

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE SOCIOLOGIA**



TESIS DE GRADO

Para optar al grado académico de licenciatura en sociología

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”.

POSTULANTE

Héctor Cruz Quispe

TUTORA

Lic. Mcs. Ivonne Farah

La Paz – Bolivia

2013

AGRADECIMIENTOS:

AGRADESCO A DIOS POR DARMERVIDA, A MI PATRIA BOLIVIA POR EL LUGAR DONDE NACI, A MIS PADRES (Q.E.P.D.) POR DARMER LA EDUCACION, A LA UNIVERSIDAD POR DARMER TODOS LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS, A LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE SOCIOLOGIA POR SU PACIENCIA Y DEDICACION, A LOS ADMINISTRATIVOS DE SOCIOLOGIA POR SU APOYO, A LOS COMPAÑEROS DE SOCIOLOGIA POR SU AMISTAD INCONDICIONAL Y POR ULTIMO A LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR POR DARMER LA OPORTUNIDAD DE ENTENDER SU SITUACION DE TRABAJO.

DEDICATORIA:

Esta investigación esta dedicada a las valerosas mujeres trabajadoras del hogar que son un mecanismo principal dentro del sistema social y un dispositivo indispensable en la estructura familiar por el rol que desempeñan en la sociedad:

Rol. Conjunto de obligaciones que tiene una persona reconocida y exigida por los grupos de que forma parte. (*Talcott Parsons, 1925*),

“(…), que las trabajadoras del hogar están a cargo de las familias, mientras los jefes del hogar salen a trabajar, el cuidado del hogar, de los hijos depende de ellas, (…)”. (*Prima Oxa, dirigente de las Trabajadoras del Hogar en Bolivia*)

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tiene por objetivo conocer las percepciones que tienen las trabajadoras asalariadas del hogar afiliadas a los sindicatos de: Sopocachi, San Pedro, Max Paredes y Zona Sur de la ciudad de La Paz, en la cual se enfoca las características que tiene el trabajo del hogar, a partir de las cualidades que refleja el trabajo desempeñado y las horas empleadas en el trabajo. Por otro lado se plantea los derechos de la trabajadora, en la que menciona los descansos, las vacaciones, el seguro de salud, contrato laboral, el salario, el aguinaldo y la indemnización.

A si mismo, se plantea las valoraciones sobre el trabajo del hogar, en la que enfoca las apreciaciones sobre la relación de trabajo, a partir de lo que piensa uno del otro, lo que no me gusta del otro, lo que al otro no le gusta de mí, la subordinación al trabajo, la relación de amistad, y tareas duras y agotadoras. En las estimaciones a las obligaciones de trabajo se plantea; la Afiliación al Seguro de Salud, los descansos y el trabajo y la afiliación a los sindicatos.

Por ultimo se enfoca, las aspiraciones en el trabajo del hogar, en la que se toma las pretensiones de las trabajadoras a partir de conocer; más allá de ser trabajadora, las dificultades en el trabajo, las respuestas a las dificultades. En los deseos que tienen las trabajadoras del hogar se enfoca a; las demandas en el trabajo y las visiones del trabajo.

INDICE	
INTRODUCCION	1
CAPITULO 1	
OBJETO DE ESTUDIO	6
1.1.- Definición del Objeto de Estudio.....	6
1.2.- Descripción del Objeto de Estudio	6
1.3.- Delimitación del objeto de estudio	11
Balance del estado de la cuestión	12
Marco conceptual	24
CAPITULO 2	
CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO DEL HOGAR...	36
2.1.- Las cualidades del trabajo del hogar	36
2.1.1.- Trabajos que desempeñan	37
2.1.2.- Horas de trabajo	39
2.2.- Derechos de la trabajadora del hogar.....	46
2.2.1.- El descanso.....	46
2.2.2.- Las Vacaciones.....	50
2.2.3.- Seguro de salud.....	52
2.2.4.- Contrato de trabajo.....	55
2.2.5.- Salarios.....	58
2.2.6.- Aguinaldo.....	63
2.2.7.- Indemnización.....	64
CAPITULO 3	
VALORACIONES SOBRE EL TRABAJO DEL HOGAR	67
3.1.- Las apreciación de la trabajadora sobre su relación de trabajo.....	67
3.1.1.- Lo que piensa uno del otro.....	67
3.1.2.- Lo que no me gusta del otro.....	69
3.1.3.- Lo que al otro no le gusta de mí.....	71
3.1.4.- La subordinación al trabajo.....	76
3.1.5.- La relación de amistad.....	77
3.1.6.- Tareas duras y agotadoras.....	80
3.2.- Estimación de las obligaciones del trabajo.....	85
3.2.1.- La Afiliación al Seguro de Salud.....	85
3.2.2.- Los descansos y el trabajo.....	89
3.2.3.- La afiliación a los sindicatos.....	94
CAPITULO 4	
ASPIRACIONES EN EL TRABAJO	98
4.1.- Pretensiones de las trabajadoras del hogar.....	98
4.1.1.- Más allá de ser trabajadora.....	98
4.1.2.- Dificultades en el trabajo.....	100
4.1.3.- Respuestas a las dificultades.....	104
4.2.- Deseos de las trabajadoras del hogar.....	110
4.2.1.- Demandas en el trabajo.....	110
4.2.2.- Las visiones del trabajo.....	115
CONCLUSIONES	123
BIBLIOGRAFIA	128
ANEXOS	130

INTRODUCCION

El interés de la investigación nació a partir de la inquietud de conocer y entender la percepción que tienen la trabajadora del hogar sobre su situación de trabajo actualmente, frente a una larga trayectoria histórica de prestación de servicios en los hogares.

Para conocer y entender sus percepciones, se plantea una investigación de carácter descriptivo respecto a su situación de trabajo, a partir de las características que tiene el trabajo del hogar, las valoraciones que realizan sobre el trabajo y las aspiraciones que las trabajadoras tienen para su futuro como producto de las relaciones e interacciones que se desarrollan en cada hogar con los empleadores.

Actualmente, las trabajadoras del hogar se encuentran organizadas a nivel de sindicatos en la ciudad de La Paz, lo cual se tomó como punto de referencia para el acceso a las fuentes primarias, así mismo se contó con una bibliografía pertinente de las fuentes secundarias.

Se toma como punto inicial del problema, a la relación de trabajo que existe entre trabajadora del hogar y empleadores. Antes de la promulgación de la ley 2450, el trabajo del hogar se consideraba un servicio de servidumbre, dando calificativos a la trabajadora del hogar como: sirvienta, empleada, la imilla y otros, estos calificativos no daban lugar a la valoración del trabajo del hogar como trabajo social igual, considerándose al trabajo del hogar como la forma más baja del trabajo, llegando a la discriminación por la condición de mujer migrante del área rural, provocando la marginación social y dando lugar a la explotación laboral en el interior de los hogares privados, donde la fiscalización del trabajo del hogar es casi imposible, la cual es invisibilizado al interior de los hogares.

La población de trabajadoras del hogar esta sujetas a los empleadores, donde existe una marcada diferencia entre una trabajadora del hogar frente a los empleadores compuestos por toda una familia, donde la trabajadora del hogar, debe satisfacer las necesidades a cada

miembro de la familia, a su vez cada miembro de la familia se convierte en el jefe o la jefa de la trabajadora del hogar, estableciéndose una relación de subordinación.

Dentro de esta relación de trabajo, las características del trabajo del hogar marcan una relación que se establece en los trabajos que desempeña dentro del hogar, las horas de trabajo que emplea para cumplir las tareas; por otro lado, están los derechos de trabajo como son los descansos, las vacaciones, las indemnizaciones, la afiliación al seguro de salud, que se convierten en una demanda de la trabajadora.

Por otra parte, están las valoraciones que hacen las trabajadoras con respecto al trabajo que desempeñan; estas apreciaciones hacia el trabajo, muestran la importancia que tiene este trabajo para la trabajadora, a la vez, que las estimaciones sobre las obligaciones originadas por el trabajo.

Así mismo, también están las aspiraciones que tienen la trabajadora en relación al presente y el futuro, donde las pretensiones y los deseos de trabajo se construyen como producto de la vivencia y la experiencia de trabajo.

En tal sentido, el trabajo del hogar, se ha convertido en una necesidad tanto para los empleadores como para las trabajadoras del hogar, constituyéndose el trabajo del hogar en un factor indispensable, pues el trabajo está directamente vinculado a satisfacer las necesidades de los empleadores en el hogar y en contra partida satisfacer las necesidades de vida de la trabajadora del hogar a través del salario. Dentro de esta relación de trabajo empleadores-trabajadora, la trabajadora del hogar genera una “relación económica con las obligaciones de trabajo y una relación social con la familia empleadora”, a partir de esta relación que tiene la trabajadora del hogar con su trabajo y sus empleadores, se genera el siguiente problema de investigación: *¿Cuáles son las percepciones que tienen las trabajadoras del hogar respecto de su situación laboral?*

A partir del problema de investigación planteado, se formula las siguientes preguntas de investigación: *¿Cuáles son las características del trabajo del hogar?, ¿Cómo son las valoraciones que hacen las trabajadoras al trabajo del hogar? y ¿Qué aspiraciones tienen las trabajadoras del hogar?*

Para llegar al objetivo general de la investigación, se plantea establecer las percepciones que tienen las trabajadoras del hogar respecto de su situación laboral.

Para lo cual, se presenta los siguientes objetivos específicos de trabajo: determinar las cualidades del trabajo del hogar y los derechos de la trabajadora, establecer las apreciaciones que tienen las trabajadoras a la relación de trabajo y las estimaciones que manifiestan a las obligaciones del trabajo e identificar las pretensiones y los deseos de las trabajadoras del hogar.

Para cumplir con los objetivos planteados en la presente investigación, se diseñó la presente metodología de investigación; dentro el método, el tipo de estudio planteado en la presente investigación, es de carácter descriptivo sobre la percepción que tiene la trabajadora del hogar sobre la situación de trabajo, describiendo la relación de las variables de manera

precisa, resaltando sus características particulares cuantitativamente, analizando las valoraciones que hacen al trabajo y las pretensiones que manifiestan las trabajadoras de manera cualitativa.

La técnica planteada para la presente investigación, es el estudio de caso de las trabajadoras del hogar, en la cual, para la recolección de información se procedió a la toma de encuesta realizada a las trabajadoras del hogar de base, a si mismo, se realizo la entrevista semi estructurada aplicada a las trabajadoras dirigentes de los cuatro sindicatos de ciudad de La Paz.

En la población y muestra, el número exacto del universo poblacional de trabajadoras del hogar a nivel nacional no se tiene los datos concretos, sin embargo, para la presente investigación se tomo en cuenta a las trabajadoras del hogar organizadas y afiliadas en sindicatos: (Max Paredes, San Pedro, Sopocachi y Zona Sur de la ciudad de La Paz) al margen de las edades. Se tomo un tipo de muestra no probabilística, encuestando de manera casual a un numero determinado de 84 trabajadoras afiliadas participantes activas en los 4 sindicatos, cabe destacar que muchas trabajadoras suelen afiliarse, pero pocas trabajadoras son participes de las actividades en los sindicatos, por lo que la participación, el compromiso y la lealtad en el sindicato, se tomo como base de referencia para la encuesta a las trabajadoras del hogar que asisten regularmente a los sindicatos. Para la toma de entrevistas, se tomo una muestra no probabilística por cuotas, entrevistando a 20 dirigentes de los cuatro sindicatos.

En la referencia al trabajo de campo, en primer lugar para la construcción de levantamiento de datos, se procedió a la construcción de la boleta de encuestas y la guía de entrevistas, conforme a las variables planteadas y la verificación correspondiente, en segundo lugar, se procedió a la selección de la unidades de análisis conformada por trabajadoras del hogar, afiliadas a los sindicatos de: Miraflores, San Pedro, Max paredes y Zona Sur de la ciudad de La Paz, para los criterios de selección de la unidad de análisis, se sujeto en la participación, el compromiso y la lealtad de las trabajadoras que asisten regularmente a los sindicatos, ya que el sindicato se convierte en una referencia para las trabajadoras, puesto que en los sindicatos se vienen desarrollando actividades sobre capacitaciones culinarias y ramas técnicas de macramé, computación y otras, por lo que estas actividades aglutinan a las trabajadoras en sus respectivos sindicatos los fines de semana, a su vez mencionar que las trabajadoras realizan algunas reuniones en los fines de semana en su respectivos sindicatos, la cual facilito el encuentro con las mismas. Otro aspecto a considerar, es la presencia intermitente de las trabajadoras en los sindicatos, por lo que la aplicación de las encuestas y las entrevistas se sujeto a la disposición de tiempo de las trabajadoras, en tercer lugar, para la aplicación de las encuestas y las entrevistas, se procedió a comunicar a los representantes de los sindicatos mencionados, para lo cual se solicito la cooperación y el apoyo en el trabajo de campo.

En el primer capitulo, se plantea el objeto de estudio, la cual se enmarca en la definición, la descripción y la delimitación del objeto de estudio, una aproximación al conocimiento de la unidad de análisis, con el fin de sustentar teóricamente al objeto de estudio se construye el balance del estado de la cuestión, rescatando los datos mas relevantes que permitan aproximar al planteamiento de la investigación, conocer los vacios que muestran los datos

secundarios, por otro lado, en el marco conceptual, se rescata las definiciones conceptuales que permitirán marcar, delimitar, interpretar y analizar los datos primarios.

En el segundo capítulo, se muestra las características que implican el trabajo del hogar, en la cual se presenta las cualidades que tiene el trabajo del hogar, a partir de los trabajos que desempeñan las trabajadoras del hogar, además se indica las horas de trabajo que emplean para desempeñar su trabajo las trabajadoras, por otro lado, se desarrolla los derechos que tiene las trabajadoras de hogar con respecto al descanso, las vacaciones, el seguro de salud, los contratos de trabajo, el aguinaldo y la indemnización.

En el tercer capítulo, se enfoca la valoración que hace la trabajadora al trabajo que desempeña, en la que se plantea, las apreciaciones que hace la trabajadora a la relación de trabajo con sus empleadores, donde se muestra, lo que piensan del otro, lo que no me gusta del otro, lo que al otro no le gusta de mí, la subordinación al trabajo, la relación de amistad y las tareas duras y agotadoras, por otro lado, se indica las estimaciones que tienen las trabajadoras a las obligaciones del trabajo, en la que se muestra la importancia a la afiliación al seguro de salud, la necesidad de los descansos en el proceso de trabajo y la necesidad de la afiliación a los sindicatos.

En el cuarto capítulo, se plantea las aspiraciones que tiene la trabajadora del hogar con respecto al trabajo, en la que se enfoca las pretensiones que las trabajadoras tienen más allá de su trabajo, las dificultades que atraviesan en el trabajo y las respuestas que encuentran a sus dificultades, por otro lado, se plantea los deseos que las trabajadoras manifiestan como trabajadora, en la que se enfoca las demandas que tiene las trabajadoras en el trabajo y las visiones que tiene del trabajo.

Por último, en las conclusiones o resultados de la investigación, se determina que las características del trabajo del hogar, están sujetas a la posición social de los empleadores, donde el rol de la trabajadora del hogar la convierte y la valora en un mecanismo transmisor de relaciones giratorias del campo social del hogar, la cual está sujeta a mantener el estilo de vida de los empleadores, mediante el hábitus, dentro del cual se cumple los gustos y consumos de los empleadores.

Los derechos a los que se sujeta la trabajadora, se halla distante de su realidad, ya que las disposiciones normativas como texto legal, se mantienen al margen del trabajo del hogar, donde la trabajadora como mecanismo transmisor de relaciones ocupa la mayor cantidad de tiempo dentro del hogar, por otro lado, los empleadores ejercen presión en el desempeño del trabajo, por lo tanto, la disposición normativa solo es cognitiva para ambos actores, se resta importancia en su interpretación y se desconoce en su aplicación, por lo que las normas pasan a segundo plano en el trabajo del hogar.

En las valoraciones al trabajo del hogar, el aprecio a la relación de trabajo, se plantea a partir del acto que realiza la trabajadora en su propia persona como trabajadora, la cual implica el impulso que mueve a la trabajadora, las percepciones que se genera a partir del impulso, las manipulaciones que se plantean a partir de los objetos y la consumación que se realiza para su satisfacción o insatisfacción.

Por otra parte las estimación a las obligaciones del trabajo, se generan por el yo y el mi, donde el yo como reacción, genera su reconocimiento como trabajadora, mientras que el mi, es adoptado en relación a rol que cumple - el trabajo –, este circulo de relación entre el yo y el mi margina de las obligaciones del trabajo enmarcadas en las normas.

Por último, en las aspiraciones que tienen las trabajadoras del hogar, se construyen sus pretensiones, a partir de su propia consideración consigo misma como producto de la relación de trabajo, de la cual, la trabajadora genera su propio control de los que va ha manifestar verbalmente, dependiendo como la vean como trabajadora y que opinan de su trabajo, producto de este proceso, la trabajadora manifestara su orgullo y/o pena de si misma, para lograr este resultado, acude al gesto del lenguaje con sus empleadores, donde estos estimulan a la trabajadora a organizar su acción a partir de los objetos, generando la comunicación como un símbolo social.

A partir de esta comunicación, la trabajadora plantea sus deseos como trabajadora desde su mente que le permite generar impulsos, reacciones y respuestas para su acción, desde su mente, toma conciencia de su situación y la mantiene en su conciencia como un valor subjetivo que manifiesta dolor y/o placer, dejando de lado la inteligencia como la capacidad de elegir entre una serie de acciones.

CAPITULO I OBJETO DE ESTUDIO

1.1.- Definición del Objeto de Estudio

Se define a las percepciones de trabajo que tienen las trabajadoras del hogar, a partir de la relación de trabajo que existe con sus empleadores, donde la trabajadora del hogar interactúa con los objetos sociales, físicos y abstractos dentro del hogar, como producto de esta relación e interacción, se generan las percepciones sobre estos objetos sociales, físicos y abstractos con las que se relaciona e interactúa dentro del hogar.

La Trabajadora asalariada del hogar es una persona que desarrolla su trabajo en dos modalidades:

Trabajadora cama dentro, la que realiza el trabajo del hogar múltiple como ser; cocina, limpieza y aseo, lavandería y planchado, cuidado de niños y/o ancianos, otros cuidado de animales, plantas, mensajería, lavado de auto, mensajería, etc.

Trabajadora cama fuera, la que realiza el trabajo del hogar “especializado” como ser: cocina / limpieza y aseo / lavandería y planchado / cuidado de niños y/o de ancianos.

La mayoría de las trabajadoras del hogar son migrantes de las áreas rurales, las cuales se insertan a esta actividad laboral en busca de mejores oportunidades de vida, ofreciendo sus servicios personales como trabajadoras asalariadas del hogar (empleadas domesticas), trabajando para diferentes estrato sociales en la ciudad de la ciudad de La Paz.

1.2.- Descripción del Objeto de Estudio

Aspecto Social

El lugar de origen del cual provienen las trabajadoras el hogar, son de la ciudad de Santa Cruz con el 1%, del Beni con el 1%, de Chuquisaca con el 1%, de Oruro con el 2%, de Potosí con el 5% y de La Paz con el 90%, por otro lado, el lugar de origen a nivel del Departamento de La Paz provienen de la Provincia Larecaja con el 8%, la Provincia Aroma con el 9%, la Provincia Camacho con el 10%, la Provincia Ingavi con el 13%, la Provincia Murillo con el 13%, la Provincia Omasuyos con el 15% y de otras 14 provincias con el 32%. (Conactraho, 2003)

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, en Bolivia, el 51 por ciento de sus 9,3 millones de habitantes son mujeres, de las cuales el 1,8 millones de mujeres trabajan. Lo hacen principalmente en los sectores de ganadería, agricultura y pesca con el 37 por ciento, en los servicios y comercio con el 25,7 por ciento, en los trabajos no calificados con el 15,2 y en la manufactura e industria con el 11,4 por ciento. (INE 2002)

En el área urbana, la mujer se ha incorporado a los empleos menos productivos y peor remunerados. Ello se debe a la discriminación y a que sus niveles de educación son más bajos que los masculinos. Peor aún es la situación de las mujeres migrantes. Allí son doblemente discriminadas, por ser mujeres y por ser indígenas. Aunque la participación femenina en la economía alcanza cotas muy elevadas, las mujeres tienen escasa capacidad para generar ingresos. (Desde comienzos de la década pasada hasta la actualidad), según el Informe de Desarrollo Humano de Género en Bolivia (PNUD 2003)

En el ámbito educativo, la situación de las trabajadoras del hogar se mantiene una marginalidad, ausentismo, retraso y deserción escolar, la que afecta en mayor grado a la población femenina en relación a la población masculina. Generalmente, las mujeres trabajadoras del hogar presentan bajos niveles educativos en las ciudades. Esto se explica porque las decisiones en cuanto a su instrucción y a su accionar en la vida están influidas por patrones culturales que dan prioridad a la educación masculina el ámbito familiar y especialmente laboral. Esta relación de dependencia y subordinación que es parte de una “cultura machista” que limita enormemente a las mujeres sus posibilidades reales de acceder y permanecer en el sistema escolar. El promedio de años de estudios escolares es más bajo en las mujeres en relación con los varones y en relación con los varones son menos las mujeres que han alcanzado un nivel académico universitario.

La tasa de analfabetismo de mujeres es del 19,35%, mientras la tasa de analfabetismo masculino es del 6,94%. En el campo el analfabetismo femenino es del 37,91%, en contraposición al masculino que es de un 14,42%. Estos datos son fruto de una encuesta realizada a la población con edades comprendidas entre 15 y 98 años. La educación de la mujer es muy importante. La escolaridad alcanzada por las mujeres influye directamente en las condiciones de salud, nutrición y supervivencia de los hijos. Asimismo, incide en la mortalidad materna. (PNUD, 2003)

Aspecto Cultural

Bolivia todavía persiste una cultura machista y tradicional que asigna a las mujeres roles subordinados, tradicionales y dependientes, sobre todo aquellos roles de reproducción y

cuidado de la vida familiar. Según el Informe de Desarrollo Humano de Género en Bolivia 2003 (PNUD):

"Bolivia trata mejor a sus hombres que a sus mujeres... Los hombres están más y mejor educados que las mujeres, más y mejor atendidos en su salud que las mujeres, y tienen la posibilidad de generar mayores ingresos, inclusive trabajando menos (...) si consideramos que las mujeres, a diferencia de los hombres, tienen además (...) la responsabilidad casi exclusiva sobre el trabajo doméstico"

Según el defensor del pueblo, existen tres aspectos principales de discriminación: laboral, étnica y por razones de género:

Las discriminaciones laborales donde las inspectorías de trabajo no registran el número de casos referidos al pago de beneficios sociales a trabajadoras del hogar. Existe mayor demanda de atención en casos de sueldos devengados, incremento salarial o similar. Los jueces laborales tienen una posición más clara sobre la aplicación de la Ley General del Trabajo, aunque no se ha podido establecer jurisprudencia sobre el asunto porque afirman actuar bajo el principio "igualdad ante la ley". El seguimiento de casos y conocimiento de las causas sobre el pago de beneficios sociales muestran que las inspectorías no registran adecuadamente el número de casos referidos al tema. Así, las demandas por pago de beneficios sociales son invisibilizadas. La ley general del trabajo en su capítulo II, artículo 36 y 37 y la resolución Ministerial del 19 de Mayo de 1954 establecen que la liquidación de beneficios sociales se paga en proporción menor que al resto de los trabajadores asalariados.

En la discriminación étnica, la ley general del trabajo de 8 de diciembre de 1942, en el subtítulo II referido a trabajo doméstico utiliza una terminología que traduce conceptos ideológicos coloniales y neocoloniales como el de "patrono", explicable para la época en que fue escrita, pero inexcusable para el tiempo actual, porque perpetua una relación de servidumbre. De aquí se desprende el uso actual del término "sirvienta" o "chica" en sentido peyorativo para referirse a las trabajadoras del hogar. También existen ciertos estereotipos sobre las trabajadoras incorporados en la misma ley general del trabajo. Así para aquellos contratos de trabajo a partir del año de duración, se establecía la obligación de llevar el registro de la policía de seguridad como mecanismos de garantía frente a posibles actos delictivos cometidos por las trabajadoras y nada indica sobre la protección que la ley ofrece a trabajadoras en cuanto a retención de prendas o maltrato. En consideración a principios de derechos humanos sobre igualdad, no discriminación, presunción de inocencia y otros, el texto de esta ley expresaba la fuerte discriminación a las trabajadoras por su origen étnico o por su condición de clase alejada del control de poder.

En la discriminación por razones de género, las actividades realizadas dentro del hogar no están consideradas como trabajo y no gozan de reconocimiento social, pues se consideran que forman parte de las tareas realizadas por la población inactiva. Esta percepción responde a construcciones ideológicas discriminatorias de género, condición de clase y etnia que asigna a las trabajadoras del hogar, una posición subordinada respecto a las labores de otros, aspecto que evidentemente desvaloriza el trabajo de las mujeres. (Fuente: Defensor del pueblo 2009).

Aspecto Económico

Bolivia parte integrante de los países latinoamericanos no está ajeno al flagelo de la pobreza, según las estadísticas del censo del 2001 del INE establece que el 58.6% son pobres, esto equivale a 4.695.464 habitantes de la población que residen en viviendas que no reúnen las condiciones apropiadas, carentes de servicios de agua y de saneamiento, bajos niveles de educación e inadecuada atención en salud. La población no pobre representa el 41.4% de la población lo que equivale a 3.318.916 habitantes.

Por otra parte, las necesidades básicas insatisfechas que presenta la población Boliviana según el censo 2001, se constituía según la residencia en viviendas colectivas de una población de 259.945, y la residencia en viviendas particulares de 8.014.380. De acuerdo al censo de 1976 la pobreza se constituía en 85.5% y los no pobres en un 14.5%. En el censo de 1992 la pobreza se constituía en 70.9%, y los no pobres en un 29.1%. En el censo del 2001 la pobreza se constituía en un 58.85% y los no pobres en un 41.4% de la población. La disminución de la pobreza de 1976 al 2001 en un ritmo acelerado es de 1.33 y el promedio es de 1.08, el 16.6% de la población se halla en necesidad básica insatisfecha. El 24.8% de la población se halla el nivel de vida al umbral de pobreza, el 34.2% de la población se halla en situación de pobreza moderada, el 21.7% de la población se halla en situación de indigencia, el 2.7% de la población se halla en situación marginal. Se observa que desde 1976 al 2001 hubo una reducción de la pobreza de 10.4% de los pobres en condición de indigencia, y una reducción del 2.4% en situación de marginalidad, estos cambios determinan el 11.4% de la población en el umbral de pobreza.

Por otro lado cabe destacar que: el 39.1% de la población tienen inadecuados materiales de vivienda, el 70.8% de la población tiene problemas de espacios de vivienda, el 58.0% de la población tiene inadecuados servicios de agua y saneamiento, el 43,7% de la población tienen inadecuados servicios energéticos, el 52.5% de la población tiene déficit educacional, el 37.9% de la población tiene inadecuada atención de salud

Lo que nos muestra que desde 1992 al 2001 se produjo un avance en satisfacer las necesidades de agua y saneamiento hacia la población, lo que nos lleva a la disminución del 17.9%, así también en el área de la educación con un 16.6% de disminución y el área de salud con un 15.7% de disminución.

Desde 1992 al 2001 en el área urbana la pobreza afecta a 39 personas de cada 100 y en el área rural la pobreza afecta a 91 personas de cada 100; por otro lado, la población urbana tuvo un incremento en el umbral de pobreza en un 14.3% debido a la reducción de la población en condición moderada de pobreza de 8.6%, entre tanto en el área rural se reduce la condición de marginalidad del 11.4% al 6.8% y la población indigente se reduce del 58.9% al 45.1%. (INE, Censo Nacional, La Pobreza en Bolivia, 2001) como efecto del fenómeno de la pobreza, muchos componentes de las familias rurales, han logrado migrar hacia las áreas urbanas en busca de mejores oportunidades de vida, en tal sentido, la migración ha empujado a las mujeres a buscar trabajo en el ámbito de los servicios del hogar, insertándose como trabajadoras del hogar, en una relación de trabajo salarial.

En el ámbito económico, la participación laboral de las mujeres trabajadoras del hogar, no ha sido reconocida económica y socialmente, por el contrario ha sido relegada a un status inferior. A pesar de la gran cantidad de mujeres que se ha incorporado al mercado de trabajo urbano y de su enorme importancia en la absorción del desempleo a través del desarrollo de la actividad como trabajadora del hogar, aún persisten inequidades de género que enmascaran el aporte del trabajo femenino a la sociedad y a la reproducción de la fuerza de trabajo familiar. Generalmente la incorporación de la mujer a la actividad del servicio domestico, la relación es muy subordinada y sus ingresos económicos son inferiores con relación al desgaste de fuerza de trabajo que realizan, percibiendo una remuneración muy baja que no compensa el desgaste de la fuerza de trabajo. Se considera al trabajo femenino solamente como una actividad complementaria o suplementaria del trabajo del hombre, sin tomar en cuenta que en muchos casos la actividad laboral femenina se constituye en el único o el más importante aporte a la economía familiar.

Situación Política y Legal de las Trabajadoras del Hogar

En el ámbito político, si bien las normas jurídicas establecen formalmente igualdad entre hombres y mujeres, por lo general estas disposiciones legales quedan en el papel y paradójicamente se constituyen en nuevas fuentes de inequidad y marginalidad política. Principalmente es la población femenina la que carece de documentación básica, la que se ve imposibilitada de incorporarse plenamente a espacios de decisión política, institucional y la que aún no ha logrado ocupar los espacios que la ley dicta. Sin embargo la trabajadora del hogar, ha incursionado en la actividad política sindical de reivindicación laboral en Bolivia de forma voluntaria, buscando el reconocimiento social a sus derechos como trabajadora. En tal sentido, los archivos de la FENATRAHOB mencionan:

En 1935, se organizó el Sindicato de Culinarias. **En 1936**, en el Congreso Obrero, se propuso que sea reconocido como profesión el trabajo de culinaria, jornada de 8 horas, el descanso dominical y la sustitución de la palabra “domestica” por “empleada de labores del hogar”, la cual quedo aprobada para su inclusión en la Ley General del Trabajo de 1948. Ese mismo año, llega la convocatoria al Congreso de la Federación de Obrera Local, donde plantearon: Indemnización, Descanso Dominical y Vacación de 10 días. **En 1.950**, se desvanece el Sindicato de las Culinarias por falta de base. **En 1.979**, se organizan nuevamente en La Paz un grupo de empleadas en la zona del Montículo con el apoyo de la Hermana Emilia Torrico Presidenta de Derechos Humanos de La Paz, una de las pioneras que apoya y agrupa a las Trabajadoras del Hogar con Cursos de Capacitación en tejido, corte confección y guitarra; conjuntamente con la hermana Alejandra. **En 1.984**, fue fundado el Sindicato de Trabajadoras del Hogar Zona Sopocachi. A causa de una compañera que fue acusada de robo de un anillo de oro por su empleador por reclamar sus beneficios por años de trabajo. **En 1.985**, se agrupan las Trabajadoras del Hogar en la ciudad de Cochabamba con el apoyo de personas voluntarias al igual que en la ciudad de La Paz. **En 1987**, se funda el Sindicato de Trabajadoras del hogar de Cochabamba. **En 1.988**, se inicia la organización de trabajadoras del Hogar de Santa Cruz apoyada por la Casa de la Mujer. **En 1.991**, analizamos la situación actual de las Trabajadoras del Hogar. **En 1.993**, se realiza el **primer congreso** de Trabajadoras del Hogar en la ciudad de Cochabamba el 28 de marzo, con la participación de los Sindicatos de Trabajadoras del Hogar: La Paz, Santa Cruz, Tarija y Cochabamba, donde se funda la federación nacional de trabajadoras

del hogar de Bolivia, lo que permitió presentar la propuesta de Ley. **En 1994**, la realización de nuestro segundo congreso permitió la renovación del Comité Ejecutivo de las Trabajadoras del Hogar de FENATRAHOB. **En 1995**, mes de junio, se realiza un Seminario Taller coordinado entre la Comisión de la Mujer del Parlamento y la FENATRAHOB. **En 1996**, se realiza una campaña "una ley para la trabajadora del hogar". **En 1998**, en marzo, la FENATRAHOB organiza un Foro Debate para promover nuevamente la aprobación de la Propuesta de ley de la Trabajadora del Hogar. **El 2000**, del 10 de febrero, se presenta a la Comisión de Política Social de la Cámara de Diputados la **ley de regulación del trabajo asalariado del hogar**, bajo la presidencia de la H. Elisa Zúñiga, aprobándose en Detalle, con modificaciones, que al principio fue presentada con 34 artículos, siendo reducida a 17 artículos; y, aprobada con 13 artículos. **El 2001**, 7 de marzo, se hizo una presentación del video “**para sumar derechos**” elaborado por la Fundación Solón el mismo que relato la lucha de las Trabajadoras del Hogar en Bolivia. **El 2002**, 7 de mayo, se realizó el Debate con los diferentes partidos políticos conjuntamente con el Comité Impulsor, coordinando con la Fundación Solón, con el objetivo de lograr un compromiso para tratar la **ley de regulación del trabajo asalariado del hogar**. **El 2003**, los días 18 y 19 de febrero, se realizan modificaciones a la Ley en una Mesa de Trabajo organizado por la Comisión de Constitución con presencia de los Honorables del congreso. El 1 de abril, se aprobó nuestra Ley en Grande en la Cámara de Senadores, con todas las modificaciones que se realizó, anteriormente la LEY tenía 13 artículos; finalmente, fue aprobada con 25 artículos. El 2 de abril, la LEY se aprobó en Detalle en la Cámara de Senadores. El 3 de abril, se remitió a la Cámara de Diputados para su revisión. El 9 de abril del 2003, se promulgó la Ley de Trabajadora del Hogar por el Presidente de la República. (VER ANEXO N° 1 - LEY 2450) (Fuente: FENATRAHOB 2010)

1.3.- Delimitación del objeto de estudio

La unidad de análisis o población de la presente investigación, esta conformada por la población de trabajadoras asalariadas del hogar afiliadas a los cuatro sindicatos en la ciudad de La Paz, la cual esta sujeta al compromiso social que asumen las trabajadoras, a la experiencia de trabajo que tienen, a la trayectoria y la pertenencia sindical y por ultimo al conocimiento que tienen sobre la problemática del trabajo del hogar, dentro de esta población están comprendidas todas las trabajadoras sin distinción de edad, ya que en los sindicatos, existen trabajadoras de distintas edades, además, las trabajadoras que asisten a los sindicatos son muy pocas y de forma intermitente, es por lo que se considero a todas las trabajadoras sin distinción de edad.

Dentro del ámbito espacial, los espacios geográficos de los sindicatos donde se concentran las trabajadoras asalariadas del hogar, son: el sindicato de Sopocachi ubicado en la calle Villa mil de Rada N° 769 esquina calle García mesa, sindicato San Pedro, ubicado en la calle linares N° 1037 entre las calles Tarija y Rodríguez, sindicato Max paredes ubicado en la calle gallardo segundo callejón N° 18 y el sindicato Zona Sur ubicado en la zona de Cota Cota Avenida Juan Muñoz Reyes calle 35-B N° 671, de la Ciudad de La Paz, se considera a estos sindicatos como parte de la investigación, porque son las únicas instituciones que aglutinan a las trabajadoras, ya que el trabajo del hogar se considera un trabajo de carácter independiente, individual y particular, donde los fines de semana las trabajadoras se

dispersan por todos lados, lo que dificultara el trabajo de campo, es por tal motivo se considero tomar en cuenta a los sindicatos para la presente investigación.

En el ámbito temporal se realizó la investigación transversal, es decir en un tiempo determinado en la realidad actual 2012– 2013.

Balance del Estado de la Cuestión

En los estudios realizados fuera de Bolivia, la formulación de teorías e investigaciones sobre el tema de trabajo domestico, ha ido avanzando gradualmente. Al respecto del trabajo domestico en el texto de Sociología del Trabajo, en el tema del empleo informal y la precariedad laboral, un estudio realizado en España referido a la empleadas del hogar manifiesta que el trabajo domestico es considerado como un trabajo informal dentro de la economía sumergida como actividad laboral remunerada como característico del empleo oficial y por otro lado la precariedad laboral que esta sumado al empleo informal cuya característica es la vulneración de las normas en materia de seguridad social, debido al alejamiento de la legislación laboral y los convenios colectivos, ósea el incumplimiento de las obligaciones fiscales con relación a la actividad laboral de la trabajadora del hogar. También hace mención sobre las tipologías de empleo informal con respecto a la legislación laboral y social, de la cuales se puede ver las condiciones laborales y la protección social, por otro lado se van eludiendo en términos significativos la legislación, alejándose del marco legal y por último las formas de trabajo remunerado que no tienen una regulación legal específica o que está incompleta o es inadecuada a la realidad, por lo que se considera “alegales”, además explica que se debe tener en cuenta la extensión de mecanismos difusos de regulación que afectan al desarrollo y las características del trabajo informal destacando las tradiciones y normas legales, y por otro lado la naturaleza de la redes sociales en lo local, la homogeneidad y la mezcla social que son los elementos básicos para propiciar un mayor o menor desarrollo de la informalidad del empleo.

Además menciona que el empleo del hogar como empleo informal es referido a la relación laboral de un carácter especial que se establece en forma individual y directamente entre el empleador y la trabajadora del hogar y el elemento de informalidad que se relaciona con el hecho de que el empleo del hogar se sitúa a caballo entre la esfera del mercado y la esfera

domestica, ya que se realiza en el hogar en forma muy personalizada, ósea entre la economía de mercado monetaria y la domestica más cerca del hogar. Por otra parte manifiesta que el trabajo del hogar es considerado como un trabajo mayoritariamente femenino la cual está relacionado con la división sexual tradicional del trabajo que ha conferido a la mujer la realización de las tareas en el hogar, por lo que la feminización del trabajo del hogar se limita tanto a la empleadora y la empleada, ósea mujeres que buscan a mujeres para realizar el trabajo domestico, por tanto la característica más notable de la informalidad de este tipo de empleo es la falta en el régimen de la seguridad social de trabajadora del hogar y su alejamiento de la regulación legal y de protección social. (Joseph Banyuls, y otros, 2002).

Por su parte, Jelin y Feijoo (1989) en el estudio del trabajo y familia en el ciclo de vida femenino en Argentina manifiesta que la unidad domestica constituye el núcleo de las tareas ligadas a la reproducción en una sociedad, donde la producción de bienes y servicios para el auto consumo en el hogar en una actividad económica básica donde existe una separación institucional y espacial entre el trabajo y la residencia y la reproducción. Por otro lado menciona que la división sexual del trabajo que existe en las sociedades urbanas ubica a la mujer como responsable principal de las tareas cotidianas vinculadas a la reproducción y mantenimiento de los miembros de su familia-unidad domestica, esta responsabilidad implica habitualmente la existencia de presiones cruzadas entre las demandas del rol de esposa, rol de madre, del rol de ama de casa, del rol de trabajadora fuera del hogar, la cual está anclada en la subordinación social que define el papel de la mujer ligada al mantenimiento del hogar, donde las tareas domesticas están definidas socialmente como trabajo secundarias. A si mismo manifiesta que el trabajo ligado fuera del hogar o trabajo extra domestico es un proceso social de reproducción de bienes y servicios para el mercado, donde su participación está ligada de acuerdo al estado civil y al número y edad de los hijos, es decir existen variaciones importantes en la composición y en la división del trabajo intra-domestico que ayuda a explicar la relación entre la carga de trabajo domestico de la mujer y su disponibilidad para la participación en el trabajo extra-domestico. Además manifiesta que en el plano de lo micro social de las unidades domesticas e individuos concretos la definición de necesidades está anclada en el ciclo de vida y en el ciclo familiar, manifestándose en comparaciones Inter.-temporales de los bienes y servicios a un nivel de vida normal en comparación intra-classes, estos aspectos están ligadas a las responsabilidades domesticas y la percepción de necesidades, las cuales constituyen determinantes importantes de la estrategia de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y en el trabajo domestico. (Jelin, Elizabeth y Feijoo, María de Carmen, 1989)

Así mismo, los estudios dentro de Bolivia según Todaro y Gálvez (1992) en la investigación del trabajo domestico en el hogar realizado en los sectores medios y populares de la ciudad de La Paz y El Alto donde manifiesta que el trabajo domestico lo realiza por lo general la mujer como su posición “natural” en especial las casadas y/o madres amas de casa son las que realizan aisladamente en su hogar. A su vez manifiesta que este proceso de trabajo se organiza delegando la responsabilidad de algunas actividades a una o más personas de la familia, por otro lado menciona que la mujer de la casa y su contenido varia con el tiempo y el lugar, la clase social y los condicionantes culturales, el trabajo domestico es considerado un rol femenino mucho más que un trabajo.

También expresa que en el trabajo domestico no hay cooperación, pero si división del trabajo, ya que la trabajadora del hogar debe acostumbrarse a la rutina y a los gustos de los empleadores. Si la trabajadora aumenta su eficiencia y cumple sus tareas en menos tiempo es probable que se le encarguen nuevas tareas como una forma de apropiarse de su tiempo extra convirtiendo a la trabajadora del hogar en propiedad de los empleadores. También menciona que la explotación se manifiesta como abuso de poder para poder doblegar la voluntad del otro mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política, señala también que las trabajadoras domesticas realizan su trabajo en condiciones semi-serviles bajo el principio de autoritarismo con actitudes de someter a la obediencia, lo que generara en la trabajadora del hogar poca capacidad de toma decisiones anulando toda iniciativa. Manifiesta también que los roles no están determinados, porque en la mayoría de las veces no existe ningún contrato de trabajo que especifique el tipo de trabajo y actividad que desarrollara al interior del hogar, por el contrario la empleadora decide a voluntad y arbitrariamente el tipo de trabajo que va a desempeñar, decidiendo las salidas, los horarios, la vacación, las sanciones a las que esta sujetas las trabajadoras. (Todaro Rosalba, Galvez Thelma, 1992)

Al respecto de las tareas de la trabajadora del hogar como adentro Albo y Barrios (1993) manifiestan que en los sectores medios de la ciudad de La Paz donde las “empleadas domesticas” cumplen tareas como: cocinar, lavar, planchar, limpiar y cuidar a los niños, lo que implica una mayor jornada de trabajo que no permite disponer de algún tiempo para alguna actividad independiente al trabajo como ser el estudio, ya que esta modalidad de trabajo les permite a cambio de su trabajo un techo y comida. Por otro lado manifiestan que en Bolivia el trabajo domestico remunerado constituye una alternativa ocupacional importante para las mujeres de sectores del área rural y de bajos recursos económicos ya que la inserción al mercado de trabajo urbano por la vía del servicio domestico contribuyen a la economía de sus familias o familiares, que generalmente son solteras o sus familiares viven lejos enviándoles víveres de la ciudad hacia el campo. (Albo Javier, Barrios Raúl, 1993)

Por otro lado se refiere al ingreso de la joven campesina a la ciudad para incorporarse al “servicio domestico” por lo general antes de ingresar a su primer empleo pasa algún tiempo con familiares que migraron anteriormente, quienes tienen mayor posibilidad de trabajo en el mercado urbano. Muchas otras se ubican en casa de sus padrinos quienes hacen de intermediarios para ubicarlas en sus futuros trabajos, las relaciones de parentesco, amistad y otras juegan un papel decisivo en cuanto son sus canales de acceso para la inserción de las trabajadoras domesticas al mercado laboral como lo manifiesta Bertin (1994) un estudio realizado en la ciudad de Lima. A si mismo menciona que la mayoría de las trabajadoras domesticas son parientes, amigas, vecinas y otras empleadas que constituyen los canales más importantes para su inserción al trabajo. Además menciona que existen empleadoras que no utilizan estos canales como puntos de referencia para conseguir empleadas domesticas y prefieren recurrir a las agencias de empleo o bien a los avisos de periódicos.

También señala que el manejo del tiempo y espacio referidos a la organización del trabajo para las mujeres migrantes campesinas es cualitativamente diferente al manejo de la cultura occidental, de ahí que para muchas patronas las empleadas son consideradas lentas,

torpes, inútiles, poco eficientes, etc. A si mismo menciona que el trabajo domestico en general ya sea remunerado o no tiene en su esencia la inversión de una cantidad de esfuerzo físico y desgaste de energía, estas actividades van desde la compra de alimentos en el mercado, la preparación de alimentos, la limpieza de la vivienda, el cuidado y la atención de los niños, el lavado y planchado de la ropa, en términos materiales se trata de un trabajo sin perspectivas de realización personal, es algo repetitivo poco o nada creativo ejecutado durante todo el día y todo el año. (Bertin, Marta: 1994)

Este tipo de trabajo no tiene un sistema de seguridad social para las trabajadoras del hogar en Bolivia, según manifiesta en el estudio cualitativo realizado por Peredo en las trabajadoras del hogar de la ciudad de La Paz de Fundación Solón. Menciona que la seguridad social es dependiente de los “patrones”, en casos de enfermedad de la empleada domestica el patrón le proporcionara los primeros auxilios médicos y la trasladara por su cuenta a un hospital, ya que está incorporado en la ley sobre accidentes de trabajo. A si mismo manifiesta que la educación de la trabajadoras del hogar cuentan con niveles básicos en su formación escolar, ya que muchas de ellas han tenido que dejar la escuela para trabajar y otras han sido discriminadas por su propia familia, por lo que “la patrona” está obligada a otorgar las horas necesarias a la empleada domestica para que asista a la escuela sin reducir por esto la suma alguna de su salario según el Art.27 del Reglamento de la Ley General del Trabajo del 23-VIII-1943. Por otro lado menciona que el descanso por maternidad, embarazo y parto es un derecho legislado por ley, aunque algo discriminatorio ya que algunas empleadas del hogar se ven obligadas a abandonar su fuente de trabajo por embarazo u ocultan su embarazo para evitar ser despedidas. A si mismo manifiesta los derechos legislado a los beneficios por aguinaldo y finiquito por el trabajo desempeñado por la empleada domestica debe gozar del derecho a un aguinaldo equivalente a un mes de sueldo pagadero antes del 25 de diciembre.

También hace referencia que el trabajo de una empleada es arduo y tedioso, sus jornadas suelen ser más de ocho horas diarias, las leyes afirman que la trabajadora del hogar debe tener “el tiempo necesario para el descanso diario”, no se especifica de cuantas horas debería de ser el limite, por tanto, la ley avala implícitamente que su jornada laboral sea de hasta 16 horas diarias. A si mismo menciona que muchas mujeres pasan gran parte de su vida trabajando como empleadas del hogar, muchas de ellas ha trabajado en más de una casa como “empleadas múltiples” o con el paso del tiempo se han ido dedicado solo a una labor como ser lavandería, limpieza, cuidado de niños u otros. Por otro lado los feriados de ley: 1ro de mayo, 27 de mayo, 6 de agosto, 25 de diciembre y otros son determinados por la empleadora, en ese sentido los principales problemas que enfrenta el sector son:

La falta de delimitación en su horario de trabajo, la mayoría trabaja como 14 horas diarias como promedio, la falta de valoración como persona y como trabajadora, las malas condiciones de vivienda y alimentación en los lugares de trabajo, los problemas de acceso a la educación, los mayores riesgos de mujeres ante el acoso sexual por tratarse de trabajadoras del hogar “cama adentro” que tiene poca privacidad y bajos niveles de control y decisión sobre su vida privada, la discriminación racial y cultural en el lugar de trabajo, donde la mayoría de las trabajadoras del hogar son de origen aymara o quechua y desarrollan su trabajo en un contexto de fuerte discriminación sociocultural. (Peredo, 1995)

El trabajo de las mujeres en La Paz y El Alto ha tenido una connotación de explotación capitalista y opresión colonial entre migrantes aymaras, este estudio trata de un puñado de mujeres que trabaja en diversos oficios artesanales o comerciales en la ciudad de La Paz y El Alto, el propósito fue indagar como se articulan la relación de genero con la dominación colonial en el contexto pluri étnico polarizado del universo laboral y social de las mujeres trabajadoras por cuenta propia, mujeres de 1ra, 2da y 3ra generación, donde el proceso migratorio por la crisis de la agricultura en las regiones tradicionales, han alimentado el proceso de la feminización de la pobreza y del mercado de trabajo tanto rural como urbano.

En este sentido se genera una mirada al proceso histórico del mercado de trabajo en la ciudad de La Paz, en el que la migración urbana tiene un predominio tendencial de mujeres migrantes, otorgando mayor peso económico y de relevancia social al trabajo de varones en ocupación artesanal e industrial y menos en la rama de comercio y de servicio. En el contexto de la sociedad postcolonial, se establecen los límites y las reglas del juego, dentro del cual, se mueve la población migrante femenina, combinando su papel como trabajadoras o empresarias y sostenedoras del hogar, madres de familia y ejes de diversas redes de parentela, paisanaje y vecindad, sobre las cuales se orienta y consolida el éxito de su negocio y la estabilidad de su matrimonio.

El desglose de la población indígena sobre los oficios vinculados a la economía urbana en términos generales, están las mujeres de sectores populares consignadas bajo la categoría de oficio de mujeres, las cuales constituían no menos del 30 % del total del PEA urbana, la comparación de cifras sobre los servicios domésticos ofrecidos en 1684 eran de 570 y en 1877 eran 752, la cual indica el crecimiento de las mujeres vinculadas al servicio doméstico, debido a la usurpación de tierras a los ayllus, el problema de la subenumeración de unidades domésticas que proveían mano de obra femenina gratuita a los hogares de las clases altas hispano criollos, como una suerte de mercado coactivo de fuerza de trabajo doméstica versus un mercado libre, de modesto crecimiento a oficios más especializados cocinera, lavandera, ama de llaves, etc., esto explica el estancamiento del flujo de mano de obra femenina hacia el servicio doméstico de la ciudad en los dos siglos.

El servicio doméstico, es aquella herencia colonial que las reformas liberales parecían haber consolidado, se había vivido un boom impresionante, y se constituía el primer espacio ocupacional para las mujeres tanto migrantes del campo, como para las cholas paceñas de larga raíz urbana. En el censo de 1950, de un total de 21.995 personas con actividad, se mostró que el servicio doméstico se constituía en un número de 17.005 mujeres, con un 77,3%, llegando a contribuir el servicio doméstico con un 19,9% de la PEA urbana pertenecientes a estratos bajos, diversificadas desde las cocineras de alta sociedad con horarios de 8 horas con vacaciones pagadas, hasta las indiecitas que trabajan solo por la comida, que ocupan el eslabón más bajo de la sociedad paceña en 1950.

Hemos colocado a las empleadas domésticas en el último eslabón de la cadena de oficios urbanos junto a los obreros, porque son en cierto sentido su contra parte femenina, el servicio doméstico puede ser considerado una forma de proletariado colonial porque tiene sus condiciones de trabajo y percibe una remuneración en los que esta marcada la huella de una doble discriminación cultural y de género que se anida en una sujeta social, un epitome del colonialismo interno como la “sirvienta, criada, servidora doméstica”, situado en la base

de la pirámide social, este proletariado colonial habría estado constituido mayormente por migrantes indígenas, mano obra poco calificada, con un acceso mínimo a la educación e intermitentemente descartable de la economía formal, según los ciclos de crisis y bonanza en el mercado internacional y nacional. (Rivera, 1996)

La distancia social que existe entre la trabajadora del hogar y la empleadora determina una serie de relaciones sociales al interior del hogar como lo manifiesta Melligan (1996) en estudios de casos concretos sobre las trabajadoras del hogar con relación al desempeño laboral en la ciudad de La Paz. Menciona que hay ciertos tipos de trabajo que deben ser realizados por personas que pertenecen a determinados grupos o categorías sociales, la labor domestica como forma de vida implica degradarse, ya que se considera un trabajo sucio, despreciado y una lógica de trabajadora del hogar considerada el último peldaño en la posibilidad laboral de la mujer sometiendo a una identidad desvalorizada con denominaciones despectivo como ser: “imilla”, “chica”, “sirvienta”, “dora”, “perkins”, “empleada”, “muchacha”. Por otro lado manifiesta que el contexto de relación patrona sirvienta es un modelo vigente, ya que el trabajo domestico constituye un enclave del sistema patriarcal articulado con los modelos e imágenes de mujeres que se reproducen cotidianamente, que se ubican en significados de estratos a la “señora”, “la empleada”, los hijos, las hijas y el hombre de la casa, todos articulados en una jerarquía muy definida en cuanto a sus roles domésticos. También menciona que Las trabajadoras del hogar sufren una variedad de presiones por parte de las empleadoras atentando contra su dignidad, integridad física, psicológica y social, mediante amenazas, intimidaciones, maltrato, persecución, menosprecios, insultos, bromas discriminatorias, desvalorización de la tarea realizada, imposición salarial, acoso sexual, en general el trabajo domestico es poco valorado socialmente, y se expresa una sub valoración en la sociedad. (Meigallan, Lopez, Ochoa, 1996)

Por otro lado, la Fundación Solón, FENATRAHOB y otras instituciones organizan diferentes reuniones, seminarios, talleres con respecto a la protección y promoción de la trabajadoras del hogar, es en tal sentido como primera medida se plantea elevar el rango de ley el decreto supremo N° 16523 de 1979, frente al problema de humillación, explotación laboral, ausencia de seguro social, discriminación, se proponer elaborar una ley aplicable y práctica y adecuar a la realidad de los hogares que contratan los servicios de una trabajadora del hogar, desde el punto de vista de que no es una labor productiva generadora de bienes, sino una actividad de servicios, que cuyas normas no tengan vacíos que actúen en desmedro de las trabajadoras del hogar y no sea una dimensión in visibilizada de la sociedad. También enfatiza, que el trabajo, se realiza en el pequeño mundo del hogar, donde se reproduce la fuerza de trabajo de la trabajadora del hogar, y las relaciones sociales, valores y actitudes, cuyos valores que rigen ciertas jerarquías sociales entre las empleadoras y las empleadas, los hombres y las mujeres, los adultos y niños, hombre – mujer de estrato criollo accidental, hombre – mujer de estrato andino rurales; tales jerarquías se establecen en esta división del trabajo donde se refleja las pautas valorativas que rige la sociedad.

