

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO



TESIS DE GRADO

**“INEFICACIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE
PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIATURA EN DERECHO

POSTULANTE : MIRIAM GIANINNE VELASQUEZ LOPEZ
TUTOR : Dr. ARTURO VARGAS FLORES

La Paz – Bolivia
2009

DEDICATORIA

- A Dios por todas las bendiciones
- A mis padres Luis y Flori por ser mis guías y el ejemplo en la vida
- A mi amada hija Arlette, un ser tan pequeño que me enseñó la grandeza de la vida

AGRADECIMIENTO

- Un infinito agradecimiento al Dr. Arturo Vargas Flores, meritorio Docente y Tutor de la Carrera de Derecho, por sus valiosa orientación y cooperación en el desarrollo de mi Tesis

INDICE

RESUMEN - "ABSTRACT"	1
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	2
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I.....	15
ANTECEDENTES HISTÓRICOS	15
1.1. EL TRABAJO DOMÉSTICO: ORIGEN E IMPORTANCIA	15
1.3. LA SERVIDUMBRE DOMÉSTICA EN EL PERÍODO REPUBLICANO.	19
1.4. ORGANIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN BOLIVIA	20
1.5. FUNDACIÓN DEL SINDICATO DE CULINARIAS	22
1.6. SURGIMIENTO DEL SINDICATO DE TRABAJADORAS DEL HOGAR.....	24
1.7. LAS LUCHAS SOCIALES DEL SECTOR Y LA PROMULGACIÓN DE LA LEY No. 2450.....	25
CAPÍTULO II.....	30
MARCO TEÓRICO.....	30
2.1. TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR	30
2.1.1. NOCIONES GENERALES.....	30
2.1.2 CONCEPTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO.....	31
2.1.3. NATURALEZA JURÍDICA	40
2.2. VALIDEZ Y EFICACIA DEL DERECHO.....	41
2.2.1 VALIDEZ	44
2.2.2. EFICACIA	45

2.2.3. TEORÍAS SOBRE LA RELACIÓN ENTRE VALIDEZ Y EFICACIA.....	47
CAPÍTULO III.....	51
MARCO JURÍDICO.....	51
3.1. LEGISLACIÓN BOLIVIANA.....	51
3.1.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.....	52
3.1.2. LEY GENERAL DEL TRABAJO, DECRETO REGLAMENTARIO Y RESOLUCIÓN MINISTERIAL DE 19 DE MAYO DE 1954.....	53
3.1.3. OTRAS NORMAS COMPLEMENTARIAS.....	56
3.1.4. LEY NO. 2450 DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR DE 9 DE ABRIL DE 2003 Y DECRETO SUPREMO 28665.....	57
3.2. DERECHO COMPARADO.....	62
3.2.1 VENEZUELA.....	62
3.2.2 ARGENTINA.....	63
3.2.3. MÉXICO.....	65
3.2.4 CHILE.....	66
3.2.5. PERÚ.....	67
3.2.6. PARAGUAY.....	68
CAPÍTULO IV.....	70
ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	70
4.1. ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR.....	70
4.2 ESTABILIDAD LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR.....	72
4.3 TRABAJADORAS DEL HOGAR MENORES DE EDAD.....	73
4.4 AFILIACIÓN Y APORTES A LA CAJA NACIONAL DE SALUD.....	75
4.5 JORNADA LABORAL, DESCANSOS Y VACACIONES.....	77
4.6. REMUNERACIONES Y OTROS BENEFICIOS.....	78
4.8. CONDICIONES DE TRABAJO.....	80
4.9 ABUSOS Y OTRAS AGRESIONES.....	81
4.10 DEFECTOS Y LIMITACIONES LEGALES EN LA PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR.....	82

CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	89
BIBLIOGRAFÍA	91

RESUMEN - "ABSTRACT"

Una de las formas de las relaciones laborales es el trabajo del hogar o trabajo doméstico. En nuestra legislación se regulaba hasta el año 2003 en un capítulo muy sucinto de la Ley General del Trabajo. Luego de un largo proceso de maduración y lucha sindical y social, las trabajadoras del hogar impulsan la aprobación de una ley que regula de manera específica este tipo de trabajo.

