

# Ni “sirvienta” ni “doméstica”: la lucha por el reconocimiento de los derechos laborales y humanos

Lidia López Ángel\*

En este artículo se presenta el proceso de lucha política que las trabajadoras asalariadas del hogar (TAH) emprendieron en Bolivia, durante el periodo 1980-2010, por la redefinición de su estatus laboral, es decir, por el reconocimiento de sus derechos laborales y humanos, que las llevó a la construcción y ejercicio de su ciudadanía. En este sentido, era importante para ellas especificar dónde, para quién y qué tareas desempeñarían en su jornada laboral. Ahora enfrentan nuevos retos: uno de ellos es saber cómo va incidir la nueva Carta Magna en el cumplimiento de sus derechos laborales y humanos.

## Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia

**E**n Bolivia, como en el resto de Latinoamérica, el trabajo doméstico remunerado ha sido una de las formas más importantes de manutención para las mujeres y sus familias (Gálvez y Todaro, 1993: 269); sin embargo, también esta labor ha sido una de las menos reguladas por el Estado. Es un hecho que un alto índice de mujeres, en su mayoría jóvenes y con un bajo nivel de estudios, migra del campo a la ciudad

\* Maestra en Estudios de la Mujer por la UAM-Xochimilco.

en busca de mejores oportunidades de vida e ingresan a trabajar en casas particulares, y que la mayoría de ellas desconoce sus derechos laborales, sociales y políticos.

La población total en este país del centro de Sudamérica es de 8,274,325 personas, de las cuales son indígenas 62% (Instituto Nacional de Estadística), lo que representa una proporción mayor de nativos que en los demás países latinoamericanos. En relación con las cifras sobre el trabajo doméstico, existen más de 131 mil trabajadores asalariados del hogar en todo el país (Morales, E. *Decreto Supremo Constitucional de la República No. 28655*), de los cuales 95% son mujeres (Kuznesof, 1993: 35-36).

Las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia forman un grupo importante de mujeres que están agrupadas en sindicatos departamentales<sup>1</sup>, los que a su vez conforman la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (Fenatrahob). Por medio de ésta, y desde su fundación el 28 de marzo de 1993, han tenido una participación destacada en la vida social y política de ese país,

<sup>1</sup> Bolivia está dividida política y administrativamente en nueve departamentos: Beni, Cochabamba, Chuquisaca, La Paz, Oruro, Pando, Potosí, Santa Cruz y Tarija (Presidencia de la Asamblea Legislativa Plurinacional. Vicepresidencia del Estado, disponible en <<http://www.vicepresidencia.gob.bo/>> [consultado el día 20 de junio de 2009]).

cuyo trabajo se ve reflejado en la aprobación de la Ley de Regulación de la Trabajadora Asalariada del Hogar (LRTAH), pactada el 3 de abril de 2003. También, por la aprobación del Día de las Trabajadoras Asalariadas del Hogar Bolivianas, que se celebra el 30 de marzo de cada año, cada trabajadora tiene derecho a descansar ese día, pero además se le debe pagar íntegramente esa jornada no laborada; dicho acuerdo fue sancionado mediante un Decreto Supremo y firmado por el presidente Evo Morales Ayma. Las trabajadoras cuentan con este beneficio desde el año 2006, cuando Casimira Rodríguez (2007) era Ministra de Justicia, quien también había sido dirigente sindical y fundadora de la Fenatrahob.

Se ha dicho sobre las condiciones de trabajo doméstico que no propician el desarrollo de lazos laborales entre las compañeras de oficio; sin embargo, en Bolivia las trabajadoras del hogar han podido organizarse y formar sindicatos departamentales, propiciando con ello la conformación de la Fenatrahob. Ante este panorama, me propuse analizar las condiciones laborales, humanas, sociales y económicas que dieron origen a esta organización nacional en el periodo 1980-2003, así como los cambios en dichas condiciones a partir de la aprobación de la LRTAH.

Merike Blofield (2009: 159, 160 y 171) señala que las mujeres siempre han estado presentes en los movimientos sociales que más han impactado a Bolivia. No obstante, ningún partido o sindicato ha hecho suyas sus demandas particulares; más aún, dichas organizaciones no reconocían la existencia de la diversidad étnica y de género en el sector laboral (Gill, 1995: 143). Por ello, las organizaciones de trabajadoras del hogar en ese país han realizado una ardua tarea para que sean reconocidos sus derechos laborales, humanos, sociales y políticos. Asimismo, menciona que se han llevado a cabo movilizaciones, y también han puesto en práctica varias estrategias para que sus propuestas de ley sean aprobadas. De tal forma que les llevó ocho años elaborar un anteproyecto de ley para regular el trabajo asalariado del hogar, y once años más para que éste fuera admitido en la Cámara de Diputados (Fenatrahob, 2003: 1). Así, se hizo evidente la necesidad de concretar acciones con otros grupos y movimientos sociales.