En el ante proyecto de ley elaborado por las instituciones TAHIPAMU, FUNDACION SOLON, FENATRAHOB manifiestan que las trabajadoras del hogar encuentran al trabajo domestico asalariado como una de las pocas alternativas con que cuentan las mujeres

migrantes jóvenes, donde para muchas de las trabajadoras domesticas es el primer espacio de socialización y proceso de transición en la vida laboral de la ciudad, además plantean la necesidad de la profesionalización y especialización de las trabajadoras del hogar, como también la búsqueda coherente de equidad de las relaciones humanas entre las trabajadoras del hogar y las empleadoras, ya que se percibe una mentalidad de servidumbre y una discriminación hacia el trabajo domestico por otros sectores laborales en sus aspectos psicológico, social, jurídico legal. A su vez se plantea que la ley sea representada por FENATRAHOB en 1993 y 1994. Después de algunos años se volvió a presentar una nueva propuesta consensuada en 1998, con el Ministerio de Desarrollo Sostenible y planificación, Vice ministerio de asunto de género, Generacionales y Familia, Dirección de Asuntos de Genero, un Ante Proyecto de Ley Para la Trabajadora del Hogar. (Memoria, 1996)

La constante lucha por los derechos de las trabajadoras del hogar, en el año 2000 el comité impulsor compuesta por diferentes instituciones, a través de la mesa técnica durante el mes de Febrero y Marzo, analizan los contenidos de la ley desde la perspectiva legal para contribuir al respeto de los derecho de las mujeres desde una perspectiva igualitaria y equitativa, y reconocer la dignidad de las trabajadoras del hogar, para superar el trato discriminatorio, con la finalidad de plantear normas legales al trabajo domestico. Análisis de los contenidos de la propuesta de ley N° 072/99-2000, ley de regulación del trabajo asalariado del hogar, para sumar y no restar a las trabajadoras del hogar. (El Comité Impulsor, 2000)

Con la misma finalidad la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar - CONLACTRAHO, organiza un seminario de tres días enfocados en dos ejes temáticos: a) los Derechos de las niñas y las trabajadoras del hogar y, b) la legislación sobre las trabajadoras del hogar. En el seminario se planteó el lograr consenso sobre propuestas de acciones de promoción y vigilancia de los derechos, en especial a la presencia mayoritaria de mujeres rurales migrantes entre las trabajadoras del hogar y se destacó los problemas que sufren esta población en los siguientes puntos: 1.- la discriminación por razones de idioma, costumbres e identidad cultural. 2.- hay leyes, pero no siempre se cumplen, la mayoría se cumplen sólo “a veces”, dependiendo más de la voluntad de empleadores/as. 3.- de la condición de la trabajadora del hogar, aun todavía persiste la mentalidad de servidumbre, discriminación y desvalorización del trabajo doméstico por parte de la sociedad a través de los empleadores/as y autoridades de gobierno, y por los trabajadores/as de otros gremios, llegando inclusive a involucrar a las mismas trabajadoras que se auto-discriminan y desvalorizan. 4.- Los derechos que menos se cumplen son las 8 horas de trabajo. 5.- la seguridad social. 6.- el derecho a la maternidad y a la capacitación, se demanda el derecho a una vida privada, a una sexualidad libre y sana, al amor y a la amistad para superar el aislamiento afectivo que sufren las trabajadoras del hogar. 7.- se considera como prioridad la realización de campañas para sensibilizar a la sociedad sobre la situación y derechos de las trabajadoras del hogar, Las niñas y adolescentes son las más vulnerables a la violación de sus derechos sufriendo discriminación por ser mujeres, por ser trabajadoras del hogar y ser consideradas casi como objetos sin voluntad. 8.- La carencia de afecto familiar es el derecho más violado, se mencionó la vulnerabilidad física pero también moral y de identidad de las niñas y adolescentes. (Pinto, Agencia Informativa: 2000)

Por otro lado la investigación realizado por el centro de estudios Juana Azurduy (2001) en un estudio exploratorio realizado sobre las niñas y adolescentes empleadas en Sucre, manifiesta que el trabajo domestico que realizan tiene un alto costo social con relación a su integridad como persona, ya que a esta edad son más vulnerables a los abusos, maltratos, explotación, marginación, además que a esta edad en su mayoría tienen casi un total desconocimiento de sus derechos como trabajadora y como mujer, es en tal medida que algunas madres entregan a sus hijas a parientes, amistades, padrinos, u otros precisamente por la falta de recursos económicos, a la vez es una forma de alivianar el costo social en la familia y a su vez la familia vela que la niña tenga tal vez mejores oportunidades de vida al lado de sus empleadores, sacrificando el desarrollo integral de la menor, muchas de ellas desconocen los peligros a la que se enfrentara. Por otro lado manifiesta que el trabajo domestico desarrollado por las menores y adolescentes tiene un sentido legal, por un lado está el Código Niño Niña y Adolescentes. (Quintela M., Domínguez, 2001)

En la investigación realizada por la Confederación Latinoamericana y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) denominada “las Condiciones de Vida de las Trabajadoras del Hogar en la Ciudad de La Paz Bolivia (2003), presenta un estudio dando a conocer la realidad de la trabajadora del hogar donde la falta de educación, la migración, la discriminación legal y social, y el desconocimiento de los derechos laborales muestra la vulnerabilidad de los derechos de la trabajadora del hogar.

En este estudio se puede ver el exceso de trabajo, salario injusto, maltrato, falta de seguridad, etc. menospreciando el trabajo del hogar, ya que existe riesgos en este trabajo como quemar las comidas, romper algunos servicios, las cuales son sancionados por los empleadores, por su parte la trabajadora del hogar sufre incomodidades, estos antecedentes motivaron al a las trabajadoras del hogar a realizar movimiento reivindicatorios saliendo en manifestaciones junto a otras organizaciones hasta derrocar el decreto de la municipalidad. Desde 1984 existen dos sindicatos de trabajadoras del hogar, en dos ciudades del país: La Paz y Cochabamba. En 1993 se fundó la FENATRAHOB por las acciones de lucha como movimiento.

El estudio de la CONLACTRAHO permitió conocer a través de los números la realidad teórica y práctica de las trabajadoras del hogar de la ciudad de La Paz, por ejemplo cuando las pocas posibilidades de educación, dificultades en la lectura, especialmente en la comprensión, el tema de los salarios bajos, menores al mínimo nacional, la preferencia de edades, la especialidad de trabajadoras múltiples, a diferencia de 1935 de especialidades como: cocineras, niñeras, amas de llaves, damas de compañía, mozos y sirvientas. La presencia indígena o campesina en el estudio nos muestra en su mayoría de origen aymará según el estudio realizado en la ciudad de La Paz. El problema de la sobreexplotación laboral como se ve en los cuadros que indican que la mayoría trabaja cama adentro y son solteras. Esto quiere decir que el servicio no tiene un horario de trabajo que se dedica tiempo completo a su trabajo y olvidándose de la condición humana y sus derechos.

Dos problemas más sobresalientes son el desconocimiento o la poca importancia hacia las organizaciones de trabajadoras del hogar y los derechos laborales. Estos dos factores importantes para la vida de las trabajadoras del hogar son imprescindibles para encontrar mejores días y unidad en la lucha, uno de los desafíos de las organizaciones de trabajadoras

del hogar para lograr un cambio que pueda permitir el reconocimiento del trabajo del hogar y la dignidad del gremio. (Conlactraho, 2003)

En la publicación realizada por la institución el Defensor del Pueblo en la ciudad de La Paz, dirigida por el Dr. Albarracín (2004), donde hace referencia sobre la justicia social de los derechos económicos, sociales y culturales, por la conquista y al reivindicación de las mujeres, en busca de un trato igualitario y no discriminatorio, a través de una lucha de una década, para lo cual se realizo algunos datos del diagnostico sobre el pago de beneficios sociales a las trabajadoras del hogar realizado por el Defensor del pueblo, tomando tres aspectos negativos como es la discriminación laboral aplicando la Ley General del Trabajo en su capítulo II, artículo 36 y 37 y la resolución Ministerial del 19 de Mayo de 1945 donde manifestaba que la liquidación de los beneficios sociales son in visibilizados pagándose en menor proporción que al resto de los trabajadores, por otro lado la discriminación étnica según la Ley General del Trabajo del 8 de Diciembre de 1942 establece al trabajo domestico desde los términos conceptuales ideológicos coloniales y neocoloniales como el de “patrón” y tratos despectivos a la trabajadora del hogar como “sirvienta” o “imilla”, “chica” y la discriminación por razones de género, por su condición de migrante de clase y etnia, sin tener un reconocimiento social, por lo que la importancia de la ley es normar estas irregularidades se hacen referencia en el cuadro comparativo entre la situación antes y después de la promulgación de la ley entre la ley General del Trabajo de 8 de Diciembre de 1942, y la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar / LEY n° 2450 de 9 de Abril de 2003.

Por otra parte el Defensor del Pueblo en su publicación de los Derechos Humanos de las Mujeres manifiesta, que la “Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobado por las Naciones Unidas en 1948, reconoce que todas las personas tiene los mismos derechos, sin distinción de ningún tipo y que cada Estado tiene la obligación de garantizar y vigilar su cumplimiento”, reconociendo tres tipos de derechos:

Derechos Civiles y Políticos a la vida, a la igualdad ante la ley, a la libertad personal de pensamiento de expresión, a ser respetados (as), a la libertad de reunión, a elegir y ser elegido, a participar en asuntos públicos, de respeto al individuo y a la propiedad.

Derechos de los Pueblos a la autoestima y a la libre determinación, al desarrollo humano y sostenible, a la igualdad en el plano internacional, a la protección del medio ambiente, al progreso científico y sus ampliaciones, a la paz y vivir sin violencia.

Derechos Económicos y Sociales en el derecho al trabajo, a condiciones de trabajo justas, a la seguridad social y la educación y la salud, a la cultura y a la alimentación, a la vivienda y el vestuario, a la protección de la familia. (Albarracin, 2004)

Por otra parte, la Consultora FES con su representante en Bolivia Calderón Fiorella, manifiesta que la lucha de las trabajadoras del hogar por sus derechos se mantuvo constante, donde la población económicamente activa es del 26% de mujeres, dentro del mundo del trabajo femenino uno de los sectores más desprotegidos ha sido la de las trabajadoras del hogar que viene a conformar un contingente de 132 mil mujeres en todo el país. También indica que miles las mujeres migrantes que llegan a la ciudad llegan siendo bilingües y otros hablando sólo su propio idioma. A si mismo las redes de apoyo a las trabajadoras del hogar ha sido muy escasa y la Ley General del Trabajo casi nunca se

cumplió. A si mismo menciona que durante años los sindicatos se han convertido en una especie de escuelas sindicales que han ido integrando a sus afiliadas a través de escuelas de cualificación del trabajo doméstico y el aprendizaje de alguna labor que en el futuro les permita independizarse del trabajo doméstico como ser costura, tejidos, macramé y diversas artesanías. Por otro lado también manifiesta que la labor de alfabetización ha sido también una constante, así como las casas de acogida o alojamientos temporales para las trabajadoras migrantes donde se reciben a las compañeras que se quedan sin trabajo temporalmente y/o no tienen donde vivir. Es en tal medida que se manifiesta las innovaciones de esta Ley, las que son: 1.- principio de la obligatoriedad de la Ley e irrenunciabilidad de derechos, 2.- delimitar la jornada de trabajo en 10 horas para las trabajadoras cama adentro y de 8 horas para las trabajadoras cama afuera, 3.- el término de prueba es de 90 días, 4.- preaviso de 15 días subió a 45, 5.- baja pre y post natal subió a 45 días antes y 45 días después, 6.- indemnización, desahucio, aguinaldo, vacaciones, pago de horas extras, seguridad social. (Calderón, Consultora FES Bolivia)

Por otro lado, en la investigación denominada Preferentemente Cholita de Katrina Peñaranda, Fernando y Flores (2005) en la ciudad de Sucre del Departamento de Chuquisaca, según esta investigación manifiesta que el trabajo domestico se desenvuelve en condiciones de precariedad y de abuso a la dignidad laboral y humana, A si mismo manifiesta que todos los estudios han tenido el mismo lineamiento el de hacer conocer las precarias condiciones de explotación laboral, por lo que el presente estudio corresponde a una investigación psico-social, enmarcada dentro de los lineamientos de una investigación cualitativa basada en el marco teórico y metodológico de la teoría de las representaciones sociales. También menciona la descripción que hace la empleadora hacia las trabajadoras del hogar con cognemas que son: sucias, flojas, ladronas, mentirosas e irresponsables, con características negativas asociadas a elementos constitutivos de su representación social. A si mismo manifiesta que el eje central de las representaciones de la empleadora respecto a la trabajadora del hogar es la necesidad de conservar, marcar una distancia y la representación negativa sobre su trabajo influye en el grado de motivación que presenta determinando su desempeño laboral. Y por ultimo hace referencia a la pollera, mencionando que la trabajadora del hogar como forma de discriminación es aceptada concientemente y acepta que su atuendo no es un elemento para marcar un estatus entre ambos sectores, por otro lado la desvalorización del trabajo domestico es in visibilizado, lo que dificulta ver a la empleada como cualquier trabajador, esto indica que se trata de la negación de la igualdad de la ciudadanía en la que los empleadores actúan como benefactores, por lo tanto la aplicación de la ley no solo depende de su difusión y su conocimiento, sino del cambio de las representaciones sociales que están arraigadas en el pensamiento de las empleadoras y las empleadas. (Peñaranda, Fernando y Flores, 2005)

En la tesis de Dima Isnado (2009), plantea en su investigación que en Bolivia, el trabajo domestico del hogar, continua acentuada en el carácter indígena del oficio, la variable étnica sigue siendo el factor determinante para el acceso y selección en dicha ocupación laboral, lo que produce el carácter colonial de la explotación económica y segregación social. También menciona que en La Ciudad de La Paz, más del 95% de las trabajadoras del hogar son mujeres migrantes del área rural de extracto indígena aymara quechua, a la hora de “seleccionarlas”, la preferencia del empleador va por la mujer migrante, joven, soltera, de pollera, múltiple y cama dentro, porque asume que las mujeres migrantes tiene

algunas cualidades “positivas” en relación a las del área urbana, se considera que son más “aptas” para esa ocupación porque son más humildes, calladas, honradas, trabajadoras, etc., no tiene sus pajaritos en la cabeza y son “ más fáciles de explotar, ello se visibiliza en la extensión de las jornadas laborales y los bajos salarios. A si mismo, también indica que el trabajo del hogar se puede observar en nuestro medio no se remite a las relaciones típicas modernas empleada/empleador, porque este último tiene la pretensión de apropiarse de la “totalidad” de la vida de “su empleada”, dispone de su tiempo, impone su gusto, determina su espacio, etc.

Por otra parte, hace referencia a la implementación y vigencia de la ley 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar promulgada el año 2003, no parece efectivizarse en el cumplimiento de varias de sus artículos, especialmente por parte de sus empleadores como: el salario mínimo nacional, beneficios sociales, seguro de salud, los horarios establecidos para el trabajo, los horarios para la educación, etc., algunos empleadores parecen asumir una lógica de beneficencia o favor con la trabajadora, al proporcionarles: vivienda, alimentación, servicios básicos, etc. (Tesis de Grado, Isnado Dilma, 2009)

En la investigación realizada por el CIDES sobre la política municipal del cuidado, hace referencia a la posición política sobre el cuidado de la infancia y la adolescencia, integrando los derechos de las mujeres y de los niños y niñas adolescentes, la cual se constituye desde la convicción del derecho genérico y fundamental para los grupos y la equidad de género, el cuidado en la alimentación, la salud, la educación, en la crianza, la atención, la protección, el amor es un proceso que implica un esfuerzo físico, psicológico, emocional de quienes lo brindan, implica un trabajo tradicionalmente asignado a la familia bajo la asignación de género predominantemente a las mujeres.

La situación actual del cuidado, incorpora a la relación de género e infancia considerando las tendencias de las transformaciones que se vienen observando en la esfera familiar, social y económica, y de los desplazamientos a los congelamientos en las estructuras culturales, percepciones valoraciones sobre las responsabilidades y practicas del cuidado. El derecho del cuidado se desdobra en tres categorías en sus dimensiones de reconocimiento y redistributiva: a) derecho a la infancia y adolescencia; a recibir el cuidado asociado con atención intensiva, ayuda, estimulación, desarrollo de capacidades y competencias en igualdad de condiciones. b) derecho de las mujeres a cuidar; en el marco de una disposición de tiempo y de condiciones que permitan conciliar el cuidado con las actividades de formación, generación de ingresos y/o participación política social, este derecho puede ejercerse mediante la redistribución de las responsabilidades de cuidado entre las familias, la sociedad y el estado y entre los miembros de la familia. c) derecho de las personas que cuidan; en el marco de relaciones laborales, es decir de cuidadores, las remuneradas que incluyen tanto los derechos de educadores, parvularios, asistentes y otras que están empleadas en espacios de cuidado institucionalizadas sean estos públicos o privados, a si como los derechos de la trabajadoras asalariadas del hogar en el ámbito de las familias, estas tres categorías de derecho, están en la base de la desnaturalización del cuidado como problema privado de las familias y de las mujeres.

Este estudio permite colocar en nuevos términos, la relación y la interdependencia generacional, enfrentar las desigualdades sociales en torno al cuidado y la protección,

derivados de las diferentes condiciones socioeconómicas de las familias, y también atender los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras en los servicios del cuidado. Muchos de estos derechos ya se hallan constituidos y establecidos con los derechos a la educación, la salud, a la nutrición, al trabajo, a la igualdad, a la protección e integridad física y emocional y psicológica, etc., pero sin su articulación y sin las condiciones institucionales y materiales para su ejercicio. Los procesos sociales, culturales y económicos que concurren en la conversión del cuidado es un hecho o proceso social problemático: la creciente participación laboral femenina, las transformaciones de las familias y sus efectos en la forma de relación laboral y familiar, un sistema de protección y cuidado social sustentando en un modelo de familia actualmente escaso.

Dentro del marco legal y de políticas de cuidado vigente a nivel nacional, se presenta en la ley 2450, una ley progresista en la región latinoamericana, actualmente presenta vacíos y tiene una limitada aplicación, en base a la encuesta de hogares realizado por el INE el 2007, se constato que el 1% de las TH no contaban con un contrato escrito, a pesar que el 76% de las TH tenia mas de un año en el trabajo, con relación a la jornada de trabajo el 23% de las TH trabaja mas de la jornada legal en la modalidad puerta adentro (cama dentro) en la modalidad puerta afuera (cama fuera) trabaja y 25% de las TH mas de la jornada legal, en cuanto a los beneficios de vacación el 77% de las TH no reciben este beneficio, en el caso de los salarios, el 38% de las TH tiene por debajo del salario mínimo, y el derecho a la remuneración por trabajo extra menos del 1% de las TH recibió retribución por ora extra, el 24% de las TH tienen jornada laboral por encima de la establecido por ley, por el derecho al aguinaldo, el 60% de las TH no recibió este beneficio, el derecho al seguro de salud menos del 3% de las TH cuentan con un seguro de salud no cuentan con reglamentación especifica, en el derecho a la educación, el 59% de las TH no asisten a la escuela. (Farah: 2012).

Por otro lado, en el estudio realizado cuaderno del cuidado hace referencia al reconocimiento del derecho en el cuidado de los niños, la cual propicia las condiciones para el ejercicio de los derechos humanos y ciudadanos ya establecidos – los derechos a la educación, a la salud, a la nutrición, al trabajo, a la igualdad, a la protección e integridad física, emocional y psicológica- a través de la coordinación de las políticas para enfrentar integralmente los problemas de pobreza y desigualdad social. El derecho al cuidado comprende tres categorías: derecho a recibir cuidado, que, dependiendo del ciclo de vida de las personas, requiere atención intensiva, ayuda, estimulación, desarrollo de capacidades y competencias en igualdad de condiciones. En este sentido, también indica que el derecho a cuidar, esta relacionado a la disposición de tiempo y condiciones para conciliar la atención a los familiares que lo requieren con las actividades de formación, generación de ingresos y participación política y social. Este derecho esta relacionado a la redistribución de las responsabilidades de cuidado tanto al interior de las familias como de la sociedad. Derechos laborales de las cuidadoras remuneradas, que incluyen los derechos de educadoras, parvularios, asistentes, y otras que están empleadas en actividades de cuidado en espacios institucionalizados y de las trabajadoras asalariadas del hogar en el ámbito de la familias. (Cecilia Salazar, 2012),

Marco Conceptual

El Trabajo

Cuando Giddens define “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” (Giddens, 2001: 480). Este trabajo es visto fuera del hogar, donde se realiza una determinada labor, como ser una fabrica, una empresa, una institución educativa, etc., cada una de ellas desarrolla una labor diferente una de la otra, por ejemplo en una fabrica la característica del trabajador es el esfuerzo físico, pero en una empresa existe el trabajo físico para los empleados y el esfuerzo intelectual para los administradores de la empresa, en una institución educativa la característica es el esfuerzo intelectual, por otro lado desde la misma perspectiva en el texto Sociología del Trabajo manifiesta que “El trabajo es actividad Transformadora de la naturaleza, que extiende el hombre mismo en su físico, pero sobre todo en su conciencia; es creador o circulador de riqueza y de objetos que satisfacen necesidades humanas, sean esta materiales o inmateriales”. (De la Garza Toledo E., 2000: 32), nuevamente hace referencia que el trabajo es una actividad física y mental que tiene por objetivo satisfacer las necesidades humanas a través del ingreso económico expresado en salario, cuyo salario cubrirá las necesidades humanas donde Lee Braude menciona que el trabajo puede ser visto también como aquello que una persona hace para subsistir, la cual significa como una persona se gana la vida, la persona trabaja para mantener o mejorar su propio estatus en función a su pertenencia a una multiplicidad de grupos, lo que hace que un individuo pueda ser feliz o desdichado en las tareas que le permitan su subsistencia, este trabajo puede ser para recibir algún pago o desarrollar algunas actividades a las que se dedica para su supervivencia física o social, entonces se puede decir que el individuo está trabajando. (Lee Braude, 1975), en esta línea Max menciona que “los productos del trabajo

destinados a satisfacer las necesidades personales de quien los crea son valores de uso” (...) (Marx, 1969: 8), entonces, el trabajo que se realiza crea valores de uso, por lo tanto, la labor domestica: ¿crea valores de uso?, ¿transformara la naturaleza?, ¿producirá bienes y servicios?, en lo que si se está de acuerdo es en que el trabajo tiene un desgaste físico y mental, y la atención de las necesidades humanas.

Por otro lado al interior del hogar alguien de la familia debe o tiene que trabajar para cubrir las necesidades humanas de subsistencia, un trabajo remunerado, donde por lo general esa labor es encomendada para el varón como un trabajo que requiere el esfuerzo físico y/o intelectual, del cual recibirá “un sueldo o salario es el recurso principal del que depende la mayoría de las personas para cubrir sus necesidades. Sin esos ingresos, las ansiedades a la hora de afrontar la vida cotidiana tiende a multiplicarse” (Giddens, 2001: 479), donde la familia depende del sueldo del marido, a si mismo dentro de esa labor fuera del hogar el ingreso al trabajo está marcado por un periodo de tiempo denominado jornada laboral, dividido en dos fases en la mañana que durara cuatro horas y la tarde otras cuatro horas, con un descanso al medio día para el almuerzo, de un total de ocho horas de trabajo, donde el exceso de esas horas se denomina trabajo extra la cual tiene otro tipo de tratamiento según la ley, según la Ley General del Trabajo.

Por otro lado al interior del hogar se desarrolla otra labor que permite desarrollar la vida familiar con los componentes de la familia, en el que la mujer es el componente principal para llevar adelante el hogar, donde “el trabajo no remunerado, ejemplo las tareas domesticas, tiene un lugar preponderante en la vida de las personas” (Giddens, 2001: 479), “el trabajo del hogar es una tarea dura y agotadora (...) una tarea ardua y exige mucho tiempo” (Giddens, 2001: 508), la tarea que se tiene en el hogar es una tarea desde que uno despierta hasta que se duerme, la cual hace dieciocho horas aproximadamente desde las 06: 00 a.m. hasta las 00: 00 horas, con ciertos lapsos de tiempo de descanso, “las tareas ligadas al mantenimiento cotidiano de los miembros adultos y a la socialización y cuidado de los niños dentro de la unidad domestica a la cual pertenece la mujer, habitualmente su familia de orientación, adopción o procreación”. (Elizabeth Jelin y María del Carmen Feijoo, 1985: 8), la labor que se desarrolla al interior del hogar tiene una característica tipológicas muy diferente al trabajo que se desarrolla fuera del hogar, el trabajo en el hogar tiene sus propias condiciones, a si como el trabajo fuera del hogar tiene sus propias condiciones.

En la actualidad el fenómeno de la pobreza que azota a la población Boliviana y Latinoamericana a impulsado a muchas personas jóvenes a la búsqueda de mercados de trabajo tanto en empleos eventuales e informales de servicios y al comercio informal, donde la incursión de la mujer al mercado de trabajo en nuestro país es producto de una necesidad económica a consecuencia de la pobreza y no como ocurre en Europa donde el trabajo es “influenciado en la experiencia laboral de las mujeres, las nuevas tecnologías y las pautas laborales flexibles que inciden actualmente en el mercado de trabajo” (Giddens, 2001: 495), la mujer ante la ausencia insuficiente de ingresos económicos de la familia, y la necesidad económica de cubrir las necesidades biopsicosociales, la mujer incursiona al campo laboral pese a su limitación existente en su formación de educación superior como producto de la pobreza, en especial en las mujeres del área rural, con el único conocimiento adquirido en el hogar ante la socialización de las pautas de valores culturales aprendidos en el hogar las labores de casa o domésticos, incursionan a los centros urbanos en busca de nuevas

oportunidades de laborales, por un lado con una mentalidad de conseguir trabajo y con lo único que posee la mujer la experiencia laboral del hogar en su familia de origen, por lo que “el trabajo domestico en su forma actual surgió con la separación entre hogar y lugar de trabajo” (Giddens, 2001: 507 cita a Oakley, 1974), la mujer con su experiencia laboral domestica, y por otro lado el trabajo como una necesidad económica de una remuneración salarial para cubrir las necesidades humanas, de un empleo que pueda satisfacer las necesidades humanas en un hogar ajeno como “empleada domestica” para dicho menester domestico, ya que la familia ajena o privado no puede cubrir las necesidades básicas de la familia se ve en la obligación de contratar a otra persona que cubra esa necesidad básica a cambio de un salario, ya que “para la mayoría de las personas el trabajo ocupa una parte de su vida mayor que cualquier otro tipo de actividad” (Giddens, 2001: 479).

“Una de las consecuencias de que la mujer haya entrado a formar parte del trabajo remunerado es la renegociación de ciertas pautas familiares tradicionales” (Giddens, 2001: 509), la mujer trabajadora del hogar desde sus orígenes se ha identificado con el ámbito domestico, donde “las transiciones importantes del ciclo de vida de la mujer son transiciones familiares, en las cuales se redefine las posiciones y roles de la mujer dentro de la familia, todo el proceso de aprendizaje y socialización de las niñas está orientado a la incorporación de ese complejo de roles sociales de esposa, madre, ama de casa” (Elizabeth Jelin y María del Carmen Feijoo, 1985: 7), por lo que “Las mujeres pasaron a asociarse con los valores domésticos y a ser responsables de las tareas como el cuidado de los niños, el mantenimiento del hogar y la preparación de las comidas familiares” (Giddens, 2001: 498), es a si que “el trabajo domestico se ha considerado patrimonio de la mujer mientras que el autentico trabajo fuera de casa se reserva para el hombre” (Giddens, 2001: 508).

La incursión de la mujer al trabajo por la necesidad económica donde “el empleo proporciona acceso a contextos que contrastan con el entorno domestico”. (Giddens, 2001: 479), por un lado la trabajadoras del hogar desarrolla toda la experiencia laboral adquirido en el hogar de nacimiento frente a otro hogar ajeno donde el desarrollo laboral del hogar le permite tener acceso a un ingreso económico para satisfacer sus necesidades, a la vez satisface las necesidades de las tareas del hogar de la familia para la cual trabaja la trabajadora del hogar, por lo que “el sistema económico está constituido por aquellas instituciones que se ocupa de la producción y distribución de bienes y servicios” (Giddens, 2001: 480), por un lado el sistema económico basado en el dinero, por otro lado la institución familiar que tiene una doble función que genera un necesidades humanas al interior del hogar para con la familia, la cual es cubierta por la trabajadora del hogar, esta necesidad culturalmente determinada, que será retribuida con un determinado sueldo para la trabajadora del hogar, a su vez, los miembros adultos de la familia empleadora genera ingresos económicos para el mantenimiento de la familia a la vez para el pago de la “empleada”, por lo que existe una doble satisfacción de necesidades que beneficia a ambas partes.

Condiciones de Trabajo

El trabajo muestra las condiciones de vida y de trabajo de la clase obrera, las condiciones de trabajo comprende el puesto de trabajo en concreto, la participación de cada trabajador en el proceso de producción y sus implicaciones en materia de esfuerzo físico, intelectual,

riesgo, fatiga, etc. Están definidas por el conjunto de condiciones que rodea a la faena del obrero y/o trabajador y se refiere a las fatigas y requerimientos de esfuerzos y a las facilidades o prestaciones específicas o colectivas que se otorgan a los trabajadores en cada puesto u hogar donde desarrolla su labor. (Relación obrero patronal, temas laborales, 1987), Las condiciones laborales que presenta la trabajadoras del hogar, se percibe desde dos dimensiones: las condiciones materiales que se enmarcan en los indicadores de horarios de trabajo, remuneraciones, seguro laboral, seguridad social, y desde lo inmaterial se presenta los indicadores de discriminación, violencia psicológica, valoración, amenazas, maltratos, acoso; estos aspectos se relacionan con el poder que una determinada clase o estrato que tiene a su favor.

Trabajo del Hogar

Por otra parte, el empleo del hogar es también referido como el empleo informal, la cual “se refiere a una relación laboral de carácter especial que se establece individual y directamente entre el titular de un hogar familiar y un trabajador que presta servicios retribuidos en dicho hogar, realizando todo tipo de tareas domesticas, como el cuidado de niños y limpieza del hogar, atención de los miembros de la familia y otros” (Joseph Banyuls y otros, 2002-2003:83). La relación laboral se encuentra en el domicilio del empleador con una relación muy personalizada, esta característica del empleo informal en el hogar se manifiesta según las decisiones del empleador determinando los roles que debe cumplir la trabajadora del hogar, estas normas se establecen arbitrariamente según el antojo y la comodidad que requiere la familia empleadora, ya que dentro de la familia existen diferentes miembros, las cuales se creen tener la autoridad suficiente para mandar en el hogar, donde la empleada debe someterse a cumplir los caprichos del resto, esta expresión de autoritarismo revive las practicas ”coloniales de servilismo” en algunas familias, olvidándose que la trabajadora del hogar es también un ser humano que tiene sus derechos como trabajadora y no como “sirvienta”, esta forma de conducta familiar quiebra las disposiciones legales convirtiendo al trabajo domestico en trabajo informal, el cual “se define por la vulneración de las normas en materia de seguridad social, por el alejamiento de la legislación laboral y los convenios colectivos y/o por el incumplimiento de ciertas obligaciones fiscales relacionadas con la actividad laboral” (Joseph Banyuls y otros, 2002-2003:75-76) este tipo de vulneraciones en las normas en la actualidad manifiestan ciertos desajustes cuando se trata de aplicar a la realidad, ya que el trabajo domestico es un tipo de empleo que se desarrolla en un hogar privado, donde el control y la fiscalización lo realiza el propio empleador descatando en algunos casos la legislación de las normas de trabajo en el hogar, por lo tanto “el elemento central que define la informalidad del empleo es la naturaleza de la relación laboral” (Joseph Banyuls y otros, 2002-2003:76) y la relación laboral tiene que ver mucho con las condiciones de trabajo que presentan los empleadores, es donde se manifiestan los problemas y dificultades de la interacción social entre la “empleada” y el (la) empleador (a).

Dentro de la labor domestica se maneja normas internas dispuestas por el empleador, ya que “en el lugar de trabajo es un centro de acciones guiados por normas” (Elster, 1997: 145) cuyas normas son obligaciones que por un lado tiene un carácter personal por los empleadores y por otro lado son normas legales legisladas por la autoridades del estado que deben ser aplicados en el lugar de trabajo, cuyas normas exigen el desempeño del

comportamiento de los individuos involucrados en el trabajo domestico, tanto para la trabajadora del hogar y el o (la) empleador (a) con respecto al rol que cumple la trabajadora del hogar, la cual se puede definir “como un conjunto orgánico de modelos de comportamiento que, según las expectativas de la sociedad o de un grupo, un actor social debe observar para cumplir su función institucional” (Pico, y Sanchis, 1996: 55) el cumplimiento de los roles u obligaciones en el trabajo domestico es observado por los empleadores según lo conveniente para ellos por otro lado las trabajadoras del hogar son objeto de imposiciones, ya que el trabajo domestico es in visibilizado en el interior del hogar lo que lo convierte en carácter privado, es en tal medida que las normas sociales son “leyes que regulan el comportamiento de los individuos y de los grupos” (Pico, Sanchis, 1996: 57) es en este sentido que la ley 2450 de la trabajadora del hogar, norma las obligaciones y deberes de los empleadores y las trabajadoras del hogar, estas normas conductuales o modelos de interacción social derivan normalmente de los valores, pero también los contradicen y funcionan como guías y críticas para el comportamiento individual, estas normas establecen expectativas que dan forma a la interacción entre la trabajadora del hogar y la o el empleador. Por otro lado según Giddens manifiesta que son también relaciones formales los que se establecen en grupos y organizaciones que se basan en normas o reglas del sistema oficial de autoridad (Giddens, 2001).

Siendo la ley 2450 de la trabajadora del hogar, una ley normativa que regula el trabajo asalariado del hogar de las mujeres “empleadas domesticas”, Parsons manifiesta que el termino normativo que es aplicable a ciertos aspectos, parte o elemento de un sistema de acción si, y solo en la medida en que, se pueda considerar que manifiesta, o implica de otro modo, un sentimiento atribuible a uno o más actores de que algo es un fin en sí, prescindiendo de su estatus como medio para cualquier fin entre los que están: los miembros de la colectividad, para alguna porción de los miembros de la colectividad o para la colectividad como unidad. A si mismo menciona que un fin, a estos efectos, es un futuro estado de cosas hacia el que la acción se orienta porque se estima deseable por el actor o actores; pero que difiere, un importante aspecto, del estado que esperarían que sobreviniese en el caso de que se limitaran a permitir, sin intervenir activamente que las tendencias predecibles de la situación siguiese su curso. En tal sentido una norma es una descripción verbal del curso concreto de la acciona si considerado como deseable, combinado con un mandato para conformar a este curso ciertas acciones futuras. (Parsons, 1968)

Esta acción de trabajo que se desarrolla al interior del hogar privado, está realizado por una variedad de acciones que están directamente relacionada con las necesidades del ser humano, las acciones que realiza la mujer que trabaja en el hogar como ser la cocina, la limpieza, el cuidado, el aseo, la lavandería, etc., está dirigido hacia algo deseable por el otro sujeto para la cual se realiza el trabajo, estas labores domesticas han sido normadas como parte componente del trabajo asalariado que manifiesta la Ley General del Trabajo, por el cual se realiza una descripción verbal de este curso de acción que realiza la mujer trabajadora del hogar para una colectividad independiente de la otra, ósea cada familia es independiente de la otra familia, donde el trabajo del hogar es realizado por una o dos mujeres trabajadoras del hogar. Esta labor domestica es normada frente a una serie de situaciones negativas como la explotación laboral, ya que ante la ausencia de normas esta labor domestica simplemente se consideraba como parte del servilismo y no como un

trabajo, es en tal sentido que esta acción de labores domésticos se orienta a lo deseable para el sector de las trabajadoras del hogar.

Significados

Para el interaccionista simbólico en general, que es “de suma importancia por derecho propio” (Blúmer 1969b: 8), la interacción es el proceso en el que se desarrolla y al mismo tiempo, se expresa la capacidad de pensamiento. Blúmer distingue tres tipos de objetos: objetos físicos, como una silla o un árbol, objetos sociales, como un estudiante o una madre, y objetos abstractos, como una idea o un principio moral. Los objetos son simplemente cosas que están “ahí afuera” en el mundo real; lo que importa es el modo en que los actores los definen. Esta perspectiva conduce a la idea relativista de los diferentes significados que dan los distintos individuos a diferentes objetos: “un árbol constituye un objeto diferente para un botánico, un maderero, un poeta y un jardinero” (Blúmer 1969b: 11).

Blúmer puntualiza que la Interacción Simbólica se apoya en tres premisas básicas que constituyen su enfoque metodológico (Blúmer, 1969: 12):

Los seres humanos actúan en relación con los objetos del mundo físico y de otros seres de su ambiente sobre la base de los significados que éstos tienen para ellos.

Estos significados se derivan o brotan de la interacción social (comunicación, entendida en sentido amplio) que se da en medio de los individuos. La comunicación es simbólica, ya que nos comunicamos por medio del lenguaje y otros símbolos; es más, al comunicarnos creamos o producimos símbolos significativos.

Estos significados se establecen y modifican por medio de un *proceso interpretativo*: “el actor selecciona, modera, suspende, reagrupa y transforma los significados a la luz de la situación en que se encuentra y la dirección de su acción...; los significados son usados y revisados como instrumentos para la guía y formación de la acción” (Blúmer, 1969, pp. 2, 5).

El *Interaccionismo simbólico* es una ciencia interpretativa, una teoría psicológica y social, que trata de representar y comprender el proceso de creación y asignación de significados al mundo de la realidad vivida, esto es, a la comprensión de actores particulares, en lugares particulares, en situaciones particulares y en tiempos particulares.

A sí mismo, Schutz hace referencia sobre dos aspectos importantes; como son los significados y los motivos. Los significados, a lo que hacen referencia que los actores determinan que aspectos del mundo social son importantes para ellos, estos significados tiene dos tipos, la primera es significado subjetivo, la segunda es el significado objetivo, donde el significado subjetivo muestra el contexto del significado, es decir de nuestra propia construcción de la realidad, por otro lado, el significado objetivo es de gran importancia para la sociología, las cuales son conjuntos de significados que existen en la cultura, que son compartidos por toda la colectividad de actores. (Schutz 1974: 11 – 12).

Este aspecto de los significados, se puede mencionar en el caso de las trabajadoras del hogar, los aspectos más importantes en el proceso laboral que asumen las trabajadoras en los hogares, dentro de este proceso se puede mencionar dos aspectos importantes, lo subjetivo del significado y lo objetivo del significado, en el aspecto subjetivo, podemos mencionar, la subordinación por los empleadores, el trato, las relaciones, las interacciones en proceso laboral, por otro lado, en el significado objetivo, considerado como la más importante para la sociología, podemos ver las tareas que cumplen las trabajadoras, las remuneraciones salariales, la alimentación.

Por otro lado, con respecto a los motivos, podemos mencionar que, se refiere a las razones que explican las acciones de los actores, las cuales distinguen dos tipos de motivos, motivos para y motivos porque, ambos motivos explican las razones de los individuos, donde los motivos “para” las que son subjetivos, construyen las razones por las que un actor emprende ciertas acciones para alcanzar ciertos objetivos o producir una secuencia futura, por otro lado, los motivos “porque” considerados como objetivos, ofrecen una visión retrospectiva del pasado. (Schutz 1974: 11 – 12)

Los motivos, en el caso de las trabajadoras del hogar, nos permiten explicar, las razones de sus acciones, pero dentro de los motivos nos muestran dos aspectos, los motivos para, nos permiten entender sociológicamente las razones por las que optaron el trabajo del hogar, las razones por la que están trabajando desde una perspectiva subjetiva, como la parte más importante para la sociología. A sí mismo, los motivos porque, nos da la referencia sobre la situación retrospectiva de la trabajadora del hogar, con un carácter objetivo, sobre su situación antes de incursionar en el trabajo del hogar, sobre su situación familiar, su situación económica, situación cultural, su situación educativa.

En la interpretación de significados, Schutz hace referencia a la acción de las trabajadoras, donde estas acciones mantienen un significado para las trabajadoras que realizan acciones dentro del hogar en el desempeño de sus labores de hogar, estos significados son contruidos a partir de la experiencia y la vivencia que tienen con los objetos que componen el hogar, a partir del cual, el sujeto realiza acciones que están de significados, todas sus acciones tienen un sentido, aunque el actor no haya tenido la intención de significar algo, su acción puede ser interpretada por otro. Las vivencias son interpretadas subjetivamente, pues el sujeto recurre a su repositorio de conocimiento disponible, para asociar aquello que se conoce a lo que se desconoce. El mundo del sentido común se encuentra tipificado en categorías de significados que permiten reconocer nuevos fenómenos e incorporarlos a la conciencia del sujeto, una experiencia reconocida como novedosa es aquella para la que no se tiene tipificaciones de significado o son erróneas, no existe una única interpretación de la vivencias, sino que varía según la perspectiva desde la que sea interpretadas, esto es según el aquí y ahora que experimenta el sujeto (Schutz, 1932: 113 - 114).

En la misma línea, Schutz hace referencia al significado de la vivencia, donde “las acciones realizadas por el sujeto llevan un significado subjetivo que consiste en una auto interpretación de la vivencia en la que interpretan una vivencia. Recordemos que la experiencia inmediata es inaccesible al sujeto, por ser de carácter subjetivo, el significado

al que el actor apunta con su acción es distinto al significado que otros le dan a su acción. (Schutz, 1962: 129).

El espacio social

Para entender el trabajo que realizan las trabajadoras del hogar, es necesario recurrir primeramente al espacio social, para Bourdieu el espacio social es un sistema de posiciones sociales que se definen las unas en relación con las otras (autoridad / súbdito; jefe / subordinado; patrón / empleado; hombre / mujer; rico / pobre; distinguido / popular; etc.), el espacio social se torna multidimensional y se presenta como un conjunto de campos relativamente autónomos, aunque articulados entre sí: campo económico, campo político, campo religioso, campo intelectual, etc. Un campo, por lo tanto, es una esfera de la vida social que se ha ido autonomizando progresivamente a través de la historia en torno a cierto tipo de relaciones sociales, de intereses y de recursos propios, diferentes a los de otros campos. (Bourdieu, 1998: 73), dentro de este espacio social, se encuentra ubicado las sociedades y las clases sociales, a su vez dentro de cada sociedad y cada clase social, se encuentran las familias como una esfera de vida independiente en el que se realizan juegos entre sus componentes.

El campo social

Bourdieu recurre nuevamente a la metáfora del juego para dar una primera imagen intuitiva de lo que entiende por campo: éste sería un espacio de juego relativamente autónomo, con objetivos propios a ser logrados, con jugadores compitiendo (a veces ferozmente) entre sí y empeñados en diferentes estrategias según su dotación de cartas y su capacidad de apuesta (capital), pero al mismo tiempo interesados en jugar porque “creen” en el juego y reconocen que “vale la pena jugar” (Bourdieu, 1998: 73), dentro de este campo, los jugadores presentan sus intereses en función de los resultados que se obtendrán, en el caso de los hogares, donde cumple su rol la trabajadora del hogar, mantiene una ficha para realizar el juego, donde en cada momento, las relaciones de fuerza entre los jugadores definen la estructura del campo, “los jugadores pueden jugar para aumentar o conservar su capital, sus fichas, es decir, en conformidad con las reglas tácitas del juego y con las necesidades de la reproducción del juego y de los intereses en juego; pero también pueden trabajar para transformar parcial o totalmente las reglas inmanentes del juego” (Bourdieu, 1998: 75), en sentido riguroso, el campo se define - como todo espacio social - como una red o una configuración de relaciones objetivas entre posiciones diferenciadas, socialmente definidas y en gran medida independientes de la existencia física de los agentes que las ocupan (Bourdieu, 1998, 72).

Las tres especies de capital

Para realizar el juego, los jugadores deben presentar un capital de juego que le servirá para realizar el juego, en el caso de las trabajadoras del hogar, el capital que se pone en juego es el capital cultural, por el otro lado, los empleadores pone en juego el capital económico, la cual es conocido como un recurso, según Bourdieu, por el tipo de recursos (o la combinación particular de tipos de recursos) que se moviliza y tiene curso en su ámbito. A

pesar de su aparente diversidad, estos recursos pueden reagruparse entre tres grandes categorías: Recursos de naturaleza económica (entre los que el dinero ocupa un lugar preeminente por su papel de equivalente universal). Recursos de naturaleza cultural (entre los cuales los diplomas escolares y universitarios han cobrado una importancia creciente). Recursos sociales consistentes en la capacidad de movilizar en provecho propio redes de relaciones sociales más o menos extensas, derivadas de la pertenencia a diferentes grupos o “clientelas”.

Estos tres grandes tipos de recursos no sólo constituyen los “intereses en juego” dentro de determinados campos, sino también las condiciones para “entrar en juego” y hacer jugadas rentables dentro de un campo, de modo que se acrecienten los recursos inicialmente comprometidos. Lo que implica todo un trabajo de valorización de los recursos invertidos para obtener beneficios. Por esta razón se da el nombre de capital a los recursos puestos en juego en los diferentes campos: capital económico, capital cultural y capital social (la red de relaciones movilizables). (Bourdieu, 1998: 2-6). Por la misma razón, el campo se considera también como un mercado donde tiene curso y se negocia un capital específico. Bourdieu introduce una cuarta especie de capital: el capital simbólico. Éste consiste en ciertas propiedades impalpables, inefables y cuasi-carismáticas que parecen inherentes a la naturaleza misma del agente. Tales propiedades suelen llamarse, por ejemplo, autoridad, prestigio, reputación, crédito, fama, notoriedad, honorabilidad, talento, don, gusto, inteligencia, etc. Según Bourdieu, el capital simbólico así entendido “no es más que el capital económico o cultural en cuanto conocido y reconocido” (Bourdieu, 1998: 160).

Habitus

Por otro lado, el habitus como lo que frecuentemente realizan los actores dentro del hogar, el habitus son “sistemas de disposiciones duraderas, estructuras estructuradas predisuestas a funcionar como estructuras estructurantes, es decir, en tanto que principios de generación y de estructuración de prácticas y representaciones (...)” (Bordieu 1998: 256), practicas y representaciones que realizan los empleadores en su entorno social, en la cual las trabajadoras del hogar cumplen un rol en el servicio y atención a los empleadores, facilitando el cumplimiento de las practicas y las representaciones que realizan en la sociedad, por lo que “el habitus como sistema de disposiciones en vista de la práctica, constituye el fundamento objetivo de conductas regulares y, por lo mismo, de la regularidad de las conductas. Y podemos prever las prácticas [...] precisamente porque el habitus es aquello que hace que los agentes dotados del mismo se comporten de cierta manera en ciertas circunstancias” (Bourdieu, 1998: 40).

Además, el habitus forma un componente esencial para desarrollar el juego dentro del hogar, ya que este habitus sujeta a las fichas de juego, donde “en cada momento el estado de las relaciones de fuerza entre los jugadores define la estructura del campo: se puede imaginar que cada jugador tiene ante sí pilas de fichas de diferentes colores, correspondientes a las diferentes especies de capital que detentan, de modo que su fuerza relativa en el juego, su posición en el espacio de juego y también sus estrategias de juego - lo que en francés se llama su «juego», las jugadas más o menos arriesgadas, más o menos prudentes, más o menos subversivas o conservadoras - dependen a la vez del volumen global de sus fichas y de la estructura de sus pilas de fichas, es decir, del volumen global y

de la estructura de su capital...” (Bourdieu, 1998: 74-75), por otro lado, el habitus se manifiesta en las formas en las que los empleadores juegan sus fichas dentro y fuera del hogar, principalmente el habitus se convierte en un componente esencial en la consolidación de clase.

Dentro de la clase que ostentan los empleadores, el habitus se incorpora marcando la diferencia entre las clases, por lo que el habitus de clase “como forma incorporada de la condición de clase y de los condicionamientos que esta condición impone”; y la clase objetiva como aquel conjunto de agentes que se encuentran situados en unas condiciones de existencia análogas que, a su vez, imponen unos condicionamientos homogéneos. La clase objetiva produce unos sistemas de disposiciones igualmente homogéneos, apropiados para engendrar unas prácticas semejantes, y que poseen un conjunto de propiedades comunes, propiedades “objetivadas”, a veces garantizadas y perpetuadas jurídicamente (como la posesión de bienes o poderes) o incorporadas culturalmente como los *habitus* de clase. Bourdieu (1998: 97-99)

A si mismo, el “campo de lucha” como sistema de relaciones objetivas en el que las posiciones y las tomas de posición se definen racionalmente y que domina, además, a las luchas que intentan transformarlo: las estrategias de reconversión no son sino un aspecto de las acciones y reacciones permanentes mediante las cuales cada grupo se esfuerza por mantener o cambiar su posición en la estructura social. Cada grupo se esfuerza por moverse para conservar su sitio en sociedades donde el inmovilismo lleva a la desaparición. Bourdieu (1998: 247-248), los empleadores, están sujetos a estas condiciones de clase para mantener su existencia, para lo cual la trabajadora del hogar cumple un rol esencial para consolidar la permanencia de la clase a la que pertenece el empleador.

Dentro de estas clases, el *habitus* es el principio generador de prácticas desde un espacio dado, prácticas objetivamente enclasables y que originan a su vez el sistema de enclasmiento de las prácticas. Existen dos capacidades que definen al *habitus*: la capacidad de *producir* unas prácticas y unas obras enclasables y la capacidad de *diferenciar* y *de apreciar* estas prácticas y estos productos (*el gusto*). La relación entre estas dos capacidades es la que nos construye *el mundo social representado*, este es el espacio de los *estilos de vida* (Bourdieu 1998: 192-194).

Cada *estilo de vida* está definido, de modo inseparable, por sus propiedades intrínsecas y por las propiedades relacionales que debe a su posición en el sistema de condiciones, que es también un sistema de diferencias, de posiciones diferenciales, por todo lo que la distingue de todo lo que no es y en particular de todo aquello a lo que se opone: *la identidad social se define y se afirma en la diferencia*. Las principales oposiciones de la estructura de las condiciones -alto/bajo, gordo/flaco, rico/pobre, etc.- tienden a imponerse como los *principios fundamentales de estructuración* de las prácticas que expresa de forma sistemática la necesidad y las libertades inherentes a la condición de clase y la diferencia constitutiva de la posición. El *habitus* aprehende las diferencias de condición, que retiene bajo la forma de diferencias entre unas prácticas enclasadas y enclasantes, según unos principios de diferenciación que, al ser a su vez producto de estas diferencias, son objetivamente atribuidos a éstas y tienden por consiguiente a percibir las como naturales. Es preciso reafirmar que todo gusto es clasificatorio, primero es conocimiento selectivo y

luego reconocimiento de un orden establecido que también lo está en el cuerpo y en el cerebro. *Los estilos de vida son así productos sistemáticos de los habitus*. (Bourdieu 1998: 14-15)

La persona en la vida cotidiana

Uno de los aspectos importantes en las que se desenvuelve la trabajadora del hogar, es precisamente en la vida cotidiana dentro del hogar, en el que los empleadores están sujetos a las actuaciones que debe realizar fuera del hogar, confiando en el papel que desempeña el empleador, a lo que Goffman señala que “cuando un individuo desempeña un papel, solicita implícitamente a sus observadores que tomen en serio la impresión promovida ante ellos. Se les pide que crean que el sujeto que ven posee en realidad los atributos que aparenta poseer, que la tarea que realiza tendrá las consecuencias que en forma implícita pretende y que, en general, las cosas son como aparentan ser.” (Goffman, 1959: 12), para desenvolver ese papel, “la fachada, entonces, es la dotación expresiva de tipo corriente empleada intencional o inconscientemente por el individuo durante su actuación.” (Goffman, 1959: 14), además la Idealización en “la actuación de una rutina presenta a través de su fachada algunas exigencias más bien abstractas sobre el público, exigencias que probablemente le serán presentadas durante la actuación de otras rutinas. Esto constituye una forma de «socializar», moldear y modificar una actuación para adecuarla a la comprensión y expectativas de la sociedad en la cual se presenta. (...)”, (...) “así, cuando el individuo se presenta ante otros, su actuación tenderá a incorporar y ejemplificar los valores oficialmente acreditados de la sociedad, tanto más, en realidad, de lo que lo hace su conducta general.” (Goffman, 1959: 21), por otro lado, Goffman también hace referencia a roles discrepantes, indicando que “esto implica la sobre comunicación de ciertos hechos y la comunicación insuficiente de otros. Dadas la fragilidad y la indispensable coherencia expresiva de la realidad que es dramatizada a través de la actuación hay habitualmente hechos que, si atrajeran sobre ellos la atención del auditorio, podrían desvirtuar, desbaratar o anular la impresión que se desea producir mediante esa actuación. (Goffman, 1959: 76).

La posición social que tienen los empleadores, son adquisiciones que ha logrado en el proceso de su vida, es “cuando el individuo adquiere una nueva posición en la sociedad y obtiene un nuevo papel para desempeñar, no es probable que se le diga con todo detalle cómo debe conducirse, ni que la realidad de su nueva situación lo apremia suficientemente desde el comienzo como para determinar su conducta sin darle tiempo de pensar en ello.” (Goffman, 1959: 40), este papel que desempeña en la sociedad, esta compuesto por otros componentes sociales al interior del hogar, uno de estos componentes sociales, son las trabajadoras del hogar, que cumplen fusiones para mantener esa posición social de los empleadores, dentro de esta posición social, se ubican dos componentes de principales para mantener en funcionamiento la posición social, por un lado, la trabajadora del hogar y por el otro lado, los empleadores, es “cuando dos equipos se presentan el uno ante el otro con fines de interacción, los miembros de cada uno de ellos tienden a mantener una línea de conducta que demuestre que son lo que pretenden ser; tienden, en una palabra, a permanecer dentro de su personaje.” (Goffman, 1959: 91).

Conversaciones sobre la puesta en escena

Por otro lado, dentro del hogar, se generan asentimientos y disentimientos con relación al trabajo que desempeña la trabajadora y al resultado que esperan los empleadores, “cuando los miembros del equipo no están ante el auditorio, la conversación gira a menudo en torno de los problemas de la puesta en escena. Se plantean cuestiones acerca del carácter de la dotación de signos; los miembros reunidos sacan a luz y «esclarecen» las actitudes, líneas de conducta y posiciones; analizan los méritos e inconvenientes de las regiones anteriores disponibles; consideran el tamaño y el carácter de los auditorios potenciales para la actuación; cambian ideas acerca de las interrupciones acaecidas en actuaciones anteriores y de las interrupciones que podrían producirse en el futuro; transmiten noticias acerca de los equipos de otros colegas; desmenuzan concienzudamente la acogida brindada a la última actuación, en una ceremonia que suelen designar con el nombre de «autopsia» o examen *post mortem*; suavizan las heridas y refuerzan la moral para la próxima actuación.” (Goffman, 1959: 96), muchas de las dificultades que se encuentran en el hogar, son subsanadas por ambas partes, mientras en otros hogares ocurre lo contrario, donde “las conversaciones sobre el montaje escénico constituyen un concepto bien conocido con el nombre de «jerga profesional», chismes, etcétera. Si hice hincapié en este punto fue porque ayuda a señalar el hecho de que individuos con roles sociales muy distintos viven en el mismo clima de experiencia dramática.” (Goffman, 1959: 96)

Connivencia del equipo

La comunicación entre la trabajadora y los empleadores, se convierte en un factor muy esencial, ya que “cuando un participante transmite algo durante la interacción, esperamos que se comunique solo a través de las palabras del personaje que ha elegido para proyectar, dirigiendo abiertamente todas sus observaciones para la interacción total, de suerte que todos los presentes tendrán el mismo status como receptores de la comunicación.” (Goffman, 1959: 96), dentro del trabajo del hogar, se establecen dos categorías sociales, en términos de Goffman se denomina equipo, en el que cada equipo cumple un rol que favorece al otro equipo y a su vez el otro equipo también recibe su recompensa, por lo que se da un juego de intereses comunes entre ambos equipos, como lo menciona Goffman, “Cuando dos equipos establecen una interacción social, a menudo podemos advertir que uno de ellos tiene un prestigio general más bajo y el otro goza de uno más elevado. Cuando, en tales casos, consideramos el realineamiento de las actividades, pensamos que el equipo inferior se esforzará por modificar las bases interaccionales en una dirección que le sea favorable, o disminuir la distancia social y la formalidad que lo separa del equipo superior. Es interesante observar que hay ocasiones en que el hecho de bajar las barreras y admitir al equipo inferior en un plano de mayor intimidad e igualdad sirve a fines más amplios del equipo superior. Aunque una persona conozca cuáles son las consecuencias de otorgar a sus inferiores la familiaridad característica del tras-fondo escénico, puede convenirle hacerlo momentáneamente, en bien de intereses de largo alcance. Así, a fin de impedir una huelga, (...)” (Goffman, 1959: 108), en el caso de las trabajadoras del hogar, estas, son las que son generadoras de la interacción dentro del hogar a través de su desempeño en el trabajo del hogar, donde “los gestos impensados, intrusiones inoportunas y pasos en falso son motivos de perturbación y disonancia, generalmente involuntarios, que podrían ser evitados si el individuo responsable de introducirlos en la interacción conociera de antemano las consecuencias de su actividad.” (Goffman, 1959: 114).

