación técnica; (iii) La educación financiera y (iv) El acceso a créditos blandos.

b) Recomendaciones

Para finalizar, es sustancial dar algunas recomendaciones que contribuirá a la mejora continua de las oportunidades laborales en el sector de las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar de la ciudad de La Paz; y quiénes deberán liderar son los ministerios de Estado: planificación, educación, justicia, desarrollo productivo y economía plural, trabajo y desarrollo rural, es decir, un trabajo interministerial para implementar el Proyecto denominado Transformación de las relaciones laborales para el ejercicio de las libertades humanas por Trabajadoras/res Asalariadas/os del Hogar, con cuatro componentes:

1. Fortalecimiento institucional
2. Formación técnica
3. Educación financiera
4. Facilidad de acceso a créditos blandos.

En cuanto al fortalecimiento institucional, tiene que ver con el proceso de reglamentación de la Ley 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, para que la seguridad social de corto plazo (seguro de salud) y la seguridad social a largo plazo (jubilación) sea señal de un empleo de calidad o trabajo decente como profesa la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas.

Es más, merece la universalización de las oportunidades sociales, implementando la formación técnica en todo el Sistema Educativo Plurinacional, para desarrollar capacidades conceptuales, procedimentales, actitudinales y decisionales, encima, garantizar la navegabilidad que permita la continuidad de sus estudios de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.

De igual forma, para luchar contra la pobreza es necesario que éstas mujeres que trabajan en hogares de terceros reciban una educación financiera, que va más allá del ahorro, sino cómo administrar los ingresos generados; que sepan establecer prioridades, evitar gastos en cosas que no se necesitan; utilizar el crédito adecuadamente y evitar las deudas, porque éstas mujeres son agentes de cambio en sus familias, comunidades y para el propio Estado.

Es más, para que sus hijos se profesionalicen, que ellas tengan una vejes digna y tengan un emprendimiento productivo, el Estado debe priorizar facilidades del acceso a los créditos blandos, por las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar tienen múltiples capacidades que pueden constituirse en generadores de empleo y no simplemente ser mujeres que se recuden al simple cuidado.

En definitiva, con estos cuatro componentes del Proyecto denominado Transformación de las relaciones laborales Trabajadoras/res Asalariadas/os del Hogar para el ejercicio de las libertades humanas, se pretenden expandir las libertades humanas como: la universalización de las oportunidades sociales, el acceso a los servicios económicos, las libertades políticas, relaciones laborales con transparencia y la seguridad protectora que es proteger a éstas mujeres sean parte de la pobreza extrema.

Capítulo V

Propuesta de mejoramiento

5.1. Antecedentes

La presente propuesta de proyecto denominado: Transformación de relaciones laborales en mujeres Trabajadoras/es Asalariadas/os del Hogar de la ciudad de La Paz, para el ejercicio de las libertades humanas, parte de los antecedentes de 1952 que prevalecía las prácticas coloniales (racismo, discriminación, servidumbre, explotación laboral) y el patriarcado (la división sexual del trabajo) hasta la actualidad en el sector de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar. Frente a estos atropellos emerge las primeras movilizaciones de mujeres abocadas a la actividad culinaria el año 1984; posteriormente se logró la aprobación de la Ley 2450 en 2003 y finalmente la ratificación del Convenio 189 del año de 2012. En definitiva, con la propuesta se prevalecerá los derechos humanos y laborales como signo del ejercicio de las expansiones de las libertades humanas.

5.2. Objetivos

5.2.1. Objetivo general

Transformar las relaciones laborales de las Trabajadoras/es Asalariadas/os del Hogar de la ciudad de La Paz, para el ejercicio de las libertades humanas.

5.2.2. Objetivos específicos

Reglamentar el Art. 8 de la Ley N° 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, referente a los derechos laborales y el acceso a la seguridad social.

Implementar programas de formación técnica, para desarrollar las capacidades conceptuales, procedimentales, actitudinales y decisionales.

Desarrollar cursos de educación financiera para el manejo de presupuesto familiar, deuda cero y ahorrar.

Promover el acceso a créditos blandos para el emprendimiento productivo.

5.2.3. Alcance

Teniendo presente la importancia de valorar el trabajo manual productivo de las mujeres y constituyendo como principales expresiones de acabar con la servidumbre, la opresión, la explotación y la discriminación en el sector de las mujeres Trabajadoras Asalariadas del Hogar, es sustancial implementar el Decreto Supremo que reglamente el Art. 8 de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar N° 2450, para hacer prevalecer los derechos humanos y los derechos laborales, con la participación activa de los sectores involucrados.

5.3. Desarrollo de la propuesta

5.3.1. Datos generales de la propuesta de mejoramiento

Nombre del proyecto	Transformación de relaciones laborales en mujeres Trabajadoras/es Asalariadas/os del Hogar de la ciudad de La Paz, para el ejercicio de las libertades humanas.
Entidad ejecutora	Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) y ONU – Mujeres.
Entidad operadora	FENATRAHOB y Sindicatos Generales de Trabajadoras Asalariadas del Hogar del Departamento de La Paz.

5.3.2. Diagnóstico de situación actual

5.3.2.1. Descripción del problema

Preguntas fundamentales	Identificación del problema
Qué se está descuidando y cuál es la ausencia.	Los derechos humanos y derechos laborales.
Dónde está localizado el problema y cuáles son las características socioeconómicas.	En la ciudad de La Paz, mujeres trabajadoras del hogar que tienen ingresos económicos por debajo del salario mínimo; dividido el monto ganado con horas trabajadas, está entre 3 a 5 bolivianos la hora, lo cual hace que sea un sector menos favorecido por la familia, la sociedad y el Estado.
Quién o quiénes son los beneficiarios.	Trabajadoras Asalariadas del Hogar, comprendidos entre la edad de 14 a 54 años de edad.
En qué se expresa el problema	Los problemas estructurales del sector de las trabajadoras asalariadas del hogar, dificultan el ejercicio de la expansión de las libertades humanas.
Cómo impacta el problema; cómo y cuándo incide).	La vulneración de los derechos humanos y derechos laborales, genera empleo empleos precarios e informales.
Cuáles son los indicadores de estado actual.	El 90,7% de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, aún carecen del acceso a un seguro de largo plazo; 90,7% aún no tienen el seguro a corto plazo; cerca del 89,8% son privados del derecho a un bono de antigüedad, un promedio de 44,3% perciben salario por debajo del salario mínimo.