Si bien la Ley No. 2450, titulada, Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, contiene importantes avances en la regulación y protección de estas trabajadoras, en los hechos se puede constatar que esta norma tiene una aplicación ínfima, es decir, que su eficacia jurídica es mínima.

Las causas son muchas y muy complejas. Sin embargo se pueden adoptar un conjunto de medidas tanto normativas, administrativas y de otra índole que se reflejen en una aplicación más efectiva, en una mayor eficacia de esta norma, que permita mejorar las condiciones materiales de trabajo del amplio sector de quienes prestan este servicio.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1. ENUNCIADO DEL TEMA DE LA TESIS

"Ineficacia en el cumplimiento de la Ley No. 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar" pretende demostrar, en el terreno de lo fáctico, que una ley que fue arduamente trabajada y presentada como un gran avance en las relaciones laborales, tiene un cumplimiento mínimo o casi inexistente en la realidad.

2. IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

El 9 de abril de 2003 se promulgó la Ley No. 2450, luego de varios años de lucha de las trabajadoras del hogar, que finalmente pudieron introducir en la agenda congresal el tratamiento de este tema y sensibilizar a la opinión pública para prestar atención a sus demandas.

Sin embargo, una vez aprobado el texto legal, promulgado y puesto en vigencia formalmente, la situación de este sector laboral no ha cambiado significativamente. Los claros avances legislativos no tienen su correlato en la realidad. Como resultado, este sector, tradicionalmente desprotegido, a pesar de tener un instrumento legal que teóricamente le protege, en la práctica apenas ha visto mejoras en las condiciones de trabajo, manteniéndose todavía viejos patrones de explotación, abuso y falta de garantías.

3. PROBLEMATIZACION

¿Cuáles son las causas para que una ley vigente, como es la Ley No. 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, y que generó tanta expectativa en el sector y en toda la sociedad boliviana, sea en términos generales ineficaz? ¿Y cuáles serían los mecanismos más aconsejables para asegurar el pleno cumplimiento de esta ley?

4. DELIMITACION DEL TEMA DE LA TESIS

4.1. DELIMITACION TEMATICA

La presente investigación, si bien concierne al ámbito del Derecho Laboral, en realidad tiene un estrecho vínculo con la Sociología del Derecho, ya que se trata de estudiar no tanto el contenido de una ley, sino cuánto ha modificado ésta la realidad y cuáles son los factores que han incidido en ese resultado.

4.2. DELIMITACION TEMPORAL

El estudio que se pretende realizar abarcará desde abril del año 2003 a abril del año 2009, es decir desde el momento de su vigencia hasta 6 años después.

4.3. DELIMITACION ESPACIAL

Este trabajo se limitará a estudiar la situación señalada solamente en las siguientes zonas de la ciudad de La Paz, donde existe un empleo más o menos masivo de trabajadoras del hogar: zona Central, Miraflores, Sopocachi y zona Sur.

5. FUNDAMENTACION E IMPORTANCIA DEL TEMA DE LA TESIS

Hay en principio una justificación de orden práctico: el sector que teóricamente debería estar protegido por esta ley pocas veces recibe todos los beneficios en los hechos. Por lo tanto, esta investigación pretende aportar con una propuesta que sea de beneficio para este sector, en la búsqueda de una mejor difusión y aplicación de la ley.

Pero además se pretende contribuir al conocimiento jurídico en Bolivia en el ámbito del Derecho del Trabajo o Laboral, al cual pertenece esta ley. Como se verá más adelante, el antiguamente llamado trabajo doméstico ya fue regulado por la Ley General del Trabajo, pero de una manera muy subordinada. Al cobrar importancia en los últimos años, se ha visto que los estudiosos en esta materia han soslayado las investigaciones sobre este capítulo especial del Derecho Laboral.

6. OBJETIVOS DEL TEMA DE LA TESIS

6.1. OBJETIVO GENERAL

Verificar el grado de cumplimiento de la Ley No. 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, respecto de los derechos establecidos en ésta y determinar los mecanismos por los cuales tanto los empleadores como algunas instituciones públicas concernidas burlan sus efectos y por tanto eluden su aplicación.

6.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Demostrar el importante avance que significó en el plano legislativo la aprobación de la Ley No. 2450 respecto a la regulación del trabajo asalariado del hogar, en comparación con lo dispuesto por la Ley General del Trabajo.