La politóloga especialista en género y marcos jurídicos en América Latina, Merike Blofield (2009: 167), señala que desde que los gobiernos de los países latinoamericanos se han democratizado, las trabajadoras y los trabajadores han visto favorecidas sus condiciones laborales; sin embargo, aquellas que ofrecen sus servicios de limpieza en un hogar

no se han beneficiado por esos acuerdos. Por otro lado, los sindicatos obreros han centrado su atención en las demandas de aquellos trabajadores, principalmente de los varones, que se encuentran regulados por las leyes laborales, por lo que Blofield menciona que tal vez sea porque en sus filas se encuentran mayoritariamente hombres.

De tal forma que la falta de reglamentación por parte del Estado en cuanto al trabajo asalariado del hogar, tanto en Bolivia como en otros países latinoamericanos, ha provocado condiciones de trabajo adversas para las trabajadoras del hogar, que van desde la forma en que se les contrata hasta el monto del salario, así como el modo en que se les paga, ya sea en dinero o en especie; el horario de trabajo, los días de descanso, los días feriados, la asistencia médica, los accidentes de trabajo, la licencia prenatal, los cuidados maternos, guarderías y la jubilación (Kuznesof, 1993: 35-36).

Otra parte de este problema se encuentra en cómo se llevan a cabo las relaciones de trabajo empleada-patronos, complicándose aún más la situación debido a que se entremezclan las relaciones laborales con las afectivas, las cuales se viven de manera diferente entre las empleadas que habitan en el hogar donde prestan sus servicios y las que no residen en el lugar donde laboran (Rivera, 1991: 109). Otra modalidad más reciente es el trabajo por días o por horas (Gálvez y Todaro, 1993: 270), sobre cuyas condiciones Chaney (1998: 13) señala que son similares en casi todos los países latinoamericanos, donde se dan muchas horas de trabajo a cambio de un salario ínfimo; de tal manera que este trabajo no es valorado, pues se considera que no contribuye al desarrollo de la economía de los países.

Cabe aclarar que en Bolivia los diferentes sindicatos que conforman la Federación se encuentran en los nueve Departamentos del país, los que hoy en día conforman la Fenatrahob<sup>2</sup>, la que a su vez se encuentra afiliada a la Central Obrera Boliviana (COB) (Fenatrahob, 2003: 1).

Es importante resaltar que Gill (1995) y Blofield (2009), en sus estudios, han señalado las múltiples dificultades a las que se han enfrentado las trabajadoras asalariadas del hogar bolivianas para organizarse en sindicatos. Para ello parten de la crisis económica por la que atravesaba Bolivia en la década de los ochenta, así como de la decadencia de las demás organizaciones laborales, y hacen referencia al

<sup>2</sup> La Federación agregó hace pocos años al nombre de su organización la palabra "asalariadas", referencia transmitida verbalmente por Casimira Rodríguez el 13 de abril de 2010.

apoyo que las trabajadoras recibieron por parte de algunas monjas católicas para conformarse como una organización, todo ello como condiciones que fueron fundamentales para el nacimiento del primer sindicato de trabajadoras asalariadas del hogar.

La Fenatrahob, que se creó el 28 de marzo de 1993 (hace apenas 19 años), ha tenido logros importantes, como los que ya he señalado anteriormente, aunque cabe mencionar que la lucha de las mujeres trabajadoras del hogar no nace con la Fenatrahob, ya que las mujeres trabajadoras bolivianas tienen una larga trayectoria de lucha sindical. Ésta se puede observar desde la fundación de la Federación Obrera Femenil en 1927<sup>3</sup>, a la que pertenecía el Sindicato de Culinarias en 1935<sup>4</sup>. Se suma también el trabajo que realizaron las integrantes del Comité de Amas de Casa de la mina Siglo XX en la década de 1960<sup>5</sup>, así como los sindicatos de mujeres campesinas que empezaron a gestarse desde el año 1977, de donde surge, el 10 de enero de 1980, la Federación Nacional de Mujeres Campesinas de Bolivia, quienes adoptaron el nombre de Bartolina Sisa<sup>6</sup>. Se puede decir que todos ellos fueron la base para que, el 20 de mayo del año de 1984, se fundara el Sindicato de Trabajadoras del Hogar en Sopocachi (Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores del Hogar, 2003: 23).