Nota: Elaboración propia en función a la Guía para diseñar proyectos sociales y culturales, Ander-Egg y María J. Aguilar, (2005, p. 24)

5.3.2.2. Secuencia de preparación de la propuesta de mejoramiento

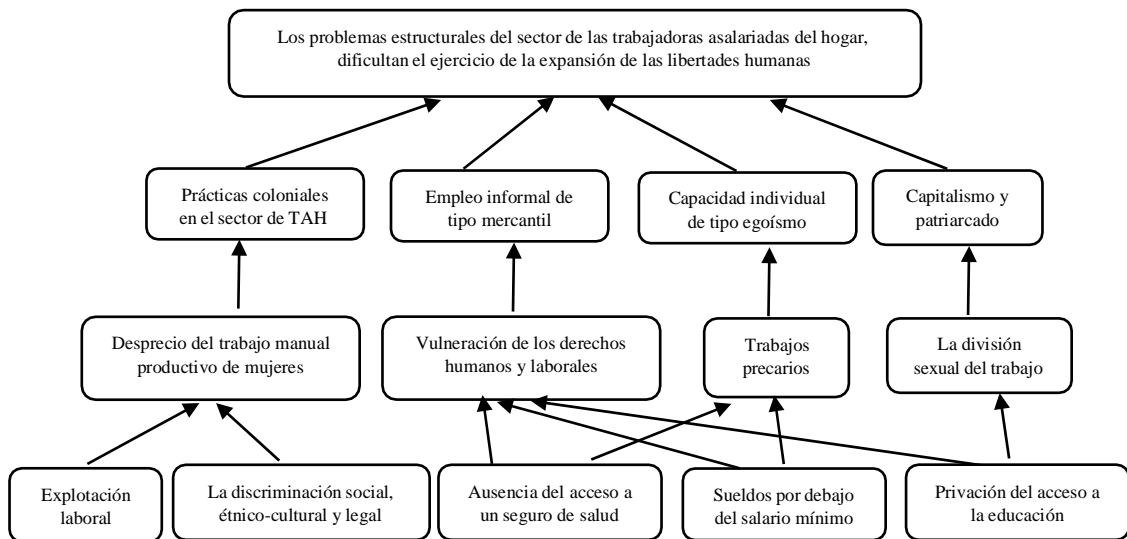
5.3.2.2.1. Matriz de análisis de involucrados

Grupos	Problemas percibidos	Intereses	Recursos y mandatos	Interés en el proyecto	Conflictos potenciales
Sindicato de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Zona Sur.	Explotación laboral, se trabaja sin vacaciones y los permisos son a cuenta vacación. Várices y artritis por estar parados todo el tiempo. Existe intereses personales. Privación de la conversación con los familiares.	Respeto a los derechos laborales y privacidades. Reglamentación de la Ley 2450.	Constitución Política del Estado (Artículos: 21, 51, 338) Ley N° 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar. 09.04.2003	Cursos gastronomía, computación y liderazgo.	Paro sindical convocado por la FENATRAHOB a nivel departamental. Envío notas a la Organización Internacional de Trabajo (OIT)
Sindicato de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de San Pedro.	Existe los despidos injustificados Continúa la discriminación laboral. Desconocimiento al bono de antigüedad. Várices y artritis por estar parados todo el tiempo.	Cumplimiento del Convenio 189 y su recomendación 201: Trabajo decente para las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.	Ley N° 181 Día Nacional de la Trabajadora y el Trabajador Asalariado del Hogar. 25.10.2011	Cursos sobre cocina internacional Difundir las leyes que favorecen a las Trabajadoras Asalariadas del Hogar. Liderazgo y oratoria para las compañeras.	
Sindicato de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Max Paredes	Desconocimiento de los contratos laborales por escrito. Discriminación del empleador. Desconocimiento al Decreto Supremo que incrementa al salario mínimo.	Cumplimiento del Convenio 189 y su recomendación 201: Trabajo decente para las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.	Ley N° 309 Ratificación del Convenio 189 de la OIT: Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos 20.11.2012 Estatuto Orgánico de la Fenatrahob.	Cursos de pastelería especial Cursos de oratoria y liderazgo. Talleres para confección de prendas.	

	<p>Desconocimiento al bono de antigüedad.</p> <p>Poco apoyo del empleador para que estudie.</p>		<p>Resolución Suprema N° 218812 Personería Jurídica</p>	<p>Talleres de electricidad y plomería, para arreglar en nuestro trabajo y casas.</p> <p>Curso sobre platos internacionales.</p>
<p>Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia</p>	<p>Incumplimiento de los derechos laborales y sociales.</p> <p>La discriminación laboral continua vigente, porque las trabajadoras del hogar aún no gozan de seguro de salud y tener una jubilación.</p>	<p>Cumplimiento del Convenio 189 y su recomendación 201: Trabajo decente para las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.</p> <p>Ampliación de Resolución Ministerial N° 308/2014 30.04.2014, para que en el resto de los departamentos las compañeras tengan acceso a la educación.</p>		<p>Encuentros departamentales para la difusión de las normativas bolivianas que favorecen a las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.</p>