- Analizar cómo se han comportado las instituciones estatales concernidas para dar aplicación a esta norma jurídica.

- Describir como es la situación laboral de las trabajadoras del hogar al presente y en qué grado han sido beneficiadas por esta ley.

- Proponer medidas administrativas u otras que permitan dar una plena aplicación a esta ley.

7. MARCO DE REFERENCIA

7.1. MARCO HISTORICO

Cuando en 1939 se promulga la Ley General del Trabajo (por Decreto Ley del entonces Presidente Germán Busch que se había proclamado dictador al disolver el Congreso) y que fue elevada a rango de ley en 1943, se incorporó en sus regulaciones protectivas un capítulo bajo la denominación de "trabajo doméstico". Hasta entonces las relaciones sociales del servicio doméstico eran cuestión de contratos privados y negociaciones personales.

Años antes de esta ley, en 1935, se organiza el Sindicato de Culinarias (empleadas domésticas y ramas anexas), fundado por Petronila Infante, para hacer frente a la discriminación social. Las principales reivindicaciones de esta agrupación sindical eran: que el arte culinario sea reconocido como profesión, jornada de ocho horas de trabajo, descanso los domingos, sustitución de la palabra “doméstica” por “empleada de labores del hogar”. Más tarde, en 1936, fue aprobado por Resolución del Congreso la siguiente plataforma de lucha: indemnización, descanso dominical y 10 días de vacación.

Este Sindicato se desintegró en 1950 por falta de afiliadas. Recién en 1979 aparece en La Paz un grupo organizado de empleadas en la zona del Montículo, en Sopocachi. En los años

siguientes se fundan sindicatos de trabajadoras del hogar en La Paz, Cochabamba y Santa Cruz.

A partir de 1991 se comienza a trabajar en un proyecto de ley del sector. En 1993 se lleva a cabo el primer Congreso de Trabajadoras del Hogar en Cochabamba con representantes de sindicatos de diversas ciudades de Bolivia. El resultado más importante es la fundación de la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia. Esta organización está afiliada a la Central Obrera Boliviana e inclusive es parte de la Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar de Latinoamérica y el Caribe.

En 1999 se crea el Comité Impulsor para la Aprobación de la Ley de la Trabajadora del Hogar, que jugará un rol decisivo en la aprobación de esta norma jurídica. Gracias al trabajo de este Comité, el año 2000 el proyecto de ley entra en la Cámara de Senadores. Desde entonces se suceden acciones de movilización para lograr su aprobación: marchas, mítines de protesta, y hasta actividades sociales serán parte de los métodos para ejercer presión en las autoridades del Poder Legislativo, hasta que el 3 de abril de 2003 la ley es sancionada por el Congreso Nacional. Como corolario de este proceso, el 9 de abril de 2003 se promulga la Ley N° 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar.

7.2. MARCO TEORICO

El presente trabajo se encuentra bajo los parámetros del realismo jurídico, para el que no basta que una norma jurídica sea formalmente válida para que sea eficaz. En el análisis jurídico, entonces, hay otros elementos que necesariamente deben ser considerados y que rebasan el marco de la llamada "dogmática jurídica". Es imprescindible adentrarse en la

sociedad y conocer otras variables que afectan no a la vigencia de la norma, pero si a su eficacia, es decir a su aplicación efectiva.

En el presente caso, interesa ir al terreno de los hechos para conocer no solamente los antecedentes de esta ley y sus disposiciones, sino ante todo evaluar el grado de su cumplimiento, identificando las causas, y anticipando, en las recomendaciones, las posibles medidas que deberían acompañar para mejorar su eficacia.

7.3. MARCO CONCEPTUAL

Dado que no se trata de un análisis dogmático jurídico, aquí se debe insistir no tanto en las categorías y conceptos de esta ley, como en el de **validez**, por un lado, y de **eficacia**, por el otro.

Esto nos permitirá saber qué entendemos por cumplimiento y aplicación de una ley. Asimismo, será frecuente la contraposición de **derecho en la ley** versus **derecho en la práctica**.

7.4. MARCO JURIDICO

La referencia legal, positiva, se centra en la Ley No. 2450 de 9 de abril de 2003, titulada "Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar". No obstante se hará necesario acompañar el análisis de otras normas: Constitución Política del Estado, Ley General del

Trabajo, Código Procesal del Trabajo, Código de Seguridad Social y algunas otras normas reglamentarias.