## La Ley General del Trabajo y los derechos laborales y sociales de las trabajadoras asalariadas del hogar

En principio debo aclarar que en Bolivia antes de que se aprobara la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar (LRTAH) en el año 2003, también conocida como la Ley 2450, existía una reglamentación para las TAH, la cual se

<sup>3</sup> Esta organización de trabajadoras agrupaba a una amplia gama de ocupaciones exclusivamente femeninas, tales como floristas, vendedoras de mercados y las viajeras del Altiplano (estas últimas eran mujeres que viajaban para traer artículos del campo y de la frontera con el Perú) (referencia consultada en Taller de Historia y Participación de la Mujer, 1986: 2-3).

<sup>4</sup> El Sindicato de Culinarias se reconocía dentro de la tendencia anarquista, que fue una de las corrientes más importantes del movimiento obrero latinoamericano durante las dos primeras décadas del siglo XX (referencia consultada en Vitale, 1998: 6).

<sup>5</sup> Organización que agrupaba a las esposas de los trabajadores de la mina Siglo XX; el comité se creó en 1961 (véase Viezzer, 1978: 1).

<sup>6</sup> “La federación adopta el nombre de Bartolina Sisa, en homenaje a la mujer que junto a su compañero, Túpac Katari, luchó contra el poder colonial en el siglo XVIII” (referencia tomada de García, 2005: 5003-5004).

encontraba plasmada en el Decreto de Ley del 24 de marzo de 1939 —elevada al rango de Ley el 8 de diciembre de 1942 (artículos 36 al 40, contenido en la Ley General de Trabajo)—, cuyo contenido era discriminatorio, pues las definía como trabajadoras de segunda categoría: se hacía evidente en la falta de estipulación de un salario mínimo y en las horas que debería laborar este sector de trabajadoras.

Fue de suponerse que a lo largo de los once años que duró la revisión de la propuesta de la ley que elaboró la Fenatrahob en el año de 1992 sufrió varios cambios, debido a las recomendaciones por parte de los legisladores. Así, con base en la revisión documental realizada durante mi estancia en Bolivia, presento en forma resumida la que se abrogó en la Ley General de Trabajo (LGT) y la que se aprobó el 9 de abril de 2003 (Peredo, 2000: 3-4).

Solamente haré referencia a aquellos artículos que tuvieron algún cambio sustancial, esto es, a aquéllos en los que hubo resistencia a aceptarlos por parte de los legisladores y las empleadoras, así como a los que quedan por debajo de las prestaciones que se les otorgan a los demás trabajadores y que están contenidas en la LGT.

Un cambio importante que se incluyó en la LRTAH en el Artículo 1° —y que era uno de sus principales reclamos—, es el que se refiere a ponerle nombre al trabajo que ellas desempeñan; así, por “definición: trabajo asalariado del hogar, es aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo [...]”. En este sentido, dos puntos importantes que hay que resaltar es que en primer lugar se reconoce como un trabajo, y en segundo que debe ser remunerado: a partir de esta definición es como ellas quieren que se les nombre (Fenatrahob, 2003: 1).

Así también, en el Artículo 5° de la LRTAH, que trata sobre el trabajo de las menores de edad, se menciona que:

todo niño, niña, adolescente que preste servicio asalariado en el hogar, sea ajeno al núcleo familiar, pariente consanguíneo o mantenga algún grado de afinidad, se sujeta a lo previsto en el Código Niño, Niña y Adolescente, la Ley General del Trabajo, su Decreto, Reglamento y normas conexas (Fenatrahob, 2003: 1 y Peredo, 2000: 10).

Ello con el fin de evitar que bajo el pretexto de que las niñas o jovencitas son “parientes” no se les pague un salario. A este respecto cabe señalar que aunque el código que protege a los niños y adolescentes fue creado en Bolivia desde el 27 de octubre de 1999 —tres años antes que la

LRTAH—, éste no se cumple (Ley No. 2.026 Código del Niño, Niña y Adolescente, 27 de octubre de 1999).