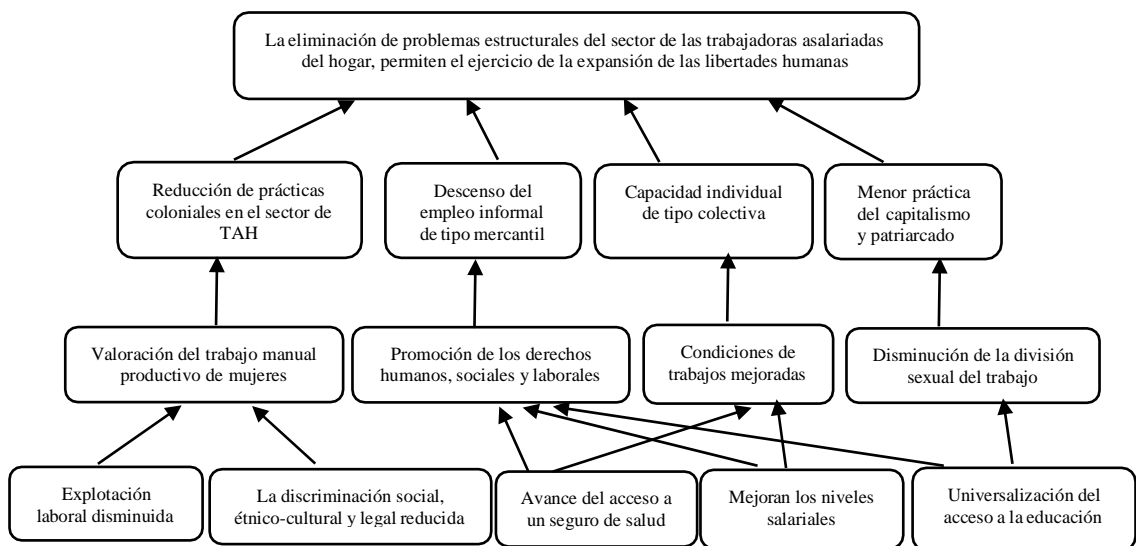
Nota: Elaboración propia en función a la Guía para la formulación del marco lógico de PhD. Alberto Bonadona Cossío, (2015, pp. 04 - 62).

5.3.2.2.2. Matriz de árbol de problemas



Nota: Elaboración propia en función a la Guía para la formulación del marco lógico de PhD. Alberto Bonadona Cossío, (2015, pp. 04 - 62).

5.3.2.2.3. Matriz de objetivos



Nota: Elaboración propia en función a la guía para la formulación del marco lógico de PhD. Alberto Bonadona Cossío, (2015, pp. 04 - 62).

5.3.2.2.4. Matriz de alternativa

Considerando las prioridades del proyecto y resignificando la noción de servicio por derechos laborales adquiridos por las trabajadoras y trabajadores del hogar, en el siguiente cuadro centralizador se apreciará la configuración de alternativas.

Propuesta	Alternativas
Condiciones de trabajos mejoradas	Acceso a las viviendas sociales + condiciones de trabajos mejoradas.
Disminución de la división sexual del trabajo	Despatriarcalización laboral + condiciones de trabajos mejoradas.
Valoración del trabajo manual productivo de mujeres	Construcción de un Centro Complejo Integral de Formación Técnica + condiciones de vidas de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar mejoradas.
Avance del acceso a un seguro de salud	Acceso a las nuevas tecnologías de información y trabajo + condiciones de vidas de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar mejoradas.

Nota: Elaboración propia en función a la metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas, Ortegón, Pacheco & Prieto (2005, p. 19) - Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES).

5.3.2.2.5. Matriz del Marco Lógico

Jerarquía de objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Medios de verificación	Supuestos
<p><u>Fin</u></p> <p>Contribuir a la eliminación de problemas estructurales del sector de las trabajadoras asalariadas del hogar, para el ejercicio de la expansión de las libertades humanas.</p>	<p>Al cabo de 5 años se transformó la estructura del sector de las Trabajadoras Asalariadas del hogar, hasta diciembre 2024.</p>	<p>Informes técnicos Actas de reuniones Relación nominal de participantes de la TAH</p>	<p>Compromiso de la FENATRAHOB y sindicatos de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.</p>
<p><u>Propósito</u></p> <p>Fortalecer la relación laboral integral, mediante el ejercicio de la expansión de las libertades humanas, para una mejora de las condiciones laborales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar del departamento de La Paz.</p>	<p>En un periodo de 5 años, se fortaleció la relación laboral de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, hasta diciembre 2024.</p>	<p>Contratos firmados Informes técnicos Actas de reuniones</p>	<p>Incumplimiento de la firma de contratos por los empleadores.</p>
<p><u>Componente 1:</u></p> <p>Institucionalmente fortalecida</p>	<p>Hasta finales de diciembre de 2020, se tiene el Decreto Supremo de reglamentación de la Ley 2450, para seguro a corto y mediano plazo.</p>	<p>Informe técnico legal Informe de UDAPE Publicación de Gaceta Oficial.</p>	<p>Voluntad y compromiso de las autoridades sindicales y del Estado.</p>
<p><u>Componente 2:</u></p> <p>Formación técnica implementada</p>	<p>En 2 años se tiene 4 programas educativos para las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.</p> <p>Consecutivamente, hasta 2024 se tiene equipado las sedes sindicales con materiales educativos y equipos de gastronomía, electricidad y confección.</p>	<p>Informes técnicos Actas de socialización y validación de programas educativos.</p> <p>Notas ingreso al almacén del sindicato.</p> <p>Notas de recepción de materiales y equipos.</p> <p>Informes de conformidad.</p>	<p>Ausencia de las bases en los procesos de socialización.</p> <p>Descontento de los dirigentes sindicales sobre materiales y equipos entregados por la Empresa.</p>
<p><u>Componente 3:</u></p> <p>Concretización de la educación financiera.</p>	<p>Hasta primera quincena de febrero de 2021, se implementó la educación financiera.</p>	<p>Informes técnicos. Nómina de participantes.</p>	<p>Voluntad y compromiso de las Entidades Financieras, como principio de la inclusión social, por enfoque de género.</p>
<p><u>Componente 4:</u></p> <p>Acceso a créditos blandos</p>	<p>El 2024, el 50% de las mujeres trabajadoras del Hogar acceden a créditos blandos, para su emprendimiento.</p>	<p>Acta de reunión de emprendimientos. Plan de pagos.</p>	