8. HIPOTESIS

"La Ley No. 2450 es en términos generales ineficaz debido a su poca difusión en el sector que protege, a la ausencia de compromiso en su cumplimiento por parte de los empleadores, y al desinterés de los órganos estatales concernidos".

8.1. VARIABLES

8.1.1. INDEPENDIENTE. La Ley No. 2450 es en términos generales ineficaz

8.1.2. DEPENDIENTE. Debido a su poca difusión en el sector que protege, del poco compromiso en su cumplimiento por parte de los empleadores y del desinterés de los órganos estatales concernidos.

8.1.3. UNIDADES DE ANALISIS. Relaciones laborales trabajadoras del hogar - empleadores (as); Caja Nacional de Salud, Direcciones del Trabajo, Juzgados Laborales.

8.1.4. NEXO LOGICO. Debido.

9. METODOS Y TECNICAS A UTILIZAR EN LA TESIS

9.1. METODOS

El método a utilizarse será el sociológico, y no el dogmático jurídico, ya que responde mejor al tema de la investigación. Por tanto, se requerirá contar con datos recogidos de la experiencia y no meras reflexiones intelectuales o análisis de normas positivas.

10. TECNICAS A UTILIZARSE EN LA TESIS

Las técnicas a ser utilizadas serán:

- Encuestas. Tomando en cuenta la delimitación espacial y seleccionando adecuadamente las muestras.
- Entrevistas. A actores directamente relacionados con la temática: autoridades públicas, trabajadoras del hogar, empleadores (as), expertos laboristas.
- Estadísticas de diversas entidades públicas y privadas que tengan relación directa con el tema de investigación.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene por objeto demostrar que una ley de la República, formalmente vigente, es decir, jurídicamente válida, como es la Ley No. 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, es en términos generales ineficaz, es decir, que en la realidad social no se aplica o se aplica de un modo muy limitado.

Al margen de contrastar con datos científicos y estadísticos, se ha procedido a elaborar encuestas y entrevistas en un espacio limitado a ciertas zonas de la ciudad de La Paz, aquéllas que precisamente se caracterizan por contratar los servicios personales de trabajadoras del hogar, antiguamente llamadas trabajadoras domésticas.

La investigación parte de una revisión histórica muy concreta de la organización sindical de este sector laboral que concluye en la formación de la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar, ente impulsor para que esta ley sea aprobada en el Congreso el año 2003. Luego aborda las categorías sobre las que gira la investigación: el trabajo asalariado del hogar en el ámbito del derecho laboral, la validez y la eficacia del derecho, y los derechos y garantías de los derechos. Posteriormente se revisa, de un modo lo más completo posible, el ordenamiento jurídico vigente en Bolivia respecto a esta temática, partiendo de la Constitución Política del Estado, leyes, decretos supremos hasta Resoluciones Ministeriales, que regulan la relación laboral del servicio doméstico. Finalmente, se analiza, contrastando con datos empíricos, informes del Instituto Nacional de Estadísticas, de otras entidades públicas como la Caja Nacional de Salud y el Ministerio de Trabajo, entrevistas y encuestas la poca a nula eficacia de esta disposición legal.

Dado que la tesis no tiene un carácter meramente descriptivo, se ensaya una identificación de las posibles causas que generan que una ley formalmente válida tenga un grado de eficacia tan reducido, y se concluye sugiriendo una serie de medidas concretas de carácter práctico que permitan un cumplimiento mayor.

Toda vez que consideramos que la citada ley, objeto del presente trabajo de investigación, constituye, a pesar de sus limitaciones, en un importante avance en la protección de los derechos laborales de un sector tradicionalmente olvidado y abandonado, esta tesis no pretende limitarse al ámbito de lo puramente fáctico sino que busca aportar, aunque sea modestamente, sugiriendo ideas para una mejor y más completa aplicación en beneficio de este sector tradicionalmente desamparado y laboralmente explotado.

La tesis tiene como objetivo describir la situación de una norma jurídica en el terreno de la realidad, lo que se conoce como eficacia jurídica. Pero no se limita a ello, sino que al identificar las causas o razones que explican esa situación, busca proponer algunas medidas que se traduzcan en una aplicación de la ley en un grado mayor al actual. En esa medida es una tesis propositiva.