En la LRTAH en su Artículo 3° se incluyen las dos posibilidades de contratación: la verbal y la que se suscribe de forma escrita, pero no se señala nada sobre si el contrato debe estipular las tareas que va a realizar la trabajadora asalariada del hogar (TAH). Una lucha que han emprendido recientemente las trabajadoras es a favor de que se dividan las tareas en áreas.

En la LGT en el Art. 39 no se especificaban las horas de trabajo para este sector de trabajadoras, solamente las horas de descanso, que deberían de ser ocho al día, y dejaba abierta la posibilidad de que la TAH laborara las otras dieciséis horas restantes. La LRTAH en el Art. 11° indica que son 10 horas para las que habitan en el hogar y ocho para las que no duermen en el lugar de trabajo. Es importante señalar, con respecto a la jornada de trabajo, que fue uno de los puntos más controvertidos para que la ley fuera aprobada, ya que el problema estaba en especificar el número de horas de trabajo que a las TAH les correspondían laborar, porque las empleadoras estaban acostumbradas a disponer de 16 horas al día de trabajo efectivo por parte de la TAH. No entendían o no querían comprender que sus empleadas tenían que gozar de tiempo para tomar sus alimentos, para descansar, para su educación y para su esparcimiento. A pesar de que ya se mencionan las horas que deben laborar estas trabajadoras, es importante señalar que esta ley sigue siendo discriminatoria, pues la LGT en el Capítulo III en el Artículo 46° (Ley General del Trabajo, 2009: 23), indica que para los demás trabajadores la jornada máxima por día es de ocho horas: establece 40 horas semanales para las mujeres y 48 semanales para los hombres. Hoy en día una de las peticiones de la Fenatrahob es que el horario de trabajo sea de ocho horas diarias para todas.

Debo señalar que el pago del salario es otro punto en el que hubo muchos conflictos para que se pudiera incluir en la LRTAH en el Art. 14°. En principio las empleadoras no estaban de acuerdo en que se les pagara el salario mínimo como a los demás trabajadores<sup>7</sup>, pero además manifestaban que no era lo mismo pagarles a las que ya sabían hacer las labores que a aquellas que venían del campo sin “saber hacer nada”, y también que no se les podía pagar el mismo sueldo a las que trabajaban por medio tiempo (*El Diario*, 20 de

febrero de 2000: S7, 1) —en el Ampliado de Santa Cruz que se llevó a cabo en marzo de 2010, las TAH exponen que a muchas de ellas las contratan por medio tiempo, pero que las hacen trabajar como si fuera tiempo completo, por un pago que corresponde a medio salario—. De este modo vemos que existe dificultad en el cumplimiento de la ley, esto es, que aunque es obligación de los empleadores pagar el salario mínimo, la mayoría de las veces no se cumple esta disposición.

En cuanto al aguinaldo, antes del 2003 las TAH no contaban con este beneficio. Ya en la LRTAH, en el Art. 15, se menciona que las TAH tienen derecho al pago de esta gratificación, pero a partir de los cinco años de haber laborado. Esta última parte queda igual en lo que se señala en la LGT para los demás trabajadores.

Con respecto a los cuidados y beneficios que debe tener una mujer embarazada, en la LRTAH en el Artículo 21°, en el inciso “c”, solamente se señala que se debe otorgar el descanso pre y postnatal de 45 días en cada uno de los periodos. Considero que a este artículo le faltó incluir lo que proponían las TAH sobre que en este rubro se aplicara para ellas lo mismo que para otras trabajadoras, tal como se indica en la LGT en el Artículo 61: “Estabilidad de la embarazada: La Ley 875 de 2 de mayo de 1988 determina la inamovilidad en su puesto de toda mujer en período de gestación hasta un año después del nacimiento de su hijo” (Ley General del Trabajo, 2009: 33); así que cuando se decide no incluirla en la LRTAH, se da la posibilidad a las empleadoras de despedir a las mujeres embarazadas o de no contratarlas. De esta manera, las que optan por tener hijos están en riesgo de perder su empleo apenas se den cuenta sus empleadoras de que están esperando un hijo.

Del mismo modo, el trato discriminatorio también se ve reflejado en muchos apartados de la LRTAH, ya que se les conceden menos derechos a las TAH que al conjunto de asalariados bolivianos; pero además, como ya he mencionado anteriormente, en la LGT ya existía un apartado que reglamentaba la labor de las TAH, sin duda discriminatorio, pero que estaba contenido en la LGT, mismo que se derogó a partir de que se promulgó la LRTAH. Sin embargo, esta última no se incluyó en el cuerpo de la LGT, situación que ha traído una serie de consecuencias negativas como, por ejemplo, el que muchos empleadores justifiquen el hecho de no cumplir con los preceptos establecidos en ella porque no está incluida en la LGT, por lo cual no se sienten obligados a aplicar las disposiciones.