<p>Actividades</p> <p>A.1. C.1.1. Elaborar el proyecto del Decreto Supremo reglamentario de la Ley 2450.</p> <p>A.1. C.1.2. Socializar el proyecto de Decreto a los secretarios generales.</p> <p>A.1. C.1.3. Enviar a la Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia.</p> <p>A.1. C.1.4. Aprobar el Decreto reglamentario.</p> <p>A.1. C.1.5. Implementar el Decreto reglamentario.</p>	<p>Al cabo de 6 meses del 2020, se tiene elaborado el Decreto Supremo reglamentario.</p> <p>El primer mes del segundo semestre del 2020, se socializa el proyecto de Decreto Supremo reglamentario, en sedes sindicales.</p> <p>El tercer mes del segundo semestre de 2020, se entrega a la Asamblea Legislativa el Proyecto de Decreto Supremos Reglamentario.</p> <p>Desde 2021 se implementa el Decreto Reglamentario.</p>	<p>Informes técnicos Proyecto de Decreto Supremo en medio escrito y magnético.</p> <p>Registro de participantes</p> <p>Registro de correspondencias</p> <p>Decreto Supremo publicado por Gaceta Oficial de Bolivia.</p> <p>Informes técnicos del Ministerio de Trabajo.</p>	<p>Voluntad de autoridades de la Asamblea Legislativa Plurinacional</p> <p>Motivación y perspectivas de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.</p> <p>Compromiso y apoyo de las empleadoras y empleadores</p>
<p>A.2. C.2.1. Elaborar los programas de formación técnica.</p> <p>A.2. C.2.2. Socializar los programas de formación técnica.</p> <p>A.2. C.2.3. Implementar los programas de formación técnica.</p> <p>A.2. C.2.4. Equipar a los sindicatos con materiales educativos, equipos eléctricos, cocina y costura.</p> <p>A.2. C.2.5. Montar el centro de formación técnica de Trabajadoras Asalariadas del Hogar.</p>	<p>Seis (6) programas de formación técnica, elaborados en 12 meses del 2020.</p> <p>Hasta el primer trimestre del 2021 se socializará los programas de formación, en cada sede sindical. Desde el segundo mes del 2021, se implementarán los programas de formación técnica.</p> <p>En un periodo de 3 años se tiene equipado los sindicatos de trabajadoras asalariadas del hogar.</p> <p>Hasta diciembre de 2024 se tiene montado el centro de formación técnica de Trabajadoras Asalariadas del Hogar.</p>	<p>Documentos en medio digital y escrito.</p> <p>Nómina de participantes</p> <p>Registro de notas de calificación Relación nominal de los participantes.</p> <p>Informes técnicos de conformidad.</p> <p>Notas de recepción.</p> <p>Proyecto educativo en medio digital y escrito.</p>	<p>Escases de expertos para la elaborar los programas formativos.</p> <p>Entrega de los programas formativos a destiempo.</p> <p>Menor o mayor participación de involucrados.</p> <p>Especificaciones técnicas pertinentes.</p> <p>Compromiso de autoridades del Estado, organizaciones no gubernamentales y la FENATRAHOB.</p>
<p>A.3. C.3.1. Realizar las alianzas estratégicas con entidades financieras.</p> <p>A.3. C.3.2. Desarrollar procesos de educación financiera.</p> <p>A.3. C.3.3. Proponer ideas emprendedoras.</p> <p>A.3. C.3.4. Gestionar los créditos blandos.</p>	<p>Al cabo de dos (2) del 2020, se tiene la firma de Convenio con la entidad financiera.</p> <p>Número de cursos de educación financiera desarrollados, hasta fines de 2021.</p> <p>Número de propuestas innovadoras presentadas a las entidades financieras, hasta primer mes del 2022.</p> <p>Número de Trabajadoras Asalariadas del Hogar, que accedieron a créditos blandos hasta fines del 2024.</p>	<p>Acta de firma de convenio.</p> <p>Relación nominal de los participantes.</p> <p>Documento de propuestas en medio escrito y magnético.</p> <p>Documento de plan de pagos</p>	<p>Compromiso y voluntad de la entidad financiera.</p> <p>Celeridad en el desembolso de los recursos financieros.</p> <p>Cumplimiento de pago de las cuotas.</p>
<p>Recursos financieros</p>	<p>El presupuesto requerido es de Bs. 5.000.000,00.- (Son cinco millones 00/100 bolivianos).</p>		

Nota: Elaboración propia en función a la Guía para la formulación del marco lógico de PhD. Alberto Bonadona Cossío, (2015, pp. 04 - 62).