Las fuentes de la investigación son por un lado bibliográficas, que comprenden una exhaustiva revisión del marco jurídico; pero por otro lado, utiliza los métodos de la sociología jurídica relativas a validar datos empíricos.

Para concluir, los resultados de la investigación nos enseñan que para modificar una situación dada, por ejemplo las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, no basta con la promulgación de una ley, con poner en vigencia de manera formal una norma jurídica, sino que se requiere acompañar con una serie de medidas, no necesariamente

legislativas ni punitivas, que permitan asegurar el efectivo cumplimiento de sus disposiciones. De otro modo, se corre el riesgo de avanzar en la protección de derechos solamente en el papel, en los textos, pero la modificación externa de la realidad, apenas se siente. En otras palabras la sola validez de la norma jurídica no es sinónimo de su eficacia (cumplimiento) o diría Kelsen, en realidad un mínimo de eficacia se convierte en una condición indispensable para asegurar la validez jurídica de las normas legales.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1.1. El trabajo doméstico: origen e importancia

La historia de las trabajadoras del hogar tiene mucha relación con el sometimiento de los pueblos originarios por las clases dominantes de nuestro país. Aymaras, quechuas, y los hombres y mujeres de otros pueblos indígenas, se han visto obligados a migrar a las ciudades porque los recursos con que cuentan en el campo, sobre todo la tierra, no son los suficientes como para brindar las condiciones mínimas que requieren para su subsistencia.

El trabajo doméstico, hoy conocido más apropiadamente como trabajo asalariado del hogar, es fuerza de trabajo no calificada, y se nutre de la migración de la zona rural a las ciudades en la mayor parte de los casos, migración que se ve obligada a incorporarse al mercado de trabajo, disputando el reducido mercado generado por la actividad productiva, reservándose los trabajos más marginales a aquéllos que no pueden acceder a dichas actividades. En el caso de las mujeres, el servicio doméstico es la alternativa más generalizada, en la que su segregación está determinada no solo por su clase sino por su condición étnica y de género.

Para tener una visión más clara de la evolución histórica del servicio doméstico en nuestro país se puede clasificar en distintos períodos o etapas por las que atravesó:

1.2. Periodo colonial (siglo XVI)

Consolidada la conquista española, las primeras ciudades coloniales se fundaron en el territorio de Charcas. Éstas se fueron estructurando paulatinamente y estableciendo diferencias propias de una sociedad discriminadora caracterizada por la variedad de sus habitantes. Por un lado estaba la población blanca, en su mayoría de origen español, la cual se convertía en la clase dominante y la más privilegiada, Por el otro, se encontraba la población indígena y la negra, destinadas en su totalidad a prestar servicios personales a la clase dominante y la más privilegiada.

Por una parte se convirtió en una costumbre para una serie de diferentes quehaceres domésticos en las haciendas o estancias y en las casas de los religiosos, en las autoridades y familias españolas o criollas; y por otra parte, se constituyó como el servicio obligatorio en la administración pública en las ciudades, en los centros mineros, en los tambos, en las fiestas y en las parroquias. En este sentido había una variedad de prestación de servicios personales tanto en las entidades públicas como en las privadas. Los servicios personales de indios mas conocidos en la región aymara eran la mita, el postillonaje, el pongo, la *mitani* o coci (cocinera), el pulpero, la tienda *warmi*.

De esta serie de servicios personales, el del pongo y *mitani* eran los mecanismos de explotación más denigrantes. La *mitani* era el servicio personal para las mujeres casadas, requerido como servicio obligatorio en las casas de los corregidores y religiosos.

El servicio del pongo fue considerado como algo denigrante y el mismo era visto como un animal de dos patas. Según Tristan Marof, el más pobre ciudadano tenía un pongo. Así en

las casas ricas ocupaban sus funciones dos o más pongos y "se alimentaban de las sobras"; en las casas pobres, el pongo "disputaba los huesos a los perros".

En las casas hispano criollas, el segundo patio estaba destinado para la servidumbre: el mayordomo, el ama de llaves, los pongos, los *mitanis*, los protegidos y demás gente que vivía en la casa. (Gustavo Adolfo Otero, 1980: 174).