<sup>7</sup> Paraguay y Argentina mantienen en sus legislaciones un sistema de pago de salarios mínimos inferiores a los que perciben los demás trabajadores (Valiente, 2010: 36).

## La Nueva Constitución Política del Estado y los derechos sociales y económicos de las trabajadoras asalariadas del hogar

Desde 1826, año en que se promulgó la Constitución Política de la República de Bolivia (CPRB), ésta ha sufrido 18 reformas; la última fue en el año 2005 (Llorenti, 2009: 175). En este apartado solamente tocaré algunos artículos de la Constitución abrogada en el año 2009, que tienen que ver con el trabajo asalariado del hogar; en ninguno de ellos se menciona, pero hacen referencia a la servidumbre:

### *Artículo 5°. Abolición de la esclavitud.*

No se reconoce ningún género de servidumbre y nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento y justa retribución. Los servicios personales sólo podrán ser exigidos cuando así lo establezcan las leyes (Constitución Política de la República de Bolivia, 1967).

### *Artículo 6°. La persona humana y el Estado.*

Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica, con arreglo a las leyes. Goza de los derechos, libertad y garantías reconocidas por la Constitución, sin distinción de raza, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, condición económica o social, u otra cualquiera (Constitución Política de la República de Bolivia, 1967).

En el anterior artículo se puede observar que, a pesar de que desde hace más de 30 años ya se mencionaba en la Carta Magna boliviana que nadie podía ser discriminado por su raza, su sexo, clase o por el idioma, en la práctica pasaban por alto este mandato tanto las clases sociales en el poder como el Estado (Rodríguez, 2007: 79), ya que por muchos años se les habían negado sus derechos laborales y humanos a las TAH.

### *Artículo 7°. Derechos fundamentales de la persona.*

- A la vida, a la salud y la seguridad [...].
- A trabajar y dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo.
- A una remuneración justa por su trabajo, que le asegure para sí y su familia una existencia digna del ser humano.

- A la seguridad social, en forma determinada por esta Constitución y las leyes (Constitución Política de la República de Bolivia, 1967).

Asimismo, al leer el Artículo 7° nos damos cuenta de que aquí sí se señala que toda persona tiene derecho a trabajar y a una remuneración justa por su trabajo, pero como a las TAH no se les consideraba como tal, quedaban excluidas de este beneficio. Acerca de derechos sociales como la seguridad social y la salud, solamente se enunciaban pero no se explicaba en qué consistían dichos derechos. Y, aunque sí se indica dentro de los derechos económicos, el derecho al trabajo no incluye una normatividad mínima sobre las cuestiones laborales, y algo que es muy sintomático al respecto es el que no están contemplados los derechos de las mujeres sobre este rubro ni en ningún otro.

### *Artículo 158. Defensa del capital humano.*

El Estado tiene la obligación de defender el capital humano protegiendo la salud de la población; asegurará la continuidad de sus medios de subsistencia y rehabilitación de las personas inutilizadas; propenderá asimismo al mejoramiento de las condiciones de vida del grupo familiar (Constitución Política de la República de Bolivia, 1967).

El Artículo 158, como nos podemos dar cuenta, por encima de cualquier cosa está dirigido a proporcionar seguridad social a todos aquellos que estén en edad productiva, no tanto para asegurar sus medios de subsistencia, sino más bien para asegurar la subsistencia de los medios de producción.

### *Artículo 164. Asistencia y salud pública.*

El servicio y la asistencia sociales son funciones del Estado, y sus condiciones serán determinadas por ley. Las normas relativas a la salud pública son de carácter coercitivo y obligatorio (Constitución Política de la República de Bolivia, 1967).

En el Artículo 164°, en lo que se refiere a la asistencia y salud pública, solamente se menciona pero no se explica en qué consiste el servicio y la asistencia social, y lo deja para que una ley se encargue de reglamentar su aplicación. Aunque se señala que le corresponde al Estado proporcionarla y que es obligatoria, las TAH nunca han contado con este beneficio.