Prácticas protectoras

Por otro lado, las actuaciones de las trabajadoras del hogar, se enmarcan en aspectos que podrían favorecer su trabajo en el hogar, a lo que Goffman indica que: “Tres son los atributos que, a mi juicio, deben poseer los miembros de un equipo para que la actuación de este se desarrolle con toda seguridad: lealtad, disciplina y circunspección.” (Goffman, 1959: 125), donde “cada una de estas cualidades está expresada en muchas técnicas defensivas corrientes, a través de las cuales el equipo de actuantes puede proteger su propia representación.” (Goffman, 1959: 125), estos tres aspectos son logrados en el proceso de su trabajo y su relación con sus empleadores.

CAPITULO 2 CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO DEL HOGAR

2.1.- Las cualidades del trabajo del hogar

En las cualidades del trabajo del hogar, cada uno de los caracteres, naturales o adquiridos, distinguen a las trabajadoras dentro del trabajo del hogar, como una manera de ser en forma particular diferente a otras, dentro de estas cualidades que tiene el trabajo del hogar, es importante conocer la modalidad de trabajo, las labores que desarrollan y las horas que emplean en el trabajo.

En la modalidad de trabajo que tienen las trabajadoras del hogar, presentan dos cualidades principales, las cuales son: las modalidades de cama adentro y cama afuera, como se muestra en el siguiente cuadro:

Modalidad de Trabajo			
Trabajadoras del Hogar	Cama Adentro	Cama Afuera	Total
Sindicato Max Paredes	15	1	16
Sindicato San Pedro	21	2	23
Sindicato Sopocachi	19	1	20
Sindicato Zona Sur	20	5	25
Total	75	9	84
%	89,28%	10,71%	100%

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

La mayor tendencia que refleja la encuesta, es el 89.00 % de trabajadoras del hogar que opta la modalidad de cama adentro, esta situación de las trabajadoras del hogar se puede describir con la migración que se campo ciudad, como se detalla en el siguiente cuadro:

Lugar de Procedencia

	Sindicato				Total	%
	Max Paredes	San Pedro	Sopocachi	Zona Sur		
Ciudad de La Paz	3		2	6	11	13.09%
Otro departamento urbano		6		4	10	11.90%
Provincias de La Paz	13	17	16	15	61	72.61%
Otro departamento rural			2		2	2.38%
Total	16	23	20	25	84	100%

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

La mayor tendencia que presenta el lugar la procedencia de las trabajadoras del hogar, es el 72.00 % que proceden de las provincias del departamento de La Paz, lo que nos lleva al estado civil de las trabajadoras, como se detalla en el siguiente cuadro:

Trabajadoras del hogar	Estado Civil				Total
	Casadas	Solteras	Concubinas	Separadas	
Sindicato Max paredes	2	11	3		16
Sindicato San Pedro		16	3	4	23
Sindicato Sopocachi	3	14	2	1	20
Sindicato Zona Sur	3	19	1	2	25
Total	8	60	9	7	84
%	9,52%	71,42%	10,71%	8,33%	100%

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

La mayor tendencia que se muestra en el cuadro respecto al estado civil de las trabajadoras del hogar es el 71,00 % de trabajadoras que son solteras, además son las que optan la modalidad de trabajo cama adentro.

Estas tres variables; el lugar de procedencia, la modalidad de trabajo y el estado civil se considera fundamental, para describir las relaciones que se establecen con otras características del trabajo del hogar, el ser soltera en el trabajo del hogar, implica una actividad dinámica y ágil, y la predisposición de tiempo dedicado al trabajo del hogar, la cual se complementa con la modalidad de cama adentro, la cual comprende convivir bajo un mismo techo a la disposición de los empleadores, debido a que la mayoría son migrantes del área rural..

Por otro lado, también existen trabajadoras que han formado su hogar, las cuales son trabajadoras casadas y/o concubinas, esta categoría de estado civil de casadas y concubinas, prestan sus servicios laborales en el hogar en la modalidad de cama afuera, por el compromiso familiar que asumen, les impide dedicarse a la modalidad de cama adentro, como trabajadoras múltiple, por el contrario prestan sus servicios de carácter específico, como ser: solo cocinera, o solo limpieza, o solo lavandería, o cuidar niños como niñera o cuidar ancianos.

Por último, existen una categorías de estado civil de separadas, en esta categoría mínima, se puede ver que muchas de las mujeres separadas han tenido una relación matrimonial o de concubinato, cualquiera sea la forma han logrado formar una familia, producto de esta relación familiar muchas mujeres han procreado a sus hijos, las cuales a la falta de recursos económicos y la falta de un empleo estable retornan a trabajar como trabajadoras del hogar, este retorno, muchas veces se retorna como cama fuera o cama dentro, las que retornan como cama dentro, casi siempre son solas o sin hijos, o que algún familiar este cuidando a su hijo, por otro lado, las que retornan al trabajo del hogar en la modalidad de cama fuera son mujeres que tiene sus hijos, razón por la que no pueden optar a la modalidad de cama

adentro, por el contrario optan trabajos específicos como: solo cocinera, o solo limpieza, o solo lavandería, o cuidar niños como niñera o cuidar ancianos.

Para su mejor acercamiento explicaremos las dos modalidades de trabajo:

- La modalidad de cama dentro, es una modalidad de trabajo que consiste en desarrollar el trabajo del hogar, viviendo junto a los empleadores las 24 horas del día.
- La modalidad de cama fuera, consiste en desarrollar el trabajo del hogar en horarios de requerimientos de las empleadoras y también de acuerdo a la predisposición de las trabajadoras del hogar.

2.1.1.- Trabajos que desempeñan

Este hecho de la modalidad de trabajo, no puede ser entendido, sin entender los tipos de trabajos que desempeñan las trabajadoras en los hogares. Conforme a los datos obtenidos, el tipo de trabajo que desempeñan son las siguientes:

Trabajos que desempeñan las trabajadoras del hogar									
Trabajadoras del Hogar de los sindicatos:	Cocina	Limpieza y Aseo	Lavandería y Planchado	Cuidado de Niño y Anciano	Múltiple	Cocina Limpieza y Aseo	Lavado y Planchado cuidado de niño y anciano	Limpieza y Aseo Lavandería y Planchado	Total
Sindicato Max Paredes				1	13	1		1	16
Sindicato San Pedro					16	4	3		23
Sindicato Sopocachi		3			17				20
Sindicato Zona Sur	3	1		1	19			1	25
Total	3	4		2	65	5	3	2	84
%	3,57%	4,76%		2,38%	77,38%	5,95%	3,57%	2,38%	100%

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

Dentro de este desempeño del trabajo del hogar existen cuatro especialidades, las cuales son: Cocina, limpieza y aseo, lavandería planchado, cuidado de niños y ancianos, a estas cuatro especialidades se las considera como trabajo múltiple, la que cumple o desarrollan todas las cuatro especialidades mencionadas. El trabajo múltiple, es una de las características del trabajo del hogar que son adoptadas por las trabajadoras, con una tendencia del 77.00 % desempeñan el trabajo múltiple, como lo indica *Esperanza Castillo TH del sindicato Max Paredes “cocino, limpio, lavo, recojo, hago de todo”*. Este dato nos indica que el trabajo múltiple comprende las cuatro especialidades mencionadas, según la ley de regulación del trabajo asalariado del hogar, ley N° 2450, en el Artículo 1.- Definición “(...), están consideradas en este sector, los (as) que realicen trabajos de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, (...)”, el trabajo múltiple (cama adentro) absorbe una mayor cantidad de tiempo en el día, a comparación de los trabajos específicos (cama fuera), como se compara en el siguiente cuadro:

Trabajos que desempeñan las trabajadoras del hogar							
Trabajo Múltiple	Trabajos Específicos						
65 TH	3 TH	4 TH		2 TH	5 TH	3 TH	2 TH

	Cocina	Limpieza y Aseo	Lavandería y Planchado	Cuidado de Niño y Anciano	Cocina Limpieza y Aseo	Lavado y Planchado cuidado de niño y anciano	Limpieza y Aseo Lavandería y Planchado
Cocina							
Limpieza y Aseo							
Lavandería y Planchado							
Cuidado de Niño y Anciano							
Otros cuidado de perros, plantas, lavado de autos, mensajería, etc. N / C							
Camas Adentro 75 TH	Camas Afuera 9 TH						
Modalidad de Trabajo							

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

Todo este proceso de trabajos que desarrollan las trabajadoras del hogar, tiene un componente esencial, que son las horas que emplean las trabajadoras para desempeñar el trabajo en el hogar.

2.1.2.- Horas de trabajo

Estas formas laborales mantienen una relación temporal, la cual es importante ver las horas de trabajo que cumplen en las diferentes actividades en el transcurso del día, como muestran los datos obtenidos en la encuesta, la cual se detalla en el siguiente cuadro:

Horas de Trabajo en el Día									
Trabajadoras del Hogar	8 horas al día	10 horas al día	11 horas al día	12 horas al día	13 horas al día	14 horas al día	15 horas al día	16 horas al día	total
Sindicato Max paredes		2			5		5	4	16
Sindicato San Pedro		5		4	6	3	4	1	23
Sindicato Sopocachi				7	6	5		2	20
Sindicato zona sur	2	4	4	6	3	3		3	25
Total	2	11	4	17	20	11	9	10	84
%	2,38%	13,09%	4,76%	20,23%	23,80%	13,09%	10,71%	11,90%	100%

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

La mayor tendencia que muestran los resultados en las horas de trabajo, están entre las 12 y 13 horas de trabajo en el día, donde 71 trabajadoras sobrepasan las 10 horas de trabajo dentro la modalidad de cama adentro, lo que indica que existe una tendencia del 84.00 % son sobre explotadas, y solo 11 mujeres mencionaron que cumplen las 10 horas establecidas por ley, lo que indica que el 13.00 % se encuentran dentro del margen de las normas establecidas, A si mismo, señalar que dentro la modalidad de cama afuera solo 2 mujeres manifestaron que cumplen las ocho horas establecidas, lo que indica que el 3.38 % se da la posibilidad de cumplir las normas, como se puede comparar en el siguiente cuadro:

Lev de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar de 9 de abril de 2003	
Artículo 11 (Jornada Laboral). El trabajo asalariado del hogar, está sujeto a la siguiente jornada de trabajo: Diez horas de trabajo efectivo para los (as) que habitan en el hogar donde prestan sus servicios, ocho horas diarias de trabajo efectivo para los (as) que no habitan en el lugar donde prestan su servicio. El tiempo destinado a la alimentación, no se computará en la jornada laboral; la jornada laboral de menores de edad, está regulada por el Código Niño, Niña y Adolescente.	
Modalidad de trabajo cama adentro ...“Diez horas de trabajo efectivo para los (as) que habitan en el hogar donde prestan sus servicios”...	Modalidad de trabajo cama afuera. ...“ocho horas diarias de trabajo efectivo para los (as) que no habitan en el lugar donde prestan su servicio”...

De las 75 TH cama adentro		De las 9 TH cama afuera	
Cumplen	No cumplen	Cumplen	No cumplen
13.09 %	84.52 %	2.38 %	8.33 %

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

Las horas de trabajo que cumplen las trabajadoras sobrepasan toda disposición legal de las ocho horas laborales, lo que indica que el trabajo del hogar son trabajos de nunca acabar, desde que uno amanece hasta que duerme el ser humano está sujeto a muchas necesidades, las horas de trabajo que se presentan en el hogar son indeterminados, primeramente el trabajo del hogar, consiste en la realización y organización de multitud de tareas especializadas, estas tarea no se concentran de modo independiente, sino son agrupación de tareas, en cuanto forman parte de un proceso de trabajo, a través del cual se cumple una función domestica como un conjunto de tareas inter-relacionadas que satisfacen la necesidad del empleador, como lo señala: *Felipa Espinoza TH fenatrahob bueno trabajo desde las 6:30 am hasta las 8 de la noche más o menos, hago de todo un poco pero mayormente múltiple*”, ósea, es un valor de uso consumible por la unidad domestica, como lo señala Giddens “*el trabajo del hogar es una tarea dura y agotadora (...) una tarea ardua y exige mucho tiempo*” (Giddens, 2001: 508), dentro de los cuales se encuentran:

- La alimentación, el desayuno por la mañana para luego salir a trabajar, la cual requiere de un tiempo determinado, luego se prepara para el almuerzo, lo cual se destina un tiempo determinado por el horario en que las otras actividades terminan su tarea como el trabajo, llamado la primera jornada laboral de medio día, donde los estudiantes de colegios primaria y secundaria salen de los colegios y escuelas con destino al HOGAR, en el cual la alimentación debe estar listo para ser consumido, hasta que llegue ese momento la mujer trabajadora del hogar debe cumplir el rol de cocinera, como primera tarea fundamental, la cual está sujeto al gusto de los empleadores y sujeto a critica y represalia por parte de los empleadores, posterior al almuerzo esta el aseo de los utensilios de la cocina, lo que implica lavar todo lo que se uso para cocinar, para ello se requiere de un determinado tiempo, posterior a ello llega la tarde, para el té de la tarde, luego llega la noche para la cena donde muchos cenar y otros no acostumbran cenar, pero la demanda de alimentación de los niños no tiene horario requieren cuando estos se antojan de algo, donde la trabajadora del hogar debe estar pendiente, e incluso de las personas mayores, entonces la necesidad de alimentación se sujeta a un horario determinado socialmente e individualmente para lo cual no existe horario.
- Por otro lado, lavar la ropa para los miembros de la familia es otra labor que requiere tiempo, la cual por lo general se lo dispone por la tarde, este aspecto está sujeto socialmente, ya que cada miembro de la familia debe cambiarse de ropa una, dos hasta tres veces al día, sumando esta actitud por cada miembro de la familia, en especial los niños donde son los que más ensucian se hace una tarea de nunca acabar.
- Así mismo la limpieza de la casa y las habitaciones son otra tares que demanda tiempo, esa tarea se la cumple diariamente, ya que diariamente los miembros de la familia van consumiendo una infinidad de necesidades corporales, lo que implica el tener que barrer, limpiar, recoger las cosas, ordenar diariamente.

- Otro aspecto, el cuidado de los niños y/o a los ancianos, la cual también demanda un tiempo de trabajo, en especial a los niños la trabajadora del hogar debe estar pendiente de ellos, llevarles y recogerles a la escuela demanda tiempo, por otro lado, la atención en el hogar a los niños es otra demanda de tiempo, sumando todas estas actividades mencionadas en el día las horas de trabajo son relativos para tanta demanda laboral.
- Actividades extras, como el cuidado de los animales, las plantas, y otras, las cuales no se les toma en cuenta como parte del trabajo, por el contrario estas actividades demandan un tiempo de atención la cual no se le computa como parte de la labor en el hogar.

Este hecho nos permite comparar la actividad laboral con una empresa cualquiera, dentro de una empresa existe la división del trabajo; por ejemplo, un gerente de cualquier institución no cumple la función de gerente, secretario, mensajero, sino, cada cargo está ocupada por una persona en la institución, y cada cargo tiene su función personal especializado, pero en el hogar existen varias funciones como es: cocinera, lavandera, limpieza, niñera y extras, todas estas funciones laborales absorben una gran cantidad de tiempo en las horas de trabajo, como lo señala Giddens *“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”* (Giddens, 2001: 480).

A sí mismo, es necesario conocer la hora en la que despierta la trabajadora del hogar para cumplir su función de servicio en el hogar, la hora en que la trabajadora despierta para dar inicio a la jornada laboral se muestra en el siguiente cuadro:

Trabajadoras del Hogar	Hora de Despierto			Total
	5: 30 a. m.	6: 00 a. m.	6: 30 a. m.	
Sindicato Max Paredes	2	4	10	16
Sindicato San Pedro	3	11	9	23
Sindicato Sopocachi	2	3	15	20
Sindicato Zona Sur	5	9	11	25
Total	12	27	45	84
%	14,28%	32,14%	53,57%	100%

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

De acuerdo a los datos, se muestra una tendencia del 53,00 %, que despiertan las trabajadoras para dar inicio a su trabajo desde las 06: 30 a. m. de la mañana. La hora de despierto de la trabajadora, es siempre antes de que se levanten los empleadores, puesto que la trabajadora, debe preparar el desayuno para todos, este tipo de trabajo en el hogar, tiene la particularidad de servir a los empleadores en todas sus necesidades biológicas, como la alimentación de los empleadores, el aseo de la casa, lavado de ropa de todos los empleadores, cuidar y atender a los niños, y otras labores, por lo que implica que el trabajo en el hogar se inicie muy temprano, aproximadamente entre las 5: 30 o 6: 00 de la mañana.

Más allá de conocer la hora en que deben despertarse la trabajadora para dar inicio a la jornada laboral, también es importante conocer la hora en que da inicio a la jornada laboral

y la hora de conclusión de la jornada laboral del día, para lo cual se muestra en el siguiente cuadro:

Hora de Inicio Laboral y Hora de Conclusión Laboral													
Trabajadoras del Hogar	7 a 18	7 a 19	7 a 20	7 a 21	7 a 22	8 a 18	8 a 19	8 a 20	8 a 21	8 a 22	8 a 23	8 a 24	Total
Sindicato Max Paredes	3		4					3		3	3		16
Sindicato San Pedro		5		3		4				5	4	2	23
Sindicato Sopocachi		5			2	3		5	5				20
Sindicato Zona Sur	8				5		7		5				25
Total	11	10	4	3	7	7	7	8	10	8	7	2	84
%	13,09%	11,90%	4,76%	3,57%	8,33%	8,33%	8,33%	9,52%	11,90%	9,52%	8,33%	2,38%	100%
Total de horas de trabajo	11 horas	12 horas	13 horas	14 horas	15 horas	10 horas	11 horas	12 horas	13 horas	14 horas	15 horas	16 horas	

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

Las mayores tendencias que se muestran están entre las 11, 12 y 13 horas de trabajo en el día, como lo señala: *Felipa Espinoza TH fenatrahob “bueno trabajo desde las 6:30 am hasta las 8 de la noche más o menos...”*, cuando Felipa indica mas o menos, hace referencia a que el trabajo del hogar NO tiene una regla o norma dentro del hogar, ya que el trabajo puede ser constantemente o relativamente conforme a la disposición de los empleadores, además, este hecho nos permite conocer la relación de la cantidad de horas de trabajo frente a las disposiciones legales que regula el trabajo del hogar, como se detalla en el siguiente cuadro:

Trabajadoras del Hogar	Hora e inicio y hora de conclusión de la jornada laboral	Cantidad de horas trabajadas durante el día	Porcentaje de trabajadoras	Si cumple las horas establecidas por ley	No cumple las horas establecidas por ley
11 TH	07:00 am a 18:00 pm horas	11 horas de trabajo	13.09 % TH		No cumple
10 TH	07:00 am a 19:00 pm horas	12 horas de trabajo	11.90 % TH		No cumple
4 TH	07:00 am a 20:00 pm horas	13 horas de trabajo	4.76 % TH		No cumple
3 TH	07:00 am a 21:00 pm horas	14 horas de trabajo	3.57 % TH		No cumple
7 TH	07:00 am a 22:00 pm horas	15 horas de trabajo	8.33 % TH		No cumple
7 TH	08:00 am a 18:00 pm horas	10 horas de trabajo	8.33 % TH	Si cumple	
7 TH	08:00 am a 19:00 pm horas	11 horas de trabajo	8.33 % TH		No cumple
8 TH	08:00 am a 20:00 pm horas	12 horas de trabajo	9.52 % TH		No cumple
10 TH	08:00 am a 21:00 pm horas	13 horas de trabajo	11.90 % TH		No cumple
8 TH	08:00 am a 22:00 pm horas	14 horas de trabajo	9.52 % TH		No cumple
7 TH	08:00 am a 23:00 pm horas	15 horas de trabajo	8.33 % TH		No cumple
2 TH	08:00 am a 24:00 pm horas	16 horas de trabajo	2.38 % TH		No cumple
Total 84 TH				8.33 %	91.66 %

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

Para entender las horas de trabajo en la jornada laboral, es necesario comprender antes la definición de trabajadora del hogar. En el 1er artículo, define al trabajo asalariado del hogar, como “aquel que se presta en menesteres propios del hogar en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo” (ley 2450), esta definición de trabajo asalariado del hogar hace mención la relación laboral dentro del hogar entre el empleador y la trabajadora, ya que el trabajo manifiesta, Cuando Giddens define “*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*” (Giddens, 2001: 480).

Esta definición de trabajo, hace referencia donde se realiza una determinada labor, como ser una fabrica, una empresa, una institución educativa, etc., cada una de ellas desarrolla una labor diferente una de la otra, por ejemplo en una fabrica la característica del trabajador es el esfuerzo físico, pero en una empresa existe el trabajo físico para los empleados y el esfuerzo intelectual para los administradores de la empresa, en una institución educativa la característica es el esfuerzo intelectual, por otro lado desde la misma perspectiva en el texto Sociología del Trabajo manifiesta que *“El trabajo es actividad Transformadora de la naturaleza, que extiende el hombre mismo en su físico, pero sobre todo en su conciencia; es creador o circulador de riqueza y de objetos que satisfacen necesidades humanas, sean esta materiales o inmateriales”*. (De la Garza Toledo E., 2000: 32), nuevamente hace referencia que el trabajo es una actividad física y mental que tiene por objetivo satisfacer las necesidades humanas a través del ingreso económico expresado en salario, cuyo salario cubrirá las necesidades humanas donde Lee Braude menciona que el trabajo puede ser visto también como aquello que una persona hace para subsistir, la cual significa como una persona se gana la vida, la persona trabaja para mantener o mejorar su propio estatus en función a su pertenencia a una multiplicidad de grupos, lo que hace que un individuo pueda ser feliz o desdichado en las tareas que le permitan su subsistencia, este trabajo puede ser para recibir algún pago o desarrollar algunas actividades a las que se dedica para su supervivencia física o social, entonces se puede decir que el individuo está trabajando. (Lee Braude, 1975), en esta línea Max menciona que *“los productos del trabajo destinados a satisfacer las necesidades personales de quien los crea son valores de uso”* (...) (Marx, 1969: 8), para comprender mejor esta situación, nos referiremos a comparar el trabajo del hogar no remunerado frente al trabajo remunerado:

- a) Primeramente, el trabajo no remunerado, ósea el trabajo del hogar en una familia cualquiera, la que realiza el trabajo del hogar es la mujer, madre, ama de casa, esposa, la cual tiene una infinidad de roles dentro del hogar, cuando manifestamos el termino del hogar, entendemos que la mujer tiene una pertenencia constante y permanente con su familia, la cual debe y tiene que trabajar para su familia, dicho trabajo en el hogar tiene un compromiso permanente con la mujer y su familia ya que es parte componente de la familia, la que está obligado a desarrollar las labores de la casa, la que consta en labores materiales e inmateriales:

Las labores materiales que constan en el primer aspecto son:

- Preparar los alimentos desde el desayuno hasta la cena.
- Aseo, la que consta de; lavar la ropa, barrer la casa y las habitaciones, limpiar la casa y las habitaciones y recoger o ordenar las cosas que hay en las habitaciones.
- Cuidar a los niños. Dentro de esta labor existe la división social del trabajo del hogar, la cual es distribuida hacia los hijos y el esposo, esta distribución se lo realiza según acuerdo de partes y la disponibilidad de tiempo de cada miembro de la familia.

En un segundo aspecto, los trabajos inmateriales constan de:

- Cuidar, atender, estar pendiente de las necesidades de la familia en especial de los más pequeños y/o a los ancianos de la casa.
- Hacer cumplir las obligaciones que tiene la familia para con la su persona y la familia.
- Educar y otorgar valores a través de la socialización de conocimientos propios de la familia, ósea es una preocupación constante y permanente de los miembros de la familia.

Este trabajo que desempeña la trabajadora del hogar, está subordinado a las necesidades y obligaciones de los miembros de la familia, sin ninguna retribución económica.

b) Por otro lado, en el trabajo del hogar remunerado, primeramente no existe una pertenencia ni una identidad con la familia empleadora, no existe un compromiso familiar, sino un compromiso legal la cual esta expresado a través de un contrato ya sea verbal o escrito, que será a cambio de una remuneración económica, por lo que se da una subordinación en función al contrato y a los requerimientos de la empleadora, este aspecto convierte a la mujer en una trabajadora, la que presta sus servicios en un hogar ajeno, trabajando en el hogar, ya que su permanencia es temporal, no es permanente, a cambio recibe una remuneración económica denominado sueldo mensual o semanal, por las labores que tiene que desarrollar la trabajadora del hogar, cumpliendo con las labores materiales, las que constan en:

- Preparar los alimentos desde el desayuno hasta la cena.
- Aseo, la que consta de; lavar la ropa, barrer la casa y las habitaciones, limpiar la casa y las habitaciones y recoger u ordenar las cosas que hay en las habitaciones.

En el trabajo en el hogar remunerado, no existe la división social del trabajo, ya que la trabajadora en el hogar tiene que realizar todo el trabajo, por la cual la trabajadora recibe un salario mensual.

Estas labores materiales que se realiza en el hogar, como el trabajo de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños y otros, son manifestaciones culturales aprendidas socialmente a través de la interacción social con los miembros de la familia. Para entender este aspecto primeramente partiremos analizando desde la perspectiva de la familia como elemento primordial, cuando se entiende a la familia como *“el grupo de parientes que viven juntos y se conforman una unidad domestica, es decir comparten la comida y el espacio habitacional (...)”* (Spedding, 1999: 10), va mencionando a un grupo de parientes que está conformado por los miembros que habitan bajo un mismo techo, estos miembros que componen la familia; el padre, la madre y los hijos, estos miembros de la familia tiene y mantienen una relación consanguínea, esta relación consanguínea permite a una relación muy estrecha con el resto de la familia, esta relación estrecha con los miembros de la familia, a su vez permite que el responsable de la familia el padre y la madre, sea responsable en la transmisión de conocimientos hacia los hijos en los y de los quehaceres de la casa para con la familia, este conocimiento de las labores del hogar se socializa a través del aprendizaje, lo que realmente se aprende es, las *“formas de vida de los miembros de una sociedad o de sus grupos, incluye el modo de vestir, las costumbre matrimoniales y*

la vida familiar, las pautas laborales, las ceremonias religiosas y la forma de emplear tiempo libre” (Giddens, 2001: 51) a estos aspectos Giddens lo denominó la cultura.

Este hecho se puede constatar a través de esta afirmación empírica: “eso sí que es grave, se levantan a las 6 o 7 si tiene hijos pequeños la empleada tiene que estar bien bañada hasta las 6:30 preparar el desayuno llevarles a la escuela, después hay cocinar, ir a recoger a los chicos, hay que atenderles hasta las 11 o 12 de la noche, es que te llaman cuando ellos quieren” como lo menciona María Hilari, Trabajadora del hogar, a lo que Giddens menciona que “el trabajo del hogar es una tarea dura y agotadora (...) una tarea ardua y exige mucho tiempo” (Giddens, 2001: 508).

La jornada laboral del día está marcada por dos categorías importantes, el tiempo y las tareas, para entender mejor esta situación esquematizamos con todos los trabajos que se emplean en el hogar, con el fin de entender la magnitud del trabajo del hogar que se desempeña en el día, la cual se muestra en el siguiente cuadro:

Esquema de Trabajo de las Trabajadoras del Hogar									
Tiempo			Tareas						
Día	Horas	Cocina	Limpieza y aseo	Lavandería y planchado	cuidado de niño y/o anciano	Otros: Cuidados De: (permanentes)	Otros: (Sin horario)	Otros: (Sin horario)	Otros: (Sin horario)
J	M	06							
O	A	07	Desayuno				Animales		
R	Ñ	08	Desayuno	Casa		Ni/An	Plantas		Educadora
N	A	09		Casa		Ni/An	Animales		Orientadora
A	N	10			Ropa	Ni/An	Plantas		Consejera
D	A	11	Almuerzo		Ropa	Ni/An	Animales		
A	S	12	Almuerzo			Ni/An	Animales	Mensajería	
	T	13	Almuerzo			Ni/An	Animales	Mandados	
L	A	14				Ni/An	Animales	Lavar auto	
A	R	15		Cocina	Ropa	Ni/An	Animales		
B	D	16	Te	Cocina	Ropa	Ni/An	Animales		
O	E	17	Te	Casa		Ni/An	Animales		
R	S	18		Casa		Ni/An	Animales		
A	N	19				Ni/An	Animales		
L	O	20	Cena			Ni/An	Animales		
	C	21	Cena	Cocina		Ni/An	Animales		
de la	H	22		Cocina			Animales		
Trab.	E	23							
Hogar	S	24							
des	MA	01							
	DRU	02							
can		03							
	GA	04							
so	DA	05							

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

El presente cuadro muestra que la trabajadora del hogar, cumple un rol de trabajo determinado por la necesidad familiar, este trabajo es igual a la necesidad de las tareas sobre el horario que es igual a la jornada laboral realizado por la trabajadora del hogar, como se muestra en el siguiente esquema:

Tareas

$$\text{Trabajo del Hogar} = \text{Necesidades} \times \text{Horarios} = \text{Jornada Laboral} \times \text{Trabajadora del hogar}$$

El trabajo del hogar es la satisfacción de las necesidades humanas.

Las necesidades son tareas que están sujetas a los horarios del trabajo.

Las tareas son actividades que debe cumplir la trabajadora de acuerdo a los horarios.

Los horarios son tiempos marcados socialmente en realizar un trabajo.

La jornada laboral es el trabajo que se realiza durante el día en el hogar.

La trabajadora del hogar es la encargada de satisfacer la necesidad del trabajo del hogar.



Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

Trabajo del hogar		Empleador							
		NECESIDADES							
Trabajadora Asalariada del Hogar	T	H	Alimentación	Limpieza	Aseo	Lavandería	Cuidados	Otros	
	A	Alimentación	O						
	R	Limpieza		R					
	E	Aseo			A				
	A	Lavandería				R			
	S	Cuidados					I		
		Otros							O

Elaboración propia de los datos obtenidos.

Por lo tanto, la cualidad de la trabajadora del hogar como mujer, se ha asociado con los valores domésticos, como lo señala Giddens “Las mujeres pasaron a asociarse con los valores domésticos y a ser responsables de las tareas como el cuidado de los niños, el mantenimiento del hogar y la preparación de las comidas familiares” (Giddens, 2001: 498), convirtiéndola en un sujeto imprescindible en el desarrollo de la familia.

2.2.- Derechos de la trabajadora del hogar

Los derechos que tiene la trabajadora del hogar, esta dentro de la facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor, o que el dueño del hogar permite en ella, dentro de los derechos están establecidos los descanso, las Vacaciones, el seguro de salud, el contrato de trabajo, el salarios, el aguinaldo y la indemnización que por derecho le corresponde a la trabajadora, en tal sentido, cada uno de los derechos tiene una particularidad en su aplicación.

2.2.1.- El descanso

Dentro de los beneficios sociales, el descanso es una característica laboral importante en el trabajo del hogar, en principio, las horas de descanso que tienen las trabajadoras del hogar en el día, no está contemplado dentro de las disposiciones normativas, por el contrario, el descanso es un comportamiento voluntario de la trabajadora que se expresa conforme al desempeño que emplea la trabajadora para cumplir con sus tareas en el hogar, la cual depende de la habilidad de la trabajadora, como se indica en el siguiente cuadro:

Horas de descanso en el día					
Trabajadoras del hogar	Más de 2 horas en el día	2 horas en el día	1 hora en el día	½ hora en el día	Total
Sindicato Max paredes	3	8	5		16
Sindicato san Pedro	5	12	2	4	23
Sindicato Sopocachi	4	6	7	3	20
Sindicato zona sur	7	4	10	4	25
Total	19	30	24	11	84
%	22,61%	35,71%	28,57%	13,09%	100%

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

La mayor tendencia que se muestra de las horas de descanso empleados en el trabajo del hogar es el 35,00 % de trabajadoras descansan 2 horas en el día. Lo que indica que existe una posibilidad de descanso en el día entre 2 horas a 1 hora aproximadamente, ya que el descanso depende mucho de la habilidad de la trabajadora frente a la exigencia de los empleadores. Los descansos que tienen las trabajadoras del hogar, están referidas a la siguiente afirmación empírica:

“Antes no se descansaba nada se trabajaba de lunes a lunes, actualmente por día se descansa treinta minutos a veces una hora, los domingos se descansa todo el día, medio día a veces horas no mas, depende mucho del empleador” como lo menciona Zenobia Mamani, TH.

A partir de de esta afirmación, los descansos se clasifican en tres formas de descanso, el descanso en el día, el descanso semanal y el descanso en los días feriados:

El descanso en el transcurso del día, esta de acuerdo con las horas de trabajo que emplea para desempeñar el trabajo al interior del hogar, en el transcurso de la jornada laboral del día, las trabajadoras dedican algunas horas para descansar, esta característica del trabajo del hogar, no es como ocurre en otros trabajo, donde el trabajador cumple las cuatro horas de trabajo por las mañanas, desde las 08: 00 de la mañana hasta las 12: 00 medio día, para luego descansar hasta las 14: 00 aproximadamente, donde esta incluido el almuerzo, posterior al descanso, el trabajador retorna a la rutina de trabajo hasta las 18: 00 o 19: 00 de la tarde, donde termina la jornada laboral del día de ocho horas de trabajo, para luego dedicarse al descanso o dedicar a otra actividad.

En el caso de la trabajadoras del hogar, la realidad del trabajo en el hogar, es muy distinta, las horas de trabajo para la trabajadora del hogar no existe, no se trata de cumplir las horas de trabajo, por el contrario, se trata de cumplir y satisfacer las necesidades de los empleadores a la hora que ello deseen conveniente, es en tal sentido que el descanso de la jornada solo se cumple cuando termina el día o darse un tiempo en el día para dedicar al descanso, como lo dice: *Roxana Carvajal TH el sindicato Sopocachi “descanso a la hora del almuerzo y en la noche”*, este hecho se puede observar según el criterio de las tareas

cumplidas, estos criterios están de acuerdo a la cantidad de los miembros de la familia empleadora y a la edad que los empleadores tienen.

Descanso Jornal de la Trabajadora en el Hogar			
Condición de Edad	Condición de Cantidad		
		Mayor Cantidad de Miembros de los Empleadores	Menor Cantidad de Miembros de los Empleadores
	Empleadores jóvenes	Mucha labor posible descanso en el día	Poca labor descanso disponible en el día
Empleadores de la tercera edad	Mucha labor posible descanso en el día	Poca labor descanso disponible en el día	

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos.

Por otro lado, los días de descanso en la semana, si se contempla en las disposiciones normativas del trabajo del hogar, donde indica en el Artículo 12 de la ley 2450 “toda persona que desempeñe trabajo asalariado en el hogar, gozara de un día de descanso a la semana, el mismo que podrá ser fijado por acuerdo de partes, de conformidad a la modalidad del servicio (...)”, para corroborar esta disposición legal, se ha obtenido los siguientes datos que son reflejados en el siguiente cuadro:

Trabajadoras del hogar	Días de descanso en la semana				Total
	1 día a la semana / sábado o domingo todo el día	2 días a la semana / sábado y domingo todo el día	1 día y ½ a la semana / sábado medio día y domingo todo el día	½ día a la semana / domingo medio día	
Sindicato Max paredes	8	4	4		16
Sindicato san Pedro	8	7	5	3	23
Sindicato Sopocachi	5	10	3	2	20
Sindicato zona sur	5	16	3	1	25
Total	26	37	15	6	84
%	30,95%	44,04%	17,85%	7,14%	100%

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

Estos datos reflejan una tendencia del 44.00 % de trabajadoras que descansan dos días a la semana, como lo afirma *María Cuenca TH del sindicato San Pedro*: “salgo el sábado y domingo me voy a visitar a mis primas”, las trabajadoras del hogar, están sujetas a la voluntad de los empleadores, como lo manifiesta *María Hilari TH*: “Los descansos dependen de cada familia, generalmente los fines de semana es cuando hay mayor trabajo donde todos están en la casa y la exigencia es mayor, peor si tienen visitas los domingos, entonces las salidas se deben negociar y se condicionan, existen casos de que se sale un fin de semana y otro no, es negociable, además tiene su costo cada salida desde 10 bs., hasta 50 bs., mucho depende del empleador”.

Los descansos semanales en los fines de semana, están sujetos a un acuerdo de partes, cuando se hace mención de un acuerdo de partes, hace ver que la parte que decide en este aspecto es el empleador, la cual ajustara el día de descanso a la conveniencia de el mismo, dando de esta forma una especie de carta abierta a una decisión autoritaria, ya que el empleador es el que retribuirá por el trabajo con el salario.

Lo que se puede ver, existe un condicionamiento de trabajo, un día de descanso con salida por otro día de descanso con trabajo, como lo indico *María Hilari*, que si se sale un

domingo y el próximo domingo no se sale, estas salidas, tiene el componente de edad de los empleadores, como se indica en el siguiente cuadro:

Descanso Semanal de la Trabajadora del Hogar			
Condición de la edad de los empleadores		Condición de Cantidad	
		Mayor cantidad de Miembros de los Empleadores	Menor Cantidad de Miembros de los Empleadores
	<i>Empleadores jóvenes</i>	salida condicionada de semana por medio	salida regular de acuerdo de partes
<i>Empleadores de la tercera edad</i>	salida condicionada de semana por medio	salida regular de acuerdo de partes	

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos.

Estos datos indican que el trabajo del hogar, es mucho más que un trabajo, es una necesidad y una obligación, la atención y el servicio a los empleadores, por lo que el descanso se sujeta a la disposición del empleador.

Por ultimo, están los descansos en los días feriados, este descanso en los días feriados, están enmarcados dentro de la ley 2450, el cual indica en el Artículo 12 “(...), con derecho al descanso de los días feriados dispuestos por ley”, estas disposiciones normativas, actualmente son acatadas por los empleadores, como se puede ver en el siguiente cuadro, en el cual refleja el cumplimiento del descanso de las trabajadoras del hogar en los días feriados:

Descanso en los días feriados			
Trabajadoras del hogar	Si, descanso en los días feriados	No, descanso en los días feriados	Total
Sindicato Max paredes	16	-	16
Sindicato san Pedro	20	3	23
Sindicato Sopocachi	18	2	20
Sindicato zona sur	25	-	25
Total	79	5	84
%	94,04%	5,95%	100%

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

Conforme a los resultados, se muestra una mayor tendencia del 94.00 % que si descansa las trabajadoras del hogar los días feriados, los días de feriados, para muchas familias es considerado un encuentro familiar, donde la actividad laboral en el hogar aumenta, ya que estas fechas son aprovechadas para el reencuentro familiar, por lo que en el transcurso de la semana existe una dinámica laboral muy personalizada, motivo que dificulta la convivencia familiar, es precisamente cuando es mas requerida la trabajadora del hogar y por otro lado, la trabajadora del hogar, tiene las mismas necesidades de convivencia familiar o de amistades, por lo que ambas partes deben negociar y condicionar o hacer acuerdo de partes, estos acuerdo se sujetan a la cantidad de los miembros de la familia empleadora y la edad de los empleadores, la cual se presenta de las siguientes formas:

- El permiso de salida en los días feriados debe ser tramitado con anticipación por las trabajadoras para que no existan choques entre las actividades de las trabajadoras del hogar y las actividades de los empleadores.
- El trámite de salida en los días feriados por las trabajadoras es condicionado por una salida de feriado por la permanencia laboral de un fin de semana, en el caso de que la familia del empleador es numerosa.

- El trámite de los empleadores por la permanencia de la trabajadora en la casa para cumplir la actividad laboral, lo realiza a cambio de sueldo extra u otro beneficio económico, la cual se hará de acuerdo a la conveniencia de la trabajadora.
- Los trámites de salida en los hogares donde los miembros de la familia son pocos o mayores de edad la salida es más flexible, ya que la actividad laboral es poca, como se puede ver en el siguiente cuadro:

Descanso en feriados de la trabajadora del hogar			
		Condición de cantidad	
		Mayor Cantidad de Miembros de los Empleadores	Menor Cantidad de Miembros de los Empleadores
Condición de edad de los empleadores	Empleadores jóvenes	Salida condicionada de acuerdo a la importancia del feriado (abierto a negociar)	Salida regular de acuerdo de partes
	Empleadores de la tercera edad	Salida condicionada de acuerdo a la importancia del feriado (abierto a negociar)	Salida regular de acuerdo de partes

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos.

En estos tres aspectos, se puede observar, que los derechos de la trabajadora del hogar, son cuestionadas y condicionadas por el capricho y la voluntad del empleador, ya que en el interior de los hogares no existe la fiscalización del trabajo como ocurre en un empleo de una empresa o una fabrica, donde los trabajadores pueden reunirse y tomar decisiones y acciones de hecho como el paro general de actividades como una forma de presión hacia el dueño de la fabrica o la empresa. Así mismo, respalda esta explicación con la siguiente afirmación empírica: *“La ley existe, pero justamente son ellos (los empleadores) quienes no la cumplen, incluso existe el compadrazgo entre el empleador y el inspector y se socapan. Como nosotras no somos ni bachilleres se aprovechan (...) Queremos que se cumpla la ley, a nosotras se nos encarga un trabajo y lo cumplimos; son los empleadores los que no cumplen con sus obligaciones...”* como lo señala Miguelina Colque, TH., a partir de estos datos, los descansos tiene las siguientes características, como se señala en el siguiente cuadro:

Descansos de la trabajadora del hogar				
Derecho al Descanso de la Mujer Trabajadora Asalariada en el hogar				
		Descanso Jornal	Descanso Semanal	Descanso en feriados
Necesidad de Trabajo del empleador	Empleadores jóvenes	<i>Casi imposible</i>	<i>Negociado</i>	<i>Negociado</i>
	Empleadores de la tercera edad	<i>Posiblemente</i>	<i>Posiblemente</i>	<i>Posiblemente</i>
	Mayor cantidad de miembros de los empleadores	<i>Casi imposible</i>	<i>Negociado</i>	<i>Negociado</i>
	Menor cantidad de miembros de los empleadores	<i>Posiblemente</i>	<i>Posiblemente</i>	<i>Posiblemente</i>

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos.

2.2.2.- Las Vacaciones

Las vacaciones como un derecho amparado por las disposiciones legales, actualmente este derecho se ha ido cumpliendo en el marco de la ley 2450, la cual en su artículo 13 indica que: *“Los (as) Trabajadores (as) del hogar, gozaran de una vacación en los días y escalas previstos en la Ley General del Trabajo (...)”*, muchas de las trabajadoras del hogar han ido gozando de este beneficio laboral, como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

Vacaciones			
Trabajadoras del hogar	Si tengo vacaciones	No tengo vacaciones	Total
Sindicato Max Paredes	7	9	16
Sindicato San Pedro	14	9	23

Sindicato Sopocachi	15	5	20
Sindicato Zona Sur	18	7	25
Total	54	30	84
%	64,28%	35,71%	100%

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

La mayor tendencia que se presenta en el goce de vacaciones, es del 64.28 % que gozan vacaciones en el año. Estos datos, muestran que una gran mayoría de los empleadores cumple con el derecho laboral que le corresponde a la trabajadora. Este hecho se debe a dos momentos en el proceso de interacción laboral en el hogar, la primera, cuando la trabajadora conoce sus derechos laborales, que a partir de ello nace la exigencia de solicitar a los empleadores la vacación anual, lo que corresponde por ley a toda trabajadora, en el segundo momento corresponde al empleador o empleadores que otorga el beneficio de la vacación, conforme al grado de conciencia que tienen sobre este beneficio, este grado de conciencia del empleador, es generado por la presión normativa y la pertenencia a la organización sindical de la trabajadora del hogar, es en tal sentido que los empleadores son presionados y las trabajadoras son favorecidas, en base a la conciencia de coerción del empleador, como lo indica *Antonia Quispe TH del sindicato Zona Sur “de un año un mes me dan”*, a si mismo *Raquel Callisaya TH del sindicato Sopocachi indica que “por un año me dan 15 días de descanso”*, por otro lado *María Cuenca TH del sindicato San Pedro menciona que “por un año 20 días de vacación”*, también *Sabina Casablanca TH del sindicato Max Paredes indica que “dos semanas por un año de trabajo”* y *Elsa Ticona TH del sindicato Max Paredes señala que “por un año me da 15 días de vacación”*, estas afirmaciones indican que cada empleador determina el tiempo de vacación que tendrá la trabajadora, al margen de la voluntad de la propia trabajadora, como se grafica en el siguiente esquema:



Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

Al contrario de lo manifestado anteriormente, cuando la trabajadoras del hogar NO tiene vacación, se debe a dos momentos; primero, por la astucia del empleador, la astucia marca significativamente en la relación laboral con la trabajadora, como lo afirma *Matilde Tantacalle TH del sindicato Max Paredes “no me dan vacaciones”*, al mismo tiempo *María Muchia TH del sindicato Sopocachi señala “solo me dan permiso por una semana”*, por el mismo hecho *Dominga TH el sindicato Max Paredes manifiesta que “no me dan vacaciones”*, el no otorgar vacaciones, se relaciona directamente con la conciencia del empleador, conforme a los datos obtenido el 35,75% de trabajadoras a un no gozan de este beneficio laboral, las causas por las que NO se otorga las vacaciones a las trabajadoras del hogar, se argumentan que aun conociendo las normas laborales, el empleador se hace el desentendido, mucho más aun cuando la trabajadora no le exige, si aun se lo exigiera, el empleador utiliza chantajes para no acceder al beneficio, como lo afirma *María Hilari Trabajadora en el hogar ... “las vacaciones es para pelear, para que no salgas te ofrecen*

aumento, mucho depende del jefe (...)”, como segundo momento, la falta de experiencia y/o la timidez de la trabajadora y/o el desconocimiento de sus derechos, permiten alejar mas la posibilidad de gozar de las vacaciones, muchas de las trabajadoras al no contar con bastante experiencia laboral se dejan convencer por los empleadores, por otro lado, la timidez que puedan tener por su condición de migrante alimenta mas la imposibilidad de unas vacaciones, mucho peor aun cuando la trabajadora desconoce sus derecho laborales, entonces la posibilidad de las vacaciones se aleja la cual favorece al empleador, como se puede ver en el presente grafico:



Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

A pesar de esta diferencia entre los que gozan de vacaciones y las que no gozan de las vacaciones, se puede indicar que actualmente a habido una valoración de los empleadores al trabajo del hogar, como un justo derecho al trabajo desarrollado por la trabajadora del hogar.

2.2.3.- Seguro de salud

El seguro de salud, como otro beneficio que tiene la trabajadora del hogar, es amparado por las disposiciones normativas en la ley 2450, en su artículo 9, donde indica que: “El trabajo asalariado del hogar esta sujeto a afiliación a la Caja Nacional de Salud, para cuyos efectos se realizaran los aportes y descuentos correspondientes, de conformidad a lo dispuesto por el Código de Seguridad Social que rige para la materia. La afiliación al seguro de social se efectuara a partir de tres meses de trabajo, una vez que el empleado demuestre estabilidad en la fuente laboral.”, en el mismo punto, en su artículo 10, indica que: “A tiempo de iniciarse una relación laboral podrá exigirse una certificación medica laboral, cuyo costo cubrirá el empleador.”, estas disposiciones legales, dejan de tener su sentido normativo cuando los datos reflejan lo contrario de la disposición legal, como se señala en el presente cuadro:

Seguro de salud			
Trabajadoras del hogar	Si tiene seguro	No tiene seguro	Total
Sindicato Max Paredes	3	13	16
Sindicato San Pedro	2	21	23
Sindicato Sopocachi	4	16	20
Sindicato Zona Sur	5	20	25
Total	14	70	84
%	16,66%	83,33%	100%

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

Los datos que se muestran en el cuadro, reflejan una tendencia del 83.00 % de trabajadoras que no están aseguradas a ningún tipo de seguro de salud. Una gran mayoría de las trabajadoras del hogar carecen del seguro de salud, las cuales mencionan que no tiene seguro de salud, esto se puede explicar, a través de la función laboral que desarrollan las trabajadoras, puesto que cada trabajadora permanece casi todo el día en el hogar, cumpliendo con los requerimientos laborales asignados por los empleadores, esta función en la jornada laboral, no le permite tener un poco de tiempo para dedicarse a la afiliación al seguro de salud, ya que esta afiliación implica tiempo perdido para el empleador.

Por otro lado, la falta de afiliación al seguro, se debe al desconocimiento de este beneficio social, como también, puede darse el caso de no tomar importancia al seguro de salud, ya que la mayoría de las trabajadoras ingresaron a este campo laboral muy jóvenes.

Mientras tanto, otras trabajadoras manifestaron que si tienen seguro de salud, este hecho se puede explicar, por la trayectoria laboral que tienen las trabajadoras, de las cuales, la misma experiencia les ha permitido tomar en cuenta la importancia del beneficio del seguro de salud, por lo que optaron afiliarse al seguro de salud.

La afiliación al seguro, es un saludo a la bandera, como lo indica Zenobia: *“Nunca me han afiliado tampoco me he afiliado, tampoco me han llevado al médico cuando estuve mal, tampoco valoran”* Zenobia Mamani, TH, este hecho se puede explicar de la siguiente forma:

- Primero, no existe una estabilidad laboral que garantice la permanencia de la trabajadora del hogar, este trabajo fluctúa entre el trato adecuado y el salario justo del empleador conforme a los intereses de la trabajadora.
- Segundo, el desinterés del empleador por afiliarse al seguro de salud a la trabajadora del hogar, es por la falta de exigencia de la trabajadora y la falta de conciencia del empleador.
- Tercero, el trabajo del hogar como cualquier trabajo, corre el riesgo de accidentes, como por ejemplo un incendio, echarse con agua hervida, etc., para lo cual los empleadores debería de tomar provisiones, asegurando a la trabajadora contra este tipo de posibles accidentes.

Por otra parte existen dos aspectos primordiales en este caso: el desinterés de los empleadores por sus trabajadoras y la falta de conocimiento de los derechos laborales por las trabajadoras, la cual crea un vacío entre la práctica y lo legal, como lo indica Marina de la siguiente manera:

“La afiliación al seguro muchas no saben y las que saben no lo hacen ya que depende del empleador, el desinterés del empleador por la trabajadora se nota cuando existe algún problema de salud de la trabajadora, no valoran, además con que tiempo, pero en algunos casos les afilian o les permiten afiliarse los empleadores, simplemente es factor suerte” como lo señala Marina Salgado, TH.

La dinámica laboral del hogar muchas veces no les permiten tener esos beneficios sociales, ya que están sometidos a una subordinación laboral constante, y un aporte al seguro va contra los intereses de los empleadores, por lo que se pasa desapercibido este derecho de beneficio social. Por otro lado, también es conveniente ver si el empleador o los empleadores le permiten afiliarse al seguro de salud, para conocer este aspecto, es necesario saber la reacción de los empleadores frente a la enfermedad de la trabajadora, más allá de la afiliación al seguro de salud, las trabajadoras del hogar como todo ser humano es propensa a cualquier enfermedad, es en tal sentido que en caso de enfermedad de la trabajadora, la preocupación de los empleadores se refleja en el siguiente cuadro:

Actitudes o Preocupación del empleador por el malestar físico de la TH			
Trabajadoras en el hogar	Si se preocupan	No se preocupan	Total
Sindicato Max Paredes	15	1	16
Sindicato San Pedro	20	3	23
Sindicato Sopocachi	17	3	20
Sindicato Zona Sur	21	4	25
Total	73	11	84
%	86,90%	13,09%	100%

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

Las actitudes o preocupación que tienen los empleadores por el malestar físico de la trabajadora, presenta una tendencia del 86.00 % de preocupación por la salud de la trabajadora. La preocupación personal de los empleadores por las trabajadoras del hogar que se encuentran enfermas, es casi una reacción solidaria al prójimo, esta preocupación se fundamenta en la relación laboral que cumple la trabajadora en el hogar, puesto que la enfermedad de la trabajadora retraería las labores del hogar, causando perjuicios a los empleadores, es en tal sentido que los empleadores se preocupan por la salud de la trabajadora con el fin de lograr sus servicios a los empleadores, lo que explica que muchas trabajadoras no están afiliadas al seguro social de salud, ya que la atención en el seguro de salud requiere una inversión de tiempo para la trabajadora y una pérdida de tiempo para el empleador en las labores de la casa, por lo que los empleadores asumen la responsabilidad de atender a la trabajadora.

Por otro lado, también existen empleadores que no se preocupan por su trabajadora, las cuales consideran a su enfermedad como causa de su propio descuido, la cual debe ser solucionado por ellas mismas, dando a entender que la enfermedad o malestar físico de la trabajadora no sea impedimento en el cumplimiento de las labores, mostrando, que se da una dualidad de conflicto material e inmaterial en la trabajadora, el conflicto material es enfrentar el desarrollo laboral y la subordinación, frente a lo inmaterial la enfermedad o malestar físico.

A pesar de la preocupación o no de los empleadores, cuál sería la reacción del empleador frente a la enfermedad de la trabajadora, en el caso de que la trabajadora sufra un malestar físico el comportamiento de los empleadores tiene diferentes aspectos, como se señala en el siguiente cuadro:

Comportamientos de los empleadores frente a la enfermedad de la trabajadora									
Trabajadoras del hogar	Voy a la farmacia	Voy al centro de salud	Voy al hospital	La señora me lo compra medicamentos	La señora me lleva al medico	La señora me lleva a su medico	Me auto medico con medicina tradicional	La señora me atiende	Total
Sindicato Max paredes	15					1			16

Sindicato san Pedro	20			3					23
Sindicato Sopocachi	12	5						3	20
Sindicato zona sur	7	8	3	2	2		3		25
Total	54	13	3	5	2	1	3	3	84
%	64,28%	15,47%	3,57%	5,95%	2,38%	1,19%	3,57%	3,57%	100%

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

Los comportamientos que asumen los empleadores frente a la enfermedad de la trabajadora del hogar presenta una tendencia del 64,00 % de trabajadora acuden a la farmacia cuando se sienten mal de salud. Esta actitud asumida por las trabajadoras, depende la actitud de los empleadores, cuando la actitud del empleador es buena la trabajadora da parte de su malestar físico, sabiendo que los empleadores le ayudaran o apoyaran con algo para su restablecimiento, sin embargo, cuando los empleadores son de carácter desinteresados por la salud de la trabajadoras, estas trabajadoras acuden solas a alguna farmacia, a algún centro médico o finalmente ellas mismas se auto medican para su restablecimiento.