El crecimiento de las ciudades de la Real Audiencia de Charcas estuvo unido a su desarrollo económico y al aumento de su población principalmente indígena, la que fue arrastrada por la propia dinámica de las ciudades que los captó como fuerza de trabajo subordinada.

La servidumbre doméstica en las haciendas coloniales estuvo integrada en su mayoría por mujeres indígenas provenientes del área rural, puesto que el empleo disponible para las mujeres en las colonias españolas era frecuentemente doméstico fuera de la agricultura las opciones de empleo disponible para las mujeres eran limitadas, mal pagadas y estaban obligadas a realizar toda suerte de trabajos desde el de cocinera, lavandera, ama de compañía, de llaves, hasta de ama de pecho al servicio de los recién nacidos a menudo virtualmente esclavizada y se le impedía dejar el trabajo o casarse.

La servidumbre doméstica se encontraban a merced de la explotación de sus amos con los que realizaban contratos, normalmente verbales, difíciles de cumplir por el exceso de obligaciones y lo absurdo de la remuneración, que era la más baja en el mercado de trabajo. Entre las obligaciones que debían cumplir los patrones, además del sueldo mensual, estaba el de otorgar a la empleada doméstica lo indispensable del sustento y de la vestimenta. En general, el cumplimiento de estos contratos dependía más de la voluntad del patrón. La única alternativa que tenían las indígenas de librarse de la opresión de la casa señorial era, simplemente, el escapar.

Dentro de la servidumbre indígena se distinguían también las denominadas *mitanis*; sin embargo sus condiciones de trabajo eran diferentes, ya que éstas no recibían sueldo porque a cambio de usufructuar un poco de terreno que les era otorgado por su patrón debían cumplir las diversas en la casa de hacienda, incluso en otras casas del patrón. Otro grupo numeroso que integró la servidumbre doméstica en la colonia fueron las mujeres de origen africano, las cuales, a diferencia de las indígenas, que trabajaban como servidumbre doméstica, eran patrimonio de sus dueños y por lo tanto, eran consideradas como un objeto de status y de lujo. De esta manera prácticamente no había casa "decente" que no contara por lo menos con un sirviente negro. Las empleadas de origen africano eran muy apreciadas por sus amas como cocineras, lavanderas, amas de llave, amas de leche y manufactureras, etc. Dentro de esta gama de actividades la de niñera fue, sin duda, una de las más comunes. Las dotes culinarias de la servidumbre negra era otra de las actividades que las distinguía.

La servidumbre negra, dentro del régimen de esclavitud, no celebraba contratos de trabajo, a no ser que la persona fuera declarada libre, tampoco recibía remuneración y su accionar estaba supeditado a la voluntad de sus amos.

Dentro del hogar español, la vida cotidiana de las mujeres estaba condicionada por la mentalidad patriarcal de la época. La señora, los hijos y el conjunto de la servidumbre doméstica eran vistos como menores de edad que tenían que obedecer incondicionalmente al señor de la casa, el cual era considerado como un ser racional con dominio y autoridad paternal sobre ellos. El amo, quien era la cabeza del hogar, tenía el derecho de castigar no sólo a los miembros de su propia familia si no también a sus sirvientes y esclavos. Al mismo tiempo, este tenía el deber de asegurar a todas estas personas la protección requerida.

Pese que en aquella época la gente que era parte de la servidumbre no era considerada parte de la sociedad civil, era de gran importancia para el desarrollo de las actividades en las ciudades. Y, aunque muchos soñaban con la extinción de la raza indígena, en Bolivia la servidumbre era de necesidad insustituible, pues la mano de obra indígena en cualquiera de sus formas de explotación era imprescindible en las actividades agrícolas, mineras y administrativas.

Observando la descripción de la sociedad colonial se puede inferir que dentro de su estructura ya se estaba enraizando la construcción de la distancia social impuesta en aquel tiempo, basada en la condición étnica y reflejada en las condiciones de clase: de dominación y subordinación, manteniéndose el pensamiento social respecto a que la realización del servicio doméstico es propio de personas de clase inferior, o subpersonas como se las solía considerar, por la prevalencia de condiciones laborales precarias impregnadas de explotación y maltrato. Situación que en menor intensidad todavía sobrevive.