Considero importante señalar que si bien no poseo conocimientos para profundizar sobre derecho constitucional, no obstante puedo señalar que la Constitución Política de la República de Bolivia abrogada en el año 2009, en la mayoría de sus artículos solamente contemplaba el funcionamiento y las facultades de los poderes Legislativo, Judicial y Ejecutivo, pero los derechos sociales, políticos y económicos que le corresponden a la población no estaban presentes; la misma Constitución delegaba a los que elaboraban las leyes que determinarían el contenido y la aplicación de los derechos y obligaciones en cada uno de los rubros.

De esto modo, al dejar que las leyes determinen el contenido y la aplicación de los derechos laborales y humanos de los trabajadores, las TAH quedan desprotegidas, pues la ley contenida en la LGT hasta el año 2003 fue discriminatoria, y, tal como ya mencioné, aún lo es la que existe hoy.

Con respecto a la Nueva Constitución Política del Estado (NCPE), aprobada en enero de 2009, se puede decir que augura en el futuro un panorama más igualitario con respecto a otros sectores de la población, en los diferentes ámbitos de la vida diaria, pues me parece que hubo cambios sustanciales con respecto a la anterior Constitución política; sin embargo, creo que es poco tiempo para que se puedan palpar los cambios en la vida de la sociedad boliviana, debido a que apenas tiene tres años que se decretó, además de que faltan instrumentos jurídicos, como leyes, códigos y reglamentos, para que se pueda aplicar.

Así también, es necesario destacar que en la NCPE existen algunos puntos interesantes sobre los derechos sociales y económicos, mismos que están presentes en toda relación laboral y humana —las TAH son conscientes de su existencia, y de que tienen que ampararse en ellos en la búsqueda de mejores condiciones laborales—, y que sin lugar a duda todos estos mandatos se tomarán en cuenta en la aprobación de los futuros instrumentos legales que coadyuven en la aplicación de la misma. A continuación enumero solamente los que considero más importantes. Algo que hay que resaltar es que esta Carta Magna contiene un legado no sexista: “El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como privado”. En los derechos sociales y económicos se encuentra el derecho a la salud y a la seguridad social, esto es, que el Estado garantiza el derecho a la jubilación, con carácter universal, solidario y equitativo. Las mujeres tienen dere-

cho a la maternidad segura —y algo muy importante es que se menciona que debe ser con una visión y práctica intercultural— y, asimismo, no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. En la NCPE ya se encuentran incluidos los derechos laborales para las mujeres, y algo muy importante es que las normas laborales se aplican bajo el principio de protección para todos los trabajadores, además de que aquéllos son irrenunciables.

Yo creo que sí hay que hacer conocer no solamente los derechos, también las leyes, la Constitución Política del Estado, ahora elaborada por nosotros mismos, [...] ahora en la Constitución Política del Estado existe un artículo a favor de las mujeres, entonces si no sabe continúan así [...] (entrevista a Sonia Canabiri, 11 de abril de 2010)<sup>8</sup>.

Después de leer las palabras de Canabiri hay que hacer hincapié en que las TAH asistieron a la convocatoria para integrar la Asamblea Constituyente, con todas sus propuestas para que fueran integradas en la NCPE. En este sentido, considero que la nueva Carta Magna contiene mandatos a favor de las TAH; sin embargo, la LRTAH queda rebasada —aunque debo aclarar que esta última se acerca más a resolver los problemas de las TAH que los artículos abrogados que estaban contenidos en la LGT—. Así, el hecho de que existan mandatos constitucionales tal vez, en el futuro, ayude a solucionar los problemas que todavía persisten en las relaciones laborales y humanas de las TAH.

## Conclusiones

Puedo decir que la organización y lucha de las integrantes de la Fenatrahob se inició a partir de que tomaron conciencia de que sus derechos ciudadanos son vulnerados. Así también, al elaborar una ley para exigir sus derechos en el espacio de trabajo, que, en este caso, es por excelencia un lugar privado, emprendieron una serie de denuncias en el espacio público.

Durante los once años que duró la revisión de la LRTAH en las instancias de decisión en Bolivia, hubo momentos en

<sup>8</sup> Efectué un total de 16 entrevistas a trabajadoras asalariadas del hogar bolivianas: catorce en Bolivia y dos en la ciudad de México.

que se quedó congelada; no obstante, debido a las movilizaciones realizadas por estas mujeres, la confluencia o adhesión a los movimientos sociales, como el de la *Guerra del Agua* o el del *Impuestazo*, que se desarrollaron en este periodo en aquel país, hizo posible que finalmente fuera aprobada el día 9 de abril del año 2003, con las modificaciones que le hicieron los diputados y diputadas.