A partir de esta los datos obtenidos, se manifiestan dos tipos de comportamientos de la trabajadora, que producto del resultado de la actitud de los empleadores, en primera instancia, cuando la propia trabajadora decide acudir por cuenta propia a buscar remedio para su salud, en la segunda instancia, es cuando la empleadora interviene en la solución de la salud de la trabajadora, la cual se muestra en el siguiente cuadro:

La propia trabajadora actúa por su salud		La empleadora interviene en la salud de la trabajadora	
Voy a la farmacia	54 th	La señora me lo compra medicamentos	5 th
Voy al centro de salud	13 th	La señora me lleva al medico	2 th
Voy al hospital	3 th	La señora me lleva a su medico	1 th
Me auto medico con medicina tradicional	3 th	La señora me atiende	3 th
Total	73 th	Total	11 th
%	86,90%	%	13,09%

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

La mayor tendencia que se manifiesta en la actitud y el comportamiento personal que asume la trabajadora frente a la solución del malestar físico, es del 86,00% de las trabajadoras carece de una atención o preocupación por su salud por parte de sus empleadores, la cual indica que la trabajadora se encuentra vulnerable a cualquier aspecto negativo en términos de salud, lo que pone en tela de juicio, al derecho que tienen la trabajadora al seguro social de salud, por otro lado, de acuerdo a los datos, existe una menor tendencia del 13,00% en la preocupación de los empleadores por la salud de la trabajadora, esta minoría de trabajadoras, recibe una atención o preocupación por parte de los empleadores, cuando la trabajadora se encuentra mal de salud, lo que indica que existe un interés particular por la trabajadora, además una valoración del trabajo que desarrolla la trabajadora.

2.2.4.- Contrato de trabajo

El contrato de trabajo, la cual según las disposiciones legales, en la ley 2450, en su artículo 3, indica que: “El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito: será escrito cuando exceda del año; a falta de este, se presume indefinido. Los contratos realizados sin horarios o de manera discontinua, serán considerados como trabajos eventuales, por lo tanto, no sujetos a la presente Ley. En caso de conflictos, se aplicaran los principios contenidos en la

Legislación Procesal laboral.”, primeramente es importante conocer, el tipo de contrato que tienen las trabajadoras del hogar, la cual se detalla en el presente cuadro:

Tipo de Contrato			
Trabajadoras del hogar	Contrato Verbal	Contrato Escrito	Total
Sindicato Max Paredes	16	0	16
Sindicato San Pedro	23	0	23
Sindicato Sopocachi	20	0	20
Sindicato Zona Sur	20	5	25
Total	79	5	84
%	94,04%	5,95%	100%

Elaboración propia de los datos obtenidos:

Conforme a los datos obtenidos, la mayor tendencia que se presenta es del 94.00 % de las trabajadoras tienen un contrato de carácter verbal. De acuerdo a los datos obtenidos y el artículo de las disposiciones legales, se encuentran dos tipos de contratos, uno de carácter verbal, y otro de carácter escrito, entre ambas partes, el contrato verbal es el más frecuente entre los acuerdos laborales entre el empleador y la trabajadora, como lo afirman *Sabina Casablanca, Elsa Ticona, Esperanza Castillo, Matilde Tantacalle, Dominga THs del sindicato Max Paredes*, también, *Julia Blanco, Lucía Quispe, Raquel Callisaya, María Muchia TH del sindicato Sopocachi*, lo propio *Cristina Pérez, Vanesa Limachi, María Cuenca, Olga Sayas, Maruja Ticona THs del sindicato San Pedro*, de la misma opinión *Leonarda, Juana Mamani, Sofía Vásquez, Basilia Cocaure THs del sindicato Zona Sur* afirmaron que el contrato laboral que tienen es verbal.

Por otro lado, el contrato escrito es menos frecuente entre las trabajadoras, como lo señala *Antonia Quispe TH del sindicato Zona Sur “mi contrato es escrito”*, lo que indica que el contrato verbal, no ofrece ninguna garantía laboral para la trabajadora, ni tampoco una garantía jurídica en términos de acuerdo de partes, entre las obligaciones y deberes y derechos que tiene el empleador sobre la trabajadora y la trabajadora sobre el empleador.

Esta forma de contrato verbal, vulnera los derechos de la trabajadora, convirtiéndola en vulnerable a cualquier tipo de abuso por parte de los empleadores, por otro lado, la inexperiencia y/o el desconocimiento de sus derechos y obligaciones de una trabajadora, dificultan a la trabajadora en transar acuerdos con los empleadores, convirtiéndolas en presas fáciles de manipular con promesas y argumentos injustificados.

El término contrato es entendido como un acuerdo de partes, donde la parte contratante requiere los servicios de la persona contratada para un determinado trabajo, a su vez la parte contratada realiza los trabajos para lo que ha sido contratado a cambio de una remuneración económica acordada entre ambas partes, previa negociación del trabajo a realizar y el monto económico a ganar.

El contrato de trabajo se puede entender a partir de las necesidades sociales del individuo que requiere una persona de otra persona para el desarrollo de una labor, por un determinado tiempo y/o por una determinada labor específica, esta necesidad a la que Parsons define dentro de la disposición de las necesidades como “*las unidades más relevantes de la motivación de la acción*” (Parsons y Shils, 1951: p113), una acción entre una necesidad laboral y una necesidad económica igual a una necesidad social.

El contrato de trabajo entre una familia que desea o requiere los servicios de una persona que se haga cargo de los quehaceres de la casa como; la cocina, limpieza, aseo, lavar y el cuidado de niños o ancianos, y por el otro lado, una persona que ofrece sus servicios para tal efecto de los quehaceres del hogar, ósea una oferta y demanda de servicios para cumplir ambas necesidades de aquel que requiere y de aquel que ofrece los servicios, para lo cual, se realiza un acuerdo de partes en función a los trabajos que realizara en el hogar, como lo menciona *Roxana Carvajal TH de sindicato Sopocachi “cumplir con mi labor y hacer respetar mi horario”*, además del acuerdo también se negocia el monto de remuneración económica que recibirá por el trabajo realizado, este acuerdo puede ser plasmado a través de un contrato laboral escrito o verbal.

Cuando una mujer joven migrante del área rural consigue trabajo en una casa, los acuerdos o contratos siempre son en su mayoría verbales, como se evidencia en el siguiente respaldo empírico:

“Los acuerdos laborales cuando se consigue un trabajo casi siempre manifiestan los empleadores que lo que tienen que hacer en la casa son fáciles, solo tienes que hacer pocas cosas de eso te voy a estar pagando, el arreglo se lo realiza verbalmente” como lo indica Dominga Mamani, Trabajadora del hogar, se puede explicar este hecho a partir de dos dimensiones:

- **a.- Dimensión social.-** la familia que contrata los servicios de una trabajadora en el hogar es casi siempre una persona que tiene una base económica estable como para cubrir los gastos de una trabajadora en el hogar y por otro lado la cuestión del estrato social como lo manifiesta Pitirin “la estratificación significa la diferenciación de una determinada población en clase jerárquica superpuesta. Se manifiesta a través de la existencia de capas sociales superiores e inferiores. La base de su existencia es una distribución desigual de los derechos y privilegios, deberes y responsabilidades, los valores sociales y las privaciones, el poder y la influencia entre los miembros de una sociedad.” (Pitirin S. 1956: 15), es en tal sentido que esta base económica y el estrato social le otorga el poder a la familia contratante sobre la contratada por lo que en la estructura de poder existe una libertad en “la posibilidad de que una persona o varias realicen por su propia voluntad en una acción en común, aun en contra la oposición de otros participantes en la acción” (Weber, 1977: 45), este poder que mantiene el empleador sobre la trabajadora le permite otorgar las reglas del juego en beneficio del propio empleador y satisfacer su expectativa de que la labor que se le otorga a la trabajadoras será correspondido de acuerdo a su necesidad, es en tal sentido que el acuerdo de partes se realiza por un contrato verbal con el fin de no comprometerse en acciones legales que pueda ejercer la trabajadora en el hogar.
- **b.- Dimensión legal.-** Según la ley 2450 manifiesta en su Artículo 3 acerca del contrato:
“El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; será escrito cuando exceda del año; a falta de este, se presume indefinido.

Los contratos realizados sin horarios o de manera discontinua, serán considerados como trabajos eventuales, por tanto, no sujetos a la presente ley.” Como lo indica en Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, ley N° 2450, Artículo 3, Pagina N° 4

Esta ley tiene un doble sentido, dividiremos este artículo 3 en dos partes; en la primera parte menciona que el contrato será de carácter verbal o escrito, la cual abre a una posibilidad de elección para el empleador, dando lugar a sus intereses y aprovechando el poder económico y clasista determina por la opción más segura el contrato verbal, sumado a ello la falta de conocimiento de los derechos que le faculta la ley 2450 la mujer trabajadora en el hogar accede a realizar el contrato laboral verbalmente.

Por otro lado cuando hace mención que cuando exceda el año será de carácter escrito, cosa que en la práctica es algo irreal, ya cuando la mujer trabajadora empieza a trabajar por un tiempo de 6, 7, 8 meses, la mujer trabajadora realiza una evaluación laboral en términos de salario y el trato, si este le conviene, la mujer trabajadora tiene la opción de quedarse o buscar otro trabajo o seguir en la misma casa trabajando hasta que consiga otro trabajo a través de la relación socio-laboral, en el caso de quedarse después de cumplir un año ninguna de las partes reclama el contrato escrito ya que en ambas partes hay satisfacción laboral y salarial, como lo menciona las entrevistadas:

El contrato escrito no tiene sentido cuando todo va bien, pero si existen problemas los arreglos se realizan internamente con el empleador, en muchos casos solo son promesas que a la larga no los cumplen y se convierte en problema salarial, que muy frecuente en las mujeres trabajadoras.

La segunda parte del artículo 3 es la parte más conflictiva, cuando hace mención que los contratos realizados sin horarios o de manera discontinua, serán considerados como trabajos eventuales por tanto, no sujetos a la presente ley. La parte conflictiva de esta parte son los horarios, hay una confusión o una mala intención de no considerar al trabajo en el hogar como trabajo, en un trabajo ajeno al hogar existen horario, como en una fábrica, el trabajador tiene ya destinado la labor que desarrollara de una determinada hora de entrada y una determinada hora de salida, donde ambas partes están consientes de la labor tanto como el empleador y el obrero, pero, por otro lado en el hogar la labor y el horario están sujetos al empleador, ya que este puede disponer de la trabajadora cuando este lo requiera y a su vez la labor dentro la casa está siempre presente desde preparar el desayuno, el almuerzo, el té, y la cena; por otro lado está la limpieza de la casa; esta la lavandería de las ropas de los empleadores; la atención a los niños llevarles a la escuela y recogerlo; el cuidado de los perros y otros, donde no existe un horario establecido, al contrario la trabajadora en el hogar debe darse modos para acomodar la labor, como los afirman:

Los horarios de trabajo específicos no existen solo hay horarios que están sujetos a la necesidad biológica de la persona, tratar de hacer un horario en detalle de las tareas es muy complicado, para lo cual debería de haber un manual de funciones para la trabajadora en el hogar, los acuerdos solo son verbales de las tareas que se va a cumplir.

En este aspecto de la ley existe una mala intención, la dinámica laboral en el hogar en la realidad no hay horarios establecidos, la trabajadora en el hogar debe acomodar su labor de acuerdo a la necesidad de los empleadores.

2.2.5.- Salarios

Dentro los beneficios económicos, el salario es una característica esencial en el trabajo del hogar, el pago de salarios esta contemplado dentro de las disposiciones legales en la ley 2450, en su Artículo 14 (remuneraciones), la cual menciona: “El trabajo asalariado del hogar será remunerado mensualmente en moneda de curso legal, quedando prohibido el pago fraccionado y en especie, con un salario no inferior al mínimo nacional, cuando se trata de jornada laboral completa.”, actualmente, de acuerdo a los datos obtenidos el pago de salarios es en su totalidad, como se indica en el presente cuadro:

Sueldos			
Trabajadoras del hogar	Si me pagan	No me pagan	Total
Sindicato Max Paredes	16	0	16
Sindicato San Pedro	23	0	23
Sindicato Sopocachi	20	0	20
Sindicato Zona Sur	25	0	25
Total	84	0	84
%	100%		100%

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

La tendencia del 100 % de trabajadoras que manifestaron que si se les paga un sueldo, lo que indica que se ha avanzado significativamente en ver a la mujer joven migrante de las aéreas rurales prestar sus servicios en las labores domesticas no como servidumbre, manejando antiguamente términos coloniales como sirvienta, imilla, etc., a la cual se lo recompensaba en especies, como ropa, relojes, y otros, mucho más aun no se les daba un sueldo, al contrario se consideraba a esta forma de servicio más un favor a la mujer migrante, en su mejor caso ella era la que tenía que pagar por darles la oportunidad de vivir gratis, comer gratis, dormir gratis, asearse gratis, mas aun la labor de la mujer migrantes se la veía como una ayuda no como un trabajo, lo que provocaba la invisibilizacion por completo la labor de la trabajadora del hogar.

Actualmente, cualquier tipo de trabajo que desarrollen los individuos deben percibir un salario mínimo, determinado por el Estado Boliviano, es en tal sentido que todas las personas que cumplen una función laboral son remuneradas con un salario de acuerdo a la labor que desempeñan.

En el caso de las trabajadoras del hogar, el tipo de salario que perciben es variado, esto debido al acuerdo de partes entre el trabajador y el empleador, donde muchas veces la necesidad económica origina que varias trabajadoras venden su fuerza de trabajo a propuestas salariales por debajo del salario mínimo nacional, este factor es producto de la inexperiencia laboral de la trabajadora en el campo de servicios, haciendo de esta forma que el empleador aprovecha esta situación para sacar la mayor ventaja laboral explotando a la trabajadora del hogar.

Por otro lado, también existen lugares donde la demanda laboral es muy bien pagada por encima del salario mínimo Nacional, esto se debe a que la trabajadora ha podido ganar experiencia laboral y especialización de las tareas del hogar en especial como cocinera.

Frente a todo esto, el salario se convierte en una obligación del empleador, un deber que debe cumplir frente a las normas legales que rigen este país, rompiendo con las viejas prácticas coloniales. A partir de estos elementos, las trabajadoras actualmente perciben su salario, como lo veremos a continuación en el presente cuadro:

Sueldo mensual y semanal												
Trabajadoras del hogar	500 – 900 bs. Mensual	1000 – 1500 bs. Mensual	1600 – 2000 bs. Mensual	2100 – 2500 bs. Mensual	2600 – 3000 bs. Mensual	3100 – 3500 bs. Mensual	3600 – 4000 bs. Mensual	Más de 4100 bs. Mensual	300 – 350 bs. Semanal	360 – 400 bs. Semanal	Total	
Sindicato Max paredes		7	5				4				16	
Sindicato San Pedro			6	7			6	2	2		23	
Sindicato Sopocachi	2	8			5	3	2				20	
Sindicato Zona Sur			2	4	6		2	8		3	25	
Total	2	15	13	11	11	3	14	10	2	3	84	
%	2,38%	17,85%	15,47%	13,09%	13,09%	3,57%	16,66%	11,90%	2,38%	3,57%	100%	

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

La remuneración económica de las trabajadoras del hogar tienen una tendencia del 17.00 % de las trabajadoras que percibe un sueldo mensual entre 1000 a 1500 bolivianos. Por otra parte, existe la categoría semanal, donde se muestra una tendencia del 3.00 % de las trabajadoras que percibe un sueldo semanal entre 360 a 400 bolivianos, “un sueldo o salario es el recurso principal del que depende la mayoría de las personas para cubrir sus necesidades. Sin esos ingresos, las ansiedades a la hora de afrontar la vida cotidiana tiende a multiplicarse” (Giddens, 2001: 479)

Esta modalidad de sueldos, está interrelacionado con la modalidad de trabajo y el lugar de trabajo, estos a su vez tiene que ver con la especialidad de trabajo y la zona donde trabajan, por lo que este conjunto de elementos, justifica el sueldo que percibe la trabajadora, como se indica en el siguiente cuadro:

Trabajadoras asalariadas del Hogar	Cocina		Limpieza y Aseo		Lavandería y Planchado		Cuidado de Niño y Anciano		Múltiple		Cocina Limpieza y Aseo		Lavado y Planchado cuidado de niño y anciano		Limpieza y Aseo Lavandería y Planchado		Total CD	Total CF	TOTAL	
	cd	cf	cd	cf	cd	cf	cd	cf	cd	cf	cd	cf	cd	cf	cd	cf				
Sindicatos																				
Max Paredes							1		13		1					1	15	1	16	
San Pedro									16		3	1	2	1			21	2	23	
Sopocachi			2	1					17								19	1	20	
Zona Sur	1	2		2				1	19							1	20	5	25	
Total C D	1		2				1		65		4		2				75			
Total C F		2		2				1				1		1		2			9	
TOTAL	3		4				2		65		5		3		2				84	

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

El sueldo que percibe la trabajadora del hogar, está sujeto al salario mínimo y al deseo de los empleadores. Casi siempre el salario de una trabajadora del hogar esta en base al salario mínimo, siempre y cuando conozca la trabajadora cuanto es el salario mínimo.

Según manifiestan las trabajadoras, los salarios tienen su variación de acuerdo a las tareas que desarrollan las trabajadoras, esta puntualización halla su respaldo empírico en la siguiente afirmación:

“depende el lugar, depende los jefes, hay familias que hay que atenderles hasta quince personas, algunas de estas familias tienen dos hasta tres empleadas cada una hace diferentes cosas, mira por ejemplo te voy a contar de mi prima, ella trabaja en Calacoto y trabajan entre tres, mi prima es lavandera y planchadora, la otra es cocinera, la otra es niñera, cada una de ellas se miran y critican, la niñera lleva a sus hijos a la escuela tiene que darle de comer, lavarle, tiene que cuidarle, además tiene que atender al perro debe llevarle a sacar a pasear cada mañana bien temprano, además el sueldo no es igual, la cocinera gana más como 1300 la lavandera 1000 y la niñera 1200. Conozco a otra de mis amigas la otra trabaja con unos ancianos son dos viejitos comen poco, no ensucian tanto la ropa y gana mi amiga sabes cuánto?”

E: ¡no!

1500, y tengo otra amiga que trabaja con una familia que joven tiene dos hijos y ella es múltiple y gana 1200, mucho depende de la suerte y de la familia que te toca, algunos son bien exigentes de todo se riñen, algunos también entienden” como lo señala María Hilari, Trabajadoras del hogar, frente a esta realidad, cada trabajo tiene una particularidad, dentro del cual se puede mencionar que:

- **Trabajo múltiple.-** Es aquel trabajo que cumple varias tareas como la cocina, lavandera, niñera, limpieza y otros, este tipo de labor es la más frecuente y la más requerida por la población demandante de una trabajadora en el hogar, donde el salario que percibe es el salario mínimo de escala nacional de 1000 a 1500 Bolivianos.
- **Cocinera.-** La cocinera cumple la función más importante en la familia, esta tarea está encargada de brindar la seguridad alimentaria a la familia, este trabajo tiene como salario un mínimo a escala nacional de 1000 a 1500 Bolivianos.
- **Niñera o cuidados.-** La labor de los cuidados de niños o ancianos esta se encarga de llevar a los hijos a la escuela, tiene que darle de comer, lavarle, tiene que cuidarle, además tiene que atender al perro, debe llevarle a sacar a pasear cada mañana bien temprano y con respecto a los ancianos se tiene que cuidarlos, sacarlos al sol llevarles a caminar, atenderles en la comida, donde el sueldo es el salario mínimo a escala nacional.
- **Lavandera.-** La lavandera está encargada del lavado y el planchado de toda la ropa de los miembros de la familia empleadora, que también el sueldo es el salario mínimo nacional de 1000 a 1500 Bolivianos. Esta labor en algunos casos esta unido a la labor de la limpieza.

- **Limpieza.-** La limpieza está encargada del barrido y el aseo de la casa de la casa, la cual también tiene un salario mínimo nacional de 1000 a 1500 Bolivianos. Esta labor en algunos hogares esta unido a la labor de la lavandería.

Las labores y el salario de las trabajadoras en el hogar		
Labor	Detalle	Salario
Trabajo múltiple	<i>Es aquel trabajo que cumple varias tareas como la cocina, lavandera, niñera, limpieza y otros, este tipo de labor es la más frecuente y la más requerida</i>	1000 – 1500 Bolivianos
Cocinera	<i>Esta tarea está encargada de brindar la seguridad alimentaria a la familia, desde el desayuno hasta la cena y otros gustos de los empleadores.</i>	1500 – 2000 Bolivianos
Cuidados y/o niñera	<i>Esta labor de los cuidados de niños o ancianos esta se encarga de llevar a los hijos a la escuela tiene que darle de comer, lavarle, tiene que cuidarle, además tiene que atender al perro debe llevarle a sacar a pasear cada mañana bien temprano y con respecto a los ancianos se tiene que cuidarlos, sacarlos al sol llevarles a caminar, atenderles en la comida.</i>	1000 – 1500 Bolivianos
Lavandería Limpieza	<i>Esta encargada del lavado y el planchado de toda la ropa de los miembros de la familia empleadora. Esta encargada del barrido y el aseo de la casa de la casa</i>	1000 - 1500 Bolivianos

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos.

También existen otros casos, cuando los empleadores retienen los sueldos de las trabajadoras con una serie de promesas, haciendo pasar los meses, acumulándose el salario, mas aun negándose a pagar hasta el aguinaldo.

Los beneficios laborales como las vacaciones y los feriados son temas de conflicto salarial con el empleador, son pocas las familias consientes en cumplir este beneficio laboral. También se puede ver sueldos por debajo del salario mínimo como 1000 Bolivianos y un jornal de trabajo por 50 Bolivianos actualmente.

Este hecho se ve cuando la trabajadora incursiona por primera vez en el campo laboral como trabajadora del hogar, del cual se aprovechan los empleadores por su inexperiencia laboral y el deseo de trabajar, explotándolo laboralmente, sin considerar su condición de mujer migrante, la cual se manifiesta cuando el deseo o la necesidad de trabajar para salvar su situación económica, la trabajadora vende su fuerza de trabajo por un salario inferior al salario mínimo de 1250 Bolivianos mensuales, esta necesidad de trabajo es capitalizado por los empleadores, sacando ventaja de su condición de social y económica de la trabajadora, además por la inexperiencia de la misma trabajadora.

Esta inexperiencia laboral y la ausencia del conocimiento de los derechos laborales de la trabajadora, permiten espacios de explotación laboral, en la conveniencia laboral con los empleadores, la cual va en contra de la ley 2450, como lo señala en su artículo 14, donde claramente menciona que todo trabajo está sujeto al salario mínimo y que no puede haber fraccionamiento salarial, ni tampoco en especies.

El otro extremo de la remuneración por debajo del salario mínimo nacional, están las trabajadoras que ganan por encima del salario mínimo, con un sueldo aproximado de 2500 hasta 3500 Bolivianos, a las cuales no les interesa la ley 2450 ni mucho menos la lucha de las trabajadoras por sus derechos, ya que estas trabajadoras saldrían perdiendo si se basan en el salario mínimo, por lo que se mantienen independiente de toda la actividad sindical, este aspecto de la remuneración se presenta en el siguiente cuadro:

Condición Salarial de las Trabajadoras del Hogar	
Afiliadas a la Fenatrahob	No Afiliadas a la Fenatrahob

Condiciones	Salario	Condiciones	Salario
Experiencia laboral. Conocimiento de los derechos.	1000 – 1500 Bolivianos	Inexperiencia laboral.	1000 – 1500 Bolivianos
		Experiencia laboral. "Conocimiento de los derechos."	2500 – 3500 Bolivianos

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos.

La experiencia laboral de la trabajadora del hogar, esta sujeta en el conocimiento de su espacio de trabajo adquirido a través de su experiencia de años, esta experiencia de trabajo, es logrado a través de la movilidad laboral, la que le a permitido a la trabajadora, buscar la comodidad y la satisfacción material en términos económicos salariales y la satisfacción inmaterial en términos el trato justo de valoración humana, y a su vez, explorar la variedad de trabajos especializados que existen en el hogar como: la cocina, el lavado, la limpieza, el aseo, el cuidado de niños y o ancianos y otros, a si también el conocimiento y la experiencia en el trabajo múltiple, a sabiendas que este trabajo múltiple es el mas fatigoso en el trabajo del hogar, todo este aspecto se sujeta al factor suerte según las propias trabajadoras, como se señala en el siguiente cuadro:

Factor suerte del salario en el trabajo del hogar		
Familia	Detalle laboral	Salario
Múltiple, joven y/o adulta, componentes de 5 a 8 personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo múltiple • Trabajo arduo, fatigoso 	1000 a 1500 Bolivianos
Reducida, adulta y/o de la tercera edad, componen de 3 personas	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo múltiple • Trabajo ligero, 	2000 a 3000 Bolivianos

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos.

Estas remuneraciones, son relativos de acuerdo a la familia empleadora y a los componente de la familia, pero frente a esta realidad las trabajadoras mantienen una esperanza en el incremento del salario, como lo señalan los siguientes datos empíricos: *"es poco pero yo creo va ir aumentando"* como lo menciona *maría Cuenca TH del sindicato San Pedro*, a si mismo *Esperanza Castillo TH del sindicato Max Paredes indica: "que es bueno cada año me va aumentando"*.

2.2.6.- Aguinaldo

El aguinaldo al ser un beneficio económico del trabajo del hogar, la trabajadora, se sujeta a las disposiciones normativas en la ley 2450, la cual indica en su Artículo 15, "El trabajo asalariado del hogar, esta sujeto al pago de aguinaldo de navidad, computable a partir del tercer mes, con el pago de un salario o duodécimas el servicio no alcanza a un año, de conformidad a lo dispuesto por la legislación vigente.", el pago de aguinaldo, se ha convertido para la trabajadora en un beneficio favorable, como se detalla en el siguiente cuadro:

Aguinaldo			
Trabajadoras del hogar	Si me pagan aguinaldo	No me pagan aguinaldo	Total
Sindicato Max Paredes	12	4	16
Sindicato San Pedro	20	3	23
Sindicato Sopocachi	16	4	20
Sindicato Zona Sur	22	3	25
Total	70	14	84
%	83,33%	16,66%	100%

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

La mayor tendencia que se presenta en el pago de aguinaldo es del 83.00 % de trabajadoras del hogar que reciben el beneficio del aguinaldo por la labor que desempeñan en el hogar. A pesar de que el aguinaldo es un beneficio favorable para la trabajadora, se ha convertido en una demanda de la trabajadora, más que un derecho, parece un favor que debe dar el empleador, a si mismo, el aguinaldo se ha convertido en una aspiración salarial del año para la trabajadora del hogar, el logro del aguinaldo, dependerá de la experiencia laboral y la habilidad de negociación de la trabajadora, como lo expresa María: *“Depende si les pides a los jefes te dan y si no les pides no te dan nada, si es que te dan es una chompa o un reloj o una mantita, eso depende del jefe si es por ellos no te dan nada, depende mucho la experiencia de la Trabajadora, si les va bien se quedan y si no esperan el aguinaldo y se buscan otro trabajo” como lo menciona María Hilari, Trabajadoras del hogar.*

A partir de esta afirmación empírica, podemos explicar de la siguiente manera, el logro del beneficio social del aguinaldo depende mucho de dos aspectos fundamentales:

a.- Experiencia laboral.-

La experiencia laboral adquirida en el transcurso del tiempo de trabajo, la socialización laboral con otras trabajadoras del hogar y sus habilidades les permite darse modos para conseguir el aguinaldo y les permite evaluar la situación laboral para determinar su permanencia o su retiro.

La evaluación comienza desde los primeros meses después del “contrato” más o menos desde enero hasta septiembre o octubre, posterior a ello deciden, si les va bien se quedan, si les va mal se cambian de trabajo hasta esperar el aguinaldo, en el transcurso de la evaluación van consiguiendo otro trabajo a través de la socialización laboral que tienen con otras compañeras de trabajo, produciendo la movilidad laboral en el entorno del trabajo del hogar.

b.- Inexperiencia laboral.-

La inexperiencia laboral, les permite transitar de trabajo en trabajo, sin tomar en cuenta el beneficio social del aguinaldo, esto precisamente ocurre por la falta de socialización de los derechos laborales y la falta de experiencia laboral en el trato y la remuneración del sueldo. Si se da el caso de la permanencia en el trabajo por un año, a pesar de no conocer sus derechos laborales, los empleadores no cumplen con su obligación de cumplir con el aguinaldo, esta inexperiencia de la trabajadora, tiene como efecto el goce del aguinaldo expresado en especie, como una mantita o un reloj o alguna cosa, o por el contrario, no percibe el aguinaldo.

En el caso del cumplimiento del aguinaldo, este beneficio es otorgado en variadas formas, como lo indican las trabajadoras: *“solo canaston me regalan a fin de año” como lo señala Olga Sayas TH del sindicato San Pedro, a si mismo Dominga TH del sindicato Max Paredes indica que “me regalan la mitad de mi sueldo y un canaston”, por otra parte, María Muchia TH del sindicato Sopocachi indica que “solo me dieron un canaston y ropa”, así mismo Matilde Tantacalle TH del sindicato Max Paredes indica que: “nunca he*

recibido aguinaldo” y por ultimo Antonia Quispe TH del sindicato Zona Sur menciona que “un sueldo mas canaston, ropa chocolates dulces”.

2.2.7.- Indemnización

Otro de los beneficios que tiene la trabajadora del hogar es la indemnización, la que esta sujeta por las disposiciones legales en la Ley 2450, en su Artículo 18, donde indica que: “Si el (la) trabajador (a) tuviere cinco o mas años de servicios continuos y se retira voluntariamente, tendrá derecho a percibir indemnización por todos los años de servicio. Si el (la) trabajador (a) se retira voluntariamente, antes de cumplir los cinco años, no tiene derecho a indemnización ni desahucio.”, este derecho laboral, se convierte en un punto conflictivo para la trabajadora del hogar, ya que muchas de ellas no reciben este beneficio social, como se muestra en el siguiente cuadro:

Indemnización			
Trabajadoras del hogar	Si he recibido	No he recibido	Total
Sindicato Max Paredes	1	15	16
Sindicato San Pedro	2	21	23
Sindicato Sopocachi	1	19	20
Sindicato Zona Sur	5	20	25
Total	9	75	84
%	10,71%	89,28%	100%

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

Las trabajadoras que no han recibido indemnización tiene una tendencia del 89.28 % de trabajadoras sin goce de la indemnización laboral, pese a los servicios prestados en un hogar por los tiempos trabajados. La indemnización, se ha convertido en un tema muy conflictivo para la trabajadora, como lo menciona Virginia: “Algunos empleadores reconocen otros no porque no respetan la ley, solo salario y aguinaldo, no quieren cancelar indemnizaciones” como lo dice Virginia Saucedo, TH., de acuerdo al testimonio de la trabajadoras y las disposiciones normativas, la indemnización es resultado de los siguientes aspectos:

a.- Por Retiro Voluntario de 5 años o Más de Servicios

Muchos de los empleadores, tratan de desconocer este beneficio laboral, por lo cual, muchas de las trabajadoras recurren a la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia para solucionar este problema de la indemnización, por otro lado, existen trabajadoras que no conocen sus derechos enmarcados en la ley 2450, la cuales, son presa fácil de los empleadores, las cuales emplean promesas y falsas expectativas con el fin de reconocer este derecho de la trabajadora.

Por otro lado, también hay empleadores que reconocen este beneficio social, los cuales no tienen ningún problema en pagar, ya sea económicamente o en especies, como lo señala Antonia Quispe TH del sindicato Zona Sur “por 10 años me dieron en dinero”.

b.- Por Retiro Voluntario Antes de los 5 Años

En este aspecto, el retiro voluntario de la trabajadora no es un problema para los empleadores, ya que muchos de los empleadores conscientemente arreglan la indemnización por servicios prestados, reconociendo a la trabajadora por el trabajo desempeñado, mientras que otros empleadores, desconocen este beneficio laboral.

A sí mismo, según la ley 2450 en su artículo 18 sobre las indemnizaciones, menciona que, para gozar de este derecho la trabajadora debe cumplir cinco años de servicio en un hogar, este artículo se convierte en una condición laboral para acceder a este beneficio laboral, ya que el trabajo depende de dos factores esenciales como lo indicamos anteriormente un salario justo y un trato justo, sin las cuales difícilmente la trabajadora pueda permanecer en un solo hogar y pueda gozar de este beneficio social.

Por otro lado, cuando una trabajadora reclama el beneficio laboral de indemnización por los años de servicios prestados antes de los 5 años, el empleador aplica la ley al pie de la letra si este lo conoce, y si no conoce la ley simplemente cumple con el pago de indemnización a voluntad propia económicamente o en especies, como lo menciona *María Cuenca TH del sindicato San Pedro* “*después de 7 años que trabajé me dieron un mosto de 150 Bolivianos nomas*”, mientras que otros empleadores dejan pasar el tiempo con promesas, y otros cumplen con el pago en especies.

c.- Por Retiro Forzoso

El retiro forzoso, se da por la siguiente situación, Como respaldo de esta afirmación se tiene el siguiente testimonio: “*Por eso los jefes buscan a las del campo son más fáciles de manejar como son sonsas, hasta por 500 pesos trabajan, a mi otra amiga le ha votado por que estaba pidiendo aumento porque es múltiple los jefes se han conseguido otra del campo y a mi amiga le ha votado, es que las que son antiguas ya saben pues*” como lo menciona *María Hilari, TH.*, conforme a esta afirmación, los empleadores buscan argumentos con el fin de retirar a la trabajadora para no cumplir con la obligación del beneficio de la indemnización por los años de servicios prestados a la familia, buscando faltas a la trabajadora del hogar, la cual es usada como punta de lanza para su despido del trabajo.

CAPITULO 3

VALORACIONES EN EL TRABAJO DEL HOGAR

3.1.- Las apreciación que tiene la trabajadora a la relación de trabajo

Las apreciaciones que tienen las trabajadoras del hogar respecto a la relación que mantiene con los empleadores en el proceso del trabajo, se manifiestan diferentes actitudes y comportamientos al interior del hogar, como resultado de la relación e interacción con los miembros de la familia, se puntualiza los siguientes aspectos: lo que piensa uno del otro, lo que no me gusta del otro, lo que al otro no le gusta de mí, la subordinación al trabajo, la relación de amistad y las tareas duras y agotadoras dentro del hogar.

3.1.1.- Lo que piensa uno del otro

Lo que piensa la trabajadora sobre sus empleadores, están enmarcadas, a partir de las actitudes y comportamientos que generan los empleadores en el interior de los hogares, en principio, mencionar que las actitudes de los empleadores, se manifiestan en diferentes formas en cada hogar, en la presente investigación, se ha podido evidenciar algunas actitudes que tiene los empleadores, de las cuales, se puede indicar que algunas trabajadoras aprecian a sus empleadores como personas buenas, esta afirmación positiva sobre el empleador, esta sujeta al significado que tiene el empleador para la trabajadora, *“son buenos”, como lo indica Esperanza Castillo TH del sindicato Max Paredes, y “son bien buenos”, como lo manifiesta María Muchia TH del sindicato Sopocachi*, esta construcción de significados que tiene la trabajadora se construye en base a que “los seres

humanos actúan en relación con los objetos del mundo físico y de otros seres de su ambiente sobre la base de los significados que estos tienen para ellos” (Blumer, 1969: 11), en tal sentido, la trabajadora del hogar, interactúa con los objetos que se encuentran en el hogar dentro de los cuales, están:

Significado: La naturaleza de un objeto...consiste en el significado que tiene para la persona para la que es un objeto (Blumer, 1969: 11)	Objetos físico	La Casa	La Cocina
			La Lavandería
			Los Insumos de limpieza
	Objeto social	Los Empleadores	La señora
			El caballero
			Los hijos
	Objeto abstracto	La Subordinación y/o el deber ser	Las ordenes
			Los consejos
			Las amenazas
Las advertencias			

Elaboración propia a partir del enfoque teórico y los datos empíricos

Por lo tanto, la trabajadora del hogar, al interactuar en el hogar con los objetos planteados, estas van construyendo sus percepciones mentalmente, a lo que le van otorgando significados que tiene estos objetos para la trabajadora del hogar, por lo que el significado del objeto social para la trabajadora, tiene un significado positivo la actitud y el comportamiento de los empleadores, esta reacciones son valoradas como: *“son buenos y comprensivos”, como lo indica Cristina Pérez Choque TH del Sindicato San Pedro*, que la relación no solo es laboral, sino nace una interacción socio laboral personalizada de carácter afectivo, donde el empleador se identifica con la realidad de la trabajadora, tejiendo una relación de afecto solidario, donde sus obligaciones no son tan rígidas, sino están sujetas a dos aspectos; la subordinación, la libertad de acción personal, *“son de buen carácter”, como expresa Juana Mamani TH del sindicato Zona Sur*.

También es importante destacar, que los significados que tienen de los objetos sociales para la trabajadora, no siempre son positivos, por el contrario se manifiestan actitudes negativas dentro del hogar, muchas trabajadoras tiene que asumir una dualidad de caracteres de los empleadores, mencionando que *“el caballero es bueno la señora es mala e idiota”, como lo indica Dominga TH del sindicato Max Paredes*, muestra una dualidad de caracteres entre los empleadores, en primera instancia, manifiesta que *“el caballero es bueno...”*, esta actitud, muestra que la trabajadora del hogar ve al empleador aceptable y bueno en la relación laboral entre su empleador o empleadores, existiendo cierta libertad de acción e incentivación y motivación al desarrollo en las labores de casa, según el criterio y la creatividad personal de la trabajadora, para otorgar un buen rendimiento en el trabajo del hogar conforme a la relación con el caballero. Por otra parte, donde manifiesta que *“...la señora es mala e idiota”*, esta actitud muestra que la trabajadora del hogar ve a la empleadora como una capataz, con un carácter especial de mucho cuidado en la relación laboral con su empleadora, existiendo limitaciones de acción, incentivo y motivación para el desarrollo del trabajo en el hogar, conforme a su criterio y creatividad personal de la trabajadora para un buen rendimiento en el desempeño de su trabajo.

El cariño y el afecto de los empleadores hacia la trabajadora, se manifiestan en actitudes objetivas mas allá de considerar a la trabajadora como una persona ajena, estas actitudes son manifestadas a través de obsequios, a lo que la trabajadora califican a esta actitud como *“son buenos porque en navidad les regalan a mis hijos”, como lo expresa Raquel Callisaya TH del sindicato Sopocachi*, esta actitud de los empleadores, muestra que en esta

relación laboral, ha dado origen a una relación de afecto mas allá de esa relación fría y seca que se mantiene entre empleador y empleado como ocurre en otras ramas del trabajo, en primera instancia la relación no solo es laboral, sino nace una interacción de carácter afectivo, donde el empleador se identifica con la realidad de la trabajadora, tejiendo una relación de afecto solidario. Por otro lado, esta relación de afecto solidario, comprensivo, emotivo es materializado en fechas navideñas donde la afectividad es más notoria y altamente expresiva a través de obsequios y regalos materiales en el entorno familiar que abarca a las personas más allegadas a la familia.

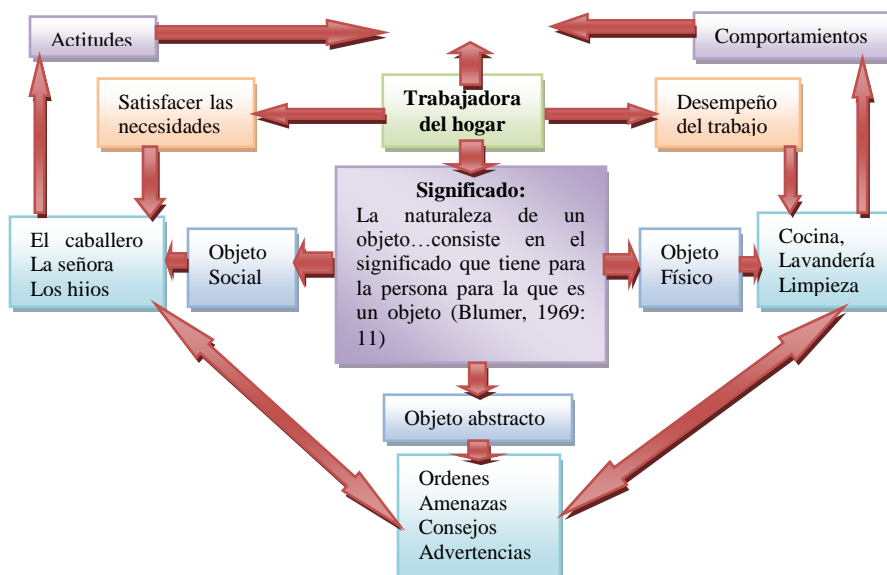
Pero no en todos los hogares donde brindan sus servicios laborales las trabajadoras son de agrado para la trabajadora, muchos empleadores consideran a la trabajadora de acuerdo a sus necesidades de conveniencia, a lo que la trabajadora expresa que los empleadores son *“bien nomas”*, como lo dice Olga sayas TH del sindicato San Pedro, esta expresión muestra, que la trabajadora del hogar ve al empleador con cierta disconformidad, y una relación laboral muy subordinada con su empleador o empleadores, existiendo ciertos obstáculos en la acción, iniciativas y motivación para desempeñar los trabajos domésticos según su criterio y creatividad personal para el cumplimiento de su trabajo, a la vez, se manifiestan limitaciones que no le permite desarrollar sus actividades personales y privados de la trabajadora del hogar.

Por otra parte, algunos empleadores, actualmente aun siguen considerando a las trabajadoras del hogar como servidumbre, olvidándose que la trabajadora ha sido contratada para cumplir un trabajo subordinado de carácter racional, y no así al capricho e imposición del empleador mas allá de los límites del esfuerzo físico y mental, mencionando que: *“son muy exigentes los señores”* como lo manifiesta Leonarda TH del sindicato Zona Sur, donde la exigencia en el trabajo, va generando un distanciamiento en la relación laboral entre la trabajadora y los empleadores, pudiendo dar lugar a un cierto tipo de discriminación, considerando a la trabajadora como una persona de bajo rango social y de poco valor, a la que se puede explotar al máximo su esfuerzo físico y mental, por lo que este tipo de actitudes de subordinación muy exigentes son principios de la explotación laboral a la que se enfrenta la trabajadora del hogar.

Es en tal sentido, que los objetos sociales en la interacción social, son elementos principales en la generación de significados para la trabajadora del hogar, donde cada actitud que manifiestan los empleadores es percibido por la trabajadora por sus sentidos y mentalizados según su condición social y cultural, lo que se quiere entender es que el significado que le otorga a la actitud de los empleadores esta establecido por forma de educación, ósea, cada objeto social tiene un significado social diferente para cada trabajadora, el significado es de carácter heterogéneo para cada trabajadora del hogar.

Origen de las actitudes





Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos y fuentes teóricas

3.1.2.- Lo que no me gusta del otro

En los aspectos negativos de la relación de trabajo, el disgusto de la trabajadora por las actitudes y comportamientos de los empleadores, se generan por roles discrepantes como manifiesta Goffman “Esto implica la sobre comunicación de ciertos hechos y la comunicación insuficiente de otros. Dadas la fragilidad y la indispensable coherencia expresiva de la realidad que es dramatizada a través de la actuación hay habitualmente hechos que, si atrajeran sobre ellos la atención del auditorio, podrían desvirtuar, desbaratar o anular la impresión que se desea producir mediante esa actuación.” (Goffman, 1969:76), la interacción de la trabajadora con los objetos sociales o los empleadores en el hogar, le permiten percibir a partir de su sentido común, las conductas de los empleadores para desarrollar su vida social al interior de los hogares, lo que le permite vivir experiencias significativas como una actitud natural de la trabajadora, desde esta actitud natural, la trabajadora, construye sus propios conceptos del sentido común, a partir de los cuales comprende la realidad de su trabajo, lo que le permite generar, el reclamo y el rechazo del carácter personal de los empleadores contra la trabajadora, a lo que expresan que “*su carácter no me gusta*” como lo dice Lucia Quispe TH del sindicato Sopocachi, el carácter de los empleadores, son aspectos que tienen que sobre llevar las trabajadoras en el desempeño del trabajo, las actitudes personales de los empleadores, tienden a generar, movilidad laboral de la trabajadora hacia otras propuestas de trabajo en otros hogares, ya que esta manifestación de carácter personal del empleador son socializadas entre las trabajadoras del hogar, donde nace propuestas de trabajo hacia otros hogares, precisamente por el distanciamiento que provoca el carácter personal del empleador en las relaciones personales entre empleadores y trabajadora.

Estas actitudes negativas, son manifestadas en comportamientos de disconformidad ante cualquier situación con la trabajadora, como lo señala María: “*la señora es muy renegona de todo reniega*” como lo manifiesta María Cuenca TH del sindicato San Pedro, los comportamientos negativos que se desarrollan en los hogares, son por la falta de

integración y relación de solidaridad entre empleadores y trabajadora, donde se establece comportamientos motivados por diferencias de clase, en las cuales se encuentra inmerso el tema “racial y étnico”, comportamientos que se generan entre miembros de una mayoría familiar frente a una minoría trabajadora, como lo indica Antonia: *“la señora reniega de todo lo que hago parece que nada le gusta” como lo manifiesta Antonia Quispe TH del sindicato Zona Sur*, dentro del hogar, la señora o el caballero no solo son los que manifiestan comportamientos negativos ante el rol de la trabajadora, sino también, los hijos de los empleadores también son protagonistas en los comportamientos de disconformidad, como lo indica Juana: *“sus hijos se enojan de todo” como lo expresa Juana Mamani TH del sindicato Zona Sur*, el enojo de los hijos de los empleadores, esta relacionado por la elementos culturales, ya que los hijos de los empleadores se encuentran en una situación de desarrollo, viven en una etapa de fantasías, precisamente por su corta edad y la falta de experiencia de vida, donde buscan que los miembros de su entorno se ajusten a su forma de vida en función de sus gustos de clase, al no encontrar una respuesta, los hijos van generando actitudes y comportamientos de enojo frente a la trabajadora, estas reacciones van generando indirectamente diferencias de clase, marcados por las actitudes y comportamientos de los empleadores.

Estas formas de actitudes de los empleadores, no solo se refleja en los hijos, si no también se manifiesta en las personas mayores, *“la señora es especial” como lo dice Cristina Pérez TH del sindicato San Pedro*, el carácter especial del empleador, tiende a modificar el carácter de la trabajadora en el desempeño de su trabajo, creando una relación vertical entre los deberes y obligaciones de ambas partes, esta relación inelástica entre empleador y trabajadora, se convierte en un riesgo en la relación de trabajo, donde la trabajadora se convierte vulnerable frente a un conflicto socio laboral.

3.1.3.- Lo que al otro no le gusta de mí

La reacción de los empleadores frente a la actitud de las trabajadoras por consentir a sus hijos, las actitudes de molestia de los empleadores, por el comportamiento de la trabajadora del hogar, es “Cuando dos equipos se presentan el uno ante el otro con fines de interacción, los miembros de cada uno de ellos tienden a mantener una línea de conducta que demuestre que son lo que pretenden ser; tienden, en una palabra, a permanecer dentro de su personaje.” (Goffman, 1959: 91), en este sentido, las líneas de conducta que demuestra la trabajadora frente a los hijos de los empleadores, son percibidas por los empleadores, como un comportamiento negativo para sus hijos, ya que el consentir, refleja un comportamiento que permite a condescender en las actividades de los niños, donde la trabajadora, tiende a mimar a los hijos, ser muy indulgente con los niños, soportando, tolerando a sus necesidades. Estos comportamientos de la trabajadora, generan una línea de conducta que rechaza este comportamiento, *“se molestan cuando los consiento a sus hijos” como lo indica Raquel Calliaya TH del sindicato Sopocachi*, entre ambas manifestaciones de comportamientos y actitudes, “las características generales de las actuaciones, que el actuante debe desempeñarse con responsabilidad expresiva, puesto que muchos actos menores, accidentales e inadvertidos, suelen ser buenos vehículos destinados a transmitir impresiones inadecuadas para ese momento. Estos actos fueron llamados «gestos impensados» (...)” (Goffman, 1959: 113), estos gestos impensados son manifestados por la

trabajadora, demostrando ser lo que pretenden ser con lo niños desde su propia postura como trabajadora, lo que genera molestia en los empleadores.

La impuntualidad en el cumplimiento del trabajo, “se refiere a una relación laboral de carácter especial que se establece individual y directamente entre el titular de un hogar familiar y un trabajador que presta servicios retribuidos en dicho hogar, realizando todo tipo de tareas domesticas, como el cuidado de niños y limpieza del hogar, atención de los miembros de la familia y otros” (Joseph Banyuls y otros, 2002-2003:83), dentro de estas características del trabajo del hogar, la relación laboral entre los empleadores y la trabajadora, están marcadas por “los productos del trabajo destinados a satisfacer las necesidades personales de quien los crea son valores de uso” (...) (Marx, 1969: 8), cuyos productos del trabajo, son retribuidos por “un sueldo o salario es el recurso principal del que depende la mayoría de las personas para cubrir sus necesidades. Sin esos ingresos, las ansiedades a la hora de afrontar la vida cotidiana tiende a multiplicarse” (Giddens, 2001: 479), dentro de esta necesidad de servicio para los empleadores y la prestación de servicios a los empleadores por las trabajadoras, están marcados, por una relación laboral de deberes y obligaciones de trabajo, reguladas “como un conjunto orgánico de modelos de comportamiento que, según las expectativas de la sociedad o de un grupo, un actor social debe observar para cumplir su función institucional” (Pico, y Sanchis, 1996: 55), donde este conjunto orgánico de modelos, se rige por las “leyes que regulan el comportamiento de los individuos y de los grupos” (Pico, Sanchis, 1996: 57), estos comportamientos entre empleadores y trabajadora, se relacionan por normas, en tal sentido una norma es una descripción verbal del curso concreto de la acción si considerado como deseable, combinado con un mandato para conformar a este curso ciertas acciones futuras. (Parsons, 1968), esta normas basadas en acuerdo de trabajo, otorgan derechos, sobre la obligaciones que debe cumplir la trabajadora para con sus empleadores, según Giddens son también relaciones formales los que se establecen en grupos y organizaciones que se basan en normas o reglas del sistema oficial de autoridad (Giddens, 2001), donde el sistema oficial de autoridad, esta comprendida por la cabeza de hogar (el caballero y/o la señora), quienes manifiestan autoridad sobre la trabajadora.

Estas “normas” que regulan la atención y la prestación de servicios que realiza la trabajadora del hogar, esta sujeta a las necesidades de los empleadores, y estas necesidades están relacionadas a las actividades al margen del hogar, y estas actividades se sujetan al tiempo destinado para cada actividad, por lo que la trabajadora, debe cumplir su actividad de trabajo del hogar, paralelo a las actividades de los empleadores, “*se enojan cuando me hago pisar con la hora y cuando me atraso en cocinar*” como lo señala Julia Blanco TH del sindicato Sopocachi, “*cuando tarde en hacer las cosas se molestan*” como señala Dominga TH del sindicato Max Paredes, este comportamiento laboral de la trabajadora se podría establecer, por tres aspectos:

- Primer aspecto, la acumulación de tareas por la propia trabajadora, “*se molestan que no lave los servicios*” como lo indica Sabina Casablanca TH del sindicato Max Paredes.
- Segundo aspecto, la acumulación de tareas por los empleadores.

- Tercer aspecto, la falta de experiencia laboral en la prestación de servicios en el hogar.

Las molestias, no solo son por el retraso en las actividades del hogar, también *“se molestan cuando llego tarde y se descontentan”* Basilia Cocaure TH del sindicato Zona Sur, *“ahí veces llego tarde”* Maruja Ticona TH del sindicato San Pedro, el comportamiento de la tardanza se puede establecer por tres razones:

- La primera; los días de descanso o los fines de semana llegan tarde y retrasada a la casa donde trabajan.
- La segunda, cuando salen de compras al mercado, se retrasan por distintos motivos.
- La tercera, cuando salen a estudiar por las noches llega tarde a la casa.

Las molestias por el descuido y la despreocupación de la trabajadora en el desempeño de su trabajo, tiene como consecuencia el enojo de los empleadores, que están relacionados con:

- Primero; la responsabilidad de las cosas materiales, *“grave se enojan cuando alguna cosa rompo al limpiar”* como lo señala Sofía Vásquez TH del sindicato Zona Sur.
- Segundo; la responsabilidad del deber en el trabajo; *“me riñen porque compro lo que no debo comprar y se molestan de eso”* Vanesa Limachi TH del sindicato San Pedro, y *“soy muy olvidadiza”* como lo menciona Roxana Carvajal TH del sindicato Sopocachi.

A si mismo, la timidez de la trabajadora, se convierte en causa de molestia para los empleadores, *“no les gusta que no almuerzo con ellos”* Elsa Ticona TH del sindicato Max Paredes, esta actitud conservadora de la trabajadora, se establece por:

- Ser principiante en el trabajo, lo que le dificulta en la relación familiar con los empleadores, por el encuentro de dos formas cultural de convivencia familiar de hábitos urbana y rural, lo que produce en la trabajadora, el desconocimiento de la forma de comportamiento en el hogar, especialmente en momentos en que la familia se reúne para compartir el almuerzo.
- Ser parte de la familia, muchos empleadores consideran a la trabajadora como parte de la familia, con la que comparten todo tipo de actividades que organizan los empleadores, considerando a la trabajadora, como un sujeto mas dentro de la familia, este hecho, muchas veces es poco comprendido por la trabajadora, ya que por timidez prefiere encerrarse en su mundo, por temor a ser criticado, es por lo cual algunos empleadores expresan su molestia por la actitud reservada de la trabajadora.

Al contrario de la timidez, muchas trabajadoras del hogar, han adquirido una confianza muy estrecha con la familia empleadora, lo que le permite desarrollar consumos desmedidos de alimentación, *“se molestan cuando me lo como la comida de la noche” como lo señala Antonia Quispe TH del sindicato Zona Sur*, este comportamiento de la trabajadora, causa molestia a los empleadores, por:

- La forma de hábito de los empleadores, donde el consumo de los alimentos por los empleadores es intermitente o imprevisto, lo que posibilita que la trabajadora prefiera consumir antes de echarlo a la basura como desperdicio o dárselo al perro.
- La experiencia de trabajo, y la larga permanencia en el hogar, ha posibilitado la construcción de una relación estable entre empleadores y trabajadora.

Por ultimo, el carácter personal de la trabajadora, causa molestias a los empleadores, *“mi carácter renegón eso no les gusta a los señores, de todo reniego” como lo indica María Cuenca TH hogar del sindicato San Pedro*, este carácter de renegona que tiene la trabajadora, provoca un distanciamiento en el proceso de interacción social con los empleadores, y un quiebre en la relación socio laboral dentro el hogar. Por otro lado, esta actitud tiene su efecto en la relación social, cuya causa sería:

- La imposición y, la subordinación estricta en las tareas del hogar, sobrepasa, los límites del esfuerzo físico y mental de la trabajadora, razón por la cual la trabajadora muestra o expresa su rebeldía renegando por la actitud rígida e impositiva por los empleadores en el desempeño del trabajo por la trabajadora.

Las molestias generadas por las trabajadoras, están relacionadas en el campo social en el que se disputan posiciones sociales, a partir de estas posiciones, para Bourdieu, el espacio social es un sistema de posiciones sociales que se definen las unas en relación con las otras (autoridad / súbdito; jefe / subordinado; patrón / empleado; hombre / mujer; rico / pobre; distinguido / popular; etc.). El “valor” de una posición se mide por la distancia social que la separa de otras posiciones inferiores o superiores, lo que equivale a decir que el espacio social es, en definitiva, un sistema de diferencias sociales jerarquizadas en función de un sistema de legitimidades socialmente establecidas y reconocidas en un momento determinado. Y lo que se llama “orden social” no sería más que el sistema global de espacios sociales constituido por conjuntos de posiciones, a la vez vinculadas y contrapuestas entre sí por las distancias que las separan. (Bourdieu, 1998: 72).