5.4. Ejecución de la propuesta

5.4.1. Plan integral de implementación de proyecto y financiera – PIIFE

5.4.1.1. Plan de implementación del proyecto – PIP

INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN

EJECUTORA	FENATRAHOB	FECHA DE INICIO	06.01.2020	ENTIDAD	FENATRAHOB	TOTAL
				N° de sindicatos de trabajadoras asalariadas del hogar		
PERIODO	5 años	FECHA DE CONCLUSIÓN	31.12.2024	N° de decreto supremo	1	1
N° DE FASES	5			N° de programas de formación técnica y educación financiera	6	6
		N° de centro de formación técnica	1	1		
DURACIÓN DE FASE	24 meses	DURACIÓN DEL PROYECTO	60 meses	N° de trabajadoras asalariadas del hogar con formación técnica.	1.811	1.720.45
				N° de trabajadoras asalariadas del hogar que conocen sobre la educación financiera	1.811	1.720.45
				N° de trabajadoras del hogar que acceden a créditos blandos.	50	50
				N° de facilitadores	10	10

INFORMACIÓN DEL MARCO DE RESULTADOS DEL PLAN

RESULTADOS			INDICADORES DE META		
RESULTADOS DE EFECTO			PLAN	FASE	POR FASE O POR 5 AÑOS DEL PLAN
OE1: En 5 años	100%	Sindicatos de Trabajadoras Asalariadas del Hogar fortalecidas.	3	3	Sindicatos fortalecidas
OE1: En 5 años	100%	Decreto Supremo reglamentario de la Ley 2450, implementada.	1	1	Decreto Supremo en proceso de implementación.
OE2: En 5 años	100%	Facilitadores fortalecen las capacidades técnicas y financieras de las trabajadoras asalariadas del hogar.}	10	10	Facilitadores fortalecen la capacidad productiva, institucionalidad, educativas y financieras.
OE2: En 5 años	95%	Trabajadoras Asalariadas con formación técnica.	1.811	1.720.45	Programas de formación técnica implementada.
OE3: En 5 años	95%	Centro de Formación Técnica en funcionamiento.	1	0.95	Centro de Formación Técnica funcionando.
OE3: En 5 años	100%	Trabajadoras Asalariadas del Hogar con formación técnica.	1.811	1.811	Trabajadoras Asalariadas del Hogar, con habilidades y destrezas técnicas.
OE3: En 5 años	95%	Trabajadoras Asalariadas del Hogar aplican la educación financiera.	1.811	1.720.45	Trabajadoras Asalariadas del Hogar, con capacidades financieras.
OE3: En 5 años	30%	Trabajadoras Asalariadas del Hogar acceden a créditos blandos	1.811	543.3	Trabajadoras Asalariadas del Hogar, participan en sector productivo.

5.4.1.3. Plan de implementación financiera – PIF

NÚMERO DEL PLAN	JC-1	TIEMPO	T/C	CUATRIMESTRE				AÑO
NOMBRE DEL PROYECTO Fortalecimiento de relación laboral y el ejercicio de la expansión de las libertades humanas de la Trabajadoras Asalariadas del Hogar								
PERIODO DEL PROYECTO	06.01.2020 - 31.12.2024	NÚMERO DE REPORTE						
DURACIÓN DEL PLAN	60 meses	TIEMPO TRANSCURRIDO						
EJECUTOR	Federación de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia.	% DE AVANCE						
		TIPO DE CAMBIO						

1. DESEMBOLSOS A JECUTORA

N°	Fuente de financiamiento	Meses	Fechas	Montos	T/C	Monto en Bolivianos				%
1	TGN	1			6,97					
2		2			6,97					
3		3			6,97					
4		4			6,97					
5		5			6,97					
6		6			6,97					
7		7			6,97					
8		8			6,97					
9		9			6,97					
10		10			6,97					
11		11			6,97					
12		12			6,97					
TOTALES:					6,97					

2. ACTIVIDAD FINANCIERA: Solo para el mes de reporte:

Flujo de caja	Reembolso a la ejecutora	Ejecutora Bs.	% de gastado en el trimestre					
Saldo mes anterior								
Desembolso en el mes								
Disponibile para gasto en mes								
Gasto del mes								
CONTROL PRESUPUESTARIO	GASTADO POR UNIDADES	GASTADO POR EJECUTORA	GASTO ACUMULADO TOTAL			PRESUPUESTO Bs.	BALANCE	% EJECUTADO
ACTIVOS	1.500.000,00							
Equipos	1.000.000,00							
Muebles y enseres	500.000,00							
PERSONAL	187.520,00							
Sueldos	160.000,00							
Beneficios sociales	27.520,00							
COSTOS DE OPERACIÓN	1.833.000,00							
Pasajes y viáticos	10.000,00							
Capacitación y talleres	250.000,00							
Imprenta	300.000,00							
Material de escritorio	6.000,00							
Comunicación (teléfonos, internet)	12.000,00							
Luz y agua	18.000,00							
Combustible	5.000,00							
Fotocopias	20.000,00							
Gastos de limpieza	5.000,00							
Gastos legales	240.000,00							
Alquileres/anticrético	522.000,00							
Publicaciones	400.000,00							
Material de construcción	30.000,00							
Mano de obra	15.000,00							
TOTAL	3.520.520,00							