Hay que destacar también que la falta de voluntad política por parte del gobierno boliviano en turno –por temor a perder el apoyo de los grupos con poder económico o político, que en su mayoría se oponían a que se aprobara esta legislación– llevó a la dilación en la aprobación de la ley de las TAH.

Considero que el dictamen a favor de la aplicación de la LRTAH fue un primer paso con miras a proponer el que se elabore una legislación laboral más incluyente. Este punto, tal como lo señalé, se está discutiendo hoy en día en Bolivia en la elaboración del Nuevo Código Laboral, cuyo objetivo es que contenga los principios sobre la protección del derecho al trabajo y al ejercicio de una plena ciudadanía para este sector de trabajadoras.

Asimismo, llego a la conclusión de que fue un gran error permitir que la LRTAH se separara del cuerpo de la Ley General del Trabajo vigente; pero también, de que es un gran acierto que ellas se hayan dado cuenta y que últimamente se esté pugnando –a partir de las reticencias de los empleadores por cumplirla– por su inclusión dentro del Nuevo Código Laboral, con algunos cambios sustanciales.

A pesar de que la ley fue aprobada en el año 2003 no se han solucionado todos los problemas a los que se enfrentan las TAH, debido a que ésta en muchos casos no se cumple; pero sin duda es un instrumento que las protege de los abusos de sus empleadores; de esta manera sus beneficiarias esperan que la aprobación de la Nueva Constitución Política del Estado y la inclusión de la LRTAH en el Nuevo Código Laboral sirvan como instrumentos jurídicos para que se garantice el cumplimiento de sus derechos laborales.

Puedo decir que la organización sindical y el hecho de pertenecer a la Fenatrahob ha traído consigo, aunque tal vez ellas no sean conscientes de ello, el surgimiento de la construcción y el ejercicio de su ciudadanía no solamente en el ámbito laboral sino en otros espacios de la vida diaria, incluso en la arena política donde, como se pudo observar, algunas de ellas han ejercido el derecho a ser elegidas a través del voto para ocupar un escaño en el parlamento, o, como en el caso de Casimira Rodríguez, para formar parte del gabinete presidencial.

Por otro lado, no podemos perder de vista que una minoría del sector de las TAH es quien ha decidido formar parte de la Fenatrahob y salir a las calles para demandar sus derechos. Así, a partir de esta realidad puedo señalar que aunque no se han respetado las condiciones laborales de las mujeres, esto no ha sido un motivo suficiente para que se organicen, sino que han tenido que intervenir otros factores, entre los que se encuentran su historia de vida, su entorno familiar y las condiciones sociales, para que tal organización se dé.

Asimismo, las integrantes de la Fenatrahob poseen varios elementos que las unen, como es el hecho de ser mujer-indígena-pobre, además de ser trabajadoras asalariadas del hogar; todos estos factores han hecho posible que a más de veinticinco años se mantenga la organización. A partir de lo anterior puedo asegurar que el género, la raza y la clase son copartícipes en la construcción y el ejercicio de la ciudadanía. La práctica de la ciudadanía se ve reflejada en la vida social, económica, política y cultural. También, que en todo momento las mujeres tienen que ir construyendo su ciudadanía, porque cada día surgen nuevos retos que superar en todos los ámbitos de la vida. En este sentido, esta experiencia es una muestra de cómo las mujeres la están cimentando en condiciones específicas en una realidad concreta.

Por otro lado, la lucha de las TAH ha significado una mirada crítica a la exclusión de este sector de trabajadoras no solamente en Bolivia o en los países en vías de desarrollo, sino a nivel mundial, porque invariablemente se les han negado sus derechos ciudadanos. Así, el camino que han emprendido estas mujeres, junto con otras en el ámbito internacional conformadas en la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar, ha hecho que las Naciones Unidas y otros organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sitúen su mirada en las condiciones de las trabajadoras asalariadas del hogar de todo el mundo.

## Referencias

- Asamblea Legislativa Plurinacional. Vicepresidencia del Estado. Disponible en: <<http://www.vicepresidencia.gob.bo/>> (consultado el día 20 de junio de 2009).
- Blofield, M. (2009). "Feudal Enclaves and Political Reforms: Domestic Workers in Latin America". *Latin America Research Review. The Journal of the Latin America Studies Association*, 44 (1), 159-190.