El espacio social en el que se desenvuelve la trabajadora del hogar y los empleadores, es el hogar, como ese espacio en el que desempeña el trabajo del hogar, dentro de este espacio social denominado hogar, se establece posiciones sociales diferenciadas como trabajadora y empleadores, y se definen en relación de una con los otros, como patrón (empleadores) – empleado (Trabajadora del hogar), donde el valor de cada posición del empleador y la trabajadora se mide por la distancia social que los separa una de las otras, marcando posiciones entre “inferior” y “superior”.

Estas posiciones sociales que se plantean en el espacio social, se torna multidimensional y se presenta como un conjunto de campos relativamente autónomos, aunque articulados

entre sí: campo económico, campo político, campo religioso, campo intelectual, etc. Un campo, por lo tanto, es una esfera de la vida social que se ha ido autonomizando progresivamente a través de la historia en torno a cierto tipo de relaciones sociales, de intereses y de recursos propios, diferentes a los de otros campos. (Bourdieu, 1998: 73).

La posición social de la trabajadora del hogar y los empleadores, son establecidas dentro el espacio social del hogar, de manera multidimensional, donde la trabajadora como los empleadores, presentan su propio campo social de manera autónoma, por lo tanto, la trabajadora del hogar mantiene su propio campo social, al igual que los empleadores, esta a su vez, se articulan entre si, donde la trabajadora posee un campo cultural o una esfera de vida social dependiente, y los empleadores poseen un campo económico o una esfera de vida social independiente, la cual se ha ido conjunciando en el proceso de la vida cotidiana de las familias empleadoras demandantes y las trabajadoras ofertantes, a través de las relaciones sociales de interés entre recursos que posee (servicio de mano de obra en el hogar) y demanda (dinero) la trabajadora frente a los recursos que demanda (servicio de mano de obra en el hogar) y poseen (dinero) los empleadores.

Dentro del espacio social del hogar, los campos sociales de la trabajadora se establecen en el campo cultural y en los empleadores en el campo económico, se va desarrollando un juego de intereses, para lograr entender estos campos, Bourdieu recurre nuevamente a la metáfora del juego para dar una primera imagen intuitiva de lo que entiende por campo: éste sería un espacio de juego relativamente autónomo, con objetivos propios a ser logrados con jugadores compitiendo entre sí y empeñados en diferentes estrategias según su dotación de cartas y su capacidad de apuesta (capital), pero al mismo tiempo interesados en jugar porque “creen” en el juego y reconocen que “vale la pena jugar” (Bourdieu, 1998: 73), cada campo cultural (trabajadora) y económico (empleadores), desarrolla un juego en el espacio social del hogar de manera autónoma, donde el campo cultural (trabajadora) tiene por objetivo generar ingresos económicos, y el campo económico (empleadores) tiene por objetivo satisfacer sus necesidades de servicio en el hogar, de acuerdo al capital que posee cada campo, donde los campos sociales son espacios de juego históricamente constituidos con sus instituciones específicas y sus leyes de funcionamiento propias, donde, “Los jugadores pueden jugar para aumentar o conservar su capital, sus fichas, es decir, en conformidad con las reglas tácitas del juego y con las necesidades de la reproducción del juego y de los intereses en juego; pero también pueden trabajar para transformar parcial o totalmente las reglas inmanentes del juego” (Bourdieu, 1998: 75).

Cada campo social, posee un capital, el campo cultural (trabajadora) tiene un capital cultural establecidos en el conocimiento del oficio de las labores de hogar (cocina, lavandería-planchado, limpieza-aseo, cuidado de niños-ancianos, otros), el campo económico (empleadores), poseedor de un capital económico, establecidos como dueños de propiedad privada y bienes materiales (casa, trabajo, dinero). Por otro lado, tanto como la trabajadora y los empleadores poseen un capital social, lo que permite movilizar las redes de relaciones sociales, a través del cual se consolida las relaciones de trabajo entre trabajadora del hogar y los empleadores. Estos tres grandes tipos de recursos no sólo constituyen los “intereses en juego” dentro de determinados campos, sino también las condiciones para “entrar en juego” y hacer jugadas rentables dentro de un campo, de modo que se acrecienten los recursos inicialmente comprometidos. Lo que implica todo un

trabajo de valorización de los recursos invertidos para obtener beneficios. Por esta razón se da el nombre de capital a los recursos puestos en juego en los diferentes campos: capital económico, capital cultural y capital social (la red de relaciones movilizables). (Bourdieu, 1998: 2-6).

El juego que se genera en el espacio social del hogar, se establece en campo dominante (empleadores) y campo dominado (trabajadora), donde la trabajadora pone en juego las habilidades del desempeño del trabajo del hogar (cocina, lavandería-planchado, limpieza-aseo, cuidado de niños-ancianos, otros), por el otro lado, los empleadores ponen en juego el poder que tiene como dueño de la propiedad privada y de los bienes materiales (casa, trabajo, dinero). Cada campo lucha por su apropiación, donde la trabajadora y los empleadores poseen un interés común, lo que les permite movilizarse para lograr sus objetivos, la trabajadora del hogar, lucha por satisfacer a los empleadores con su trabajo de prestación de servicios en el hogar, los empleadores, luchan por satisfacerse con el trabajo de la trabajadora del hogar, donde el capital común de ambos campos es el trabajo, a partir del cual, los campos que luchan por la apropiación del trabajo, son dinámicos, que producen una jerarquización entre la trabajadora del hogar, quien detenta el capital (cocina, lavandería-planchado, limpieza-aseo, cuidado de niños-ancianos, otros) y los empleadores que aspiran a tener ese capital (cocina, lavandería-planchado, limpieza-aseo, cuidado de niños-ancianos, otros) para satisfacer sus necesidades en el hogar.

Bourdieu introduce un cuarto capital: el capital simbólico, la cual consiste en propiedades impalpables, como; la autoridad, el prestigio, la reputación, el crédito, la fama, la notoriedad, la honorabilidad, el talento, el don, el gusto, la inteligencia, etc. Según Bourdieu, el capital simbólico así entendido “no es más que el capital económico o cultural en cuanto conocido y reconocido” (Bourdieu, 1998: 160), dentro de la lucha por la apropiación del trabajo, se genera un capital simbólico, manifestado en las valoraciones que se da la trabajadora a los empleadores, las apreciaciones al trabajo que desempeñan, la cual se establece en el hogar de manera impalpable.

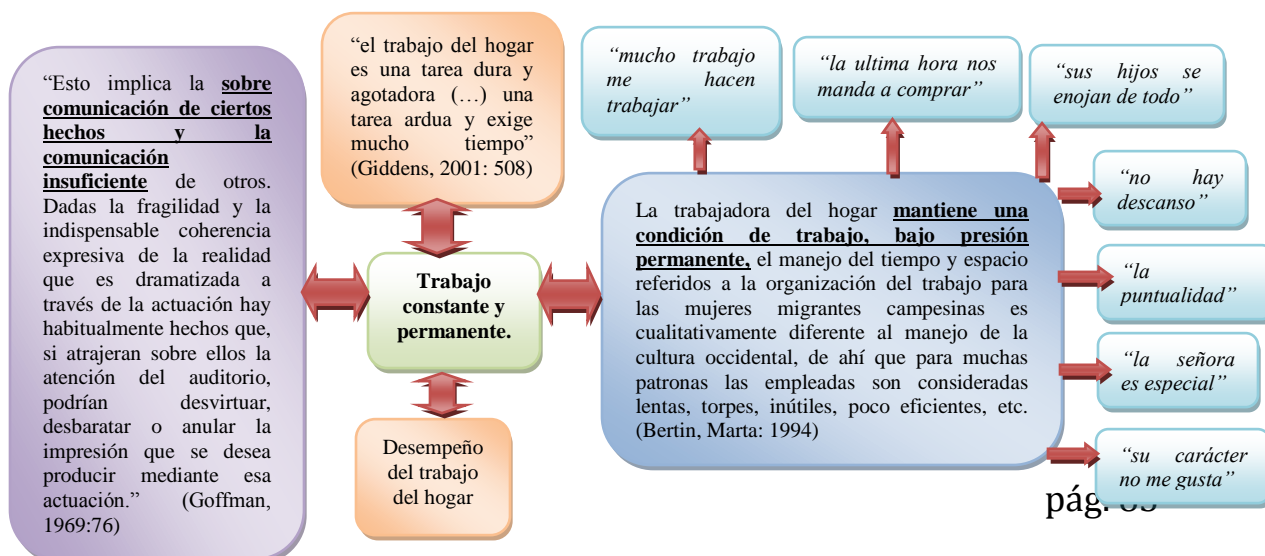
3.1.4.- La subordinación al trabajo

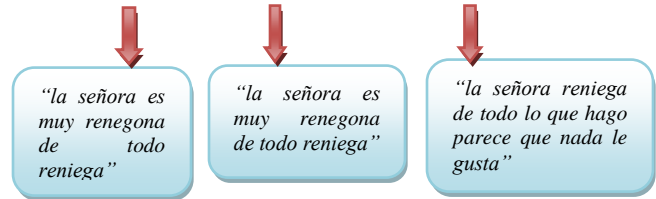
Por otra parte, el incremento de trabajo que asigna los empleadores a la trabajadora, son calificadas por las mismas como una explotación laboral, a lo que afirman que “*mucho trabajo me hacen trabajar*” como lo dice María Muchia TH del sindicato Sopocachi, lo que muestra, que a la trabajadora del hogar no le gusta la actitud exigente del trabajo físico y mental, que va por encima de los límites de la resistencia humana, sometido por sus empleadores frente a su capacidad física de la trabajadora, advirtiendo una subordinación colectiva de la familia, lo que puede producir la explotación laboral, la cual genera cansancio y fatiga física - mental, el resultado de esta exigencia provocara el abandono laboral por la falta de espacios de descanso laboral, “el trabajo del hogar es una tarea dura y agotadora (...) una tarea ardua y exige mucho tiempo” (Giddens, 2001: 508), estas tareas arduas y agotadoras, bien podrían romper los límites de lo permitido, pasando al otro extremo de la explotación laboral, “se define por la vulneración de las normas en materia de seguridad social, por el alejamiento de la legislación laboral y los convenios colectivos y/o por el incumplimiento de ciertas obligaciones fiscales relacionadas con la actividad laboral” (Joseph Banyuls y otros, 2002-2003:75-76).

Por encima de la exigencia laboral, se presenta otro factor de imposición de cumplimiento de deberes y obligaciones laborales a través de *“la puntualidad” como lo indica Esperanza Castillo TH del sindicato Max Paredes*, la puntualidad, implica la presión laboral por parte de los empleadores, esto muestra que la trabajadora del hogar, enfrenta dos aspectos laborales de presión, la primera; la exigencia de puntualidad en los quehaceres de la casa por parte de los empleadores, por otro lado, el tiempo que tiene para desarrollar las tareas, lo que lleva, *“al conjunto de condiciones que rodea a la faena del obrero y/o trabajador y se refiere a las fatigas y requerimientos de esfuerzos y a las facilidades o prestaciones específicas o colectivas que se otorgan a los trabajadores en cada puesto u hogar donde desarrolla su labor”*. (Relación obrero patronal, temas laborales, 1987), la trabajadora del hogar mantiene una condición de trabajo, bajo presión permanente, el manejo del tiempo y espacio referidos a la organización del trabajo para las mujeres migrantes campesinas es cualitativamente diferente al manejo de la cultura occidental, de ahí que para muchas patronas las empleadas son consideradas lentas, torpes, inútiles, poco eficientes, etc. (Bertin, Marta: 1994)

Por otra parte, la imposición en las demandas de servicio y atención personal a hacia los empleadores, se convierte en una presión, *“la ultima hora nos manda a comprar” como lo menciona Leonarda TH del sindicato Zona Sur*, esta imposición, de las actividades, crea en la trabajadora, un desequilibrio dentro del margen de los cálculos de horarios de trabajo que mantienen la trabajadora, lo que implica una exigencia física y mental laboral por encima de sus horarios establecidos, la cual variara la rutina laboral, prolongando las horas de trabajo y reduciendo las horas de descanso, a lo que mencionan que: *“no hay descanso” como lo indica Olga Sayas TH del sindicato San Pedro*, como en los anteriores casos, las trabajadoras son vulnerables a la explotación laboral, a su vez, las trabajadoras del hogar sufren una variedad de presiones por parte de las empleadoras atentando contra su dignidad, integridad física, psicológica y social, mediante amenazas, intimidaciones, maltrato, persecución, menosprecios, insultos, bromas discriminatorias, desvalorización de la tarea realizada, imposición salarial, acoso sexual, en general el trabajo domestico es poco valorado socialmente, y se expresa una sub valoración en la sociedad. (Meigallan, López, Ochoa, 1996)

Subordinación taxativa





Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos y fuentes teóricas

3.1.5.- La relación de amistad

En los aspectos positivos de la relación de trabajo, la trabajadora del hogar, percibe en su interacción con los objetos sociales, actitudes positivas de los empleadores a través del significado que tienen esa actitud para la trabajadora, la cual vive una actitud natural desde el sentido común de la trabajadora, asumiendo esta actitud como una realidad comprensible de la cual construye sus propios conceptos de sentido común frente al buen trato que otorga el empleador a la trabajadora; *“el caballero es atento” como lo señala Raquel calisaya TH del sindicato Sopocachi*, esta experiencia significativa de la trabajadora, le permite asumir que esta realidad vivida se genera en ese ambiente en particular, por el otro lado, el empleador también vive una experiencia significativa, lo que le permite ponerse en el lugar del otro, generando actitudes naturales, donde el empleador asume que la realidad de la trabajadora es comprensible, a partir del cual, el empleador construye los conceptos de sentido común que va manejando en la comprensión de la realidad de la trabajadora, este sentido común del empleador, le permite asumir que su apreciación sobre la realidad de la trabajadora es correcta, a partir del cual, genera actitudes positivas en la relación e interacción que tienen con su trabajadora del hogar.

A partir de este análisis, la trabajadora del hogar, percibe que, en la relación con su empleador, se van construyendo, experiencias significativas, frente a la actitud de atención y preocupación que tiene el empleador por su trabajadora, el empleador, permite que la relación se extienda más allá de una relación laboral entre el o (los) empleador (es) y la trabajadora, el empleador se ocupa también por la necesidad personal, de la trabajadora del hogar, creando una interacción de carácter personal con el empleador o caballero, haciendo que la trabajadora se sienta satisfecha con la actitud del empleador, lo que generará una motivación subjetiva agradable para continuar trabajando con más interés y ganas.

Las actitudes positivas que generan el o (los) empleador (es) como *“el buen trato que me dan” como lo manifiesta Dominga TH del sindicato Max Paredes*, son producto del papel que desempeña la trabajadora, *“Cuando un individuo desempeña un papel, solicita implícitamente a sus observadores que tomen en serio la impresión promovida ante ellos. Se les pide que crean que el sujeto que ven posee en realidad los atributos que aparenta poseer, que la tarea que realiza tendrá las consecuencias que en forma implícita pretende y que, en general, las cosas son como aparentan ser.”* (Goffman, 1959:12), el trabajo que desempeña la trabajadora, en el hogar, es un papel laboral, de las tareas domésticas que realiza para cumplir con sus obligaciones de trabajo para sus empleadores, los trabajos que desempeña la trabajadora son en realidad atributos que posee la trabajadora, y que estas tareas que realiza la trabajadora, tiene consecuencias implícitas para los empleadores, *“la*

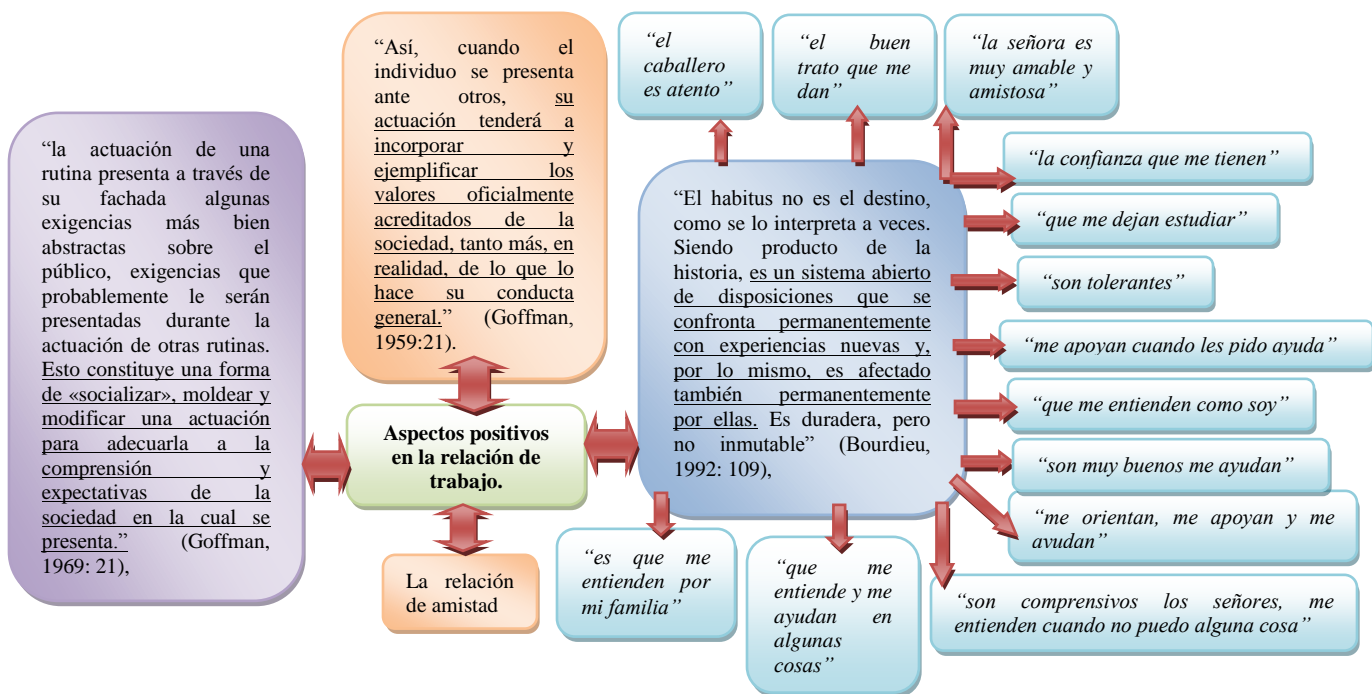
señora es muy amable y amistosa” como lo dice Basilia Cocaure TH del sindicato Zona Sur, las consecuencias del trabajo de la trabajadora del hogar, tienden a ir mas allá de la satisfacción del empleador o empleadores, “la confianza que me tienen” como lo menciona Maruja Ticona TH del sindicato San Pedro, la confianza depositada en la trabajadora del hogar, esta implícita la relación sentimental del empleador o empleadores hacia la trabajadora, un encariñamiento personal, rompiendo el esquema cerrado de la relación laboral, “Así, cuando el individuo se presenta ante otros, su actuación tenderá a incorporar y ejemplificar los valores oficialmente acreditados de la sociedad, tanto más, en realidad, de lo que lo hace su conducta general.” (Goffman, 1959:21).

La acreditación de los valores generados en la sociedad y aprobados por los mismos, permite crear ciertas conductas en los empleadores, *“que me dejan estudiar” como lo dice Julia Blanco TH del sindicato Sopocachi, este derecho otorgado por los empleadores a la trabajadora, se convierte en un compromiso social que satisface la necesidad inmaterial de la trabajadora, donde este derecho otorgado le permita a la trabajadora abrir sus propios espacios de vida a través del estudio, en este proceso laboral de la trabajadora, no solo se manifiesta la relación laboral, si no también la relación humana, en la que, “me apoyan cuando les pido ayuda” como lo dice Sabina Casablanca TH del sindicato Max Paredes, al mismo tiempo que la trabajadora desarrolla el rol de trabajadora del hogar, también tiene su rol de mujer, con sus necesidades humanas, sus inquietudes, sus preocupaciones, sus visiones, sus deseos, como cualquier ser humano, es en esta situación, donde la trabajadora refleja su forma de ser como ser humano, con sus debilidades y fortalezas como trabajadora y como mujer, la cual es manifestado a través de la actitud y comportamiento que tiene en el desempeño de sus labores de hogar, la cual es percibido por los empleadores en el proceso de la interacción social, en esta percepción de los empleadores, se establece los intereses comunes en el proceso de la relación humana, entre la trabajadora y el empleador, “son comprensivos los señores, me entienden cuando no puedo alguna cosa” como lo menciona Sofía Vásquez TH del sindicato Zona Sur, además, se va tejiendo la relación de pertenencia entre ambos actores, “que me entienden como soy” como lo señala Vanesa Limachi TH del sindicato San Pedro, en base a esta relación de pertenecía, se va marcando la solidaridad orgánica, “que me entiende y me ayudan en algunas cosas” como lo manifiesta Roxana Carvajal TH del sindicato Sopocachi, en esta solidaridad, se va manifestando la comprensión como una virtud humana, la que logra estrechar los lazos de relación mutua, que va mas allá de la relación laboral, “es que me entienden por mi familia” como lo señala Antonia Quispe TH del sindicato Zona Sur.*

En estas manifestaciones de actitudes positivas a favor de la trabajadora por parte de los empleadores, se va gestando “El habitus no es el destino, como se lo interpreta a veces. Siendo producto de la historia, es un sistema abierto de disposiciones que se confronta permanentemente con experiencias nuevas y, por lo mismo, es afectado también permanentemente por ellas. Es duradera, pero no inmutable” (Bourdieu, 1998: 109), que se construye permanentemente en el hogar, a través de la experiencia continua que se manifiesta entre la relación cotidiana entre la trabajadora y los empleadores, *“me orientan, me apoyan y me ayudan” como lo indica María Cuenca TH del sindicato de San Pedro, cada actitud que se genera entre trabajadora y empleador, son experiencias nuevas para ambos actores, donde cada experiencia representa un significado “la naturaleza de un objeto (...) consiste en el significado que tienen para la persona para la que es un objeto”*

(Blumer, 1969:11), “son muy buenos me ayudan” como lo indica Elsa Ticona TH del sindicato Max Paredes, el significado de la experiencia de vida que tienen la trabajadora y el empleador con el objeto social o familiar, representa “la actuación de una rutina presenta a través de su fachada algunas exigencias más bien abstractas sobre el público, exigencias que probablemente le serán presentadas durante la actuación de otras rutinas. Esto constituye una forma de «socializar», moldear y modificar una actuación para adecuarla a la comprensión y expectativas de la sociedad en la cual se presenta.” (Goffman, 1969: 21), esta actuación de la trabajadora y los empleadores en el espacio del hogar, es a través de la fachada “la dotación expresiva de tipo corriente empleada intencional o inconscientemente por el individuo durante su actuación.” (Goffman, 1969: 14), la expresión que cada componente de la familia de los empleadores y la trabajadora manifiesta, en una interacción significativa para cada miembro del hogar, donde cada expresión permite socializar las actitudes y comportamientos de los componentes de la familia del empleador y la trabajadora, a su vez, moldear y modificar la actuación de los empleadores y la trabajadora en el escenario del hogar, producto de esta relación e interacción, se construyen actitudes y comportamientos de tolerancia, comprensión, apoyo, ayuda, orientación, “son tolerantes” como lo indica Lucia Quispe TH del sindicato Sopocachi.

La relación de amistad



Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos y fuentes teóricas

3.1.6.- Tareas duras y agotadoras

El trabajo del hogar, se presenta en las tareas que cumple la trabajadora, “El trabajo del hogar es una tarea dura y agotadora (...) una tarea ardua y exige mucho tiempo” (Giddens, 2001: 508), en la cual, “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 encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar.” (Ley 2450, 2003: 3), donde “se refiere a una relación laboral de carácter especial que se establece individual y directamente entre el titular de un hogar familiar y un trabajador que presta servicios retribuidos en dicho hogar, realizando todo tipo de tareas domesticas, como el cuidado de niños y limpieza del hogar, atención de los miembros de la familia y otros” (Joseph Banyuls y otros, 2002-2003:83), y que estas, “están definidas por el conjunto de condiciones que rodea a la faena del obrero y/o trabajador y se refiere a las fatigas y requerimientos de esfuerzos y a las facilidades o prestaciones específicas o colectivas que se otorgan a los trabajadores en cada puesto u hogar donde desarrolla su labor.” (Relación obrero patronal, temas laborales, 1987), esta labor implica un sacrificio físico y mental, como lo expresa *Juana Mamani TH del sindicato Zona Sur* “no me gusta lavar la ropa”, “planchar y ordenar la ropa” como lo expresa *Esperanza Castillo TH del sindicato Max Paredes*, lavar la ropa, implica un esfuerzo físico, ya que esta labor está relacionada al hábitos de aseo constante en el día por parte del empleador, donde no solamente se habla de un empleador si no de toda una familia a la que debe prestar sus servicios de lavandería, lo que implica que sumado el aseo personal de cada empleador en el día por los días de la semana, se tiene como resultado un trabajo arduo y constante en el lavado de ropa y el planchado, sumado con las otra actividades: de cocina, limpieza, cuidado de los niños y otros, el trabajo se incrementa, ocupando gran parte del día, ya que esta actividad del lavado de ropa no solo queda ahí, si no que tiene una segunda parte, que es el planchado de la ropa, esta actividad de la trabajadora, está relacionado con la fachada personal del empleador como “la dotación expresiva de tipo corriente empleada intencional o inconscientemente por el individuo durante su actuación.” (Goffman 1969:14), para lo cual, los empleadores verifican que el lavado y el planchado de la ropa, debe estar muy bien realizado, esta labor es supervisada por los empleadores en su más mínimo detalle, ya que la presencia y la apariencia física juega un rol muy importante en la interacción y las relaciones sociales de los empleadores, razón por lo cual se debe tener un especial cuidado en el lavado y el planchado de la ropa. Por otra parte, la trabajadora del hogar cuestiona esta actividad, por la inversión de tiempo en el lavado y planchado, por el detalle en el cuidado de no dañar la ropa, por el detalle que no presente ninguna mancha o arruga, y por motivos de salud, ya que la creencia de estar en constante contacto con el agua genera artritis y a su vez afecta a los pulmones, por lo que prefieren que se contrate a una lavandera especialista en el rubro.

Dentro de estas tareas del hogar, también existen otras actividades a las que las trabajadoras no les gusta realizarlas, así como lo manifiestan *Cristina Pérez TH del sindicato San Pedro* “no me gusta lavar los servicios”, lo que implica que lavar los servicios exige un tiempo extra, ya que esta labor, está relacionada al habitus de consumo alimentario y uso de los utensilios de servicios, las cuales implica usar platos, tasas, vasos y otros, esta labor, se

considera desagradable, porque el empleador hace uso de los utensilios para el consumo alimentario, pero no tiene la costumbre de poner en su lugar los utensilios después de su uso, por otro lado los empleadores tienen la costumbre de usar varios utensilios a la vez, especialmente cuando se tiene invitados, el uso de utensilios y el consumo de alimentos se duplica y triplica, lo que implica la acumulación de tarea para la trabajadora y el incremento de tiempo en el lavado de los servicios, a si mismo, la otra costumbre que tienen los empleadores, es dejar los utensilios en cualquier parte de la casa, lo que molesta en gran manera a la trabajadora, *“el desorden en la casa” como lo indica Olga Sayas TH del sindicato San Pedro.*

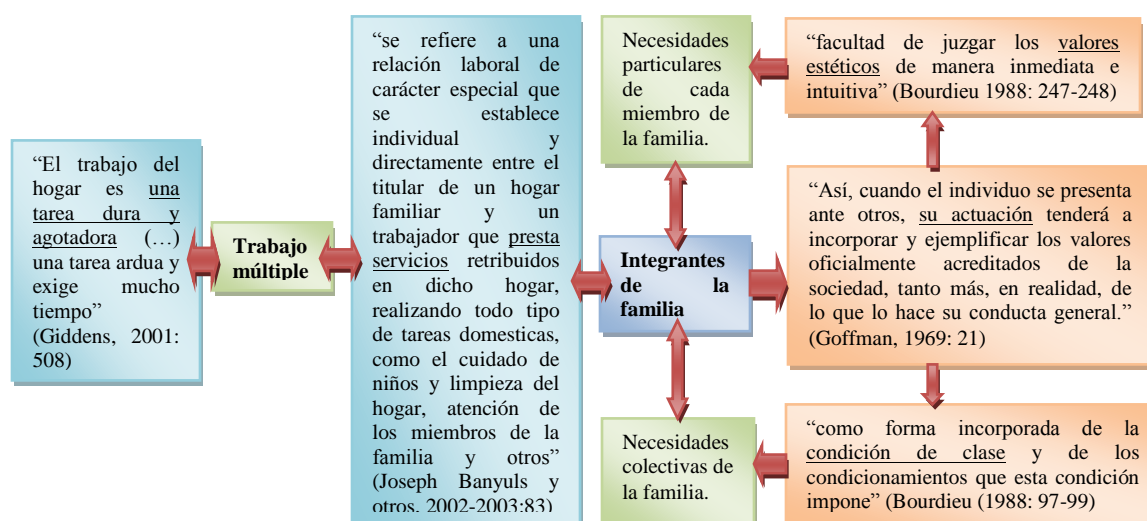
La combinación de actividades, como: *“cocinar y lavar ropa” como lo señala María Muchia TH del sindicato Sopocachi,* primeramente, el cocinar, es una tarea fundamental y primordial para la familia, cuyo resultado de la actividad de cocinar, es la alimentación que se genera para los miembros de la familia, ya que esta alimentación, es la base de la subsistencia del ser humano y una necesidad indispensable para el cuerpo humano, lo que le permitirá desarrollar un buen rendimiento físico e intelectual de los empleadores, por lo tanto, esta labor requiere de un esfuerzo físico y un esfuerzo mental, la cual debe estar pendiente al gusto de los empleadores, esta labor requiere un tiempo promedio de varias horas en el día, desde preparar el desayuno en la mañana, preparar el almuerzo al medio día, la preparación del té por la tarde y la preparación de la cena por la noche, además algunos gustos extras de los empleadores a cualquier hora del día, sumado a esta labor esforzada y fatigosa, se suma lavar la ropa de los empleadores, lo que implica que el lavar la ropa exige otro esfuerzo físico, ya que esta labor está relacionada al hábitos de aseo constante del empleador en el día, donde no solamente se habla de un empleador si no de toda una familia a la que presta sus servicios la trabajadora, la suma de estas actividades, da como resultado tareas constantes en el día que disminuyen las horas de descanso en el día.

Estas tareas que no son del gusto de la trabajadora, tiene su explicación a partir del habitus y el gusto de los empleadores, cuando se habla de habitus en el uso de la ropa y la presentación de la misma en el entorno social, se refiere a que “El habitus como sistema de disposiciones en vista de la práctica, constituye el fundamento objetivo de conductas regulares y, por lo mismo, de la regularidad de las conductas. Y podemos prever las prácticas [...] precisamente porque el habitus es aquello que hace que los agentes dotados del mismo se comporten de cierta manera en ciertas circunstancias” (Bourdieu, 1987: 40), el uso de la ropa, se convierte en un componente esencial en el comportamiento de los empleadores fuera del hogar, por lo que la imagen personal de los empleadores, es importante para su actuación, donde “los actuantes tienden a dar la impresión, o a no contradecir la impresión, de que el papel que están representando en ese momento es su papel más importante y de que los atributos que ellos alegan, o que se les imputan, constituyen sus atributos más esenciales y característicos.” (Goffman, 1969: 67), “Así, cuando el individuo se presenta ante otros, su actuación tenderá a incorporar y ejemplificar los valores oficialmente acreditados de la sociedad, tanto más, en realidad, de lo que lo hace su conducta general.” (Goffman, 1969: 21), a partir de estos elementos, la trabajadora del hogar se convierte en el vínculo principal de la interacción y relación social de los empleadores con su entorno social, ya que a partir de su trabajo del lavado y planchado de la ropa, la imagen de los empleadores en “la actuación de una rutina presenta a través de su fachada algunas exigencias más bien abstractas sobre el público, exigencias que

probablemente le serán presentadas durante la actuación de otras rutinas. Esto constituye una forma de «socializar», moldear y modificar una actuación para adecuarla a la comprensión y expectativas de la sociedad en la cual se presenta.” Goffman, 1969: 21), lo que genera una demanda constante en el trabajo del lavado y planchado de la ropa para los empleadores, ya que esta interacción y relación constante que tienen los empleadores con su entorno social, por lo que se convierte en una actividad diaria de constante fatiga y esfuerzo físico y mental para la trabajadora del hogar.

En cuanto al consumo de alimentación que requieren los empleadores, se puede explicar a partir de los gustos que tienen cada miembro de la familia, el gusto como la “facultad de juzgar los valores estéticos de manera inmediata e intuitiva” (Bourdieu 1998: 247-248), la alimentación de la familia, se concibe, por la distinción y elección en el gusto de los alimentos, la cual, a su vez se establece por el habitus de clase “como forma incorporada de la condición de clase y de los condicionamientos que esta condición impone” (Bourdieu (1998: 97- 99), la diferenciación en la clase social, esta determinadas por condiciones que diferencia de las demás clases, esta condiciones de clase, marcan la existencia y la permanencia de la clase en si misma, en base al gusto por los bienes de uso y consumo que se desarrollan en los hogares. Estos gustos que manifiestan los empleadores, son canalizados para su consumo, por la trabajadora del hogar, la cual tiene que satisfacer estos gustos particulares de clase, preparando y cocinando conforme al agrado de los paladares de los empleadores, para lo cual, la trabajadora dedica un tiempo determinado para su preparación, en el que emplea el esfuerzo mental y físico, para que los alimentos de consumo, estén perfectamente elaborados para su consumo inmediato. Posterior al consumo de los alimentos, la trabajadora tiene la obligación de recoger y lavar los servicios, lo que implica un esfuerzo físico.

Trabajo arduo y fatigoso



Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos y fuentes teóricas

El cuidado de las mascotas, se contempla dentro de la Ley 2450 de manera implícita, para lo cual partiremos por la 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. Están considerados en este sector, los (as) que realizan trabajos de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar.” (Ley 2450, 2003: 3), dentro de esta definición, el cuidado de las mascotas, se encuentra en el termino de “otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar”, el cuidado de las mascotas, implica un trabajo extra, ósea, brindar una atención particular a los animales, preparando su alimento, limpiar lo que ensucian, asearlos, y sacarlos a pasear, esta atención a las mascotas no es de mucho agrado para algunas trabajadoras “*los animales que ensucian mucho*” como lo indica Basilia Cocaure TH del *sindicato Zona Sur*, ya que todo este trabajo, requiere un tiempo determinado en el día, a su vez, este trabajo, reduce las horas de descanso en el día, frente a la exigencia de los empleadores, esta exigencia de los empleadores sobre el cuidado de los animales, esta relacionado con el sentimiento familiar hacia la mascota, donde los empleadores, consideran a la mascota como parte integrante de la familia. La tenencia de las mascotas para los empleadores, es en función al gusto, como la “*facultad de juzgar los valores estéticos de manera inmediata e intuitiva*” (Bourdieu 1998: 247-248), esta facultad de valores, permite manifestar la distinción y elección por la tenencia de mascotas en la casa, para la satisfacción del gusto de los miembros de la familia, a la cual, se le brinda todas las atenciones necesarias para su subsistencia, considerando a la mascota como parte integrante de la familia, a la cual la trabajadora tiene la obligación de brindar atención como parte de la familia, ósea, el derecho que tiene la mascota, frente a la obligación que tiene la trabajadora, responsabilidad que es delegada por los empleadores, donde el punto de conflicto, es la valoración de la mascota por los empleadores, y la desvalorización de la mascota por la trabajadora del hogar.

El cuidado de los niños, esta contemplado dentro en la Ley 2450, en el que, 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 encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar.” (Ley 2450, 2003: 3), donde, “El cuidado de niños significa alimentar, educar, curar criar, atender, proteger, amar...es un proceso que implica esfuerzo físico, psicológico, emocional de parte de quienes lo brindan. En breve, implica trabajo, un trabajo tradicionalmente asignado a las familias y, bajo las asignaciones de genero predominantemente, a las mujeres.” (Ivonne Farah, 2012: 13-14), “*El despertar para mí era una lucha. Cuando algún niño se enfermaba era mi culpa. Y todo el tiempo tenía que cargar a la guagua. Yo sentía que desde el niño más pequeño hasta el más grande podía utilizar a la persona que hacía el servicio. (...)*” Casimira Rodríguez TH y Ex Ministra de Justicia, una de las tareas del trabajo del hogar, es el cuidado de los niños, la cual es asignado por los empleadores a la responsabilidad de la trabajadora del hogar, la cual, esta obligada a atender a los niños, esta atención de la trabajadora hacia el niño, se basa en el derecho del niño a recibir cuidado y el derecho de la trabajadora a cuidar, “El reconocimiento del derecho al cuidado propicia las condiciones para el ejercicio de los derechos humanos y ciudadanos ya establecidos –los derechos a al educación, a la salud, a la nutrición, al trabajo, a la igualdad, a la protección e integridad física, emocional y psicológica- a través de la coordinación de las políticas para enfrentar integralmente los

problemas de pobreza y desigualdad social. El derecho al cuidado comprende tres categorías: derecho a recibir cuidado, que, dependiendo del ciclo de vida de las personas, requiere atención intensiva, ayuda, estimulación, desarrollo de capacidades y competencias en igualdad de condiciones. Derecho a cuidar, relacionado a la disposición de tiempo y condiciones para conciliar la atención a los familiares que lo requieren con las actividades de formación, generación de ingresos y participación política y social. Este derecho esta relacionado a la redistribución de las responsabilidades de cuidado tanto al interior de las familias como de la sociedad. Derechos laborales de las cuidadoras remuneradas, que incluyen los derechos de educadoras, parvularios, asistentes, y otras que están empleadas en actividades de cuidado en espacios institucionalizados y de las trabajadoras asalariadas del hogar en el ámbito de la familias.” (Cecilia Salazar, 2012: 9-10), los niños por su corta edad, necesitan una atención especial, un cuidado adecuado personalizado en su alimentación, en su vestimenta, en su aseo diario, mucho más aun, cuando están en la escuela, la asistencia a la escuela, implica las primeras responsabilidades del niño, para lo cual, se requiere, la ayuda de una persona mayor para la realización de sus labores escolares, y realizar un seguimiento en su desarrollo de aprendizaje. En estas necesidades del niño, la trabajadora del hogar, va cumpliendo el rol de madre, educadora, psicóloga, amiga, compañera, dentro del hogar, y en protectora fuera del hogar, cuando el niño asiste a la escuela, haciendo compañía en la ida a la escuela y vuelta a la casa. En tal sentido, esta responsabilidad del cuidado del niño, recae sobre la trabajadora, lo que implica en el trabajo, la prolongación de tiempo de trabajo en el día, mayor esfuerzo físico y mental, además, reduce el tiempo de descanso en la jornada laboral y genera mayor fatiga en el trabajo, *“los niños no me gustan” Maruja Ticona TH del sindicato San Pedro, ya que su cuidado implica “(...) una tarea dura y agotadora (...) una tarea ardua y exige mucho tiempo”* (Giddens, 2001: 508),

En suma, todo el trabajo que desempeña la trabajadora del hogar en su jornada laboral, se presenta un situación que considera importante en la jornada laboral, *“no hay descanso en el día” Julia Blanco TH del sindicato Sopocachi*, la falta de descanso en el día, esta relacionado con los trabajos que desempeñan y las horas de trabajo que emplean para desarrollar el trabajo, conforme a los datos obtenidos en el anterior capitulo, el trabajo múltiple en la que están involucrados la cocina, limpieza y aseo, lavandería y planchado, cuidado de niños y/o ancianos, presento una mayor tendencia del 77,38% de trabajadoras que desempeñan este tipo de trabajo, frente a una tendencia del 23.80% de trabajadoras que trabajan 13 horas al día, el trabajo mas el trabajo, es producto de la asignación de tareas por los empleadores, que esta de acuerdo a los integrantes de la familia, lo que convierte que el *“El trabajo del hogar es una tarea dura y agotadora (...) una tarea ardua y exige mucho tiempo”* (Giddens, 2001: 508).

Trabajo mas trabajo		
	Trabajos que desempeñan	Horas de trabajo
Horas de trabajo	¿“Descanso”?	13 horas 23.80%
Trabajos que desempeñan	Trabajo múltiple 77,38%	¿“Descanso”?

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

3.2.- Estimación a las obligaciones del trabajo

Las estimaciones a las obligaciones del trabajo del hogar que tiene la trabajadora del hogar, están relacionadas al aprecio y a la consideración que tiene su persona con aquello que está obligado a hacer, por la imposición o exigencia moral que debe regir a la voluntad de la trabajadora con el vínculo que sujeta a hacer o abstenerse a la afiliación al seguro de salud, asumir los descansos y el trabajo y la afiliación a los sindicatos.

3.2.1.- La Afiliación al Seguro de Salud

Según la ley 2450, en su Artículo 9, Afiliación y Aportes a la Caja Nacional de Salud, donde indica que “El trabajo asalariado del hogar esta sujeto a afiliación a la Caja Nacional de Salud, para cuyos efectos se realizaran los aportes y descuentos correspondientes, de acuerdo a lo dispuesto por el Código de Seguridad Social que rige para la materia. La afiliación al seguro de salud se efectuara a partir de tres meses de trabajo, una vez que el empleado demuestre estabilidad en la fuente laboral.”, esta disposición normativa, no halla su sustento empírico con el desempeño de su trabajo ni con la relación de trabajo con sus empleadores, al ser el hogar un campo social, es una esfera de la vida social que se ha ido autonomizando progresivamente a través de la historia en torno a cierto tipo de relaciones sociales, de intereses y de recursos propios, diferentes a los de otros campos, en el cual se desarrollan los juegos de intereses, los campos sociales como espacios de juego históricamente constituidos con sus instituciones específicas y sus leyes de funcionamiento propias, se enmarcan en campo - dominante y dominado, por lo que el campo se constituye por: La existencia de un capital común (conocimientos, habilidades, poder, etc.). Por tanto se produce: La lucha por su apropiación. Las personas con un interés común se movilizan para lograr sus objetivos. Por eso: Los campos son dinámicos, no estáticos. Producen: Una jerarquización entre quienes detentan el capital y aquellos que aspiran a tenerlo. (Bourdieu, 1998: 73), estos elementos teóricos nos permitirán diseccionar entre la disposición normativa y la actitud y comportamiento de la trabajadora, frente a esta obligación trabajo, la cual se constituye en los siguientes aspectos:

- a) **Lo Bueno de la Afiliación.-** La afiliación es *“importante para la salud”* como lo señala Vanesa Limachi TH del sindicato San Pedro, un seguro de salud, implica dos aspectos esenciales en la vida de la trabajadora, la primera es disminuir los gastos económicos de curación *“muy bueno contar con el seguro”* como lo señalo Sabina Casablanca TH del sindicato Max Paredes, favorece a la economía de la trabajadora, *“es muy bueno porque se ahorra dinero porque es gratis”* Leonarda TH del sindicato Zona Sur, *“estar asegurada es quitarte un peso más de los gastos”* como lo menciona Olga Sayas TH del sindicato San Pedro, en tal medida el seguro es *“excelente para nosotras las trabajadoras del hogar”* Raquel Callisaya TH del sindicato Sopocachi, esto indica que el seguro de alguna manera disminuye los gastos de curación para la cualquiera enfermedad de la trabadora, en segundo lugar esta, la seguridad en el trabajo, que le permite tener el respaldo del Estado frente a su situación de salud de la trabajadora, es en tal sentido, que esta afiliación al seguro, se considera de carácter importante, como lo afirma, *“ese si es importante y necesario”* Roxana Carvajal TH del sindicato Sopocachi, *“es necesario”* Elsa Ticona TH del sindicato Max Paredes, esta necesidad de contar con un seguro de salud, esta relacionada a la esfuerzo físico y mental que emplea la trabajadora para satisfacer las necesidades de los empleadores, lo que implica un constante riesgo a

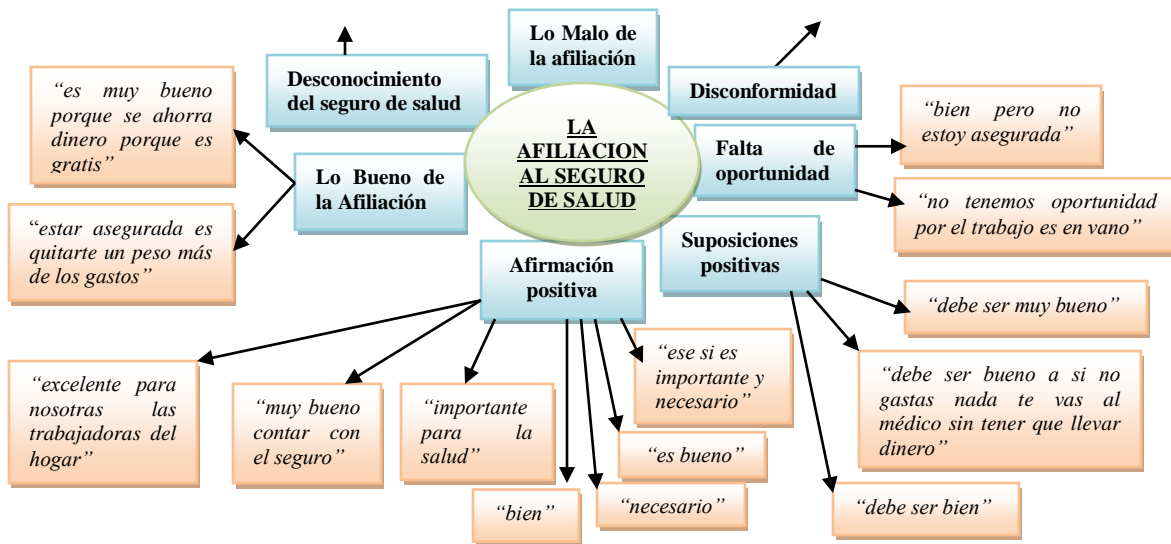
cualquiera enfermedad, por lo que su necesidad de contar con un seguro de salud es imprescindible para las trabajadoras del hogar, *“es bueno” como lo menciona Basilia Cocaure TH del sindicato Zona Sur y “bien”, maruja Ticono TH del sindicato San Pedro*, muchas trabajadoras consideran como una buena medida la afiliación al seguro.

Al contrario de la anterior manifestación, muchas de las trabajadoras no se encuentran afiliadas al seguro, este hecho nos muestra que el acceso al seguro es casi imposible para algunas trabajadoras, por el hecho que en su mayoría, las trabajadoras pasan todo el día trabajando en el hogar, lo que les dificulta asegurarse al seguro de salud, por la falta de disposición de tiempo, *“bien pero no estoy asegurada” Julia Blanco TH del sindicato Sopocachi*, *“debe ser muy bueno” como lo menciona Dominga TH del sindicato Max Paredes*, por otro lado, otras trabajadoras estiman al seguro de salud como una forma de ahorro económico por su carácter gratuita, *“debe ser bueno a si no gastas nada te vas al médico sin tener que llevar dinero” según Juana Mamani TH del sindicato Zona Sur*, en sí, cada afirmación indica que el seguro es una posibilidad de apoyo, pero no muy esperanzador para las trabajadoras, puesto que asistir al seguro requiere de un tiempo determinado, donde casi se pierde todo un medio día, considerando que las trabajadoras están limitados en su tiempo de trabajo, el seguro se convierte en una opción que difícilmente se podrá acceder por su situación de servicio y atención, *“no tenemos oportunidad por el trabajo es en vano” Antonia Quispe TH del sindicato Zona Sur*, considerando al seguro que *“debe ser bien” Cristina Pérez TH del sindicato San Pedro*, también su acceso al seguro es condicionado económicamente, como mencionan: *“si es gratis está bien pero igual se paga” María Muchia TH del sindicato Sopocachi*.

- b) **Lo Malo de la afiliación.-** El seguro de salud, es visto como algo negativo desde el aspecto económico, *“no es conveniente te descuentan” Esperanza Castillo TH del sindicato Max Paredes*, esta susceptibilidad económica, no permite a la trabajadoras confiar o creer en la afiliación al seguro, por el contrario piensan que la afiliación es realizar un aporte mensual al seguro, por lo que consideran como un gasto insulso mensualmente, estas percepciones negativas del seguro de salud, limita la posibilidad hacia un acceso de seguro de salud gratuito.
- c) **Desconocimiento del seguro de salud.-** Por otra parte, otras trabajadoras desconocen la existencia del seguro de salud, a lo que se refirieron de la siguiente forma: *“no conozco” como lo dice María Cuenca TH del sindicato San Pedro y Lucia Quispe TH del sindicato Sopocachi mencionó que “no sé”*, este desconocimiento del seguro, podría deberse a la falta de información y la falta de interés personal de las trabajadoras, muchas de las trabajadoras jóvenes casi no están enteradas de las algunos beneficios laborales, por el contrario aquellas trabajadoras que tienen una trayectoria laboral de años son las que están enteradas de este tipo de beneficios sociales.

El seguro de salud una opción lejana





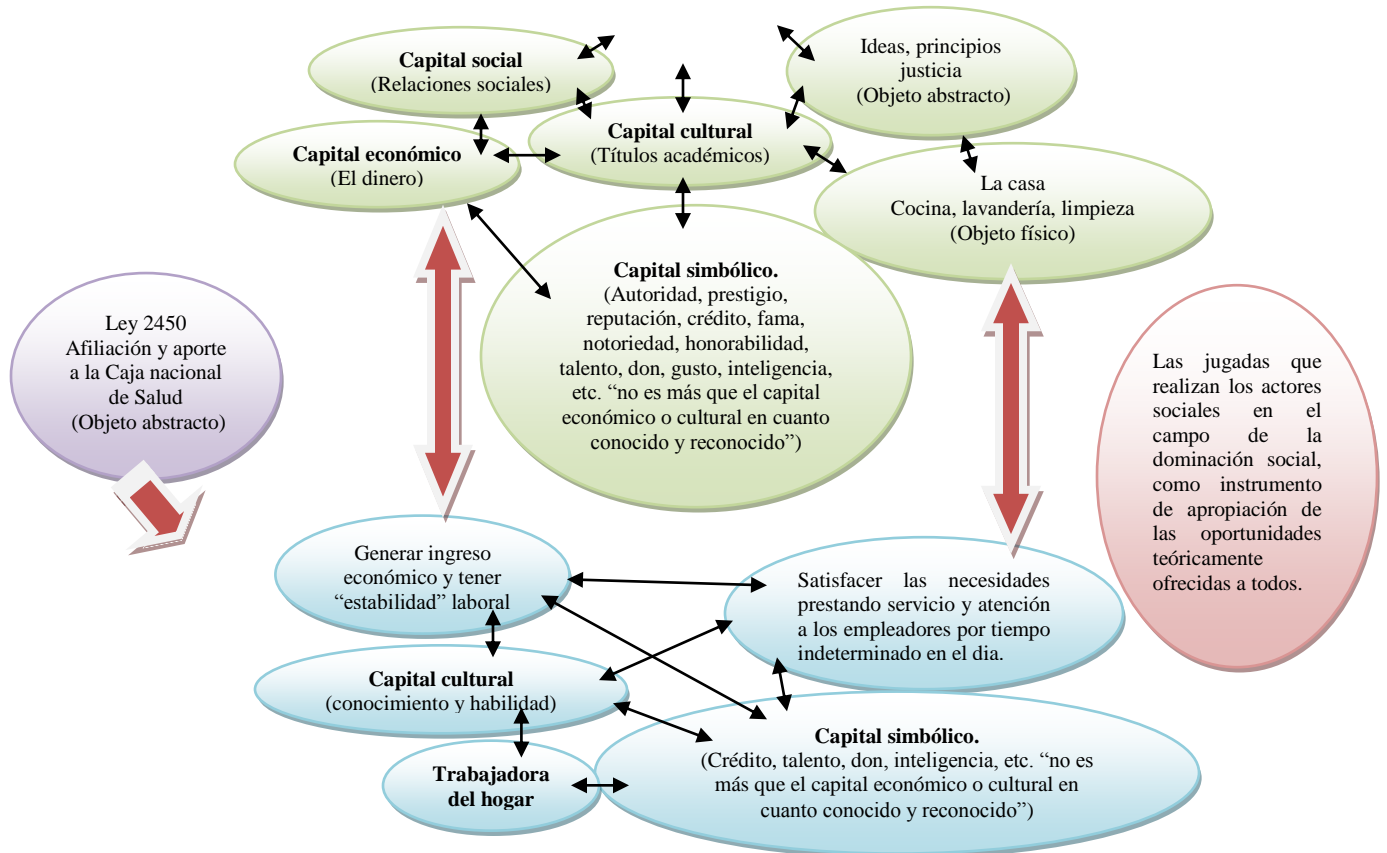
Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

La afiliación al seguro de salud como una obligación de las trabajadoras, se establece como un objeto abstracto dentro del hogar, expresado en el deber ser, por un principio normativo que manifiesta que toda trabajadora debe estar sujeta a la afiliación a la Caja Nacional de Salud. Dentro del campo social del hogar, la trabajadora se encuentra en un campo de juego, donde "Los jugadores pueden jugar para aumentar o conservar su capital, sus fichas, es decir, en conformidad con las reglas tácitas del juego y con las necesidades de la reproducción del juego y de los intereses en juego; pero también pueden trabajar para transformar parcial o totalmente las reglas inmanentes del juego" (Bourdieu, 1998: 75), en esta circunstancia de juego con sus empleadores (objeto social), y con el desempeño de su trabajo en el hogar (objeto físico), la trabajadora se encuentra en una situación desventajosa frente al acceso voluntario al seguro de salud, por un lado, la satisfacción de las necesidades de los empleadores está relacionada al tiempo en el que desempeña su trabajo, por otro lado, el desempeño del trabajo para satisfacer las necesidades de los empleadores, se establece por un tiempo indeterminado, este desempeño de trabajo, dificulta disponer de un tiempo para realizar la afiliación a la caja de salud, a sí mismo, la afiliación al seguro de salud corre por voluntad de la trabajadora.

Por otro lado, el seguro de salud según las normas exige un aporte y descuento correspondiente en términos económicos que no favorece a la trabajadora, en tal sentido, el capital cultural (conocimiento y habilidad) que emplea la trabajadora dentro del juego, no le permite apropiarse de la oportunidad al seguro de salud, "el concepto de capital para referirse a todo aquello que pueda soportar las jugadas que realizan los actores sociales en el campo de la dominación social, como instrumento de apropiación de las oportunidades teóricamente ofrecidas a todos" (Bourdieu, 1998: 109), entonces, la afiliación al seguro de salud como objeto abstracto, no tienen un significado relevante como son el objeto físico y objeto social, ya que estos dos objetos físico y social son importantes y de gran significado para la trabajadora como fuente de empleo e ingreso económico.

Los juegos de intereses

Empleadores
(Objeto social)



3.2.2.- Los *Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos y fuentes teóricas*

Las horas de trabajo en el día para la trabajadora del hogar, es variable en cuanto a las tareas que debe cumplir, cada tarea esta sujeta a la cantidad de integrantes de la familia empleadora, esta a su vez, esta condicionada por la edad de los empleadores, a este aspecto la trabajadora del hogar lo ha denominado como factor suerte:

Factor suerte en el trato		
Familia	Detalle laboral	Trato
Múltiple, joven y/o adulta, componentes de 5 a 8 o mas personas.	Trabajo múltiple: Trabajo arduo y fatigoso	Respetuoso – irrespetuosos / tolerante- intolerables paciente – impacientes / pasivo - agresivos comprensivo – incomprensivos / amables – groseros
Reducida, adulta mayor y/o joven que componen de 2 o 3 personas	Trabajo múltiple: Trabajo ligero.	