5.4.2. Plan de seguimiento, monitoreo, supervisión, evaluación y aprendizaje (SeMSEA)

																INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES	REPORTE			SEGUIMIENTO, MONITOREO, SUPERVISIÓN, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE DE TAREAS DE VERIFICACIÓN															
																	TAREAS E INSTRUMENTOS	FRECUENCIA	RESPONSABLES	TAREAS E INSTRUMENTOS	FRECUENCIA	RESPONSABLES													
Fortalecer la relación laboral integral, mediante el ejercicio de la expansión de las libertades humanas, para una mejora de las condiciones laborales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar del departamento de La Paz.																El % de reducción de problemas estructurales del sector de las trabajadoras asalariadas del hogar y se ejerce las libertades humanas.	Informe de evaluaciones externas e internas sobre la ejecución del proyecto	Informe cuatrimestral Informe semestral	Dirección General de Educación Alternativa.	Informe de auditoría interna y externa	Informe Semestral Informe anual	Ministro de Educación Ministerio de Planificación Ministerio de Trabajo													
Decreto Supremo de reglamentación en proceso de aplicación.				Ejecución de los programas de formación técnica. Centro de Formación Técnica en funcionamiento. Cumplimiento de las Actas de Convenio.				Implementación de programas de educación financiera. Ideas emprendedoras aprobadas, mediante el concurso por sindicatos. Créditos desembolsados				Decreto Reglamentario, programas de formación técnica y créditos blandos implementados.				Informe Técnico Guías técnicas de formación técnica Matriz de educación financiera.		Informe Trimestral Informe mensual		Jefe de Unidad de Servicio Social del Ministerio de Trabajo		Realizar el Informe Técnico sobre los procesos de ejecución y acceso a créditos blandos		Informe Semestral FENATRAHOB											
Se tiene el Decreto Supremo Reglamentario de la Ley N° 2450.		Se tiene los programas de formación técnica, aprobados con Resolución Ministerial. Se tiene el Centro de Formación Técnica equipada. Se tiene el Acta de Convenio Suscritos con las entidades financieras.				Se tiene planes de clase sobre educación financiera. Se tiene banco de ideas emprendedoras.		Se tiene créditos aprobados, para las Trabajadoras Asalariadas del Hogar.		Decreto Reglamentario, programas de formación técnica y convenios suscritos en proceso de aplicación.				Informe técnico Modelo de Actas de Convenio. Manuales curriculares		Informes quincenales		Director del proyecto		Realizar el informe de avance cualitativo y cuantitativo		Informe mensual Jefe de Unidad de Servicio Social del Ministerio de Trabajo													
Elaborar el proyecto del Decreto Supremo reglamentario de la Ley 2450		Enviar a la Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia. Implementar el Decreto reglamentario.		Elaborar los programas de formación técnica. Socializar los programas de formación técnica.		Implementar los programas de formación técnica. Montar el centro de formación técnica de Trabajadoras Asalariadas del Hogar.		Realizar las alianzas estratégicas con entidades financieras.		Desarrollar procesos de educación financiera. Proponer ideas emprendedoras.		Gestionar los créditos blandos.		Proyecto de Decreto Reglamentario, Programas de formación técnica y convenios suscritos, en medio magnético y escrito.				Reporte de los indicadores de proceso Matriz Scrum Cronograma		Diario		Equipo técnico de proyecto.		Presentar los documentos		Informes quincenales Director del Proyecto Secretarías Generales de Trabajadoras Asalariadas del Hogar.									
PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES				DESARROLLO DE ACTIVIDADES				PRIMEROS PRODUCTOS				OBTENCIÓN DE PRIMEROS RESULTADOS				SEGUNDOS PRODUCTOS				TERCER PRODUCTO															
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE			

ANEXO 2.
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Trabajadoras Asalariadas del Hogar: Un Análisis en el Ejercicio de “Expansión de las Libertades Humanas” 2006 – 2018.

Problema general	Objetivo general	Variables	Diseño metodológico
<p>¿Cuáles son las consecuencias de los problemas estructurales y cómo afecta en el ejercicio de “expansión de las libertades humanas” de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar del departamento de La Paz, 2006 – 2018?</p>	<p>Analizar los problemas estructurales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar, desde el ejercicio de “expansión de las libertades humanas”.</p>	<p><u>Problemas estructurales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Colonialidad - Empleo informal de tipo mercantil. - Capacidad individual de tipo egoísmo. - Capitalismo y patriarcado. 	<p><u>Método</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Estadístico - Teórico - Investigación Acción Participativa.
	<p>Objetivos específicos</p>	<p><u>Trabajadoras Asalariadas del Hogar</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sobreexplotación laboral - Discriminación - Mujer invisibilizada 	<p><u>Tipo de estudio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Exploratoria - Descriptiva
	<p>Identificar los problemas estructurales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar del departamento de La Paz.</p>	<p><u>Expansión de libertades humanas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Papel constitutivo <ol style="list-style-type: none"> 1. Leer 2. Escribir 3. Calcular 	<p><u>Técnicas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Investigación documental - Entrevistas
	<p>Describir las relaciones laborales de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar desde la “expansión de las libertades humanas”, del departamento de La Paz.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Papel instrumental 	<p><u>Instrumentos</u></p>
	<p>Analizar las capacidades individuales y colectivas de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar del departamento de La Paz.</p> <p>Proponer soluciones alternativas, desde la experiencia del proceso de certificación de competencias del SPCC.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Servicios económicos 2. Oportunidades sociales 3. Garantías de transparencia 4. Seguridad protectora. 	<ul style="list-style-type: none"> - Guía de entrevistas - Base de datos estadísticos - Registro de testimonios.

ANEXO 3. FOTOGRAFÍAS

Trabajadoras Asalariadas del Hogar “Max Paredes”



Nota: Fotografía del taller sobre la Ley General de Trabajo con las Trabajadoras Asalariadas del Hogar de “Max Paredes”, 19.08.2018: horas 03:32 p.m.

Trabajadoras Asalariadas del Hogar “San Pedro”



Nota: Fotografía del encuentro con la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicatos de Bolivia y las Trabajadoras Asalariadas del Hogar de “San Pedro”, 05.07.2018: horas 10:12 a.m.

Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Zona Sur



Nota: Fotografía de la challa de la oficina de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar de la Zona Sur, 17.02.2018: horas 19:07 p.m.

Bibliografía

Arenas de Sandoval, A. R. (1992). *La mujer y las relaciones de trabajo*. Mundy Color S.R.L.

Aquiles, Gay (2012). *La educación tecnológica*. Brujas.

Barragán R., (2007). *Guía para la formulación y ejecución de proyectos de investigación*, Fundación PIEB/4ª Ed.

Bonadona, C. A. (2015). *Guía para la formulación del marco lógico*. Las Paz – Bolivia.

Bourdieu, P. (1998), La esencia del neoliberalismo, le Monde Traducido del inglés por Roberto Hernández Montoya, La nouvelle vulgate planétaire (au Monde diplomatique).