- Confederación Latinoamericana y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar (Conclactraho). (2003). *Las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar en la ciudad de La Paz, Bolivia*. La Paz: Organización Internacional del Trabajo. Oficina Regional Para América Latina y el Caribe. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).
- Constitución Política de la República de Bolivia, sancionada el 2 de febrero de 1967. Recuperado de <<http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Bolivia/bolivia1967.thm>> (consultado el día 8 de 2010).
- Chaney, E. M. (1998). "Ni 'muchacha' ni 'criada': Las trabajadoras del hogar y su lucha por organizarse". En Tarrés, M. L. (Coord.), *Cultura y participación política. Género y cultura en América Latina: vol. I* (pp. 263-280). México: El Colegio de México.
- El Diario* (20 de febrero de 2000). Cochabamba, Bolivia, S7, p. 1.
- Fenatrahob (2003). "Antes de la promulgación de la ley diecinueve años de lucha por la ley. Once años en el parlamento". *Equidad y Justicia*, (3). La Paz, Bolivia, p. 1. Recuperado de <<http://fenatrahob.org/>> (consultado el 15 de agosto de 2009).
- Gálvez, T. y Todaro, R. (1993). "Trabajo doméstico asalariado en Chile: no es un trabajo como los otros". En Chaney, E. M. y García Castro, M. (Eds.), *Muchacha, cachita, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada* (pp. 269-280). Caracas: Nueva Sociedad.
- García Linera, Á. (Coord.). (2005). "Introducción". En *Sociología de los movimientos sociales. Estructuras de movilización, repertorios culturales y acción política en Bolivia*. La Paz: Diakonia/Oxfam.
- Gill, L. (1995). "Empleadas sindicalizadas y hermanas protestantes: la mujer y los movimientos del cambio social". En *Dependencias precarias. Clase, género y servicio doméstico* (pp. 143-160). La Paz: ACDI/COTESU.
- Instituto Nacional de Estadística. "Censo Nacional de Población y Vivienda 2001. Bolivia, distribución de la población". Recuperado de <<http://www.ine.gov.bo/indice/visualizador.aspx?ah=pc20201.HTM>> (consultado el 12 de junio de 2009).
- Kuznesof, E. (1993). "Historia del servicio doméstico en América hispana (1942-1980)". En Chaney, E. M. y García Castro, M. (Eds.), *Muchacha, cachita, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada* (pp. 25-40). Caracas: Nueva Sociedad.
- Ley General del Trabajo (2009). La Paz: UPS Editorial.
- Ley No. 2.026 Código del Niño, Niña y Adolescente (27 de octubre de 1999). Recuperado de <<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/legisl/bol/iii/>> (consultado el 2 de noviembre de 2010).
- Llorenti, S. (2009). *La democracia traicionada. Derechos humanos, crímenes de lesa humanidad, democracia e impunidad*. La Paz: Grupo Editorial Cervantes.
- Morales, E. Decreto Supremo Constitucional de la República No. 28655, publicado en la página Web de la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar. Recuperado de <<http://fenatrahob.org/>> (consultado el 28 de julio de 2009).
- Peredo, E. (Coord.). (2000). *Análisis de la propuesta de Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar. "Para sumar y no restar derechos a las trabajadoras del hogar"*. La Paz: Fundación Solón.
- Rivera Cusicanqui, S. (1991). *Bircholas. Trabajo de mujeres: explotación capitalista y opresión colonial entre las migrantes aymaras de La Paz y El Alto*. La Paz: Mama Huaco.
- Rodríguez, F. (2007). "Colonialismo interno y posibilidades de realización de los derechos humanos de pueblos indígenas y afrodescendientes en Bolivia". En Bustos, S. et al., *Racismo y discriminación por razones étnicas. Una mirada desde Bolivia, Perú y Guatemala* (pp. 70-79). La Paz: Diakonia.
- Taller de Historia y Participación de la Mujer, La Paz (1986). *Polleras libertarias, Federación Obrera Femenina 1927-1964*. La Paz: Tahipamu.
- Valiente, H. (2010). *Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en los estados del Mercosur* (edición revisada y ampliada). Montevideo: AFM y Oxfam.
- Viezzler, M. (1978). *Si me permiten hablar... Testimonio de Domitila, una mujer de las minas de Bolivia*. México: Siglo XXI Editores.
- Vitale, L. (1998). *Contribución a una historia del anarquismo en América Latina*. Santiago: Instituto de Investigaciones de Movimientos Sociales "Pedro Vuskovic".