Elaboración propia de los datos obtenidos

A partir de estos elementos, el tiempo que emplean las trabajadoras para cumplir sus tareas del hogar, están de acuerdo a la modalidad de trabajo:

Modalidad de trabajo			
Trabajadoras del Hogar	Cama Dentro	Cama Fuera	Total
Sindicato Max Paredes	15	1	16
Sindicato San Pedro	21	2	23
Sindicato Sopocachi	19	1	20
Sindicato Zona Sur	20	5	25
Total	75	9	84
	Trabajo Múltiple	Trabajo Especializado	

Elaboración propia de los datos obtenidos

En esta primera instancia, la modalidad cama afuera cumple sus horas de trabajo en 8 horas, ya que este tipo de modalidad de trabajo esta basado en tareas especificas o especializados, que cumplen en horas determinadas, “8 horas y algo más” como lo señala Juana Mamani TH del sindicato Zona Sur, y “8 a 10 horas mas o menos” Cristina Pérez TH del sindicato San Pedro indica:

EL TIEMPO QUE REQUIERE LA TRABAJADORA PARA CUMPLIR LAS TAREAS DEL HOGAR EN OCHO HORAS									
MODALIDAD DE TRABAJO CAMA FUERA									
TRABAJO ESPECIALIZADO O ESPECIFICO									
Trabajadoras del Hogar del sindicato:	Limpieza y Aseo	Lavandería y Planchado	Cuidado de Niño y Anciano	Cocina	Cocina Limpieza y Aseo	Lavado y Planchado cuidado de niño y anciano	Limpieza y Aseo Lavandería y Planchado	Otros cuidado de perros, plantas, lavado de autos, mensajería, etc. N / C	Total
Max Paredes			1		1		1		3
San Pedro					4	3			7
Sopocachi	3								3
Zona Sur	1		1	3			1		6
Total	4		2	3	5	3	2		19

Elaboración propia de los datos obtenidos

Por el otro lado, la característica de la modalidad cama dentro, es desempeñar el trabajo múltiple conviviendo con los empleadores bajo el mismo techo durante toda la semana, dentro de esta convivencia, las tareas que cumple la trabajadora en el día, esta condicionada a desarrollar su trabajo en la cocina, limpiando y aseando la casa, lavando y planchando, cuidando a los niños y/o a los ancianos, además debe cumplir otras tareas como el cuidado de los animales, de las plantas, lavado del auto, mensajería y otras tareas que le son designadas por los empleadores, a todas estas actividades que desarrolla la trabajadora se la denomina trabajo múltiple, para cumplir este trabajo múltiple, la demanda del tiempo es variable de acuerdo a la subordinación de los empleadores, entre las cuales se emplea: “9 a 10 horas más o menos” María Muchia TH del sindicato Sopocachi, “en 10 horas cumpla con mis tareas” Esperanza Castillo TH del sindicato Max Paredes, “10 horas más o menos” Antonia Quispe TH del sindicato Zona Sur, “10 horas y algunas dependiendo lo que te diga que hagas” María Cuenca TH del sindicato San Pedro, “Más de 10 horas” Lucia Quispe TH del sindicato Sopocachi, “12 horas” Matilde Tantacalle TH del sindicato Max Paredes, “Cumpla en 13 horas” Sofía Vásquez TH del sindicato, “13 horas” Vanesa Limachi TH del sindicato San Pedro indica, “Todo el día 14 horas” Roxana Carvajal TH del sindicato Sopocachi, “14 a 15 horas” Elsa Ticona TH del sindicato Max Paredes, “15 horas más o menos todo el día”, Maruja Ticona TH del sindicato San Pedro, “16 horas” Basilia Cocaure TH del sindicato Zona sur, “Todo el día” Julia Blanco TH del sindicato Sopocachi, “Todo el día se trabaja” Sabina Casablanca TH del sindicato Max Paredes, “Depende los días de trabajo” Leonarda TH del sindicato Zona Sur:

EL TIEMPO QUE REQUIERA LA TRABAJADORA PARA CUMPLIR LAS TAREAS DEL HOGAR SON:							
9 horas	10 horas	12 horas	13 horas	14 horas	15 horas	16 horas	Todo el día
MODALIDAD DE TRABAJO CAMA DENTRO							
TRABAJO MÚLTIPLE							
TRABAJADORAS DEL HOGAR DE LOS SINDICATOS:							
TRABAJO MÚLTIPLE	Sindicato Max Paredes	Sindicato San Pedro	Sindicato Sopocachi	Sindicato Zona Sur	TOTAL		
Cocina	Si	Si	Si	Si	Si		
Limpieza y Aseo	Si	Si	Si	Si	Si		
Lavandería y Planchado	Si	Si	Si	Si	Si		
Cuidado de Niño y Anciano	Si	Si	Si	Si	Si		

Otros cuidado de perros, plantas, lavado de autos, mensajería, etc. N / C	Si	Si	Si	Si	Si	
TOTAL	15	21	19	20	75	

CANTIDAD DE PERSONAS A LAS QUE ATIENDEN							
Trabajadoras del hogar	1 persona	2 persona	3 persona	4 persona	5 persona	6 persona	Total
Sindicato Max Paredes		6 th		6 th	4 th		16
Sindicato San Pedro	3 th		7 th	10 th		3 th	23
Sindicato Sopocachi			2 th	7 th	11 th		20
Sindicato Zona Sur	2 th	4 th	5 th	8 th	6 th		25
Total	5 th	10 th	14 th	31 th	21 th	3 th	84

Cantidad de integrante de la familia que es atendida	Trabajo de mayor esfuerzo físico y mental	Trabajo de regular esfuerzo físico y mental	Trabajo de menor esfuerzo físico y mental	Total
1 persona			5 Trabajadoras del hogar	5
2 personas		10 Trabajadoras del hogar		10
3 personas		14 Trabajadoras del hogar		14
4 personas	31 Trabajadoras del hogar			31
5 personas	21 Trabajadoras del hogar			21
6 personas	3 Trabajadoras del hogar			3
Total	55 Trabajadoras del hogar	24 Trabajadoras del hogar	5 Trabajadoras del hogar	84

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos



Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

Todo el trabajo que se desarrolla en el día, es constante, donde la trabajadora realiza el despliegue del esfuerzo físico y mental para satisfacer la necesidad de los empleadores, “*Es muy bueno pero el trabajo cansador*” como lo señala *Sofía Vásquez TH del sindicato Zona Sur*, como se ha indicado anteriormente, el despliegue del trabajo depende de la cantidad de personas y la edad de los mismos, “*Depende el trabajo que hagas*” *María Cuenca TH del sindicato San Pedro*”, el descanso, se debate entre la necesidad de descanso y la

obligación de trabajo, entre estas dos percepciones, las actitudes que se generan entre la trabajadora y los empleadores, se centra en el resultado del trabajo, *“nos deja descansar un poco, pero cuando descansamos mucho piensan que no estamos haciendo nada, siempre tenemos que estar haciendo algo cuando ellos están”* Basilia Catarí TH del Sindicato Sopocachi, los resultados óptimos que pretenden obtener los empleadores del trabajo de la trabajadora, esta sujeta a la inversión económica que representa la trabajadora, esta inversión económica, esta relacionada con el resultado que genera la trabajadora en el trabajo múltiple, donde el descanso, implica para los empleadores un gasto y no una inversión, “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” (Giddens, 2001: 480).

Estos valores que obtienen los empleadores, no son obtenidos para la satisfacción de las trabajadoras del hogar, por el contrario estos valores logrados por las trabajadoras, se convierten en calidad privada para los empleadores, para lograr estos valores diariamente, los empleadores están obligados a subordinar a la trabajadora constantemente, frente a esta subordinación, la trabajadora genera un esfuerzo físico y mental constante para lograr los valores de su trabajo, frente a esta exigencia de esfuerzo, la trabajadora debe demandar un tiempo de descanso para lograr reponer las fuerzas, para lo cual, *“para descansar hay que pedir permiso, después cuando la señora nos ve que no estamos haciendo nada, rápido nos da algo que hacer no le gusta que estemos sentadas”* Amelia Ticono TH fenatrahob:

Descanso	
Trabajadora del hogar	Empleador (es)
Una necesidad de descanso por la exigencia física y mental constante	❖ Pérdida de tiempo ❖ Flojera ❖ Sueldo injustificado

Elaboración propia de los datos obtenidos

Como se ha indicado anteriormente, el descanso es una variable que esta sujeta a la cantidad de personas que viven en el hogar, por lo que esta variable, tiene diferentes características en el descanso que realizan las trabajadoras:

Horas de descanso en el día					
Trabajadoras en el hogar	Más de 2 horas en el día	2 horas en el día	1 hora en el día	½ hora en el día	Total
Sindicato Max paredes	3	8	5		16
Sindicato san Pedro	5	12	2	4	23
Sindicato Sopocachi	4	6	7	3	20
Sindicato zona sur	7	4	10	4	25
Total	19	30	24	11	84

Elaboración propia de los datos obtenidos

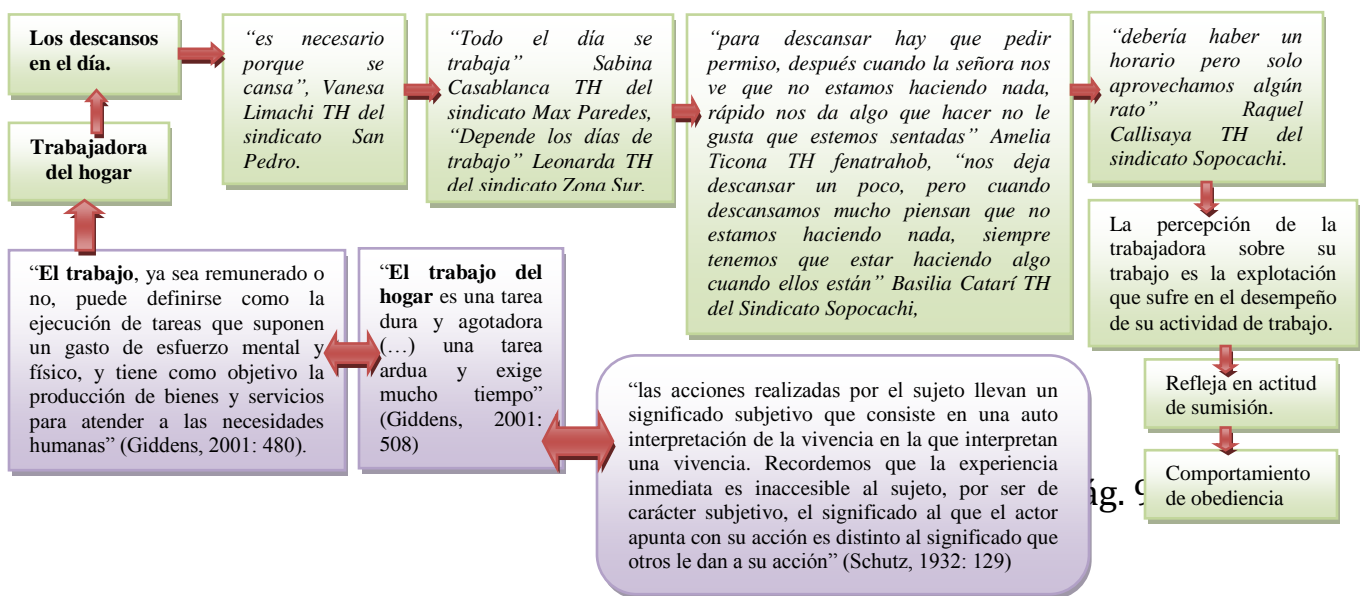
A su vez, las tareas dentro del hogar varían conforme a la dinámica social de los empleadores, ya que diariamente se presenta diferentes novedades en el trabajo del hogar, a pesar de que los empleadores otorgan un descanso breve en el proceso del trabajo del hogar, las trabajadoras del hogar consideran que el descanso es: *“Bien pero es poco”* Sabina Casablanca TH del sindicato Max Paredes, *“Bien, pero muy poco”* Leonarda TH del sindicato Zona Sur, *“Muy bien, pero poco”* Olga Sayas TH del sindicato San Pedro,

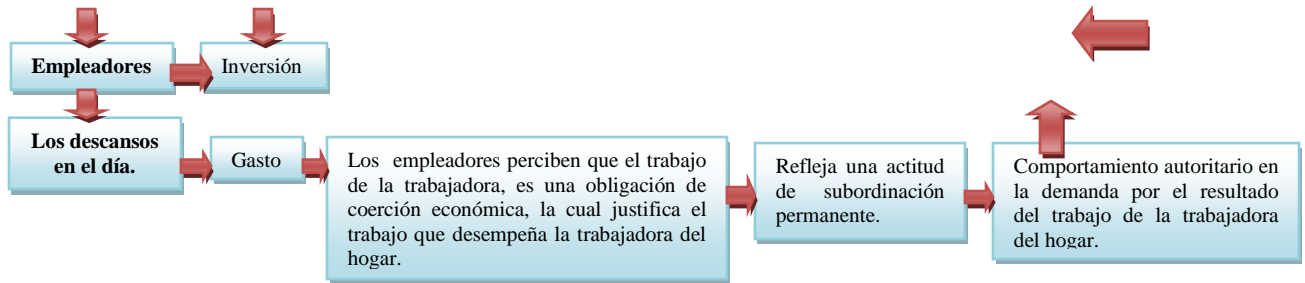
“Muy poco” Elsa Ticona TH del sindicato Max Peredes, “Es muy poco” Basilia Cocaure TH del sindicato Zona Sur, “Poco descanso”, Maruja Ticona TH del sindicato San Pedro, “Poco” Julia Blanco TH del sindicato Sopocachi.

La necesidad de un descanso en la jornada laboral, se establece porque “el trabajo del hogar es una tarea dura y agotadora (...) una tarea ardua y exige mucho tiempo” (Giddens, 2001: 508), en tal sentido las trabajadoras consideran al descanso que *“es necesario” Lucia Quispe TH del sindicato Sopocachi, “Es muy necesario” Matilde Tantacalle TH del sindicato Max Paredes, “es necesario porque se cansa”, Vanesa Limachi TH del sindicato San Pedro, “Es necesario porque es muy poco” como lo señala Roxana Carvajal TH del sindicato Sopocachi,* producto de esta ausencia de un descanso determinado, algunas trabajadoras perciben que *“debería haber un horario pero solo aprovechamos algún rato” Raquel Callisaya TH del sindicato Sopocachi,* los tiempos aprovechados para el descanso son logrados por la habilidad de las trabajadoras y la experiencia adquirida en el proceso de su desempeño como trabajadora del hogar.

El trabajo como acción realizada por la trabajadora y la acción delegada por los empleadores, tienen un significado diferente para la trabajadora y los empleadores, “las acciones realizadas por el sujeto llevan un significado subjetivo que consiste en una auto interpretación de la vivencia en la que interpretan una vivencia. Recordemos que la experiencia inmediata es inaccesible al sujeto, por ser de carácter subjetivo, el significado al que el actor apunta con su acción es distinto al significado que otros le dan a su acción” (Schutz, 1962: 129), la vivencia de la trabajadora como trabajadora del hogar y la vivencia de los empleadores como “jefes”, tienen diferentes percepciones, reflejan diferentes actitudes y manifiestan diferentes comportamientos dentro del campo social del hogar, en primera instancia, la percepción de la trabajadora sobre su trabajo es la explotación que sufre en el desempeño de su actividad de trabajo, la cual es reflejada en actitud de sumisión, la cual es expresada en comportamientos de obediencia, por el otro lado, los empleadores perciben que el trabajo de la trabajadora, es una obligación de coerción económica, la cual justifica el trabajo que desempeña la trabajadora del hogar, a partir del cual refleja una actitud de subordinación permanente, manifestando un comportamiento autoritario en la demanda por el resultado del trabajo de la trabajadora del hogar.

Entre la inversión económica y la fuerza de trabajo





Elaboración propia de los datos obtenidos y fuentes teóricas

A sí mismo, Schutz hace referencia sobre dos aspectos importantes; como son los significados y los motivos. Los significados, a lo que hacen referencia que los actores determinan que aspectos del mundo social son importantes para ellos, estos significados tiene dos tipos, la primera es significado subjetivo, la segunda es el significado objetivo, donde el significado subjetivo muestra el contexto del significado, es decir de nuestra propia construcción de la realidad, por otro lado, el significado objetivo es de gran importancia para la sociología, las cuales son conjuntos de significados que existen en la cultura, que son compartidos por toda la colectividad de actores. (Schutz 1974: 11 – 12), los significados que tienen del trabajo, la trabajadora y los empleadores, son representaciones de capitales que poseen cada actor, cada capital es puesto en juego en función de los intereses de los actores, donde el compartimiento de capitales, se basa en el conocimiento de las practicas culturales del hogar, y la necesidad de reproducir esas practicas culturales en el hogar, son compartidos entre el que lo realiza (la trabajadora) y los que se satisfacen (los empleadores), esta practica cultural de emisor y receptor, permite sostener a los actores en juego la satisfacción de sus necesidades, por un lado, la trabajadora adquiere un capital económico por desarrollar la practica cultural del hogar, por otro lado, los empleadores adquieren un capital cultural que permite satisfacer sus necesidades humanas, las cuales son reproducidos constantemente en el proceso de la vivencia entre ambos actores.

Por otro lado, con respecto a los motivos, podemos mencionar que se refiere a las razones que explican las acciones de los actores, las cuales distinguen dos tipos de motivos, motivos para y motivos porque, ambos motivos explican las razones de los individuos, donde los motivos “para” las que son subjetivos, construyen las razones por las que un actor emprende ciertas acciones para alcanzar ciertos objetivos o producir una secuencia futura, por otro lado, los motivos “porque” considerados como objetivos, ofrecen una visión retrospectiva del pasado. (Schutz 1974: 11 – 12), los motivos “para” en el caso de las trabajadoras del hogar se sustentan en función de su condición socioeconómica (pobreza), por parte de lo empleadores se sustenta en su condición socioeconómica (status), mientras los motivos del “porque”, están relacionados con su trayectoria de vida, en el caso de la trabajadora, el “porque”, se sostiene, en salir de la pobreza, a partir de su capital cultural (trabajos de hogar), que pondrá en oferta para generar un capital económico que le permitirá construir un nuevas oportunidades de vida *“La ventaja es la responsabilidad en el trabajo y ganarme ese poco de dinero con el sudor de la frente con respeto y ganarme la confianza” como lo menciona Marina Salgado, TH de la fenatrahob*, mientras que los empleadores, los motivos del “porque”, se relacionan con mantenimiento y el ascenso de su estatus socioeconómico, a partir de estos elementos, el trabajo del hogar se considera fundamental, tanto para la trabajadora y los empleadores, la cual necesita ser reproducido

constantemente para la satisfacción de las necesidades entre ambas partes, donde la pausa en la dinámica del trabajo en el hogar, se convierte en una descompensación entre la oferta y demanda de las necesidades humanas, frente al proceso dinámico de la vivencia de los actores.

3.2.3.- La afiliación a los sindicatos

Los sindicatos de trabajadoras del hogar fueron formados por las propias trabajadoras, inicialmente fue creada para proteger los intereses de las trabajadoras, ya que las trabajadoras se hallaba en una situación vulnerable a la violencia física, psicológica, sexual, a si mismo, a la discriminación, la explotación laboral y otros factores que puedan perjudicar su condición de trabajadora y de ser humano, es en tal sentido, el rol de los sindicatos como organización social, se fueron estableciendo legítimamente ante la sociedad y las autoridades, con el fin de proteger los intereses del trabajo de la trabajadora, a la cual, pueden acudir todas las trabajadoras que sufren algún problema laboral, que a partir del sindicato se gestiona la solución del problema entre trabajadora del hogar y empleador conjuntamente con las autoridades respectivas.

Los sindicatos de trabajadoras del hogar como organización social, se constituyen por la disposición de las partes de la población de trabajadoras del hogar, además, esta disposición de partes, esta organizada por las trabajadoras, la cual, esta vinculada con la posición social del sector de trabajadoras, dentro de esta posición, se encuentra la distribución de las trabajadoras dentro el sindicato. A partir de estos aspectos, la afiliación al sindicato, no es una obligación, sino es una alternativa para proteger los derechos de las trabajadoras, por lo que el sindicato se convierte en un escudo protector que se encarga de orientar sobre los derechos de las trabajadoras en base a la ley 2450, a partir del cual, el sindicato se encarga de gestionar y canalizar las demandas de las soluciones a los problemas de las trabajadoras, *“depende si te ayudan cuando hay problemas en el trabajo” como lo señala Dominga TH del sindicato Max Paredes, “es depende si te ayudan” como lo expresa Juana Mamani TH del sindicato Zona Sur,* a partir de estos aspectos, la fusión de los sindicatos son *“las consecuencias observadas que favorecen la adaptación o ajuste de un sistema dado”* (Merton, 1949/1968: 105), a partir de *·representar una cosa estandarizada (es decir, normada y reiterativa)”* (Merton, 1949/1968: 104), a través de *“roles sociales, normas institucionales, procesos sociales, normas culturales, emociones culturalmente normadas, normas sociales, organización grupal, estructura social, mecanismos de control social, etcétera.”* (Merton, 1949/1968: 104), estos parámetros teóricos, permiten aclarar la existencia de los sindicatos, en tal sentido, la referencia inmediata para la trabajadora como símbolo de justicia; es el sindicato, por otro lado, las actitudes y comportamientos que generan las representantes de los sindicatos hacia las trabajadoras demandantes de justicia, determinan la función efectiva de los sindicatos, ya que las actitudes y comportamientos generados hacia las trabajadoras, generan consecuencias valorativas hacia la sindicato como lo bueno, lo regular y lo malo de la afiliación:

a) Lo bueno de la afiliación.-

“es muy necesario para cualquier cosa” según Basilia Cocaure TH del sindicato Zona Sur, esta afirmación indica, que la trabajadora ven al sindicato como un

escudo de protección cuando se presenta algún problema de carácter laboral, pero, su participación en el sindicato es casi desapercibida, creando un juego de intereses particulares entre la trabajadora y el sindicato. Por otro lado, *“que es bueno y también tiene sus ventajas y desventajas” como lo afirma Maruja Ticona TH del sindicato San Pedro*, la ventaja a la afiliación al sindicato, lo considera como algo bueno, porque el sindicato, es una organización social reconocida legalmente, a su vez, es una organización representativa a las trabajadoras del hogar, la cual tiene por objetivo representar a la trabajadora ante cualquier tipo de problema laboral con los empleadores, en tal sentido, la trabajadora se siente segura por la protección legal y legitimada por la organización social sindical, por lo que consideran una ventaja afiliarse al sindicato. Por otro lado, ven la desventaja de la afiliación, por los conflictos internos al interior de la organización entre las mismas dirigentes, lo que se llamaría una pelea por el espacio y dominio de poder sindical, es por esa razón, la trabajadora observa las ventajas y desventajas de los sindicatos, argumentando que *“es lindo te ayudan pero mucho pelean” como lo señala Julia Blanco TH del sindicato Sopocachi*, las peleas al interior de los sindicatos provoca desventaja para la trabajadora, también provoca desventaja al sindicato, ya que el sindicato pierde su legitimidad frente a sus afiliadas, las cuales desconfían en su función y efectividad de representación laboral, *“bien pero no sirve” como lo menciona Sabina Casablanca TH del sindicato Max Paredes*, precisamente es por las peleas que se dan al interior de los sindicatos, pero, otras trabajadoras mucho más optimistas mencionan que: *“es necesario” como lo indica Leonarda TH del sindicato Zona Sur*, por lo tanto, la afiliación al sindicato está condicionado por la función efectiva de la misma a favor de las trabajadoras, y no a si por las peleas de poder que se dan al interior de los sindicatos.

b) Lo regular de la afiliación

“es bien nomas” como lo indica Olga Sayas TH del sindicato San Pedro, dando a entender que la afiliación mucho depende del interés de las trabajadoras, este interés se acentúa cuando la trabajadora es tomada en cuenta por las dirigentes, por el contrario, si no es tomada en cuenta, se convierte en un aspecto negativo en el sindicato, *“es bueno pero no sirve de nada” como lo menciona Raquel Callisaya TH del sindicato Sopocachi*, la cual, se puede explicar que lo bueno del sindicato, es cuando cubre las expectativas de las trabajadoras, lo malo del sindicato, es cuando afecta los intereses de las trabajadoras, *“depende si te ayudan cuando hay problemas en el trabajo” como lo señala Dominga TH del sindicato Max Paredes*, esta manifestación, muestra un claro interés práctico de la trabajadora frente a cualquier problema laboral que se presente, a lo que argumentan: *“es depende si te ayudan” como lo expresa Juana Mamani TH del sindicato Zona Sur*, esta relación entre el sindicato y las trabajadoras, está altamente cuestionado por intereses particulares de poder de las dirigentes e intereses particulares de atención por las trabajadoras, *“por una parte es buena” como lo indica Cristina Pérez TH del sindicato San Pedro*, esta afirmación con sentido positivo frente a los sindicatos, ven en las dirigentes, una esperanza de salvación en caso de presentarse algún problema laboral.

c) Lo malo de la afiliación

“exigen demasiado” como lo señala María Muchia TH del sindicato Sopocachi, esta exigencias de las dirigentes en los sindicatos, esta caracterizados por los aportes económicos al sindicato, las participaciones de forma obligatoria a las actividades programadas por los sindicatos, estas actitudes y comportamientos de las dirigentes en el sindicato, provoca molestias a las trabajadoras, en especial, las diferencias entre las dirigentes y su capricho frente a las bases, “solo es perder el tiempo” como lo menciona Esperanza Castillo TH del sindicato Max Paredes, por su parte otra Trabajadora mencionó: “es una pérdida de tiempo” como lo dice Antonia Quispe TH del sindicato Zona Sur, estas afirmaciones, indican que la afiliación a los sindicatos no traen beneficios para las trabajadoras, porque los interés en juego son simplemente para las dirigentes en términos económicos, y la preocupación laborales en términos de derechos laborales son simplemente deseos de las trabajadoras, por lo que manifestaron que la afiliación: “no es importante”.

Los conflictos internos en los sindicatos, provoca malas referencias de las dirigentes, las cuales no están al nivel de las demandas de las trabajadoras, por lo que dicen: *“la afiliación no sirve de nada” como lo señala María Cuenca TH del sindicato San Pedro, esta expresión de desprestigio sindical muestra que no se cumple la función sindical de representación laboral a favor de las trabajadoras, “no sirve de nada mucho pelean” como lo dice Lucia Quispe TH del sindicato Sopocachi, esta peleas internas, provocan marginación a las demandas de las bases, ya que los conflictos internos no ayudan en nada, como lo expresa. “no te ayudan solo pelean entre ellas” como lo menciona Matilde Tantacalle TH del sindicato Max Paredes, lo único que se logra con estos conflictos, es un distanciamiento y un divorcio entre las trabajadoras y la dirigencia sindical, perjudicándose entre ambas partes, por el contrario los conflicto diligénciales causan divisiones en las bases, tejiendo estrategias de mecanismos políticos para conformar bloques de poder entre las mismas dirigentes, con el fin de legitimas su representación sindical, por eso que muchas trabajadoras no son participes de las actividades sindicales, por el contrario manifiesta que: “no es tan bueno te perjudican y te obligan cosas que no te gusta como lo afirma Sofía Vásquez TH del sindicato Zona Sur”.*

La ley 2450, es la base en la que sustenta la existencia de los sindicatos, a partir de esta disposición normativa, se van estructurando la función de los sindicatos para la población de trabajadoras del hogar, por lo que la importancia a la afiliación a los sindicatos pasa por el cumplimiento de la ley 2450, *“He participado en la elaboración de la ley desde 1987 en el sindicato Sopocachi” Amelia Ticona, TH fenatrahob, el producto de esa lucha se ha canalizado en la ley 2450, a partir del cual “Tratamos de hacer conocer la ley a todas las compañeras por los diferentes medios, tanto personalmente, por la radio, tv, seminarios y publicaciones que tenemos” como lo señala Felipa Espinosa TH de fenatrahob, entonces, la función de los sindicatos es establecer justicia mediante la ley 2450, las instituciones de gobierno y las instituciones de no gubernamentales, con el fin de garantizar un trabajo digno:*

La importancia de los sindicatos

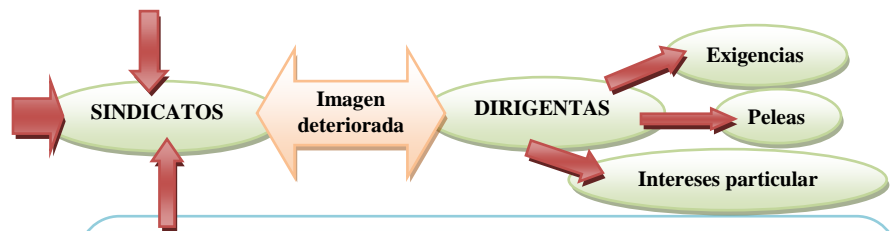
Las trabajadoras en circunstancias conflictivas.

Son aquellas mujeres que atraviesan conflictos con los empleadores, ya sean estos de carácter económico o de malos tratos, las cuales recurren inmediatamente a las siguientes posibilidades:

Las amistades.- las cuales puede indicar que la queja inmediata sería a los familiares o a las autoridades, si en caso que las autoridades conocen la existencia de la organización sindical y/o de la

Las trabajadoras preventivas a las circunstancias conflictivas.

Son aquella que se han afiliado a los diferentes sindicatos de la ciudad de La Paz, con el fin de ampararse a estas organizaciones ante el surgimiento de posibles conflictos laborales con los empleadores, además para el conocimiento de sus derechos y obligaciones que tiene con el empleador y con el trabajo que desempeña en el hogar.



Las trabajadoras protagonistas en la elaboración de la ley.
 Se convierten en los iconos de la lucha por los derechos laborales de la trabajadora del hogar, a partir de las mismas experiencias laborales que estas mujeres han tenido en el proceso de su actividad laboral como trabajadoras del hogar, además, han permitido reflejar esa vivencia, rodeado de situaciones conflictivas con los empleadores, y con los trabajos desarrollados en el desempeño de su trabajo cotidiano, las cuales en el transcurrir del tiempo, se han convertido en dirigentes de los sindicatos de trabajadoras del hogar, coadyuvando con su experiencia laboral y su conocimiento de esta ley.

Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos

CAPITULO 4 ASPIRACIONES EN EL TRABAJO

4.1.- Pretensiones de las trabajadoras del hogar

Las pretensiones de las trabajadoras del hogar, están en relación a pretende ser mas de los que son como trabajadoras subordinadas a los empleadores, dentro de esta relación, las trabajadoras generan visiones en función de su situación de trabajo, con el fin de trascender más allá de ser trabajadora, las pretensiones que se generan frente a las dificultades en el trabajo y las pretensiones que se encuentran en las respuestas a las dificultades.

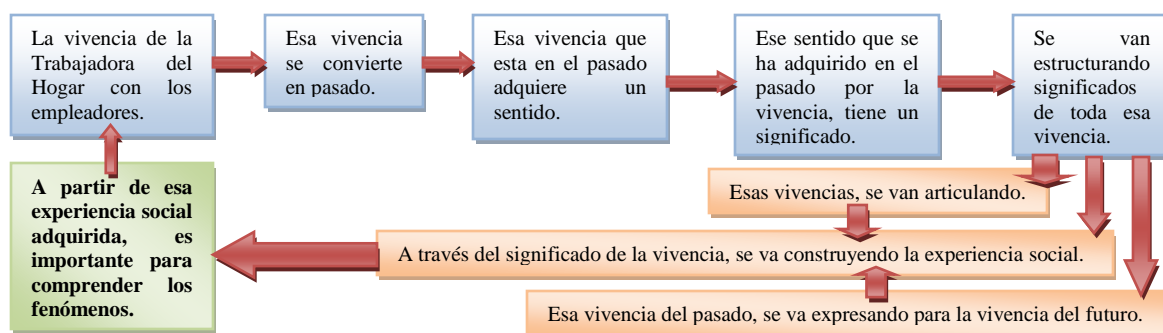
4.1.1.- Más allá de ser trabajadora

Las pretensiones que tiene la trabajadora del hogar sobre el trabajo, se establecen a partir de su experiencia de vida, "(...) *La mayoría de nosotros somos migrantes del campo, mujeres indígenas con la esperanza de encontrar una vida mejor. Pero nos encontramos en un lugar donde existe mucha discriminación, por ser de pollera, por ser quechua o aymara (...)*", *Secretaria ejecutiva de las Trabajadoras del Hogar, Daniela Quenta*, el proceso de migración de muchas jóvenes hacia las ciudades, han logrado que estas jóvenes enfrenten nuevos retos en su vida, logrando insertarse en espacios laborales de servicios, como trabajadoras del hogar, en la cual, la con vivencia con sus empleadores le ha permitido reflexionar y comparar, de la cual, la trabajadora construye una nueva vivencia, con un nuevo significado social, por la relación e interacción permanente y continua con sus

empleadores, a partir del cual, va construyendo una estructura de significados, que se convierte en la base para enfrentar su situación social como trabajadora del hogar.

Cada actor interpreta su mundo social, a partir de categorías y construcciones, estructuras simbólicas, propias y características del sentido común, categorías simbólicas que provienen del mundo social, ósea, la forma, el modo en que nos enfrentamos a nuestro mundo social, tiene que ver con nuestros resultados de la vivencia. Como actores sociales, viven cosas o vivencias con sentido, se estructura de una determinada forma que proviene de nuestro propio sentido común, lo que permite leer el mundo común, es decir, a partir de lo que vive se entiende el mundo. (Schutz, 1962), la vivencia de la trabajadora, al interior del hogar, le ha permitido generar resultados de vivencia, a partir del cual, la trabajadora entiende el mundo en el cual se desempeña como trabajadora, esta comprensión de su mundo como trabajadora del hogar, le permite formar un sentido a partir de esa vivencia como trabajadora, el sentido que forma la trabajadora, es un sentido activo, donde hay la intencionalidad de vivencia, en esta intencionalidad de vivencia, se adquiere un sentido que se convierte en pasado, este pasado, adquiere un significado de toda esa vivencia, de la cual se forman estructuras de significados, estas estructuras de significados, le permiten construir motivos para la acción social, estos motivos para la acción social, se constituyen en dos razones: la razón superficial (para) en la realización de la acción y la razón profunda (porque) para la realización de la acción.

Experiencias en el trabajo



Elaboración propia de los datos obtenidos y fuentes teóricas

A partir de esa experiencia de trabajo adquirido por la trabajadora, se va construyendo la reflexión sobre ese pasado, lo que le permite expresar el significado que tiene el trabajo para la trabajadora del hogar, “*todos los trabajos son importantes si te gustan*” como lo señala *Leonarda TH del sindicato Zona Sur*, ya que a partir de esa experiencia vivida en el trabajo, la trabajadora del hogar, considera que cada trabajo es importante, porque la importancia en desempeñar un trabajo, esta de acuerdo al gusto de quien lo realiza, al sentido que le halla, al placer que siente al realizar una actividad, al aprecio que le tiene a la actividad, a la manera de sentir o realizar una actividad, al acto de complacerse o complacer con la actividad, al encuentro con la satisfacción por el resultado de la actividad realizada,

como *“cocinar” Maruja Ticona TH del sindicato San Pedro*, este oficio de cocinera, es la más importante, porque de ello depende la existencia del individuo en la sociedad, siendo la alimentación la base estructural de la sobrevivencia como ser biológico, la que permitirá la conformación y la subsistencia de la sociedad. Es en tal sentido que ser cocinera, es ser la base de la alimentación, y la alimentación es la base de la salud, y la salud es la base de un buen desarrollo integral del ser humano, y un buen desarrollo del ser humano trae grandes beneficios sociales, de esta manera algunas trabajadoras valoran su trabajo, ya que con su trabajo contribuyen a la familia en su desarrollo, por otro lado, *“la costura” Basilia Cocaure TH del sindicato Zona Sur*, consideran al trabajo más importante ya que esta actividad laboral es considerada como un oficio, que permite a la persona crear su propio micro empresa, es en tal sentido, que el oficio de la costura permite la independencia laboral con proyecciones empresariales.

Por otro lado, las experiencias vividas en el trabajo del hogar, le permite comparar el trabajo del hogar con otros trabajos que la trabajadora considera importante, *“es importante ser profesional” como lo indica Sabina Casablanca TH del sindicato Max Paredes*, el significado que tiene la profesión para la trabajadora del hogar, esta ligada a la experiencia vivida en el hogar, donde los empleadores, por su estatus social, muchos de ellos ostentan un capital cultural, un recursos de naturaleza cultural (entre los cuales los diplomas escolares y universitarios han cobrado una importancia creciente), este capital cultural, le permite tejer el recurso social, consistentes en la capacidad de movilizar en provecho propio redes de relaciones sociales más o menos extensas, derivadas de la pertenencia a diferentes grupos o “clientelas”, a si mismo, ambas capitales, le permiten generar los recursos de naturaleza económica (entre los que el dinero ocupa un lugar preeminente por su papel de equivalente universal), estos tres grandes tipos de recursos no sólo constituyen los “intereses en juego” dentro de determinados campos, sino también las condiciones para “entrar en juego” y hacer jugadas rentables dentro de un campo, de modo que se acrecienten los recursos inicialmente comprometidos. Lo que implica todo un trabajo de valorización de los recursos invertidos para obtener beneficios. Por esta razón se da el nombre de capital a los recursos puestos en juego en los diferentes campos: capital económico, capital cultural y capital social (la red de relaciones movilizables). (Bourdieu, 1998: 2-6), por lo que la profesión es importante para la trabajadora del hogar en comparación a su situación de trabajo como trabajadora del hogar.

A si mismo, no solo son profesionales algunos empleadores, si no que también, algunos ostentan empresas, donde el trabajo que desempeñan, lo realizan de diferente manera, a comparación con el trabajo del hogar, *“trabajar en una empresa” como lo afirma Julia Blanco TH del sindicato Sopocachi*, el trabajo en una empresa, se considera importante para la trabajadora, ya que la característica de “el trabajo del hogar es una tarea dura y agotadora (...) una tarea ardua y exige mucho tiempo” (Giddens, 2001: 508), además, *“de la empleada no tienen pena” Elsa Ticona TH del sindicato Max Paredes*, la trabajadora debe satisfacer las necesidades de la familia, asignando tareas, exigiendo servicios para los empleadores, sin importar el tiempo y el esfuerzo físico y mental que emplean para satisfacer a los empleadores, por otro lado tienen que soportar calificativos como: *“sirvientas” “una sirvienta no mas es” Elsa Ticona*, por lo que, *“Este trabajo no es mejor porque siempre es discriminado” Elsa Ticona*, esta comparación con su situación como trabajadora del hogar, le permiten dar un sentido y significado al trabajo que desempeña y

al trabajo que considera importante, ya que “el mudo del sentido común se encuentra tipificado en categorías de significados que permiten reconocer nuevos fenómenos e incorporarlos a la conciencia del sujeto, una experiencia reconocida como novedosa es aquella para la que no se tiene tipificaciones de significado o son erróneas, no existe una única interpretación de la vivencias, sino que varía según la perspectiva desde la que sea interpretada, esto es según el aquí y ahora que experimenta el sujeto. (Schutz, 1974: 113 - 114).

Estas apreciaciones comparativas del trabajo del hogar, como lo bueno para algunas y malo para otras trabajadoras, es a partir de la experiencia que se ha ido adquiriendo en el proceso de su convivencia con los objetos sociales (empleadores: la señora, el caballero, los hijos), los objetos físicos (la casa: la cocina, la lavandería, los insumos de limpieza) y los objetos abstractos (la subordinación y/o el deber ser: las ordenes, los consejos, las amenazas, las advertencias), donde cada experiencia adquirida por la trabajadora del hogar, tiene un significado particular para cada trabajadora, cada vivencia y cada experiencia son independientes de otras trabajadoras, cada trabajadora tiene su propia vivencia y experiencias de trabajo, es en tal sentido que la trabajadora del hogar, vive, siente y le da un significado especial al trabajo que desempeña en el hogar, a partir del cual adquiere una experiencia social que le permite comprender otros trabajos.

4.1.2.- Dificultades en el trabajo

Las dificultades a las que refiere la trabajadora, están relacionados con la prestación de servicio y atención a sus empleadores, una de ellas es; *“tengo que cocinar arto para todos” Julia Blanco TH del sindicato Sopocachi*, la cantidad de integrantes de la familia empleadora, es un factor que representa mayor esfuerzo físico y mental en el desempeño de la actividad del hogar, la cocina es considerado como un trabajo muy fatigoso y muy pesada que debe realizar unas tres veces al día, además de consumir los alimentos se genera otro trabajo que es *“lavar los servicios” como lo señala Leonarda TH del sindicato Zona Sur*, que están distribuidas en la mañana, el medio día, en la tarde y en la noche, y algunos extras que se presentan en el día y durante el fin de semana, el problema radica en la acumulación de los servicios después de usarlos en cada alimento, lo que consideran un problema, el uso frecuente de los servicios por los empleadores, ya que el recogerlo y lavarlo corresponde a la trabajadoras, lo que significa acumulación de trabajo para la trabajadora, al margen de la cocina, se presenta el trabajo de *“lavar es bien cansador” según lo afirma Sabina Casablanca TH del sindicato Max Paredes*, lavar la ropa también se convierte en una labor muy pesada por la cantidad de ropa que se tiene que lavar para todos los integrantes de la familia, peor si esta familia compone varios integrantes, *“lavar, lavar y lavar” como lo señala Olga Sayas TH del sindicato San Pedro*, así mismo *Raquel Callisaya TH del sindicato Sopocachi* afirma que *“Lavar la ropa todos los días cansa”* y por último *Dominga TH del sindicato Max Paredes* menciona que *“Lavar y planchar es cansador”*, este problema tiene que ver mucho con la actitud cultural de usos y costumbres de los empleadores, dentro de una de estas formas culturales de los empleadores, se manifiesta la costumbre del aseo personal constante y frecuente en el día, la cual tiene como resultado, la acumulación de ropa sucia para lavar, sumando el aseo de cada miembro de la familia, se tiene como resultado, un montón de ropa para lavar en el transcurso de los días. No conforme con el lavado de ropa, viene otra tarea más delicada, el planchado de la

ropa lavada, la cual requiere de un tiempo más largo para realizarlo cuidadosamente, estas dos tareas implica una inversión de tiempo en detalle, ya que los empleadores exigen que la ropa sea muy bien lavada, lo que complica la tarea de la trabajadora, como también la tarea del planchado que es otra exigencia de los empleadores, por lo que estas dos tareas implica demanda de tiempo los detalles de su trabajo, como segundo lugar, esta la exigencia de los empleadores en que ambas tareas estén bien ejecutadas para mostrar una buena imagen social.

La suma de todos los trabajo que tiene que realiza la trabajadora, es considerado como “mucho trabajo” *Amelia Ticona TH fenatrahob*, a si mismo, la cantidad de trabajo que realizan las trabajadoras esta relacionado con la modalidad de trabajo cama dentro, en la cual debe realizar “*ser múltiple es mucho trabajo*” *Amelia Ticona TH fenatrahob*, ya que esta categoría de múltiple abarca todas las especialidades existentes en el trabajo del hogar, las cuales implican: cocina, limpieza y aseo, lavandería y planchado, cuidado de niños y/o ancianos, otros, como: cuidado de jardines, cuidado de animales, lavar el auto, mensajería, etc., todas estas actividades, exigen un gran esfuerzo físico y mental. Frente a la dificultad del lavado y planchado de la ropa, la trabajadora indica que “*les pido que se consigan una lavandera*” como lo señala *Elsa Ticona TH del sindicato Max Paredes*, así mismo, *Basilia Cocaure TH del sindicato Zona Sur* indica “*Pedirle que contrate a otra persona que lave y planche*”, el problema del lavado de ropa tiene su efecto en la demanda por otra trabajadora que cumpla ese rol exclusivo del lavado y planchado, con el fin de amortiguar las tareas asignadas en el hogar y cumplir mejor las tareas pendientes.

Otra dificultad que enfrenta la trabajadora, es la inexperiencia laboral para muchas trabajadoras se convierte en un problema, “*No se cocinar bien*” como lo manifiesta *Juana Mamani TH del sindicato Zona Sur*, la falta de experiencia en la cocina, dificulta su normal desenvolvimiento en las tareas del hogar, a su vez, esta inexperiencia en la cocina, dificulta la relación de trabajo con los empleadores, a si mismo, la inexperiencia no le permite alcanzar las expectativas económicas en torno a un buen sueldo, por lo tanto se convierte en un verdadero problemas para la trabajadora. Frente a esta dificultad de inexperiencia, algunos empleadores se convierten en los “educadores” de las tareas que debe cumplir la trabajadora, “*Mis jefes me enseñan cómo debo hacer*” como lo manifiesta *Esperanza Castillo TH del sindicato Max paredes*, esta expresión de solidaridad frente a la inexperiencia de la trabajadora, permite consolidar una relación de empatía con los empleadores.

Cada una de estas tareas, se puede clasificar en; tareas pesadas y tareas ligeras.

- a) Dentro de las tareas pesadas se encuentran; la cocina, lavandería y planchado, limpieza y aseo, como se muestra en el cuadro:

Tareas Pesadas											
	Cocina				Lavado y planchado		Limpieza y aseo				
	Desayuno	Almuerzo	Te	Cena	Lavar	Planchar	Barrer	Desempolvar	Recoger	Ordenar	Total
Cantidad de veces al día por tarea	1 vez	1 vez	1 vez	1 vez	1 vez	1 vez	1 vez	1 vez	1 vez	1 vez	10 veces al día en tarea
Cantidad de horas por tarea	1 hora	2 horas	½ hora	2 horas	2 horas	2 horas	1 hora	1 hora	½ hora	½ hora	12 horas y media en tarea

Elaboración propia de los datos obtenidos:

- b) Dentro de las tareas ligeras están; cuidado de niños y/o ancianos, además otras tareas extras como ser; cuidado de jardines, cuidado de animales, lavar el auto, mensajería, otros, la cual se detalla en el cuadro:

Tareas ligeras											
	Cuidado de niños y ancianos		Cuidado de animales		Cuidado de plantas		Lavado de autos		mensajería		Total
	Mañana	tarde	Mañana	tarde	Mañana	tarde	Mañana	tarde	Mañana	tarde	
Cantidad de veces al día por tarea	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Cantidad de horas por tarea	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

Elaboración propia de los datos obtenidos:

Por lo tanto, el trabajo múltiple implica desarrolla una gran cantidad de tareas, ya que cada tarea no tiene un horario definido, por el contrario las tareas se van acumulando de acuerdo a la dinámica de la vida social de los empleadores, la cual se convierte en una dificultad para la trabajadora.

Acumulación de tareas + el avance de las horas = problema laboral

La atención a los niños, se convierte en una dificultad para algunas trabajadoras, *“es grave cuidar niños” como lo indica Cristina Pérez TH del sindicato San Pedro, a su vez también María Muchia TH del sindicato Sopocachi menciona que “son muy traviosos los niños”,* el cuidado de los niños implica una atención especial, cuando están en la escuela, la trabajadora tiene que llevarles a la escuela, recogerlos de las escuela, atenderles con la comida, ayudarles en sus tareas escolares, estar pendientes en los juegos de los niños para evitar lesiones, todos estos aspectos requieren tiempo y restan horas a las labores de casa, por otro lado, los niños en el juego diario ensucian la ropa continuamente, la cual es un problema por la acumulación de trabajo. Frente a esta dificultad, algunas trabajadora optan por solicitar a sus empleadores que contraten otra trabajadora para cumplir el rol de cuidado y atención de los niños, *“Hablo que contraten una niñera” como lo indica Maruja Ticona TH del sindicato San Pedro,* con el fin de satisfacer mejor a los empleadores en el trabajo que desempeñan.

La dificultad en *“atender a los animales” como lo señala Esperanza Castillo TH del sindicato Max Paredes,* requiere de tiempo alimentarlos, bañarlos, limpiar sus desechos fecales, sacarlos a pasear, esta atención especial a los animales implica mayor esfuerzo de trabajo. La solución practica que optan algunas trabajadoras, simplemente *“les amarro a los perros pero los jefes se enojan” como lo señala Juana Mamani TH del sindicato Zona Sur,* esta actitud practica que asumen las trabajadoras frente a las mascotas, indica que las mascotas restaña el tiempo de trabajo e incrementan el trabajo para la trabajadora, pero por otro lado, la molestia que causa a los empleadores esta solución practica, indica, el valor que tiene la mascota dentro de la familia del empleador, en función a ese valor otorgado a la mascota, la mascota adquiere un derecho similar al empleador.

A pesar de que la trabajadora debe cumplir todos los trabajos señalados anteriormente, se presenta un problema frecuente de carácter económico, *“los descuentos son un problema”*

como lo manifiesta Lucia Quispe TH del sindicato Sopocachi, estos descuentos prácticamente, se los realiza desde varios aspectos, como lo indica Matilde Tantacalle TH del sindicato Max Paredes “los jefes nos descuentan cuando algo se pierde o algo rompemos, también cuando nos atrasamos o nos faltamos al trabajo”, por lo tanto podemos clasificar estos descuentos en descuentos materiales como inmateriales:

Descuentos			
Materiales		Inmateriales	
Por pérdidas	Cuando se quiebra algún objeto de valor	Por atrasos	Por faltas

Elaboración propia de los datos obtenidos:

Otra de las dificultades en el trabajo el hogar, es el factor tiempo, se convierte en una dificultad para la trabajadora, “la hora no alcanza” como lo menciona Sofía Vásquez TH del sindicato Zona Sur, el problema del tiempo, no solo es para la trabajadora, es tiempo es un factor inevitable en la actividad del ser humano, mucho mas aun cuando las actividades que realiza son múltiples como en el caso de las trabajadoras del hogar, cuanto mayor tareas existe menor será el tiempo para cada tarea, por otro lado, esta la presión que ejercen los empleadores para satisfacer sus necesidades, también están sujetas al factor tiempo. Frente a la dificultad del tiempo, las trabajadoras indican que “Hacer más rápido el trabajo” como lo menciona Julia Blanco TH del sindicato Sopocachi, sin embargo Sabina Casablanca TH del sindicato Max Paredes menciona que “Apurándome en el trabajo”, implica una experiencia de la trabajadora, tomando una actitud habilosa para realizar los trabajos, con el objetivo de satisfacer mejor a las necesidades de los empleadores.

Uno de las dificultades que enfrenta la trabajadora “es difícil cocinar al gusto de los jefes” como lo señala Vanesa Limachi TH del sindicato San Pedro, el gusto particular que tienen los empleadores respecto a la alimentación, se sustenta en el *habitus* es el principio generador de prácticas desde un espacio dado, prácticas objetivamente enclasables y que originan a su vez el sistema de enclasamiento de las prácticas. Existen dos capacidades que definen al *habitus*: la capacidad de *producir* unas prácticas y unas obras enclasables y la capacidad de *diferenciar y de apreciar* estas prácticas y estos productos (*el gusto*). La relación entre estas dos capacidades es la que nos construye *el mundo social representado*, esto es, el espacio de los *estilos de vida* (Bourdieu 1998: 192-194), estas formas de estilos de vida que tienen los empleadores, están en el *habitus de clase* “como forma incorporada de la condición de clase y de los condicionamientos que esta condición impone” (Bourdieu (1998: 97- 99), los gustos que debe satisfacer la trabajadora, para mantener la construcción social de clase.

Estas dificultades que encuentran en el trabajo del hogar, son canalizadas por las propias trabajadoras de forma verbal, a través de la comunicación, “Comunicando a los señores” como lo indica Leonarda TH del sindicato Zona Sur, así mismo Olga Sayas TH del sindicato San Pedro, Raquel Callisaya TH del sindicato Sopocachi, Dominga TH del sindicato Max Paredes y Cristina Pérez TH del sindicato San Pedro indicaron: “Hablando”, “Hablando con mis jefes”, “Hablando con la señora”, “Hablando con los señores”, esta estrategia personal de comunicación y dialogo, rompe con la sumisión frente a los problemas de trabajo, esta actitud refleja la conciencia de capacidad y rendimiento en el trabajo, la cual le permite analizar las ventajas y desventajas del trabajo que desempeña,

en la cual esta la fuerza de trabajo que emplea y el salario que percibe, juegan en factor importante en la toma de decisión para la trabajadora, ya que a partir de estos dos factores se expresa el dialogo y su posterior reclamo sobre el problema laboral que se presenta.

Por el otro extremo, algunas trabajadoras, no realizan los reclamos frente a las dificultades de trabajo, por el contrario indican que *“no se puede decirles nada, sino que es una nuestra obligación”* María Muchia TH del sindicato Sopocachi, la falta e comunicación sobre los problemas del trabajo, se basa en la condición social que tiene como migrante rural, lo que permite que mantenga un carácter humildad frente a la imposición de trabajo, esta humildad le dificulta cualquier queja o reclamo a los empleadores, *“si podría hablar con mis jefes”* como lo indica Antonia Quispe TH del sindicato Zona Sur, la posibilidad de una comunicación abierta, se mantiene en expectativa para la trabajadora, por lo que prefiere a sumir una actitud silenciosa *“me callo”, “me aguanto”, estas actitudes pasivas de la trabajadora, se explica por la “falta de experiencia o desconocimiento de sus deberes y obligaciones”* como lo dice Amelia Ticona TH sindicato fenatrahob, por lo tanto, la inexperiencia y la humildad, son factores que permiten la explotación en el trabajo del hogar.