Caparrós, M. (2014). *El hambre*, (2.ª Ed.), Planeta, S.A.I.C.

Cielo, C. Vega, C. (2015), *Reproducción, mujeres y comunes*. Leer a Silvia Federici desde el Ecuador actual, NUSO N° 256/marzo-abril, 2015/Nueva sociedad.

Choquehuaca Céspedes, D. (2013). *“Vivir Bien”*, Ministerio de Relaciones Exteriores Diplomacia por la vida.

Cruz Quispe, H. (2013). Percepciones sobre el trabajo del hogar: *“El caso de las trabajadoras afiliadas a los sindicatos de Sopocachi, San Pedro, Max Paredes y Zona Sur de la ciudad de La Paz”*. [Trabajo de grado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional.

- De la Garza T. E. (2017, mayo). Trabajo No Clásico y Trabajo Clásico, Identidad e Informal. Trabajo Presentado en la [sesión de conferencia]. Ciclo de Conferencia del Sector informal y nuevos enfoques acerca de la actividad laboral, organización y acción colectiva de Centro de Investigación Social, Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia.
- D' Souza, A. (2010). Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la laboral de la Oficina Internacional del Trabajo. Notas de estudio (Documento de trabajo 2/2010) Oficina para la Igualdad de Género Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_142907.pdf
- Espinosa G., I. (2010). Apertura económica, género y pobreza: una actualización del perfil de género de la economía del istmo centroamericano 1990-2008. UNIFEM, parte de ONU Mujeres.
- Defensa de los Niños-Internacional (1992). Niñas y jóvenes trabajadoras del hogar: apuntes para una mejor respuesta jurídico-institucional a sus demandas sociales, Sección Bolivia.
- Fenatrahob (2015). Día de la Trabajadora Asalariada del Hogar de Bolivia. *Equidad y justicia* [boletín informativo N° 36] Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia.
- Finanzas y Desarrollo, Las mujeres en el trabajo, International Monetary Fund, junio, 2013. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2013/06/pdf/stotsky.pdf>
- Fundación Solón (2011, agosto). La equidad empieza por casa: un principio que las Trabajadoras del Hogar proponen al mundo. *Tunupa*: [Boletín N° 70]. Carta Informativa de la Fundación Solón.
- Friedman, M. (2002). El verdadero almuerzo gratis: Los mercados y la propiedad privada, Traducido por Constantino Díaz-Durán para el Cato Institute.

<https://www.elcato.org/el-verdadero-almuerzo-gratis-los-mercados-y-la-propiedad-privada>

Galbraith, J. K. (2000). El engaño del libre mercado”. www.omegalfa.es – biblioteca libre, traducción de Enrique Díaz Álvarez.

Grebe, H. (2017, 26 de marzo). Concertación en el mundo del trabajo. *La Razón*.

Hernández, S. R.; Fernández C. C. y Baptista L. P. (2006), *Metodología de la investigación*, (4.ª Ed.), McGraw-Hill/interamericana, Ed. S.A. DE C.V.

León, Magdalena (2013, enero-abril). Proyecto de investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia, *Revista de Estudios Sociales* N° 45.

López G. R. (2011). *Reflexiones y propuestas sobre el régimen laboral y seguridad social con perspectiva de género*. REMTE/CIPCA. Cuaderno de Trabajo N° 17.

Mamani, T., Rocabado T. B. y Revilla CH. A. (2007). Socialización e investigación de tesis en educación popular [Trabajo de grado, Universidad Mayor de San Andrés] Repositorio Institucional UN.

Martínez, G. V. L. (2013, 15 junio), Métodos, técnicas e instrumentos de investigación, https://www.academia.edu/6251321/Metodos_tecnicas_e_instrumentos_de%20investigaci%C3%B3n

Medrano C. H. y Chirvechs B. J. (2012). *Diagnóstico del sector: identidad de la Trabajadora del Hogar*.

Mogrovejo, R. y Mendizabal, J. (2015). *Perfil sociodemográfico y económico de las Trabajadoras del Hogar en Bolivia*. Organización Internacional del Trabajo OIT/Oficina para los Países Andinos.

- Ministerio de Educación (2008). *Informe de Avance del Proyecto Piloto para Sentar las Bases y crear el SNCC*.
- Ministerio de Educación (2008). *Diagnóstico Situacional de Grupos Ocupacionales*.
- Ministerio de Educación (2007). *Proyecto de certificación de competencias laborales, a grupos ocupacionales*.
- Ministerio de Planificación del Desarrollo (2006). *Plan nacional de desarrollo, Bolivia digna, democrática, productiva y soberana para “Vivir Bien”*.
- Narodowski, P.; Panigo, D. y Dvoskin, N. (2010). *Aspectos teóricos relevantes para el análisis empírico de la informalidad en Argentina*.
- Neffa, J. C. (2016). Informalidad, empleo no registrado y empleo precario, *National Scientific and Technical Research Council*.
- Neffa, J. C. (2017, 14 mayo). *En sector informal, precariedad, trabajo no registrado*. <https://scholar.google.es/2009-aset.org.ar>
- Organización de las Naciones Unidas (2015). *Hacia la libertad sindical y la negociación colectiva en el sector del Trabajo Asalariado del Hogar en Bolivia*. ONU/Oficina para los Países Andinos.
- Organización de las Naciones Unidas (2017). *Informe anual*. ONU Mujeres Bolivia.
- Organización de las Naciones Unidas (2018). *Informe anual*. ONU Mujeres Bolivia
- Organización de las Naciones Unidas (2020, 16 junio). *Trabajadoras Remuneradas del Hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19, BRIEF. v. 1.1*.
- Organización de las Naciones Unidas (2017). *Tenemos un largo camino que seguir*. ONU Mujeres Bolivia.