1.3. La servidumbre doméstica en el período republicano.

El servicio personal de los indios, a pesar de ser cuestionada su práctica despótica en diferentes oportunidades, continuó con ligeras variantes durante la República hasta las postrimerías de la Revolución de 1952, ya que el surgimiento de una industria minera del estaño orientada a la exportación, a principios del siglo XX, sirvió de incentivo para una serie de transformaciones que reestructuraron la sociedad boliviana, que fundó los parámetros para que sirvientas y empleadores negociaran sus relaciones.

Siguiendo la línea del pensamiento colonial, la clase blanca dominante erigió un orden social en que los blancos estaban destinados por naturaleza a gobernar el país. Los indios, según ellos, eran biológicamente inferiores incapaces de un desarrollo moral y económico si no contaban con la tutela del blanco; asumieron por lo tanto el derecho de actuar como árbitros incuestionables de la vida social la virtud moral. De esta manera los indígenas, y en menor medida los cholos, eran excluidos de la vida nacional, siendo el grupo de sirvientas las que más experimentaron los perjuicios raciales al trabajar en estrecho contacto con patrones.

Las damas y caballeros de clase alta cultivaban un estilo aristocrático de vida, convirtiéndose los sirvientes en indispensables, no sólo para evitarles el trabajo menos deseado, sino también porque los sirvientes, al igual que en épocas de la Colonia, eran muestra del status social de sus patrones. Sin embargo, la clase alta no era la única que gozaba de este tipo de servicio sino también la clase media que, en un ambiguo deseo de ser admitida en la vida de la sociedad blanca, aceptaba ideas prevalecientes en esta clase, considerando a sus sirvientas rústicas campesinas y explotándolas a menudo.

En la época republicana se evidencia la existencia de algunos contratos y certificados de trabajo, generalmente dentro de los hogares extranjeros y las legaciones diplomáticas o de personas adineradas; pero también con rasgos de injusticia. Las sirvientas (como se las llamaba en esa época), fueron víctimas de una serie de atropellos cometidos por el común de los habitantes que integraban las ciudades del país, trabajaron sin descanso y sin motivación alguna, sufrieron al igual que en la Colonia, la actitud discriminadora de sus patrones.

1.4. Organización de las trabajadoras del hogar en Bolivia

A partir de las primeras organizaciones sindicales en Bolivia se fueron gestando movimientos organizados por mujeres que, en busca de la conquista y reivindicación de sus derechos bloqueados o postergados, emergieron con la fuerza acumulada de sus experiencia de vida. En 1927 surgió la Organización de las Mujeres Trabajadoras bajo el denominativo de Federación Obrera Femenina (FOF). Por aquél año el incipiente movimiento obrero boliviano se encontraba marcado por una profunda disputa entre marxistas y anarquistas. Los primeros habían organizado a principios de la década del 20 la Federación Obrera del Trabajo (FOT). En respuesta los anarquistas pusieron en pie su propia central en 1926, la Federación Obrera Local de La Paz (FOL), que pretendió ser una central nacional de trabajadores; "sin embargo, el anarquismo sólo logró controlar completamente dos organizaciones de masas: la FOL paceña y la FOT de Oruro" (Lora, 1970: 62).

La Federación Obrera Femenina fue una organización anarquista que aglutinaba sindicatos de culinarias, recoveras, floristas y comerciantes viajeras al altiplano (contrabandistas); estas mujeres, la mayoría de origen aymara, se organizaron espontáneamente en reacción a la fuerte discriminación hacia las trabajadoras cholas por parte de la sociedad paceña que no dudaba en imponer incluso medidas "legales" para legitimar sus sistemas de exclusión y racismo. En estos enfrentamientos obtuvieron el apoyo de la libertaria FOL y se adhirieron al anarquismo que constituía una importante corriente en el movimiento obrero de entonces. Eran mujeres aguerridas que no solamente lucharon por principios de justicia social, sino por una utopía de las relaciones humanas con sus parejas, con sus hijos y con su entorno cotidiano. En sus actividad sindical, estaban acostumbradas a tener la libertad de practicar acciones directas: si una compañera era abusada por la autoridad por una policía municipales la defendía con acciones inmediatas, protagonizando protestas espontáneas.