4.1.3.- Repuestas a las dificultades

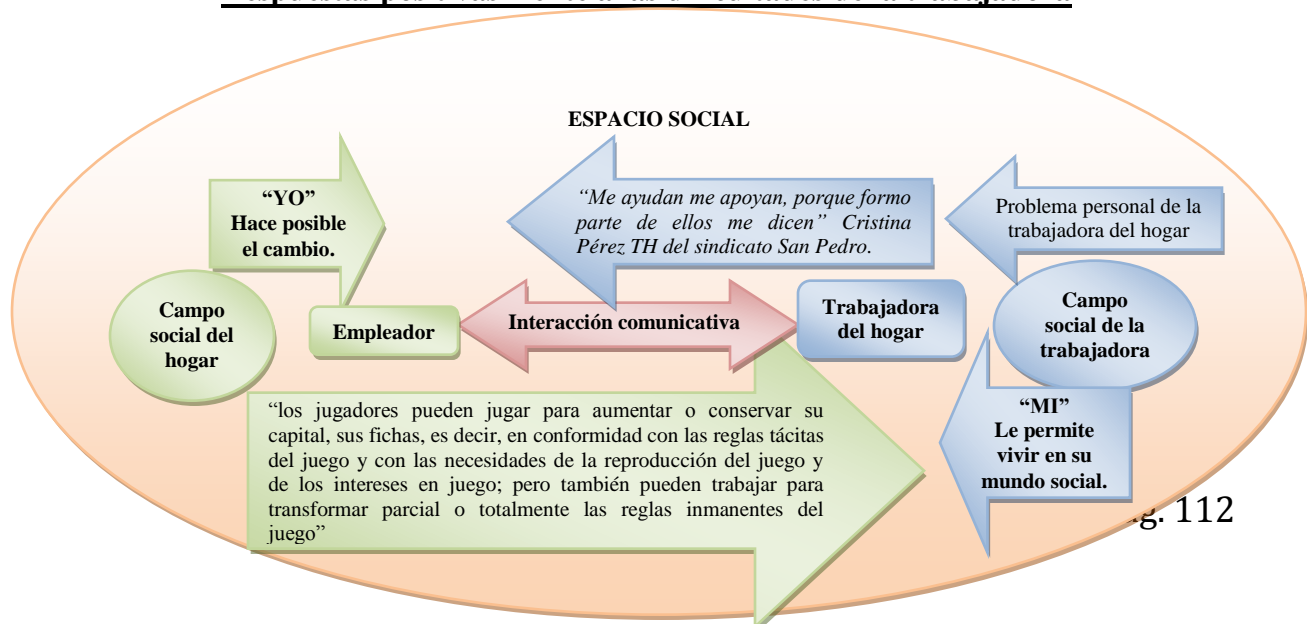
El campo, una esfera de la vida social, que se ha ido autonomizando progresivamente a través de la historia en torno a cierto tipo de relaciones sociales de intereses y de recursos propios, diferentes a los de otros campos, éste, sería un espacio de juego relativamente autónomo, con objetivos propios a ser logrados, con jugadores compitiendo entre sí y empeñados en diferentes estrategias según su dotación de cartas y su capacidad de apuesta (capital), pero al mismo tiempo interesados en jugar porque “creen” en el juego y reconocen que “vale la pena jugar” (Bourdieu, 1998: 73). Los juegos que desarrolla la trabajadora del hogar en el campo social, muchas veces encuentra dificultades, a lo que denomina como problemas de carácter personal, la trabajadora del hogar, al margen del trabajo que desempeña en el hogar, también establece relaciones con su entorno social, en la que desarrolla interacciones de carácter personal entre sus iguales, dentro del cual, se presentan y/o se originan problemas personales, las cuales, afecta en el desempeño de las actividades del trabajo del hogar, frente a esta dificultad personal, la trabajadora del hogar canaliza sus problemas personales comunicando a los empleadores, *“Hablo directamente y me orientan”* María Cuenca TH del sindicato San Pedro, esta comunicación, permite establecer una relación de amistad, rompiendo la relación de trabajo entre empleador y empleado, donde se establece una relación fría y seca basado en el producto del trabajo, el nacimiento de una relación amistosa entre empleador y trabajadora, es a partir de la confianza y el interés en la sensibilidad humana que se manifiestan entre ambos actores, la cual permite expresar las dificultades que atraviesa la trabajadora, mientras que los empleadores, abren el sentido receptor de las preocupaciones de la trabajadora, “el “yo” es la reacción del organismo a las actitudes de otras, el “mi” es la serie de actitudes organizadas de los otros que adopta uno mismo, las actitudes de las otras constituyen el “mi” organizado, y luego uno reacciona hacia ellas como un yo” (Mead, 1972: 202), dentro de esta interacción comunicativa entre empleador y trabajadora, se va internalizando el “mi” (le permite al individuo vivir en el mundo social) de la trabajadora, y se va generando el “yo” (hace posible el cambio de la sociedad) del empleador, se va consolidando el

control social como la dominación de la expresión del “mi” sobre el “yo”, *“El señor me apoya” Olga Sayas TH del sindicato San Pedro*, el “yo” reacciona con el “mi” que es el conjunto organizado de actitudes de los demás que uno asume, las personas son consiente del “mi” (Mead, 1972), al asumir la dificultad de la trabajadora, el empleador otorga opciones y/o alternativas al juego para mejoras las jugadas, “los jugadores pueden jugar para aumentar o conservar su capital, sus fichas, es decir, en conformidad con las reglas tácitas del juego y con las necesidades de la reproducción del juego y de los intereses en juego; pero también pueden trabajar para transformar parcial o totalmente las reglas inmanentes del juego” (Bourdieu, 1998: 75), *“Me hablan me apoyan” Raquel Callisaya TH del sindicato Sopocachi* y *Dominga TH del Sindicato Max Paredes*, producto de esta interacción *“Me animan y me apoyan y me dicen todo hay solución” Juana Mamani Th del sindicato Zona Sur*, esta interacción permite entre trabajadora y empleador permite dar origen a una relación mas estrecha, penetrando a un vinculo de relación “familiar”, *“Me ayudan me apoyan, porque formo parte de ellos me dicen” Cristina Pérez TH del sindicato San Pedro*, *“Un buen entendimiento” como lo señala María Muchia TH del sindicato Sopocachi*, *“Comprensión y comunicación” Antonia Quispe TH del sindicato Zona Sur*, producto de este vinculo “familiar”, las actitudes que se plasman el empleador hacia las trabajadoras, se manifiestan en *“son muy atentos y me orientan y me ayudan” Lucia Quispe TH del sindicato Sopocachi*, *“Me ayudan” Matilde Tantacalle TH del sindicato Max Paredes*, *“Me escuchan me animan” Sofia Vásquez TH del sindicato Zona Sur*, *“Me escuchan me aconsejan” Vanesa Limachi TH del sindicato San Pedro*, *“me da buenos consejos” Roxana Carvajal TH del sindicato Sopocachi*, *“Me aconsejan” Elsa Ticona TH del sindicato Max Paredes*, *“Me dicen todo tiene solución” Basilia Cocaure TH del sindicato Zona sur*, con el fin de canalizar las soluciones, el empleador manifiesta un comportamiento solidario hacia la trabajadora, *“Me dan permiso y me entienden” Esperanza Castillo TH del sindicato Max Paredes*.

Manifestación de los problemas personales de las trabajadoras a los empleadores			
Emisor	Problemas personales de la trabajadora	Receptor	Actitud positiva del empleador
Trabajadora del hogar	<ul style="list-style-type: none"> ° Familiares ° Sentimentales ° Emocionales ° Económicos 	Empleadores	<ul style="list-style-type: none"> ° Presta atención ° Escucha ° Entiende ° Comprende ° Se comunica ° Aconseja ° Orienta ° Anima ° Apoya ° Ayuda ° Da permiso

Elaboración propia de los datos obtenidos:

Respuestas positivas frente a las dificultades de la trabajadora



Elaboración propia de los datos obtenidos y fuentes teóricas

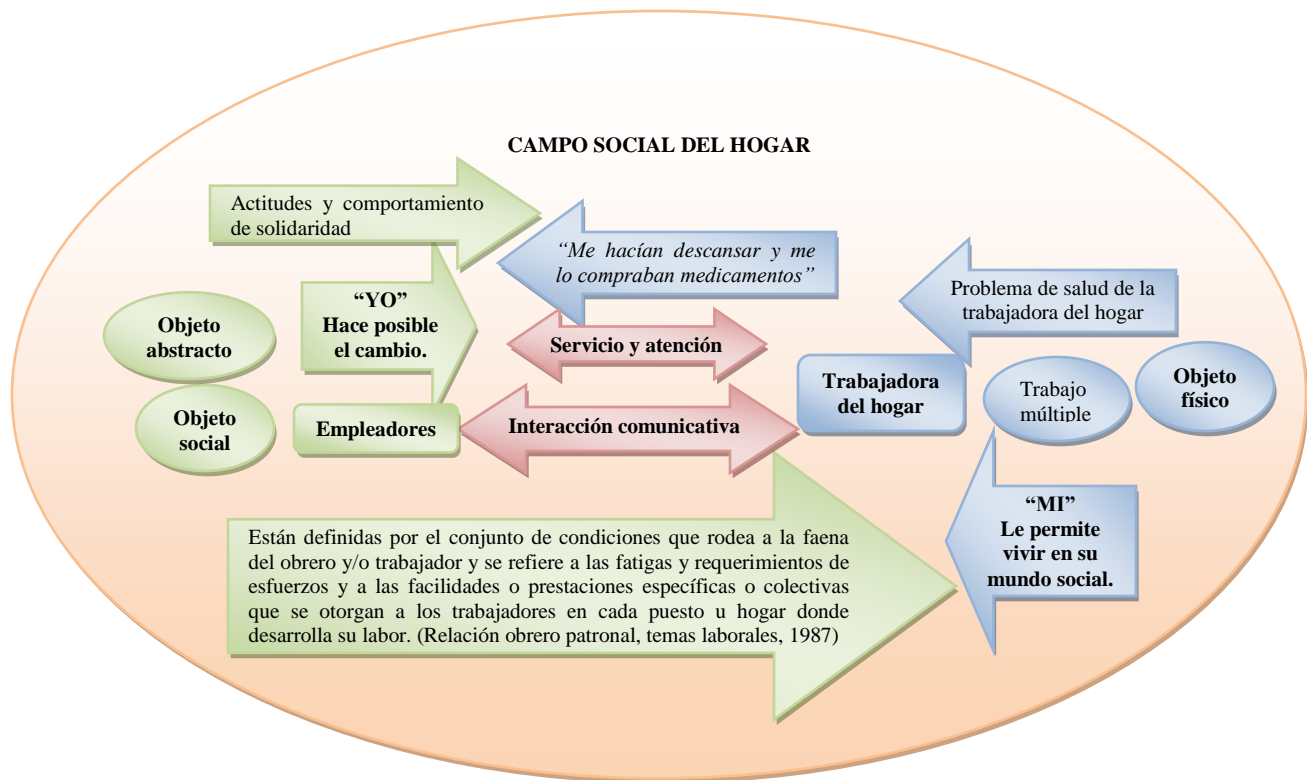
Frente a las dificultades de salud de la trabajadora, algunos empleadores reaccionan “preocupados” como lo indica Olga Sayas TH del sindicato San Pedro, así mismo Raquel Callisaya TH del sindicato Sopocachi menciona que “Se preocupan”, “Preocupación y atención” Juana Mamani TH del sindicato Zona Sur, esta preocupación de los empleadores se plasma en actitudes y comportamientos “si se preocupan y compran medicamentos” Dominga TH del sindicato Max Paredes, “Me lo compran medicamentos” Cristina Pérez TH del sindicato San Pedro, “Se preocupan me llevan a la farmacia”, María Muchia TH del sindicato Sopocachi, “Me dan medicamentos” María Cuenca TH del sindicato San Pedro, “Me ayudan” Lucia Quispe TH del sindicato Sopocachi. Las reacciones de preocupación por las trabajadoras, “están definidas por el conjunto de condiciones que rodea a la faena del obrero y/o trabajador y se refiere a las fatigas y requerimientos de esfuerzos y a las facilidades o prestaciones específicas o colectivas que se otorgan a los trabajadores en cada puesto u hogar donde desarrolla su labor.” (Relación obrero patronal, temas laborales, 1987), considerando que “el trabajo del hogar es una tarea dura y agotadora (...) una tarea ardua y exige mucho tiempo” (Giddens, 2001: 508), a partir del cual, los empleadores satisfacen sus necesidades biológicas, en función a lo que “se refiere a una relación laboral de carácter especial que se establece individual y directamente entre el titular de un hogar familiar y un trabajador que presta servicios retribuidos en dicho hogar, realizando todo tipo de tareas domesticas, como el cuidado de niños y limpieza del hogar, atención de los miembros de la familia y otros” (Joseph Banyuls y otros, 2002-2003:83).

En el proceso de la prestación de servicios, la trabajadora del hogar sufre un percance en su salud, lo que le imposibilita para cumplir las tareas diarias del hogar, frente a este hecho, los empleadores se ven mutilados del brazo operador de servicio y atención familiar, en tal sentido, los empleadores “se preocupan me dan remedios caseros o medicamentos que me lo compran” Esperanza Castillo TH del sindicato Max Paredes, “me hacían descansar y me lo compraban medicamentos” Antonia Quispe TH el sindicato Zona Sur, esta actitud de preocupación genera un comportamiento de solidaridad hacia la trabajadora con el fin de restablecer el brazo operador de servicio y atención.

Reacción del empleador frente a los problemas de salud de la trabajadora			
Emisor	Problemas de salud de la trabajadora	Receptor	Actitud positiva del empleador
Trabajadora del hogar	<ul style="list-style-type: none"> ° Malestares físicos leves ° Malestares físicos graves 	Empleadores	<ul style="list-style-type: none"> ° Preocupación ° Atención ° Compra de medicamentos ° Lleva a la farmacia ° Otorgan descanso ° Ayudan

Elaboración propia de los datos obtenidos:

Respuestas negativas frente a los problemas de la trabajadora



Elaboración propia de los datos obtenidos y fuentes teóricas

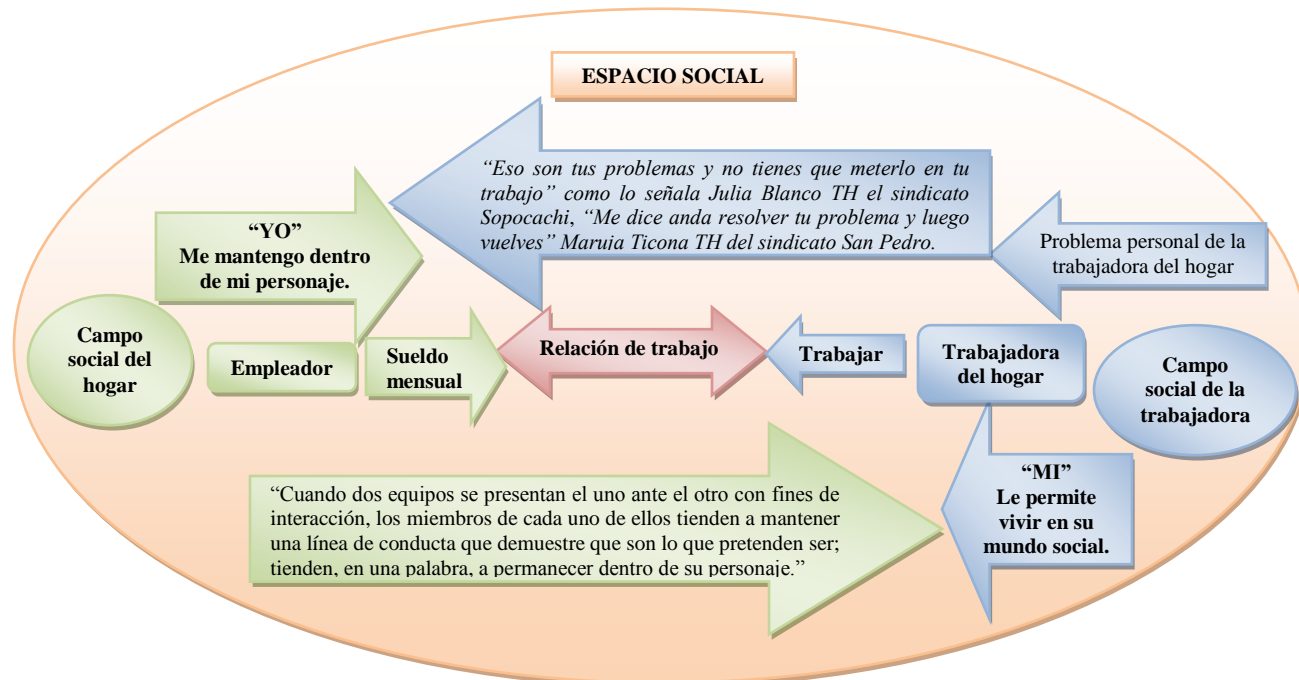
Al contrario de la anterior situación, algunas trabajadoras no encuentran un vínculo de relación amistosa con sus empleadores, ya que en el campo de la esfera de la vida social, que se ha ido autonomizando progresivamente a través de la historia en torno a cierto tipo de relaciones sociales, de intereses y de recursos propios, diferentes a los de otros campos, éste, espacio de juego relativamente autónomo, con objetivos propios a ser logrados con jugadores compitiendo entre sí y empeñados en diferentes estrategias según su dotación de cartas y su capacidad de apuesta (capital), pero al mismo tiempo interesados en jugar porque “creen” en el juego y reconocen que “vale la pena jugar” (Bourdieu, 1998: 73). En cada momento, las relaciones de fuerza entre los jugadores definen la estructura del campo en el hogar entre la trabajadora y los empleadores, donde “los jugadores pueden jugar para aumentar o conservar su capital, sus fichas, es decir, en conformidad con las reglas tácitas del juego y con las necesidades de la reproducción del juego y de los intereses en juego; pero también pueden trabajar para transformar parcial o totalmente las reglas inmanentes del juego” (Bourdieu, 1998: 75), dentro de este juego que se desarrolla en el campo del hogar, cada uno de los actores, define su acción conforme a su interés, en el caso de la trabajadora, el juego que plantea es a partir de su capital cultural, frente al capital económico que pone en juego los empleadores, en sentido riguroso, el campo se define - como todo espacio social - como una red o una configuración de relaciones objetivas entre posiciones diferenciadas, socialmente definidas y en gran medida independientes de la existencia física de los agentes que las ocupan (Bourdieu, 1998, 72), “Me dice anda resolver tu problema y luego vuelves” Maruja Ticona TH del sindicato San Pedro, claramente se marcan posiciones diferenciadas que son definidas por los empleadores, donde los problemas personales de la trabajadora son independientes del desempeño del trabajo del hogar, y las tareas del hogar son independientes de los problemas de la trabajadora,

“Eso son tus problemas y no tienes que meterlo en tu trabajo” como lo señala Julia Blanco TH el sindicato Sopocachi, la diferenciación que hacen los empleadores entre el desempeño del trabajo y los problemas de la trabajadora, se relacionan por la comunicación impropia “Cuando dos equipos se presentan el uno ante el otro con fines de interacción, los miembros de cada uno de ellos tienden a mantener una línea de conducta que demuestre que son lo que pretenden ser; tienden, en una palabra, a permanecer dentro de su personaje.” (Goffman: 1959: 91), “La señora trata de ayudarme el señor se enoja” como lo afirma Sabina Casablanca TH del sindicato Max Paredes, en definitiva, el empleador mantiene una línea de acción como empleador, manteniendo una relación fría y seca entre empleador y trabajadora, permaneciendo dentro de su papel de dominador frente a la dominada, “No muy comprensible” como lo menciona Leonarda TH del sindicato Zona Sur, “como un conjunto orgánico de modelos de comportamiento que, según las expectativas de la sociedad o de un grupo, un actor social debe observar para cumplir su función institucional” (Pico, y Sanchis, 1996: 55).

Manifestación de los problemas personales de las trabajadoras a los empleadores			
Emisor	Problemas personales de la trabajadora	Receptor	Actitud negativa del empleador
Trabajadora del hogar	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Familiares ◦ Sentimentales ◦ Emocionales ◦ Económicos 	Empleadores	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Me dice anda resolver tu problema y luego vuelves ◦ Eso son tus problemas y no tienes que meterlo en tu trabajo ◦ La señora trata de ayudarme el señor se enoja ◦ No muy comprensible

Elaboración propia de los datos obtenidos

Relación de trabajo taxativa



Elaboración propia de los datos obtenidos y fuentes teóricas

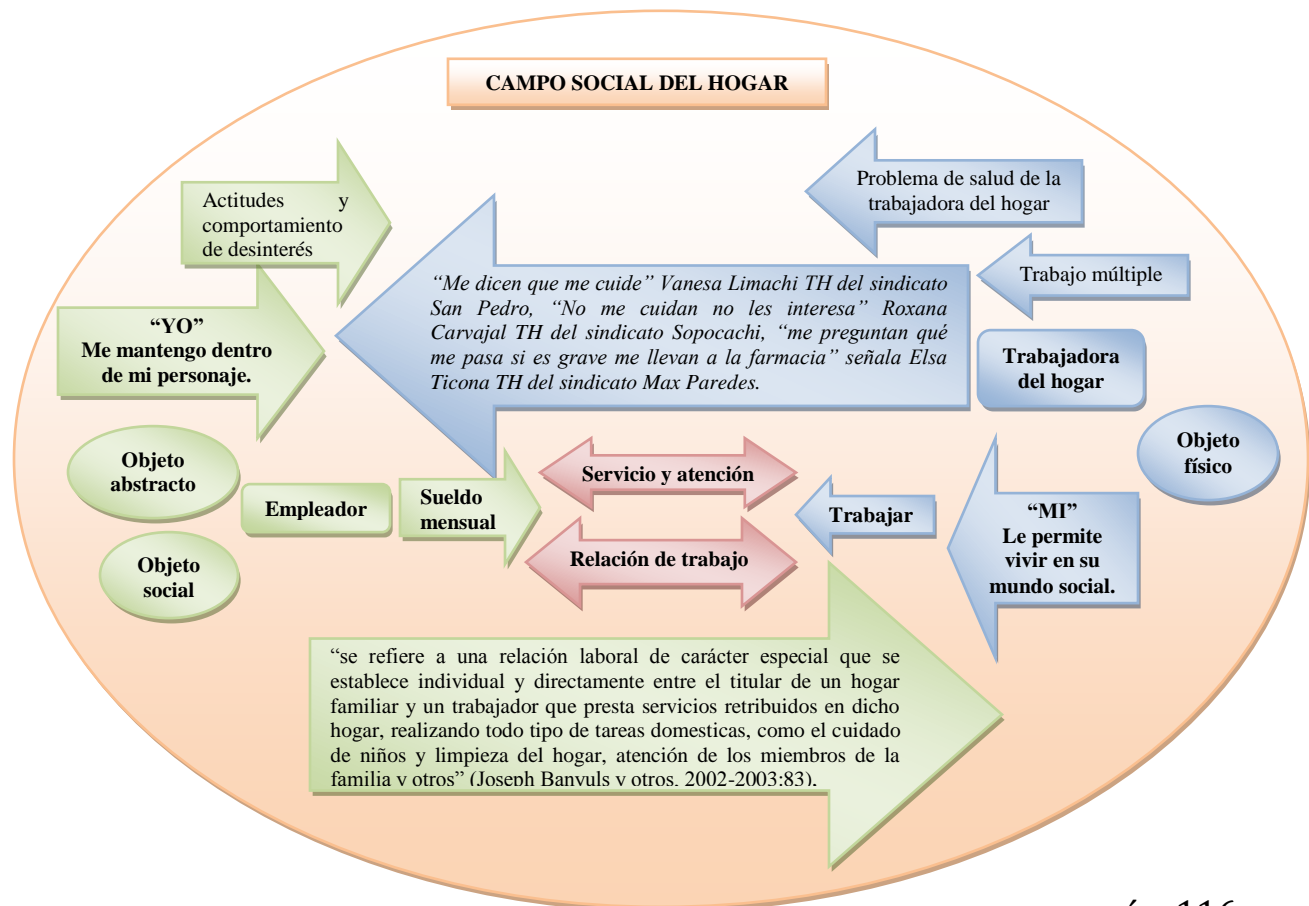
En el caso de problemas de salud de la trabajadora, algunos empleadores reaccionan “no con mucho interés” Sofía Vásquez TH del sindicato Zona Sur, sino, consideran a este

malestar físico como un problema personal de la trabajadora, “Me dicen que me cuide” Vanesa Limachi TH del sindicato San Pedro, “No me cuidan no les interesa” Roxana Carvajal TH del sindicato Sopocachi, por otra parte, otros empleadores evalúan la situación de la salud de la trabajadora “me preguntan qué me pasa si es grave me llevan a la farmacia” como lo señala Elsa Ticona TH del sindicato Max Paredes, mientras a otras trabajadoras “me mandan al hospital” Basilia Cocaure TH del sindicato Zona sur, “voy al centro de salud o me llevan al seguro” Maruja Ticona TH del sindicato San Pedro, “se refiere a una relación laboral de carácter especial que se establece individual y directamente entre el titular de un hogar familiar y un trabajador que presta servicios retribuidos en dicho hogar, realizando todo tipo de tareas domesticas, como el cuidado de niños y limpieza del hogar, atención de los miembros de la familia y otros” (Joseph Banyuls y otros, 2002-2003:83), dentro de esta relación de trabajo entre trabajadora y empleadores, el interés de atención, esta enfocada en el resultado del trabajo del hogar, en tal sentido las reacciones que generan los empleadores se basan en la relación de trabajo, tu trabajas y yo te pago.

Reacción del empleador frente a los problemas de salud de la trabajadora				
Emisor		Receptor	Actitud negativa de los empleadores	
Trabajadora del hogar	Problemas de salud de la trabajadora	Empleadores	Actitud negativa del empleador frente a los problemas de salud leves.	Actitud positiva de carácter obligatorio del empleador frente al problema de salud grave.
	<ul style="list-style-type: none"> ° Malestares físicos leves ° Malestares físicos graves 		° Despreocupación	° Preocupación obligada

Elaboración propia de los datos obtenidos

La importancia del trabajo frente al problema de salud de la trabajadora



“Cuando tengo problemas pido permiso justificando la situación, algunos son comprensibles, consientes, nos mandan al hospital, pero otros no les importa, pero cuando tenemos problemas en nuestras casas es más difícil salir, piensan que es mentira, a no ser que venga algún familiar a pedir permiso, cuando es grave” como lo señala Amelia Ticona, TH fenatrahob.

4.2.- Deseos de las trabajadoras del hogar

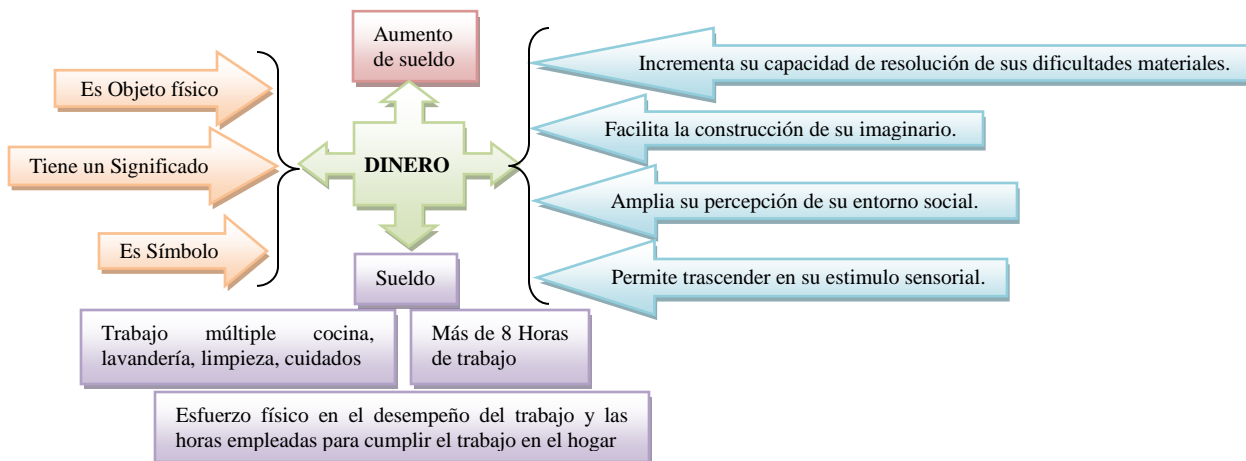
Los deseos de las trabajadoras del hogar, se relacionan por el movimiento afectivo hacia lo que aspiran en el presente conforme a su condición sociocultural, la cual es generando por el impulso, el anhelo de construir un futuro más prometedor para su vida, dentro del cual se indican las demandas en el trabajo y las visiones del trabajo.

4.2.1.- Demandas en el trabajo

Entre las demandas que exigen las trabajadoras, están las demandas económicas expresadas en *“un buen sueldo” como lo indica Matilde Tantacalle TH del sindicato Max Paredes*, la exigencia de un buen sueldo se relaciona directamente con las labores que desarrolla y el tiempo que se requiere para desempeñar todas las actividades en el día, el dinero que ocupa un lugar preeminente por su papel de equivalente universal, la cual, es motivo de la venta de fuerza de trabajo de la trabajadora del hogar por un salario mensual, donde el dinero adquiere un significado, a partir del cual *“las personas actúan sobre los objetos de su mundo e interactúan con otras personas, a partir de los significado que los objetos y las personas tiene para ellos. Es decir, a partir de los símbolos. Los símbolos además permiten trascender el ámbito del estímulo sensorial y de lo inmediato, ampliar la percepción del entorno, incrementar la capacidad de resolución de problemas y facilitar la imaginación y la fantasía” (Blumer; 1969)*, en primera instancia, el aumento del sueldo se sujeta a la medida que realiza la trabajadora en cuanto a su esfuerzo físico en el desempeño del trabajo y las horas empleadas para cumplir el trabajo en el hogar *“mejor sueldo porque el trabajo es muy arto” como lo manifiesta Sofía Vásquez TH del sindicato Zona Sur*, a lo que también *Vanesa Limachi TH del sindicato San Pedro indica “que pague mejor porque es mucho trabajo”*, donde el dinero, se convierte en un objeto físico, que a su vez este objeto físico se transforma en un símbolo, y este símbolo adquiere un significado social, a partir del cual, el dinero le permite trascender a la trabajadora en su estímulo sensorial de lo inmediato a lo mediato, ampliando su percepción de su entorno social, incrementando su capacidad de resolución de dificultades materiales y facilitando en la construcción imaginario del futuro de su situación laboral. Es en tal sentido, que la preocupación de la trabajadora del hogar es: *“mejor sueldo” como lo señala Roxana Carvajal TH del sindicato Sopocachi*, así mismo, *Elsa Ticona TH del sindicato Max Paredes*, afirma: *“que nos paguen más”*, además *Basilia Cocaure TH del sindicato Zona Sur* menciona que: *“un pago justo”*, y por ultimo *Maruja Ticona TH del sindicato San Pedro* solicita *“un aumento de sueldo”*, *“un sueldo o salario es el recurso principal del que depende la mayoría de las personas para*

cubrir sus necesidades. Sin esos ingresos, las ansiedades a la hora de afrontar la vida cotidiana tiende a multiplicarse” (Giddens, 2001: 479).

El balance entre el esfuerzo y el tiempo de trabajo



Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos y fuente teórica.

Otra de las demandas que exigen las trabajadoras, están relacionadas con el aspecto inmaterial, *“Tener un buen trato” como lo indica Sabina Casablanca TH del sindicato Max Paredes*, a pesar que actualmente se cuenta con normas legales que regulan el trabajo del hogar, la demanda de un buen trato saca al descubierto que aun no se considera al trabajo del hogar como una labor digna, evidenciando que aun algunos empleadores no asimilan que la trabajadora del hogar cumple un rol de trabajo remunerado, y no un favor de servicio de compasión, *“que nos traten bien y que reconozcan el gran trabajo que realizamos nos pague bien también” Leonarda TH del sindicato Zona Sur* haciendo notar que el trabajo que desarrollan no es tan fácil como lo hacen parecer los empleadores, por el contrario es una labor muy sacrificada.

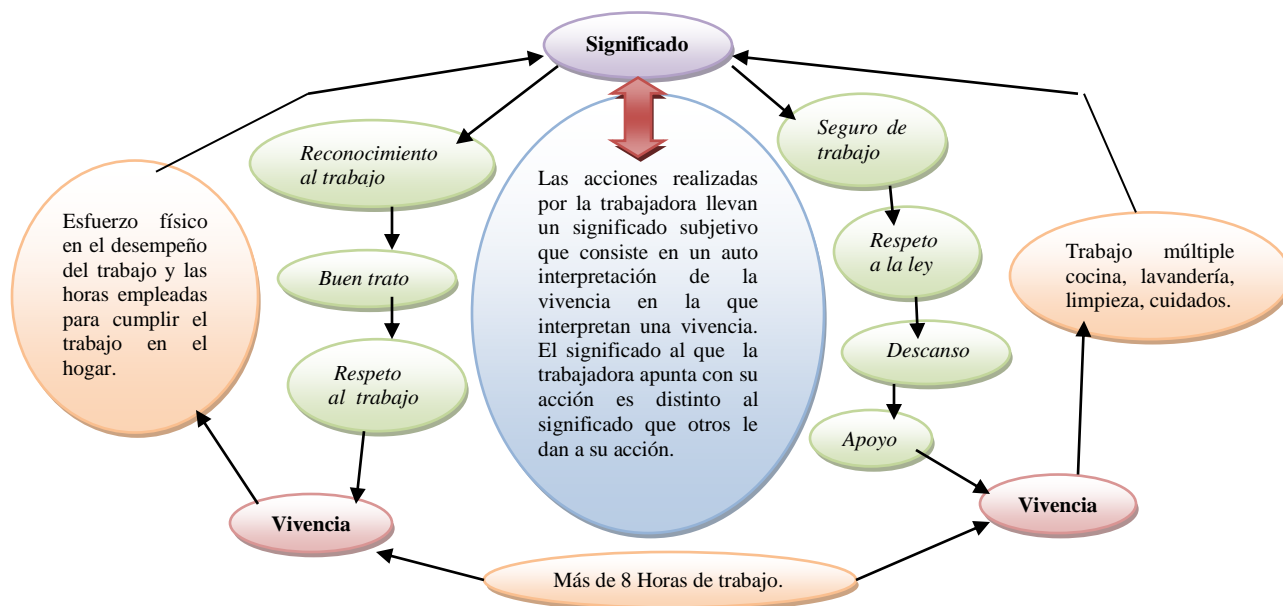
Por otra parte, también señalan *“que se respete la ley de la trabajadora del hogar” Olga Sayas TH del sindicato San Pedro*, esta demanda de respeto hacia la ley, se viene manejando constantemente, ya que muchos empleadores desconocen la ley, algunos simplemente los ignoran, es en tal sentido que la preocupación de la trabajadora, es, que se valore esta norma legal en beneficio de las trabajadoras del hogar, una de estas demandas es *“que nos aseguren” Julia Blanco TH del sindicato Sopocachi*, el seguro del trabajo, se considera como una forma de legitimidad al trabajo del hogar, un seguro que permitirá garantizar el trabajo de la trabajadora, además, le permitiría gozar de los beneficios sociales.

Por otro lado, otra de las demandas como *“un respeto a nuestro trabajo” Raquel Callisaya TH del sindicato Sopocachi*, se basa en la falta de valoración que otorgan los empleadores

al trabajo sacrificado de la trabajadora durante el día, además dentro de esa dinámica de trabajo constante que lleva la trabajadora no halla un descanso apropiado, *“Que haya tiempo para descansar” como lo indica Dominga TH del sindicato Max Paredes*, debido a la intensa labor que se desempeña en el hogar, la cual no da tregua a la trabajadora en la recuperación de fuerza para seguir cumpliendo sus obligaciones, esta preocupación del descanso, tiene su fuente de causalidad en las diferentes y variedad de tareas que se deben cumplir para satisfacer las necesidades a cada uno de los empleadores, tanto en la alimentación, limpieza, aseo, lavandería y cuidados, las cuales requieren de horas de trabajo para cumplir tales propósitos, donde cada trabajo va prolongando las horas, excediendo las ocho horas establecidas de trabajo, por otro lado, la contraparte a estas labores es la misma hora que avanza contra la labor, ósea, la trabajadora enfrenta por un lado a las tareas, por otro lado al tiempo y por otro a las exigencias de los empleadores.

Una de las demandas que tiene un carácter personal es *“que me apoyen en mi estudio” Cristina Pérez TH del sindicato San Pedro*, el deseo y la necesidad de superación de la trabajadora, se basa en la visualización de su condición de trabajo y su condición de vida que lleva la trabajadora, en el tiempo inmediato con proyección a un tiempo mediano, otorgando un significado relevante a su condición de vida que constituye un elemento central para si misma, *“que sigan apoyando sus jefes a las empleadas” Juana Mamani TH del sindicato Zona Sur*.

Reconocimiento al esfuerzo de trabajo

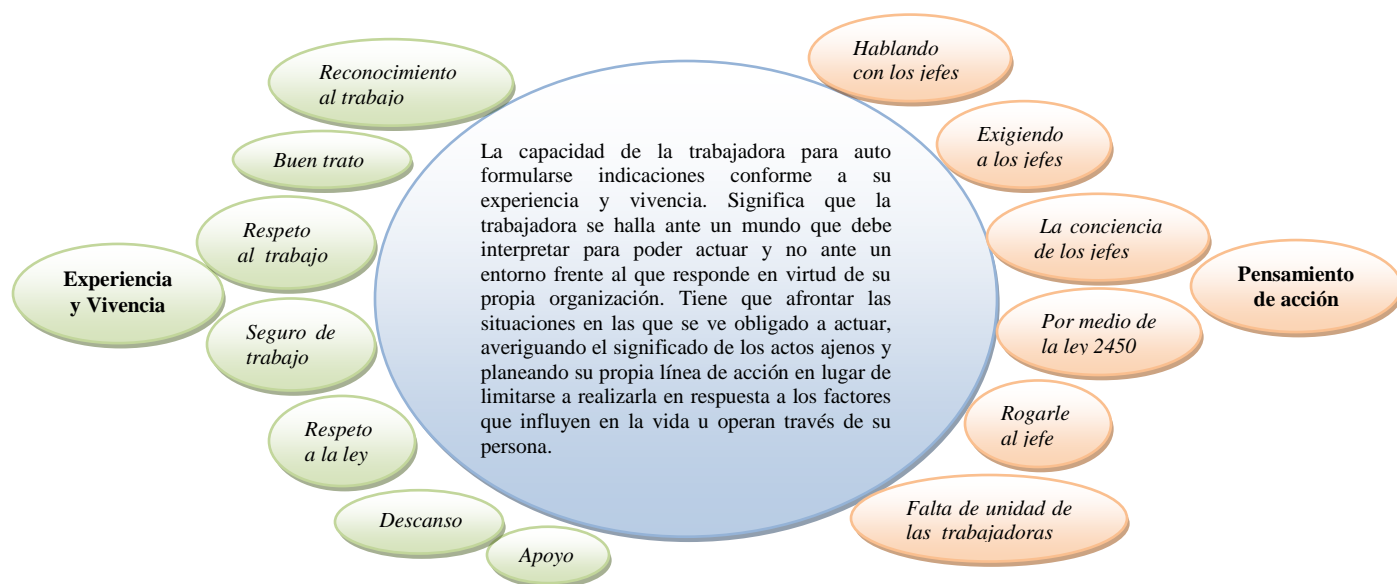


Elaboración propia de los datos obtenidos y fuentes teóricas

Por otro lado, estas demandas exigidas por las trabajadoras, se piensa canalizarlas a través de la interacción con los empleadores, La capacidad de la persona para auto formularse

indicaciones confiere a la acción humana un carácter distinto. Significa que un individuo se halla ante un mundo que debe interpretar para poder actuar y no ante un entorno frente al que responde en virtud de su propia organización. Tiene que afrontar las situaciones en las que se ve obligado a actuar, averiguando el significado de los actos ajenos y planeando su propia línea de acción en lugar de limitarse a realizarla en respuesta a los factores que influyen en la vida u operan a través de su persona (Blumer; 1969), ósea, la trabajadora realiza la acción *“hablando con los empleadores”* María Muchia TH del sindicato Sopocachi, *“hablando”* Esperanza Castillo TH del sindicato Max Paredes, *“hablando con mi caballero”* Antonia Quispe TH del sindicato Zona Sur, *“hablar con los caballeros”* María Cuenca TH del sindicato San Pedro, *“hablando con los jefes”* Lucía Quispe TH del sindicato Sopocachi indica, *“hablando con mis jefes”* Matilde Tantacalle TH del sindicato Max Paredes señala, por otro lado, también se piensa *“exigirles”* Sofía Vásquez TH del sindicato Zona Sur, mientras otras trabajadoras piensan acudir a las disposiciones normativas, *“conociendo por completo la ley”* Vanesa Limachi TH del sindicato San Pedro, *“leyendo la ley”* Roxana Carvajal TH del sindicato Sopocachi, mientras otras piensan acudir a *“la conciencia de los jefes”* Elsa Ticona TH del sindicato Max Paredes, por otra parte alguna trabajadora menciona *“rogarle al jefe”* Basilia Cocaure TH del sindicato Zona Sur, por último, una trabajadora indica que *“la verdad es muy difícil la verdad no somos unidas las trabajadoras del hogar”* Maruja Ticona TH del sindicato San Pedro, el problema en la canalización de las demandas como trabajadoras del hogar, es que es un trabajo muy independiente una de la otra, donde sus empleadores también son independientes de otros empleadores, entonces al ser el trabajo del hogar un trabajo particularizado e independiente dentro de un hogar, se convierte en una dificultad canalizar todas las demandas, una demanda no es la misma que otra demanda, cada demanda de trabajo tiene su propio significado por su propia experiencia y vivencia de la cada trabajadora, en si, cada demanda no puede ser analizada de forma homogénea, por el contrario son demandas y supuestas canalización de demandas de forma heterogénea.

La comunicación como una alternativa a la situación de trabajo



Las acciones realizadas por el sujeto llevan un significado subjetivo que consiste en un auto interpretación de la vivencia en la que interpretan una vivencia. Recordemos que la experiencia inmediata es inaccesible al sujeto, por ser de carácter subjetivo, el significado al que el actor apunta con su acción es distinto al significado que otros le dan a su acción. (Schutz, 1962: 129), la experiencia adquirida en la vivencia como trabajadora del hogar, se basa en la relación de trabajo que mantiene con los empleadores, a partir del cual, la trabajadora construye su significado de cada actividad que realiza, ya que cada actividad realizada dentro del hogar, representa una forma de acción particular para los empleadores, esta acción particular se sujeta al gusto de los empleadores, para entender el gusto, Bourdieu se refiere primeramente al *habitus*, como el principio generador de prácticas desde un espacio dado, existen dos capacidades que definen al *habitus*: la capacidad de *producir* unas prácticas y la capacidad de *diferenciar* y *de apreciar* estas prácticas y estos productos (*el gusto*). La relación entre estas dos capacidades es la que nos construye *el mundo social representado*, esto es, el espacio de los *estilos de vida* (Bourdieu 1998 : 192-194), el *habitus* es aquello que hace que los agentes dotados del mismo se comporten de cierta manera en ciertas circunstancias” (Bourdieu, 1998: 40). el gusto contribuye a *hacer el cuerpo de la clase* (Bourdieu 1998: 54-69), entonces, los empleadores como un cuerpo de clase, necesitan mantener su situación de clase, en el que marcan su diferencia a partir de la apreciación de los productos de clase por su gusto de clase, donde la trabajadora del hogar se convierte en un componente esencial en ese proceso del campo de lucha en la que se encuentran los empleadores, este “*campo de lucha*” como sistema de relaciones objetivas en el que las posiciones y las tomas de posición se definen racionalmente y que domina, además, a las luchas que intentan transformarlo: las estrategias de reconversión no son sino un aspecto de las acciones y reacciones permanentes mediante las cuales cada grupo se esfuerza por mantener o cambiar su posición en la estructura social. Cada grupo se esfuerza por moverse para conservar su sitio en sociedades donde el inmovilismo lleva a la desaparición, (Bourdieu, 1998: 247-248), la lucha que se genera por la posición social, esta condicionado a esforzarse para mantener o ascender de posición social dentro de la estructura social, donde la trabajadora del hogar juega un rol importante en el espacio de los estilos de vida de los empleadores.



4.2.2.- Las visiones del trabajo

El deseo que tiene la trabajadora del hogar, como trabajadora, son deseos intangibles que se encuentran en la visión de la trabajadora, con la esperanza del acontecimiento del deseo en forma tangible, estos deseos se originan como resultado de la relación laboral y la interacción social con los objetos sociales en el hogar, dentro de este proceso de relaciones e interacciones, “las acciones realizadas por el sujeto llevan un significado subjetivo que consiste en una auto interpretación de la vivencia en la que interpretan una vivencia, recordemos que la experiencia inmediata es inaccesible al sujeto por ser de carácter subjetivo, el significado al que el actor apunta con su acción es distinto al significado que otros le dan a su acción” (Schutz, 1962: 129), en primera instancia, “la naturaleza de un objeto...consiste en el significado que tiene para la persona para la que es un objeto” (Blumer, 1969: 11), estos objetos a la que se hace mención, se componen por el objetos físico o la casa en el que se desenvuelve la trabajadora desempeñando el trabajo del hogar, el objeto social o los empleadores con los que mantiene la relación e interacción dentro de la casa y el objetos abstracto o las subordinaciones o el deber ser, como producto de la relación laboral con los empleadores, cada objeto se convierte en una referencia para la trabajadora, cada referencia del objeto tiene un significado que es encerrado por la trabajadora considerándolo de la manera en la que significa para la trabajadora, donde los objetos se van afirmando, se van transformando y se van desechando de acuerdo al significado que le otorga la trabajadora.

Cuando la trabajadora manifiesta: *“que me aumenten mi sueldo” como lo señala Sabina Casablanca TH del sindicato Max Paredes, “trabajar menos y ganar más” como lo menciona Sofía Vásquez TH del sindicato Zona Sur*, se refiere al objeto físico en cual desempeña su trabajo, dentro de este desempeño del trabajo del hogar, la trabajadora toma como referencia de este objeto físico:

- La modalidad de trabajo que emplea para desempeñar su trabajo.
- Los trabajos que realiza en el hogar.
- Las horas de trabajo que emplea para desarrollar el trabajo del hogar.

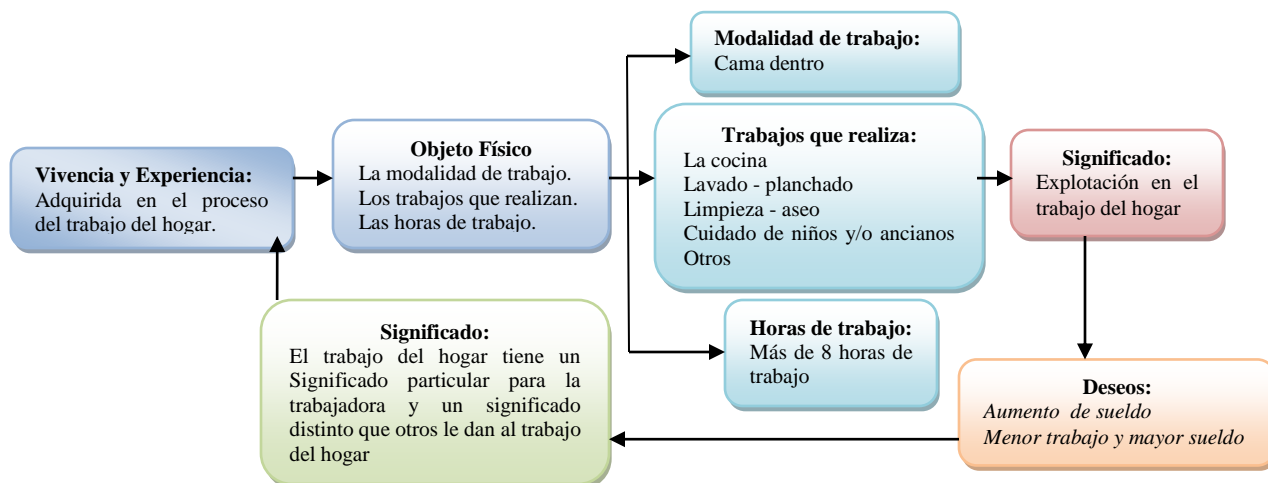
Estas tres referencias del objeto físico, son acciones realizadas por la trabajadora con un significado propio de la trabajadora, donde:

- La modalidad de trabajo, implica convivir conjuntamente con el objeto social o la familia empleadora “cama dentro”
- Los trabajos que realiza en el hogar, como: cocina, lavado-planchado, limpieza-aseo, cuidado de niños y/o ancianos, otros, son esfuerzos empleados por la trabajadora de manera física y mental.
- Las horas de trabajo que emplea para desarrollar el trabajo del hogar, van mas allá de las regulaciones establecidas en el trabajo del hogar.

Por lo tanto, el significado que tiene el objeto físico para la trabajadora del hogar, es la “explotación” que se genera en el trabajo del hogar, como producto de esta explotación en

el trabajo, la trabajadora manifiestan deseos que son expresados en: *el aumento de sueldo, el deseo del menor trabajo y mayor sueldo*, estas expresiones, son reflejos de la vivencia y la experiencia mediata, adquiridas en el proceso del trabajo del hogar, a su vez, estas vivencias y experiencia, tienen un significado diferente, al significado que otros dan al trabajo del hogar.

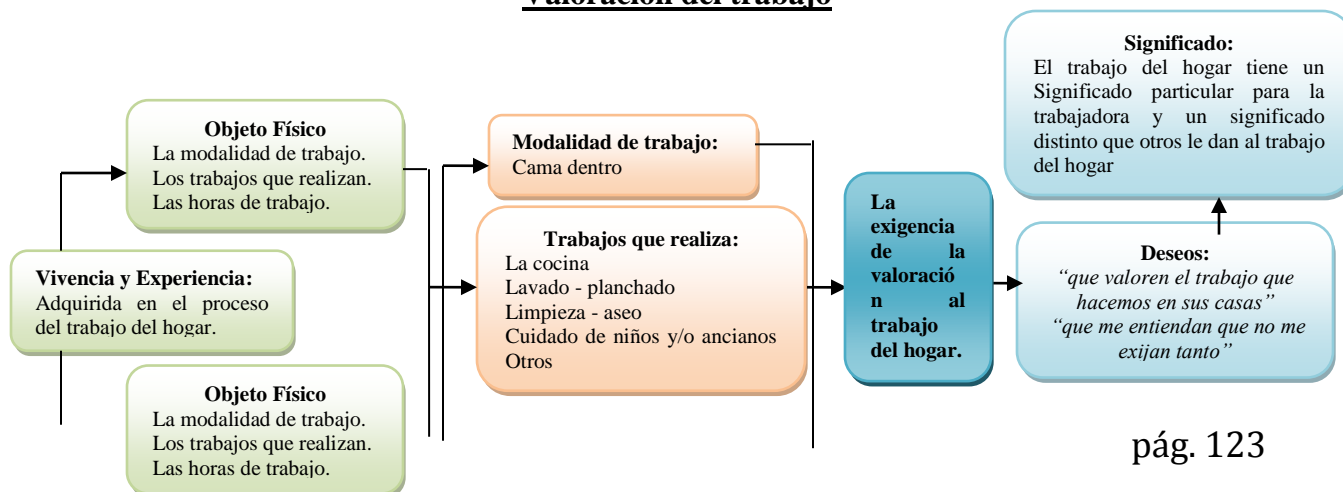
Mejores condiciones socioeconómicas

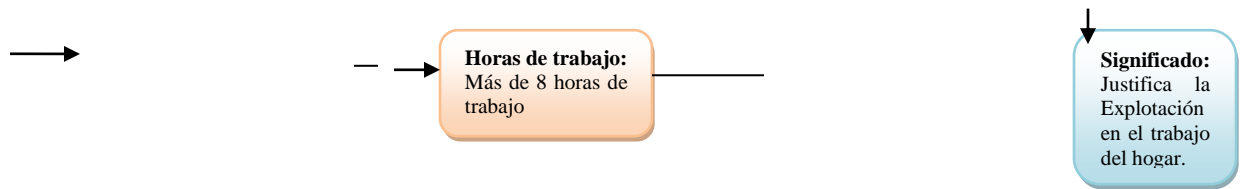


Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos y las referencias teóricas.

El significado de la “explotación” del trabajo del hogar, a su vez impulsan a otro tipo de deseos, *“que valoren el trabajo que hacemos en sus casas” Maruja ticona TH del sindicato San Pedro, “que me entiendan que no me exijan tanto” Basilia Cocaure TH del sindicato Zona sur*, estos deseos de exigencia valorativas hacia el trabajo del hogar, hace mención a que los empleadores comprendan la magnitud del trabajo que desempeñan en la modalidad de trabajo como cama dentro, y las horas que emplean para desarrollar los trabajos, prestar atención y servicio a las necesidades de los empleadores durante el día, la cual justifica la “explotación” al trabajo del hogar. La exigencia de valoración a la que hacen referencia las trabajadoras, tiene su origen en la prestación de servicios que debe realizar la trabajadora del hogar a los empleadores y satisfacer las necesidades de los empleadores, la cual, genera la conformidad y/o la disconformidad del trabajo para los empleadores, como producto de esta relación con el objeto físico (la casa) y el objeto social (los empleadores).

Valoración del trabajo

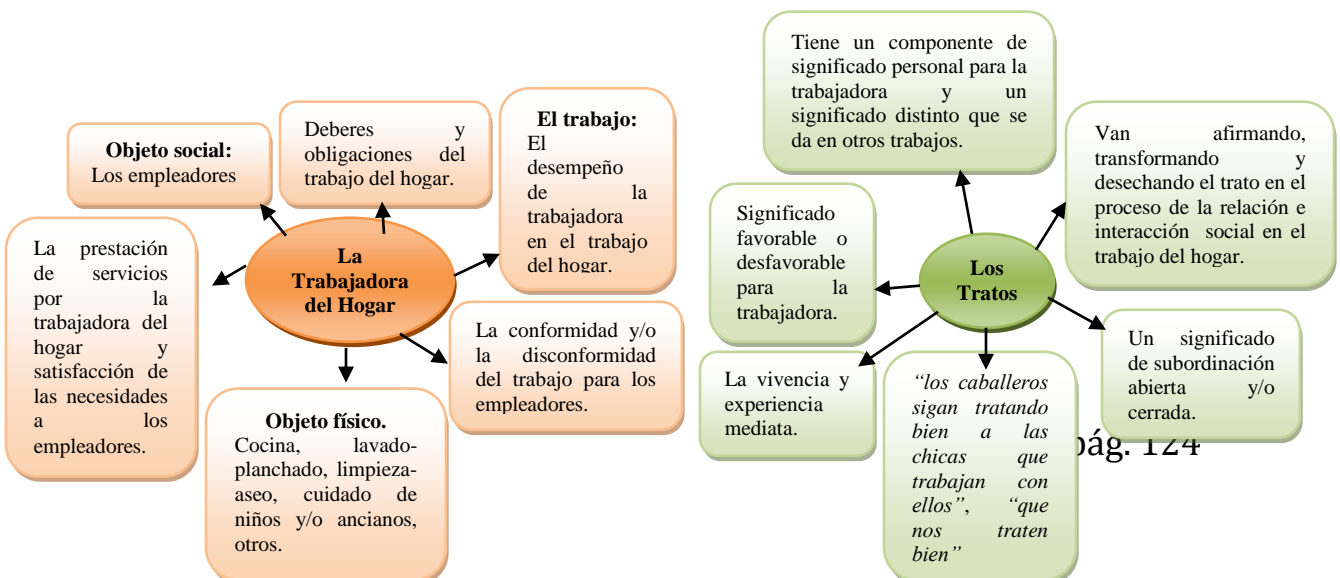




Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos y las referencias teóricas.

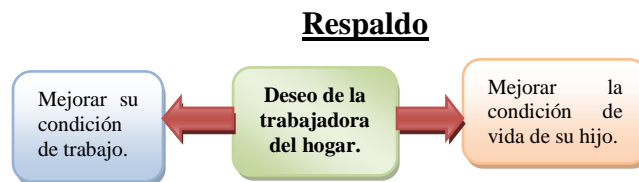
Otros de los deseos que manifiestan las trabajadoras, están relacionadas con el objeto social o empleadores, con los que se establecen las relaciones e interacciones en el hogar, “*que nos traten bien*” como lo menciona Sabina Casablanca TH del sindicato Max Paredes, “*los caballeros sigan tratando bien a las chicas que trabajan con ellos*” Julia Blanco TH del sindicato Sopocachi, el trato al cual se refieren, es producto de la relación con el trabajo que desempeña la trabajadora en el hogar que se tiene con los objetos físicos que se encuentran en el hogar; cocina, lavado-planchado, limpieza-aseo, cuidado de niños y/o ancianos, otros, que son parte del objeto físico de la casa, el trabajo de desempeña la trabajadora dentro el objeto físico, están determinados por el objeto social o los empleadores, a partir de esta relación, entre trabajadora, el desempeño del trabajo y los empleadores, se va generando las interacciones entre trabajadora y empleadores, a partir de los deberes y obligaciones del trabajo del hogar, la cual se establecen entre la prestación de servicios por la trabajadora del hogar y las satisfacción de las necesidades a los empleadores, de estas dos condiciones, se genera la conformidad y/o la disconformidad del trabajo para los empleadores, a partir del cual, nacen los tratos que emiten los empleadores hacia la trabajadora, estos tratos, son absorbidos por la trabajadora como una vivencia y experiencia mediata, todo este proceso de experiencias y vivencias dentro del hogar con los objetos sociales o empleadores, van afirmando, transformando y desechando el trato en el proceso de la relación e interacción social en el trabajo del hogar, este trato puede tener un significado favorable o desfavorable para la trabajadora, como lo señalan de la siguiente manera: “*los caballeros sigan tratando bien a las chicas que trabajan con ellos*”, “*que nos traten bien*”, estas vivencias y experiencias en la relación e interacción con el objeto social, generan un significado de subordinación abierta y/o cerrada permanente en el proceso del trabajo del hogar, que tiene un componente de significado personal para la trabajadora y un significado distinto que se da en otros trabajos. Por lo tanto, el trabajo del hogar, se considera como la primera visión que tiene la trabajadora en si misma.