- Ortegón, E.; Pacheco J. F. & Prieto A. (2005). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas* – Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES).
- Otero A. G. (1942). *La vida social del coloniaje*, (esquema de la historia de Alto Perú, hoy Bolivia de los siglos XVI, XVII y XVIII).
- Patzi Paco, F. (2014). *Miseria de la Ley Avelino Siñani y Elizardo Pérez*, en su Fase de Implementación, Ed., Vicuña.
- Palomar Vereza, C. (2005), Pierre Bourdieu y los estudios de género: *Convergencias y divergencias*.
- Peñaranda Davezís, K.; Flores X. y Arandia A. (2006). *Se necesita empleada doméstica con preferencia cholita*, Fundación PIEB.
- Peredo Beltrán, E. (1996). *El testimonio: una orientación para quienes desean hacer investigación en base a testimonios*. Edición, Tahipamu.
- Peredo Beltrán, E. (2001). *Perspectivas de acción en la lucha de las trabajadoras del hogar por el derecho a la igualdad*, La Paz, Bolivia: *mujer, identidad y trabajo*, Fundación Solón.
- Peredo Beltrán, E.; Flores, A.; Ledezma, R.; Ticona, A., y Mancilla, N. (2012). *Propuesta de políticas para el ejercicio de los derechos de las trabajadoras asalariadas del hogar*.
- Peredo Beltrán, E. y Flores, A. (2013). *Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo: Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, FENATRAHOB, mujer, identidad y trabajo* – Fundación Solón.

Peredo Beltrán, E. (2015). Trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia: aprendizajes de una larga lucha. [Serie, cuadernos de trabajo N° 21]. Red de mujeres transformando la economía REMTE

Postgrado en Ciencias del Desarrollo de la Universidad Mayor de San Andrés CIDES-UMSA (2009). *Desarrollo territorial y desarrollo rural*.

Reinaga F. (2015). *La Revolución India*, Estado Plurinacional de Bolivia, Ministerio de Culturas y Turismo, 8vo. Ed.

Rodríguez, Garavito, C.; Cárdenas, C. J.; Oviedo, M. J. y Villamizar, S. S. (2013), *La discriminación racial en el trabajo, un estudio experimental en Bogotá*, Universidad de Los Andes.

Rodríguez R., C. (2015). *Camila*. Kipus.

Saavedra, J. L. (2007). *Educación superior, interculturalidad y descolonización*, Fundación PIEB/CEUB, (Debate académico N° 1).

Saavedra de Blomberg. Ma. S. (2007). *Código de Seguridad Social gestiones 2002 al 2007: corregido, actualizado y comentado*.

Sahuquillo, M. (2017, 2 de noviembre). La igualdad de género tardará un siglo en lograrse. *El País*.

https://elpais.com/internacional/2017/11/01/actualidad/1509554564_269951.html

Salazar, C.; Sostres, F.; Wanderley, F. y Farah, I. (2012). *El cuaderno del cuidado: Integrando los derechos de las mujeres y de la infancia*, CIDES-UMSA.

Sen Amartya (1998). Las teorías del desarrollo a principios del siglo XXI, *Cuad.Econ.*, Volúmen 17, Número 29.

Sen A. (1999). *Desarrollo y libertad*, Ed. PlanetaArgentina.

Sen A. (2000). El desarrollo como libertad. *Revista de Gaceta Ecológica* N° 55.

Sindicato de Trabajadoras del Hogar San Pedro (2015). *Memoria: Campaña por una relación laboral transparente 2014-2015*/CARE Internacional en Bolivia.

Stosky. J.G. (2013, junio). Las mujeres en el trabajo. *Revista de Finanzas y Desarrollo* 50 (4). 1-2

Tamayo, J. (2018, 24 de octubre). Las mujeres, las grandes olvidadas. *El País*.
https://elpais.com/elpais/2018/10/23/opinion/1540308441_605542.html

Uriona Crespo, P. (2014). Bolivia, Perú y Ecuador: trabajadoras asalariadas del hogar movilizadas por sus derechos, Serie cuadernos de trabajo N° 20.

Vicepresidencia de Estado Plurinacional (2008). *Descolonización en Bolivia cuatro ejes para comprender el cambio*.

Vara, M. J. (2006). *Estudios sobre género y economía*, Ediciones Akal S.A.

Wanderley, F. (2011). *El desarrollo en cuestión, reflexiones desde América Latina*, CIDES-UMSA; Oxfam.

Wanderley, F. (2014). *El estado de situación del trabajo asalariado del Hogar en Bolivia*, Colección género e infancia, CIDES-UMSA.

Yapu M. (2009). *Mujeres Jóvenes Trabajadoras Asalariadas del Hogar*, SantaCruz; Universidad para la Investigación Estratégica en Bolivia.

<https://www.unamenlinea.unam.mx/recurso/83050-el-metodo-estadistico>

http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/cielam/manual_de_metodologia_deinvestigacion_es.1.pdf

La Razón (2017, 26 de marzo). Concertación en el mundo del trabajo.

La Razón (2017, 26 de marzo). Brecha salarial de género: 23%. La mujer en el cambiante mundo del trabajo.

La Razón (2017, 29 de marzo). Trabajadoras crean canciones reivindicativas.

La Razón (2017, 30 de abril). La garantía de una vida digna debe ser la finalidad: Empleo de calidad, la tarea pendiente para reducir la informalidad.

La Razón (2017, 30 de abril). Analistas ven más inseguridad para el trabajador: El gobierno destaca las conquistas laborales.

Phumzile Mlambo –Ngcuka (24 de noviembre de 2019). Pongamos fin a la violencia de mujeres y niñas. *La Razón* <https://www.la-razon.com/voces/2019/11/24/pongamos-fin-a-la-violacion-de-mujeres-y-ninas/>