El trato en la relación de trabajo



Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos y las referencias teóricas.

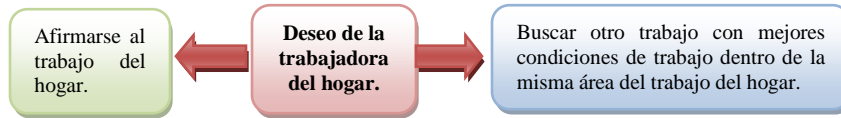
Las vivencias y experiencias generadas en el trabajo del hogar, no solo reflejan deseos de mejorar las condiciones de trabajo del hogar, sino también, sus deseos van mas allá de ámbito de trabajo, en primera instancia, el deseo por mejorar la condición de trabajo, esta relacionada con la propia trabajadora, como segunda instancia, el deseo que manifiesta la trabajadora, esta al margen del trabajo del hogar, pero, este deseo de mejorara la condición de trabajo, esta directamente relacionada con el deseo de mejorar la condición de vida de su hijo, “*que mis hijos salgan adelante en todo y que mis jefes no cambien sigan siendo buenos*” Dominga TH del sindicato Max Paredes, entre el deseo de mejorar la condición de trabajo y la condición de vida del hijo, “*que mis hijos sean buenos estudiantes y que no le hagan renegar*” como lo señala Elsa Ticona TH del sindicato Max Paredes, se genera una responsabilidad y corresponsabilidad entre la trabajadora con sus empleadores y con su hijo, por lo tanto, cada deseo, tiene su propio significado que es producto de la interpretación de su vivencia con las dos responsabilidades que asume en su vida, su trabajo y su hijo.



Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos y las referencias teóricas.

Por otra parte, otros deseos, indican “*seguir trabajando y llegar a las mejores familias*” como lo indica Raquel Callisaya TH del sindicato Sopocachi, seguir trabajando como trabajadora del hogar, implica un deseo de permanencia en el ámbito del trabajo del hogar, esta permanencia en el trabajo del hogar, ha generado toda una vivencia y experiencia adquirida en el proceso del desarrollo de la vivencia dentro del hogar con el objeto físico, social y abstracto dentro del trabajo del hogar, la cual, ha logrado afirmarse con los objetos dentro del hogar, esta afirmación con los objetos del trabajo del hogar, ha permitido generar una experiencia de conocimiento profundo del área de servicio y atención en el hogar, lo que le impulsa a buscar mejores oportunidades de trabajo, dentro de la misma área del trabajo del hogar, ya que cuando hace mención de mejores familias, hace entender que existen familias: excelentes, muy buenas, buenas, regulares, deficientes, malos y pésimas familias, las cuales generan condiciones de la misma categoría familiar, por lo tanto, el deseo de búsqueda por una mejor familia se acentúa por la experiencia vivida en una familia donde no se tiene una buena condición de trabajo, en suma, la vivencia de la trabajadora le permite desear, la afirmación al trabajo del hogar y buscar otras oportunidades de trabajo dentro el área de servicio y atención del hogar, ósea, la movilidad laboral.

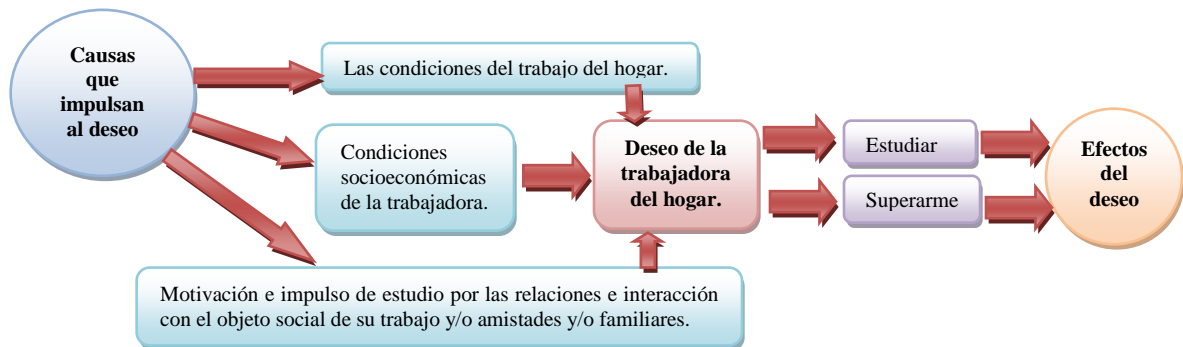
Movilidad de trabajo



Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos y las referencias teóricas.

El deseo de “*estudiar y superarse*” como lo señala Olga Sayas TH del sindicato San Pedro, nace, a partir de la condición de trabajo que enfrenta la trabajadora, como la modalidad cama dentro, el trabajo múltiple que realiza y las horas de trabajo, la cual determinan como un trabajo arduo y sacrificado, por otro lado, esta, la condición socioeconómica que ostenta la trabajadora, para tejer una alternativa u opción que le permita optar por una mejor condición de vida, la que se construye en el deseo de estudiar como sinónimo de superación para la trabajadora, de “*superarme estudiando*” como lo menciona Antonia Quispe TH del sindicato Zona Sur, y “*ser profesional*” como lo señala María Cuenca TH del sindicato San Pedro, este deseo de estudio, se consolida por la relación e interacción que tiene la trabajadora al interior de su trabajo y/o por las amistades y/o por los familiares que motivan e impulsan al deseo de estudio, “*seguir estudiando*” como lo indica Lucia Quispe TH del sindicato Sopocachi, “*terminar mis estudios y terminar una carrera*” como lo señala Leonarda TH el del sindicato Zona Sur, “*que me apoyen en estudiar*” Juana Mamani TH del sindicato Zona Sur.

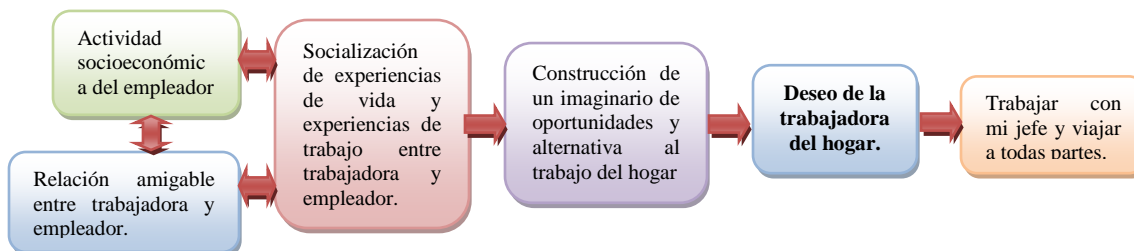
Apoyo al ascenso social



Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos y las referencias teóricas.

Desear “*trabajar y conocer otros países con mi jefe*” como lo manifiesta Esperanza Castillo TH del sindicato Max Paredes, la experiencia de trabajo con su empleador, resulta de gran provecho para la trabajadora, la actividad socioeconómica que desarrolla el empleador, le permite conocer otros espacios sociales y construir sus relaciones socio laborales en función de su actividad de trabajo, esta dinámica labora que lleva el empleador, le ha permitido a la trabajadora del hogar, construir un imaginario de oportunidades y alternativas al trabajo del hogar, esta construcción imaginaria, se va acentuando por la interacción que se desarrolla entre la trabajadora y el empleador, a través de la socialización de experiencias laborales y experiencias de vida que se establecen en el proceso de la vivencia en el trabajo del hogar.

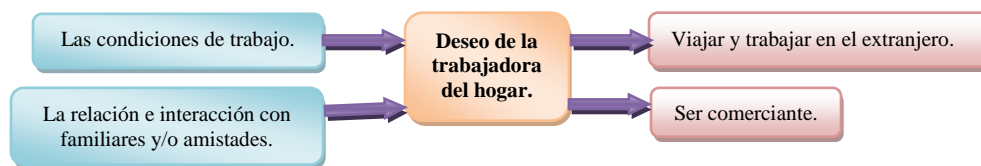
Fortalecimiento en el trabajo



Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos y las referencias teóricas.

Desear “viajar y trabajar en el extranjero” como lo señala María Muchia TH del sindicato Sopocachi, y “quisiera viajar a otros lugares” como lo menciona Maruja Ticona TH del sindicato San Pedro, son producto de la relación laboral que enfrenta la trabajadora, donde las condiciones de trabajo que enfrentan las trabajadoras, le permiten formar pensamientos e ideas que son reflejo de la interacción con los objetos sociales, físicos y abstractos, que se hallan en el trabajo del hogar, las condiciones que presenta estos objetos para la trabajadora, genera limitaciones en el desempeño de su trabajo, por la condición del esfuerzo que desempeña en el cumplimiento de las actividades, el trabajo múltiple que desarrolla, las horas de trabajo que emplea para cumplir con las obligaciones, crean en la trabajadora nuevas expectativas de trabajo fuera del ámbito del trabajo del hogar, estas expectativas son absorbidas por la relación e interacción con otros sujetos ajenos al trabajo del hogar, las cuales, alimentan la posibilidad que el trabajo en el extranjero o la independencia laboral puede ser una alternativa al trabajo del hogar, “tener un negocio propio y un puesto de venta” como lo indica Sabina Casablanca TH del sindicato Max Paredes, “tener una empresa de artesanías” como lo indica Julia Blanco TH del sindicato Sopocachi, “ser comerciantes” como lo manifiesta Matilde Tantacalle TH del sindicato Max Paredes, la finalidad de la independencia del trabajo es; “tener auto y casa” como lo manifiesta Sofía Vásquez TH del sindicato Zona Sur, que sea más factible en comparación al trabajo que desempeña como trabajadora del hogar, a partir de estas relaciones e interacciones, la trabajadora construye en su mente el deseo de un trabajo en el extranjero y/o trabajar de manera independiente.

Búsquedas alternativas al trabajo del hogar



Elaboración propia de acuerdo a los datos obtenidos y las referencias teóricas.

Dentro de los deseos que manifiestan las trabajadoras, se encuentra la preocupación que tienen por su condición de ser humano, “Estoy preocupada porque cuando una ya es mayor nadie se preocupa no tiene ni seguro, ni largo, ni corto plazo” Amelia Ticona TH fenatrahob, la preocupación de la trabajadora sobre su situación personal como ser humano,

se encausa a partir del momento en que ingresa al espacio del trabajo del hogar, donde la trabajadora entrega toda su capacidad de trabajo en la prestación de servicios y atención a los empleadores, en una relación de trabajo entre **una** trabajadora frente a **los** empleadores, este desequilibrio, se manifiesta en el desempeño del trabajo, ya que en el trabajo del hogar no se establece la división social del trabajo, donde, “en cada momento el estado de las relaciones de fuerza entre los jugadores define la estructura del campo: se puede imaginar que cada jugador tiene ante sí pilas de fichas de diferentes colores, correspondientes a las diferentes especies de capital que detentan, de modo que su fuerza relativa en el juego, su posición en el espacio de juego y también sus estrategias de juego - lo que en francés se llama su «juego», las jugadas más o menos arriesgadas, más o menos prudentes, más o menos subversivas o conservadoras - dependen a la vez del volumen global de sus fichas y de la estructura de sus pilas de fichas, es decir, del volumen global y de la estructura de su capital (...)” (Bourdieu, 1999: 74-75).

Dentro de esta relación de fuerza en el campo social del hogar, la trabajadora (jugadora) y los empleadores, (jugadores), se define los roles (la estructura del campo), jefes (la familia empleadora) que demandan atención y servicio, y la trabajadora que esta obligada a prestar servicio y atención a los empleadores por un salario, cada jugador tiene sus propias fichas de juego, la trabajadora tiene la ficha de: su conocimiento, su esfuerzo físico (destreza), su esfuerzo mental (habilidad), por el otro lado, los empleadores tiene la ficha económico, la jugada que se realiza en el campo del hogar es la satisfacción de ambos jugadores, por parte de la trabajadora, satisfacer a los empleadores con su trabajo de servicio y atención, por parte de los empleadores, satisfacer sus necesidades con la atención correspondiente y el servicio apropiado, en esta jugada, el mayor riesgo que corre es la trabajadora, ya que esta sujeta a la subordinación, por lo tanto se presenta un riesgo mas o menos prudente, *“para el futuro hay que mejorar en todo si sigo como trabajadora en el hogar, mejorar la situación en lo que es justo” Felipa Espinoza TH fenatrahob*, “los jugadores pueden jugar para aumentar o conservar su capital, sus fichas, es decir, en conformidad con las reglas tácitas del juego y con las necesidades de la reproducción del juego y de los intereses en juego; pero también pueden trabajar para transformar parcial o totalmente las reglas inmanentes del juego” (Bourdieu, 1998: 75), las jugadas que se realizan conforme a las reglas impuestas por los empleadores, generan demandas de carácter económico y valorativo al trabajo, *“lo único que sea tratado bien en el trabajo con salario justo como ser humano” Amelia Ticona TH de fenatrahob*.

CONCLUSIONES

En conclusión, dentro de las cualidades que presenta el trabajo del hogar, la modalidad de trabajo, las labores que desempeñan y las horas de trabajo, son características perpetuas en el tiempo, ya que las necesidades humanas de alimentación, vestimenta determinan que el trabajo del hogar este sujeta a una subordinación constante en el espacio y tiempo dentro del hogar, en el sentido de que un hogar requiere ciertas atenciones que demandan un trabajo, esta demanda de trabajo son absorbidas por mujeres en su mayoría migrantes del area rural, las cuales se insertan en estos espacios de trabajo ofreciendo su fuerza de trabajo con un capital cultural de conocimiento en las artes culinarias.

Estos resultados obtenidos en la presente investigación, confirma la investigación realizada por Silvia rivera en 1996, la cual indicaba que el servicio domestico, es aquella herencia colonial que las reformas liberales parecían haber consolidado, colocado a las trabajadoras del hogar (empleadas domesticas) en el ultimo eslabón de la cadena de oficios urbanos junto a los obreros, porque son en cierto sentido su contra parte femenina, el servicio domestico puede ser considerado una forma de proletariado colonial porque tiene sus condiciones de trabajo y percibe una remuneración en los que esta marcada la huella de una doble discriminación cultural y de genero que se anida en una sujeta social, un epitome del colonialismo interno como la “sirvienta, criada, servidora domestica”, situado en la base de la pirámide social (rivera), la cual actualmente ha cambiado en apariencia al denominativo de trabajadoras del hogar, sin embargo se va manteniendo en esencia, la explotación laboral a la que están sometidas las trabajadoras.

A pesar que actualmente, las trabajadoras del hogar cuentan con una disposición normativa que regula el trabajo del hogar (ley 2450), en sus derechos como trabajadora del hogar, las que contemplan los descansos, las vacaciones, la afiliación al seguro de salud, el contrato y los beneficios económicos como el salario, el aguinaldo y la indemnización, la cuales en la actualidad, no tiene sus efectos deseados evidenciándose que los descansos y las vacaciones que debe tener las trabajadora son negociados con los empleadores, la afiliación al seguro simplemente se convierten una opción y no en una necesidad, los contratos de trabajo son en su mayoría verbales, en cuanto a los beneficios económicos como el salario están sujetas al salario mínimo y por debajo de ella, los aguinaldos son mas un favor que una obligación, las indemnizaciones son sinónimo de problemas para las trabajadoras, estos resultados encontrados en la presente investigación, son sustentadas por otra investigación realizada por el CIDES el 2012, en la que se evidencia a través de la ley 2450 que las obligaciones que tiene el trabajo del hogar, presenta vacios y tiene una limitada aplicación, en base a la encuesta de hogares realizado por el INE el 2007, se constato que el 1% de las TH no contaban con un contrato escrito, a pesar que el 76% de las TH tenia mas de un año en el trabajo, con relación a la jornada de trabajo el 23% de las TH trabaja mas de la jornada legal en la modalidad puerta adentro (cama dentro) en la modalidad puerta afuera (cama fuera) trabaja y 25% de las TH mas de la jornada legal, en cuanto a los beneficios de vacación el 77% de las TH no reciben este beneficio, en el caso de los salarios, el 38% de las TH tiene por debajo del salario mínimo, y el derecho a la remuneración por trabajo extra menos del 1% de las TH recibió retribución por ora extra, el 24% de las TH tienen jornada laboral por encima de la establecido por ley, por el derecho al aguinaldo, el 60% de las TH no recibió este beneficio, el derecho al seguro de salud menos del 3% de las TH cuentan con un seguro de salud no cuentan con reglamentación especifica, en el derecho a la educación, el 59% de las TH no asisten a la escuela. (Farah: 2012).

Por lo tanto, la característica del trabajo del hogar, se explica por la posición social, que se definen con respecto de las otras posiciones entre las que están la autoridad/súbdito, jefe/subordinado, patrón/empleado, hombre/mujer, rico/pobre, cada una de estas posiciones tiene un valor, la cual es medido por la distancia social que la separa de otras posiciones inferiores o superiores dentro del espacio social, ósea, es un sistema de diferencias sociales que tiene sus jerarquías en función de un sistema legitimizado, establecido y reconocido socialmente, donde la trabajadora del hogar, se convierte en un instrumento dentro del campo social del hogar, contribuyendo en la consolidación de la reproducción de la posición social del empleador a través del desempeño en el trabajo del hogar, la cual es reconocido, establecido y legitimizado socialmente, para marcar la distinción de la posición social del empleador en el espacio social, este espacio social, se convierte en un campo de lucha, dentro de un sistema de relaciones objetivas, donde las posiciones y las tomas de posiciones sociales, son definidas racionalmente por el dominio y/o la transformación de la posición, en el que las estrategias de lucha para la reconversión de las posiciones, son acciones y reacciones constantes, donde cada grupo social pone su esfuerzo para mantenerse o ascender de posición social dentro de la estructura social, con el fin de evitar su desaparición por causa de su inamovilidad social.

Para la movilidad social permanente de las posiciones sociales de los grupos dentro de la estructura social, el rol de la trabajadora del hogar, se convierte en un mecanismo que permite transmitir una relación giratoria del campo social del hogar, para su permanencia

y/o ascenso en el espacio social, cuyo rol es realizado en una combinación de trabajos dentro del hogar, cuya función es producir los bienes de consumo (alimentación) y transformar los usos de la familia (lavandería y limpieza), mediante el conjunto de tareas unidos entre sí, mediante la fuerza de trabajo, empleados para satisfacer las necesidades biosociales de los empleadores, un trabajo que cumple una función de mantener en movimiento la posición social del empleador, por lo que el trabajo de la trabajadora del hogar, se convierte en indispensable para las clases sociales, la cual, a través de su desempeño en el trabajo del hogar, permite satisfacer las necesidades de gusto y consumo de la familia de los empleadores, donde estas prácticas de gusto y consumo, se convierte en un hábitus de la familia dentro del campo social del hogar, donde estas prácticas, permiten el enclasmiento de la familia, y que este enclasmiento, da origen al sistema de enclasmiento de las prácticas de gustos y consumos de clase, ósea, que las prácticas de gusto y consumo tiene su pertenencia de clase, entonces, el hábitus tiene la capacidad de producir las prácticas y diferenciar y apreciar los gustos y los consumos de las clases sociales, lo que permite construir un mundo social representado por las clases, dentro de esta representación de las clases, se establecen los espacios de los estilos de vida de las clases sociales, como productos sistemáticos del hábitus. *Por lo tanto, la trabajadora del hogar se encuentra en el centro del campo de lucha de la posición de las clases, donde la trabajadora del hogar se convierte en una máquina que alimenta constantemente la posición de clase con su fuerza de trabajo, y que esta fuerza de trabajo, es empleado constantemente durante el día para mantener el estilo de vida de los empleadores, sujetas a un hábitus establecidos por la condición social de clase, mediante las prácticas del gusto y consumo cotidiano.*

Al constituirse la trabajadora del hogar en un mecanismo de relación social dentro el campo social del hogar, los derechos que le corresponden dentro de las disposiciones legales, como son los beneficios sociales como: los descansos, la vacación, la afiliación al seguro de salud, el contrato y los beneficios económicos como: el salario, el aguinaldo y la indemnización, son derechos establecidos por un conjunto de normas jurídicas coercitivas, que regulan el trabajo asalariado del hogar, la cual es inspirado en un sentido de justicia, determinando sus derechos y obligaciones con una facultad que emana y les confiere la norma escrita a las trabajadoras y empleadores para hacer o no hacer, y exigir, donde su característica heterónoma en su aplicación, no precisa de la opinión de los que deban cumplirla en la bilateralidad reguladora de las relaciones entre trabajadoras y empleadores.

Dentro de esta relación entre el trabajo y los derechos normativos, se presenta una brecha entre el trabajo desempeñado y los derechos establecidos en el contexto social del hogar, sin la cual el derecho no tendría sentido, dentro de este aspecto social, se presenta el formalismo y el realismo, donde el formalismo tiende a vincularse con el cognocitismo, conceptualismo o literalismo, que supone la existencia de un significado único a los derechos asignados a la trabajadora, la cual esta escrito en la ley 2450, por otro lado, esta el significado de la realidad del trabajo del hogar para la trabajadora, la brecha entre estas dos posiciones, se debe, a la orientación que hace la trabajadora del hogar hacia el trabajo que desempeña, en función de lo que este trabajo significa para ella, el significado de este trabajo para la trabajadora es producto de la relación de trabajo con sus empleadores que emana de y a través de la interacción por el trabajos que desempeña con sus empleadores, este significado del trabajo desempeñado en el hogar, le permite construir interpretaciones

propias, a partir del cual seleccionan, organizan, reproducen y transforman el significado del trabajo en función de sus expectativas y propósitos, donde sus expectativas y propósitos están orientados a cumplir el rol de mecanismo transmisor de la relación giratoria del campo social del hogar, y el significado del cognotivismo de los derechos establecidos por las disposiciones normativas como texto legal, son conocidos, mientras que como norma no se tiene una interpretación de dicha disposición, la cual permite establecer un brecha entre una disposición legal y la realidad factual.

El valor que le otorga a su rol como mecanismo transmisor de relación giratoria en el campo social del hogar, se establecen en el proceso social de la comunicación entre trabajadora y empleadores, la cual surge por el desempeño de las actividades que cumple la trabajadora dentro del hogar y las relaciones que se generan en el proceso del trabajo con los empleadores, donde la trabajadora como sujeto social es consciente de sí misma como sujeto trabajadora y como trabajadora generadora de la fuerza de trabajo dentro del hogar, a partir del cual, se genera la apreciación al trabajo que desempeña y a la relación que tiene con sus empleadores, estas apreciaciones que tiene la trabajadora se desarrollan a partir del acto o el proceso de la actividad del trabajo del hogar que no aparece a simple observación, que solo implica a la trabajadora, en el cual se manifiesta un impulso sensorial inmediato con una respuesta inmediata, donde el estímulo dentro del trabajo es el estímulo de la necesidad de los empleadores, la cual estimula al desempeño del trabajo del hogar, donde la respuesta inmediata se manifiesta en la aplicación de la fuerza de la trabajo constante para satisfacer la necesidad biosocial permanente, a partir del cual, la trabajadora percibe a través de sus sentidos, las actividades que debe desempeñar, construyendo imágenes mentales del trabajo, para luego elegir en orden de prioridad las actividades o tareas que va a realizar, para realizar el trabajo o la manipulación de las tareas, la trabajadora realiza el trabajo con respecto al objeto social, y el objeto físico, este acto de manipulación, retarda la respuesta de la valoración inmediata a la relación en el trabajo del hogar, mientras la trabajadora decide su reacción valorativa, esta, debe cumplir con el desempeño del trabajo, posterior al desempeño del trabajo, la trabajadora consume el acto de valoración, para posteriormente ejecutarse la acción valorativa para la satisfacción o insatisfacción con el impulso original, la trabajadora puso en juego su destreza para manipular los objetos y su capacidad de pensar para decidir por la acción valorativa de la relación de trabajo. Entonces, la trabajadora se encuentra entre el efecto intangible de la relación del trabajo y el desempeño tangible del trabajo del hogar, que la mantiene dentro de la posición social como mecanismo que posibilita la relación giratoria de las clases sociales.

Este impulso de los estímulos en el trabajo del hogar, también genera estimaciones a las obligaciones que tiene como trabajadora del hogar, como el vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer algo, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos, en tal sentido, la trabajadora del hogar se encuentra en una situación comprometida con el trabajo, haciendo del trabajo su forma de vida, y su forma de vida en el trabajo crea la pertenencia al trabajo, donde las obligaciones a las que se debe como trabajadora, se mantienen al margen de la situación de trabajo, en tal sentido, la trabajadora del hogar reacciona a las actitudes organizadas por los empleadores, como el “YO” trabajadora, adoptando estas actitudes organizadas como el “MI” trabajo, donde el YO de la trabajadora, es en reacción a la acción o el trabajo que otorgan los empleadores a la trabajadora dentro del campo social del hogar, la cual ya existe dentro de su propia

conducta y se incorpora a su experiencia después que lleva el trabajo del hogar, a partir del cual adquiere la conciencia del trabajo, el MI, surge para cumplir el deber de ese trabajo del hogar, tal cual en la forma que nace de su experiencia. En sí, la trabajadora tiene todas las actitudes de los empleadores, que provocan reacciones en la trabajadora como el MI trabajo (trabajo múltiple), y su situación y su reacción como el YO trabajadora (salario), esta acción permanente entre el YO y el MI de la trabajadora y el YO empleador y el MI hogar del empleador, marca una relación constante y permanente en tiempo y espacio dentro del hogar, donde el MI de la trabajadora domina sobre la expresión del YO realizando un control social, ya que el MI permite a la trabajadora vivir de manera conforme en el campo social del hogar, la cual, desmarca de las otras obligaciones cognitivas dispuestas normativamente en el texto legal, quedando este texto como una variable interviniente en la relación de trabajo entre la trabajadora del hogar y los empleadores, sujeta a voluntades particulares por la conformidad que está dominado por el MI.

Por último, las aspiraciones que tienen las trabajadoras del hogar con respecto al desempeño de su trabajo, sus pretensiones se enmarcan a partir de esa vivencia y experiencia adquirida en el proceso del trabajo del hogar, donde la trabajadora se considera tanto como sujeto y objeto dentro el mecanismo transmisor de relaciones giratorias en el campo social del hogar, poniéndose en el lugar de los empleadores actuando como lo harían ellos, a sí mismo, la trabajadora controla lo que dice y lo que va a decir, contemplándose desde el punto de vista del grupo social en el que trabaja, a partir del cual, la trabajadora imagina como aparece ante sus empleadores y que opinan los empleadores de la trabajadora y de su trabajo, esta imaginación de la trabajadora le permite desarrollar un sentimiento de orgullo y/o pena hacia sí misma, identificándose, interactuando y comunicándose consigo misma con el trabajo que desempeña, a partir del cual, la trabajadora manipula estos significados de su imaginación, seleccionando, investigando, eliminando, reagrupando y transformando los significados de su imaginación a la luz de su situación en la que se encuentra como trabajadora para dirigir la acción que va a pretender. Para lograr dirigir su acción, la trabajadora recurre al gesto significante del lenguaje del acto social entre trabajadora y empleadores, donde el gesto vocal de los empleadores actúa como estímulo de respuestas para la trabajadora, este gesto vocal, es escuchado por la trabajadora y causa influencia de control en la trabajadora y los empleadores, las cuales son usados como medios para la organización del trabajo del hogar a partir de los significados que tiene los objetos sociales, físicos y abstractos dentro del campo social del hogar, donde estos objetos, son la base de la comunicación entre la trabajadora y empleadores, por lo tanto, el lenguaje se convierte en un símbolo que evoca significados de la experiencia de los empleadores y la trabajadora, implicando una conversación de gestos y sus significados. A partir de este proceso de interacción, se genera las pretensiones que tiene la trabajadora respecto a su situación de trabajo.

La situación de trabajo en la que se encuentra la trabajadora, también le permite identificar sus deseos como trabajadora, este deseo mental de la trabajadora, es un proceso en el cual se desarrolla una conversación interna con la propia trabajadora, a partir de la interacción social con sus empleadores (no se encuentra dentro la trabajadora), en esta conversación interna con la propia trabajadora, se genera la capacidad para hacer cualquier cosa o reaccionar de forma organizada, con una capacidad para responder al conjunto del campo social del hogar y de poner en marcha una respuesta organizada de manera tangible o

intangibles. Mientras no se desarrolla en forma tangible la respuesta de la trabajadora, los deseos de la trabajadora se mantienen en la conciencia de la trabajadora, donde solo la trabajadora tiene acceso a su deseo (es lo subjetivo, el dolor, el placer), por otro lado, la inteligencia reflexiva de la trabajadora, se manifiesta, sobre lo que piensa y desea del mundo como un proceso social de adaptación mutua de los actos de la propia trabajadora, con una capacidad de inhibir temporalmente la acción, mientras organiza su gama de posibilidades o respuestas, para poder elegir varios cursos de acción, entre un conjunto de estímulos, por lo tanto, la trabajadora del hogar no tiene la capacidad de elegir entre una serie de acciones como base de la inteligencia, conformándose con el MI trabajo, quedando tan solo sus aspiraciones en la mente y la conciencia, lo que le convierte en un mecanismo transmisor de relaciones giratorias coaccionada dentro del campo social del hogar.

ANEXOS

BOLETA DE ENCUESTAS
Percepciones sobre el trabajo del hogar: Trabajadoras Asalariadas del Hogar de la Ciudad de La Paz
Encuesta N°:.....Sindicato:.....Nombre:.....
Datos generales
Edad:.....
Estado Civil: a) Casada () d) separada () b) Soltera () e) concubina () c) Divorciada () f) viuda ()
Lugar de Procedencia: a) Ciudad de La Paz () c) Provincias de La Paz () b) Otro departamento urbano () d) Otro departamento rural ()
Zona donde trabaja:.....
Características del trabajo del hogar
I.- Cualidades del trabajo del hogar
1. Modalidad de trabajo: a) Cama adentro () b) cama afuera ()
2. Labor que desarrolla. Qué tipo de labor o labores desarrollas en el hogar: a) múltiple () b) Cocina () c) limpieza y aseo () d) lavandería y planchado () e) Cuidado de niños y/o anciano ()
3. Horas de trabajo. Cuántas horas trabajas en el día: a) 8 a 10 horas () b) 11 a 13 horas () c) 14 a 16 horas () d) 17 y mas ()
4. Jornada Laboral. A qué hora te levantas a trabajar: a) 05: 00 a. m. () b) 05: 30 a. m. () c) 06: 00 a. m. () d) 06: 30 a. m. () De qué hora a qué hora trabajas en día: a) hasta las 18 o 19: 00 horas () b) hasta las 2º a 21: 00 horas () c) hasta más de las 22: 00 horas ()
II.- Derechos de la trabajadora del hogar
6. Al día cuanto horas descansas: a) ½ hora () b) 1 hora () c) 2 horas () d) Más de 2 horas ()
7. A la semana cuantos días descansas: a) ½ día () b) 1 día () c) 1 día y ½ d) 2 días () Que días son tus descansos en la semana: a) Sábado todo el día () b) sábado medio día () c) domingo medio día () d) Domingo todo el día () e) Los días sábado y domingo () f) Sábado medio día y domingo todo el día () g) Ningún día () h) Depende la empleadora ()
8. Los días feriados descansas: a) Si () b) No ()
9. Tienes vacaciones: a) si () b) no ()
10. Te pagan sueldo: a) si () b) no ()
11. Cuanto te pagan mensual: a) Menos de 800 bs. () b) 800 - 1000 bs. () c) mas de 1000 bs. () Cuanto te pagan quincenalmente: a) Menos de 400 bs. () b) 400 - 600 bs. () c) más de 600 bs. () Cuanto te pagan semanalmente: a) Menos de 200 bs. () b) 200 - 300 bs. () c) más de 300 bs. ()
12. Te pagan aguinaldo: a) si () b) no ()
13. Alguna vez has recibido indemnización por trabajo continuo: a) si () b) no ()
14. Trato en el trabajo del hogar. Como te tratan en el trabajo tus empleadores: a) Bien () b) Regular () c) Mal ()
15. Seguro de salud de la trabajadora en el hogar: Estas asegurada al seguro de salud: a) si () b) no ()
16. Cuando estas enferma en tu trabajo tus empleadores se preocupan: a) si () b) no ()
17. Que haces cuando te sientes mal en tu trabajo: a) voy al hospital () b) voy al centro de salud () c) voy a la farmacia () d) No voy a ningún lado me aguanto () e) me auto medico con medicina tradicional ()
18. Tienes contrato laboral: a) si b) No ()
19. Si tienes contrato laboral como es: a) verbal () b) escrito ()

GUIA DE ENTREVISTAS

Percepción sobre el trabajo del hogar: Trabajadoras Asalariadas del Hogar de la Ciudad de La Paz

DATOS GENERALES

Nombre..... Edad:..... Estado Civil.....

A que sindicato pertenece.....

VALORACIONES SOBRE EL TRABAJO DEL HOGAR

Las apreciaciones de la trabajadora sobre su relación de trabajo

1. ¿Cómo son tus empleadores?
3. ¿Qué es lo que no te gusta de tus empleadores?
4. ¿Qué es lo que te gusta de tus empleadores?
5. ¿Qué es lo que no te gusta de tu trabajo?
8. ¿Qué es lo que no le gusta de tu trabajo a tus empleadores?
10. ¿Qué tipo de trabajo consideras la más importante?
11. ¿Cuáles son las cosas buenas que tienes en tu trabajo lo que otros no tienen en su trabajo?
12. ¿Cuáles son las cosas malas que tienes en tu trabajo lo que otros no tienen en su trabajo?
13. ¿Cuál es tu mas grande deseo como trabajadora del hogar?
14. ¿Cuál es tu mas grande deseo como persona?
15. ¿Si decide continuar trabajando como trabajadora del hogar por que lo haría?
16. ¿Si decide abandonar el trabajo del hogar por que lo haría?

Las estimaciones de las obligaciones del trabajo

17. ¿Cómo has llegado a conocer la ley de las trabajadoras del hogar?
18. ¿Cómo consideras la afiliación al sindicato?.
19. ¿Cómo consideras la afiliación al seguro de salud?
20. ¿Cuáles son tus principales demandas como trabajadora del hogar?
21. ¿Cómo crees que se cumplirán esas demandas laborales?
22. ¿Cuáles son tus problemas laborales?
23. ¿Cómo solucionas esos problemas laborales?
24. ¿Cómo consideras el descanso en la jornada laboral en el hogar?

ASPIRACIONES EN TRABAJO

Pretensiones de las trabajadoras del hogar

25. ¿Cómo es el trato que das a tus empleadores?
26. ¿Cómo consideras los bienes materiales de los empleadores?
27. ¿Cómo satisfaces las necesidades del hogar a tus empleadores?

Deseos de la trabajadora del hogar

28. ¿Cuánto tiempo requieres para cumplir las tareas que te asignan en el hogar los empleadores?
29. ¿Qué respuesta encuentras cuando comunicas tus problemas a tus empleadores?
30. ¿Ante cualquier malestar físico como reaccionan tus empleadores?

Dimensión	Concepto eje	Variables	Indicadores	Definición operativa de los indicadores
Social	Percepciones: Cada acto de percepción y su objeto intencional son elementos indudables de mi flujo de pensamiento. (Schutz, 1962, 117)	Características: Dicho de una cualidad: Que da carácter o sirve para distinguir a alguien o algo de sus semejantes.	Las cualidades del trabajo del hogar	Cada uno de los caracteres, naturales o adquiridos, que distinguen a las personas, a los seres vivos en general o a las cosas, manera de ser de alguien o algo.
			Los derechos de la trabajadora del hogar	Facultad del ser humano para hacer legítimamente lo que conduce a los fines de su vida. Facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor, o que el dueño de una cosa nos permite en ella. Conjunto de principios y normas, expresivos de una idea de justicia y de orden, que regulan las relaciones humanas en toda sociedad y cuya observancia puede ser impuesta de manera coactiva.
		Valoraciones: Reconocer, estimar o apreciar el valor o mérito de alguien o algo.	Las apreciaciones a la relación de trabajo	Reconocer y estimar el mérito de alguien o de algo, sentir afecto o estima hacia alguien.
			Las estimación a las obligaciones del trabajo	Aprecio y valor que se da y en que se tasa y considera algo. Aprecio, consideración, afecto. La que se realiza en ciertos tributos para determinar el valor de la base imponible.
		Aspiraciones: Acción y efecto de pretender o desear algún empleo, dignidad u otra cosa.	Las pretensiones de trabajo	Cualidad de pretencioso, presuntuoso que pretende ser más de los que es.
			Los deseos de la trabajadora del hogar	Anhelarlo con vehemencia. Aspirar con vehemencia al conocimiento, posesión o disfrute de algo, anhelar que acontezca o deje de acontecer algún suceso.

LEY DE LA TRABAJADORA DEL HOGAR
Ley del 3 de abril de 2003
EL HONORABLE CONGRESO NACIONAL

DECRETA:

LEY DE REGULACION DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

Artículo 1. (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.

Están considerados en este sector, los (as) que realizan trabajo de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar.

No se considera trabajo asalariado del hogar, el desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares.

Artículo 2 (Irrenunciabilidad de Derechos). Los derechos reconocidos por la presente Ley son irrenunciables.

Artículo 3 (Contrato). El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; será escrito cuando exceda del año; a falta de éste, se presume indefinido.

Los contratos realizados sin horario o de manera discontinua, serán considerados como trabajo eventuales, por tanto, no sujetos a la presente Ley.

En caso de conflictos, se aplicarán los principios contenidos en la Legislación Procesal Laboral.

Artículo 4 (Contrato en Suspense). No puede efectuarse el despido, cuando el contrato de trabajo se encuentra en suspenso, considerándose suspendido en los siguientes casos:

- a) Inasistencia injustificada, cuando no exceda de 6 días continuos;
- b) Período de enfermedad;
- c) Vacaciones anuales;
- d) Descanso pre y post natal;
- e) Licencia concedida por el empleador;
- f) Interrupciones originadas por causa ajena a la voluntad del (a) trabajador (a); y
- g) Suspensiones autorizadas por Ley.

Artículo 5 (Trabajo de Menores de Edad). Todo niño, niña o adolescente que preste servicio asalariado en el hogar, sea ajeno al núcleo familiar, pariente consanguíneo o mantenga algún grado de afinidad, se sujeta a lo previsto en el Código Niño, Niña o Adolescente, la Ley General de Trabajo, su Decreto Reglamentario y normas conexas.

Artículo 6 (Término de Prueba). El trabajo en el hogar, está sujeto a un término de prueba de 90 días; pasado este periodo, se adquieren los derechos establecidos por la presente Ley, desde el inicio del contrato, incluyendo el término de prueba.

Artículo 7 (Pre-aviso). El pre-aviso de retiro de parte del empleador, será de 45 días y de parte del (a) trabajador (a) de 15 días. Si las partes omitieran el pre-aviso de retiro, deberán pagar por concepto de desahucio, una suma equivalente al salario de los periodos establecidos.

Artículo 8 (Derechos). Todo trabajador del hogar realizado bajo dependencia está sujeto a los siguientes derechos: pago de salarios, indemnización por años de servicios, desahucio en caso de despido injustificado, aguinaldo, vacaciones, sindicalización, afiliación a la Caja Nacional de Salud, en el marco de lo dispuesto en la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, Código de Seguridad Social y disposiciones conexas.

Artículo 9 (Afiliación y Aportes a la Caja Nacional de Salud). El trabajo asalariado del hogar está sujeto a afiliación a la Caja Nacional de Salud, para cuyos efectos se realizarán los aportes y descuentos correspondientes, de conformidad a lo dispuesto por el Código de Seguridad Social que rige para la materia.

La afiliación al seguro social se efectuará a partir de tres meses de trabajo, una vez que el empleado demuestre estabilidad en la fuente laboral.

Artículo 10 (Certificado de Salud). A tiempo de iniciarse una relación laboral podrá exigirse una certificación médica laboral, cuyo costo cubrirá el empleador.

Artículo 11 (Jornada Laboral). El trabajo asalariado del hogar, está sujeto a la siguiente jornada de trabajo:

Diez horas de trabajo efectivo para los (as) que habitan en el hogar donde prestan sus servicios, ocho horas diarias de trabajo efectivo para los (as) que no habitan en el lugar donde prestan su servicio. El tiempo destinado a la alimentación, no se computará en la jornada laboral; la jornada laboral de menores de edad, está regulada por el Código Niño, Niña y Adolescente.

Artículo 12 (Descanso). Toda persona que desempeñe trabajo asalariado en el hogar, gozará de un día de descanso a la semana, el mismo que podrá ser fijado por acuerdo de partes, de conformidad a la modalidad del servicio, con derecho al descanso de los días feriados dispuestos por Ley. En el caso del trabajo de adolescentes, está regulado por el Código Niño, Niña y Adolescente.

Artículo 13 (Vacación). Los (as) trabajadores (as) asalariados (as) del hogar, gozarán de una vacación en los días y escalas previstos en la Ley General del Trabajo y en el caso de menores de edad, de acuerdo a lo establecido en el Código Niño, Niña y Adolescente.

Artículo 14 (Remuneración). El trabajo asalariado del hogar, será remunerado mensualmente en moneda de curso legal, quedando prohibido el pago fraccionado y en especie, con un salario no inferior al mínimo nacional, cuando se trate de jornada laboral completa. El trabajo por medio tiempo, será cubierto con la mitad del salario mínimo nacional. Los trabajos por labor específica, ciertas horas de trabajo o algunos días de la semana, deben tomar como referencia de factor de cálculo, el salario mínimo nacional, dividido por las horas trabajadas.

Podrá pactarse legalmente, salarios superiores al salario mínimo nacional.

Las horas extraordinarias, serán remuneradas de acuerdo a la Ley General del Trabajo.

Artículo 15 (Aguinaldo). El trabajo asalariado del hogar, está sujeto al pago de aguinaldo de Navidad, computable a partir del tercer mes, con el pago de un salario de duodécimas, si el servicio no alcanza a un año, de conformidad a lo dispuesto por la legislación vigente.

Artículo 16 (Prohibiciones). Se prohíbe la retención de parte del empleados de los efectos personas de los (as), trabajadores (as), debiendo acudir a la autoridad competente, se si alega las causales contempladas en la normativa vigente.

Artículo 17 (Retiro). Cuando el (la) trabajador (a) fuera retirado (a) injustificadamente y por causal ajena a su voluntad, el empleador deberá indemnizarle por el tiempo de servicios, con una sima equivalente a un mes de sueldo por cada año de trabajo continuo. Si el servicio no alcanza a un año, se pagará duodécimas de manera proporcional a los meses trabajados, incluyendo los tres meses de prueba, tomando como factor de cálculo, el salario percibido en los tres últimos meses.

Para efectos del pago de desahucio e indemnización por retiro forzoso o voluntario, el tiempo de servicios se computará a partir de la fecha en que éstos (as) fueron contratados (as) verbalmente o por escrito, incluyendo los tres meses de prueba.

Artículo 18 (Indemnización). Si el (la) trabajador (a) tuviere cinco o más años de servicios continuos y se retira voluntariamente, tendrá derecho a percibir indemnización por todos los años de servicio.

Si el (la) trabajador (a) se retira voluntariamente, antes de cumplir los cinco años, no tiene derecho a indemnización ni desahucio.

Artículo 19 (Acumulación de Derechos). Los derechos adquiridos por los (as) trabajadores (as) cada cinco años, si no se acogen al retiro voluntario o cuando no hayan sido pagados, serán acumulados. Si el (la) trabajador (a) es despedido (a) en aplicación del Artículo 20 de la presente Ley, la pérdida de sus beneficios sociales sólo se aplicará al quinquenio vigente, sin afectar los anteriores.

Artículo 20 (No pago de Beneficios Sociales). No habrá lugar al pago de Beneficios Sociales, cuando concurren las siguientes causales:

- a) Perjuicio material causado con intención, a los instrumentos de trabajo y bienes del empleador;
- b) Inasistencia injustificada por más de 6 días continuos;
- c) Incumplimiento parcial o total del contrato de trabajo;
- d) Abuso de confianza, robo, hurto;
- e) Vías de hecho e injurias en el trabajo; y
- f) En caso de comprobarse malos tratos a niños y ancianos que formen parte del grupo familiar.

Artículo 21 (Obligaciones del Empleador). Son obligaciones del empleador:

- a) Brindar a los (as) trabajadores (as) asalariados (as) del hogar, un trato considerado, respetuoso, acorde a la dignidad humana, absteniéndose de maltratos físicos o de palabra.
- b) Proporcionar a los (as) trabajadores (as) que habitan en el hogar donde prestar el servicio, una habitación adecuada e higiénica; con acceso a baño y ducha para el aseo personal; la misma alimentación que consume el empleador; adoptar medidas necesarias para precautelar la vida y salud del (a) trabajador (a).
- c) Otorgar permiso y facilitar estudios en escuelas, instrucción básica, técnica o profesional, en horarios que no interfieran con la jornada laboral, previo acuerdo de partes;
- d) En casos de enfermedad, accidente o maternidad, se deberá proporcionar los primeros auxilios y traslado inmediato por cuenta del empleador al Centro de Salud, si el (la) trabajador (a) no estuviere asegurado a la Caja Nacional de Salud, el empleador, cubrirá los gastos que demande la atención médica;
- e) Otorgar certificado de trabajo a la conclusión de la relación laboral;
- f) Otorgar el descanso pre y post natal de 45 días antes y 45 días después del parto;
- g) Respetar la identidad cultural de los (as) trabajadores (as).

Artículo 22 (Obligaciones de los (as) Trabajadores (as)). Son obligaciones de los (as) trabajadores (as) asalariados (as) del hogar:

- a) Guardar el debido respeto y consideración al empleador, su familia y personas que eventualmente concurren al hogar donde prestan sus servicios.
- b) Cuidar diligentemente los muebles, enseres y menajes que están bajo su responsabilidad.
- c) Cumplir con responsabilidad las tareas encomendadas y con el contrato de trabajo.
- d) Facilitar al empleador, sus documentos personas a objeto de su afiliación al Seguro Social.
- e) Comunicar al empleador cualquier dolencia o malestar en su salud, a efectos de su atención médica oportuna.

Artículo 23 (Denuncias por Abusos y Acoso Sexual). La Brigada de Protección de la Mujer y Familia, Policía, Ministerio Público y las autoridades competentes, recibirán quejas o demandas de trabajadores (as) asalariados (as) del hogar, sobre: abusos, agresión física, acoso sexual o de otra índole, de parte de empleadores, hijos, parientes y otros, debiendo iniciarse las investigaciones correspondientes de parte de las autoridades competentes.

La institución que procese o compruebe la denuncia, deberá remitir de inmediato los antecedentes del hecho a la Inspectoría del Trabajo, para la regulación del pago de salarios y beneficios sociales, sin que se suspendan las acciones legales correspondientes.

De igual manera, el empleador podrá recurrir a las instituciones mencionadas en el presente artículo, en caso de que los (as) trabajadores (as) asalariados (as) del hogar cometan abusos, agresión física o de otra índole, contra cualquier integrante de la familia donde presta servicios.

Las acciones delictivas, serán remitidas al Ministerio Público, para el procesamiento correspondiente.

Artículo 24 (Reglamentación). Se dejará para la reglamentación, el trámite concerniente a la afiliación en la Caja Nacional de Seguro Social, debiendo aprobarse un Decreto Supremo que determine la regulación respectiva.

Artículo 25 (Abrogatorias y Derogatorias). Se abroga la Resolución Ministerial de 19 de mayo de 1954; y se derogan los Artículos 36° al 40° de la Ley General del Trabajo, los Artículos 27° y 28° de su Decreto Reglamentario y las demás disposiciones legales contrarias a la presente Ley.

Remítase al Poder Ejecutivo, para fines constitucionales.

Es dada en la Sala de Sesiones del H. Congreso Nacional, al tercer día del mes de abril de dos mil tres años.

DIRIGENTAS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR



Miguelina Colque de Santa Cruz, Rosmery Silaipi del Beni, Estefanía Cruz de Potosí, Basilia Catari de La Paz, Emeteria Mayta de Cochabamba, Marina Salgado de Oruro, Francisca Sesgo de Sucre.



Amelia Ticona Vergara de La Paz, Zenobia Mamani Simón de Cochabamba, Marina Salgado Ari de Oruro, Felipa Leandro Espinoza de Potosí, Nelia Catari Limachi de La Paz

BIBLIOGRAFIA

1. ALBARRACIN, Waldo, Defensor del Pueblo de Bolivia, los Derechos Humanos de las Mujeres, Ed. Defensor del Pueblo, La Paz Bolivia, 2004.
2. ALBO Javier, Barrios Raúl, Tendencias Laborales del Trabajo Domestico, Ed. Unitas, La Paz Bolivia 1993.
3. BANYULS Joseph, Cano Ernest, Picher Josep Vicent y Sanches Amat, Sociología de Trabajo, Ed. Nueva Época, N° 47, España, 2002-2003.
4. BERTIN, Marta, Desarrollo Laboral y Trabajo Domestico, Ed. Sol, Lima Perú, 1994.
5. BOURDIEU, Pierre, La Distinción; Criterios y bases sociales del gusto, Ed. Taurus, 1ra Edición, España, 1998.
6. BLUMER, Herbert, Interaccionismo Simbólico, Barcelona, 1969.
7. CALDERÓN Fiorella, Consultora, FES - Bolivia, Trabajadoras del Hogar en Bolivia Aprobación de la “Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar”
8. CONLACTRAHO, Confederación Latinoamericana y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar “las Condiciones de Vida de las Trabajadoras del Hogar en la Ciudad de La Paz Bolivia”, 2003
9. DE LA GARZA Toledo Enrique (coordinador), Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Ed. El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, Primera Edición, México, 2000
10. DURKHEIM, Emile, La División del Trabajo Social, Ed. Schapire, Buenos Aires, 1965
11. ELSTER, Jon, El Cemento de la Sociedad: las paradojas del orden social, Ed. Gediza, Tercera Edición, Barcelona, 1997.
12. FARAH, Ivonne y otros, Hacia una Política Municipal del Cuidado: Integrando los derechos de las mujeres y de la infancia, CIDES – UMSA, La Paz, 2012.
13. FENATRAHOB, CONLACTRAHO, DD.HH. y otros, Análisis de los contenidos de la propuesta de ley N° 072/99-2000, ley de regulación del trabajo asalariado del hogar, para sumar y no restar a las trabajadoras del hogar, El Comité Impulsor, Coordinación General y Edición, Peredo Elizabeth, Fundación Solón.
14. GIDDENS Anthony, Sociología, Ed. Alianza, 4ta Edición, 1ra Edición en castellano, España, 2001.
15. Goffman, Erving, La presentación de la persona en la vida cotidiana, Editores Amorrortu, Primera edición en inglés, 1959 Única edición en castellano autorizada por *Doubleday & Company, Inc.* Nueva York, Buenos Aires Argentina.
16. ISNADO, DiMa, tesis, La Paz UMSA Sociología 2009
17. JELIN, Elizabeth y Feijoo, María de Carmen, Trabajo y Familia en el ciclo de Vida Femenino: El Caso de los Sectores Populares de Buenos Aires, Estudio cedes, Ed. hvmanitas, 1985
18. LEE BRAUDE, Sociología del trabajo, Ed. Omnia, México, 1975.
19. MARX Karl, El Capital, Tomo I, Ed. Siglo XXI, 16ª Edición, México, 1987.
20. MEAD, H. George, Espíritu, Persona y Sociedad, Editorial Paidós, 3ra Edición, Buenos Aires, 1972.

21. MEIGALLAN López Zosa, Vitar Gálvez Ochoa, Condición Laboral y Las manifestaciones culturales del trabajo en el hogar, Ed. Alianza, La Paz, 1996.
22. PARSONS, Talcott., La Estructura de la Acción Social, Ed. Guadarrama, Edición Castilla S.A., Madrid, 1968.
23. PEÑERANDA Davezies Katrina, Davezies Alvaro Fernando, Flores Castro Ximena, Con Preferencia Cholita: Representaciones Sociales de la Trabajadora Asalariada en Sucre, Ed. PIEB, La Paz Bolivia, 2005.
24. PEREDO, Elizabeth, Manifestaciones y desarrollos Laborales del Hogar, Ed. Fundación Solón, La Paz Bolivia, 1995.
25. PICO, Joseph y Sanchos Enric., Sociología y Sociedad, Ed. Tecnos, Madrid, 1996.
26. PINTO José, Bolivia: Niñas y Mujeres Trabajadoras del hogar, juntas por sus Derechos, Agencia Informativa Púlsar 25/9/00.
27. PITIRIM, A. Sorikin., Estratificación Social y Movilidad Social, Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional, Ed. Imprenta Universitaria, México D.F., 1956.
28. QUINTELA M. Mónica, Soledad Domínguez Lucuy, Cama Adentro Cama Afuera, estudio exploratorio Sobre las niñas y adolescentes empleadas domesticas en Sucre, Centro Juana Azurduy, Ed. Túpac Catari, Sucre Bolivia, 2001.
29. RIVERA, Cusicanqui Silvia, comp., otros, Ser Mujer Indígena, Chola o Birlocha en la Bolivia Post colonial de los años 90, Ministerio de Desarrollo Humano, Secretaria y Asuntos Étnicos de Genero y Generacional, Secretaria de Asuntos de Genero, La Paz Bolivia, 1996.
30. SALAZAR, Cecilia y otros, Cuaderno del Cuidado: Integrando los derechos de las mujeres y de la infancia, CIDES – UMSA, La Paz, 2012.
31. TEMAS LABORALES, Relación Obrero Patronal, Ed. Offset Boliviana Ltda. Edobol, 1ra Edición, Bolivia, 1987.
32. TODARO Rosalba, Galvez Thelma, Condiciones culturales en el trabajo domestico de La Paz Y El Alto, Ed. Edcom, La Paz, 1992.
33. SCHUTZ, Alfred, Estudio sobre teoría social, Editorial Amorrortu, Buenos Aires, 1974.
34. SCHUTZ, Alfred, Problema de la Realidad Social, Editorial Amorrortu, Buenos Aires, 1962.
35. SPEDDING, Alison., Breve Curso de Parentesco, Ed. Instituto de Investigación Sociológica (IDIS), La Paz Bolivia, 1999
36. INE, Instituto Nacional de Estadística, La Paz Bolivia, 2001
37. INE, Instituto Nacional de Estadística, Censo Nacional La Pobreza En Bolivia, La Paz Bolivia, 2001
38. PNUD, Bolivia, 2003
39. WEBER, Max., Estructura de Poder, Ed. La Pléyade, Buenos Aires Argentina, 1977.