Las actividades de la FOF se vieron interrumpidas por la Guerra del Chaco, que tuvo lugar entre 1932 y 1935. A partir de la creación de diversos sindicatos fue refundada recién en 1940, animada por la agitadora Petronila Infantes. La federación existió hasta el año 1964, aunque algunos autores indican que el año 1965, en todo caso bajo el régimen dictatorial

del General René Barrientos Ortuño, instaurado a partir del golpe de 4 de noviembre de 1964, es que la actividad política y sindical se vio drásticamente limitada, cuando no sañudamente perseguida.

1.5. Fundación del Sindicato de Culinarias

Hasta antes de la Revolución del 1952, las características del servicio doméstico estaban de acuerdo a las relaciones de una burguesía minera y feudal, donde lo común era el trabajo no remunerado en forma monetaria. Las "sirvientas" esperaban cubrir sus necesidades de alojamiento, alimentación, vestimenta mínima y auxilio en caso de enfermedad.

Otro rasgo de la época era que los indios no eran considerados como parte de la sociedad civil y por lo tanto estaban sujetos a los designios de los hombres, una minoría vinculada económicamente a la minería y que estaba a cargo del Estado. Paralelamente a esta característica paternalista del trabajo doméstico se desarrollaba un grupo de trabajadoras independientes que prestaban sus servicios a cambio de un salario, en condiciones conocidas como "cama afuera", es decir que acudían diariamente al hogar donde trabajaban. Este grupo conformado por cocineras, que tenía mayor libertad para reflexionar acerca de sus reivindicaciones sociales, luego de la Guerra del Chaco, que había dejado al país en una crisis económica y social, en un ambiente político que reivindicaba el nacionalismo y bajo la influencia de las corrientes marxistas, se organiza dentro este contexto, y logra conformar el 15 de agosto de 1935, en la ciudad de La Paz el Sindicato de Culinarias de una manera espontánea, en respuesta a una disposición emanada del Concejo Municipal de esta ciudad que indirectamente prohibía el ingreso de la servidumbre doméstica a los tranvías.

Esta situación provocó una fuerte reacción en el gremio, que, bajo la dirección de la ya citada Petronila Infantes, y la colaboración de otras compañeras, entre ellas Rosa de Calderón, estableció la directiva del sindicato. La entidad logró reunir ante la Alcaldía a cientos de mujeres de ramas afines que exigían la anulación de la prohibición que las afectaba. El sindicato de culinarias obedecía principalmente a motivaciones más concretas y estaba animada por experiencias cotidianamente vividas en los puestos de trabajo, donde la confrontación con la casta dominante y con los representantes del Estado estaba a la orden del día.

La sociedad de culinarias fue única en su género, ya que todas sus integrantes eran trabajadoras asalariadas, sufrió una serie de dificultades debido a que la mayoría de sus afiliadas no sabía leer ni escribir y, por otro lado ellas difícilmente podían asistir a las reuniones, por razones de tiempo y falta de permiso para este tipo de actividades por parte de sus patrones.

A lo largo de sus actividades, el sindicato de culinarias organizó diferentes movilizaciones sufriendo maltratos y en algunos casos encarcelamientos; sin embargo y gracias a su incansable lucha, en 1941, mediante una petición ante la Cámara de Diputados se logró concretar la construcción de casas cuna gratuitas en las que las culinarias podían dejar a sus hijos pequeños.

A raíz del accionar sindical y social producido antes y durante la década de los cuarenta, el 30 de diciembre de 1938 se promulgó la Ley General del Trabajo (LGT) con cinco artículos que regulan el trabajo doméstico. Posteriormente, ya en el régimen de la Revolución Nacional, en el gobierno de Víctor Paz Estenssoro y Hernán Siles Zuazo, el 19 de mayo de 1954 se emitió una Resolución Ministerial conteniendo algunas disposiciones específicas relacionadas con el trabajo del hogar que, para la época, constituyeron un gran avance ya que se reguló - aunque con muchas falencias - la forma de contratación, despidos,

indemnizaciones, enfermedad, sueldos, accidentes, trato en el trabajo, acoso sexual, jornadas de trabajo, descansos y beneficios sociales.

La nueva legislación fue, para los empleadores, una señal de que las "sirvientas" habían accedido a una gran parte de derechos logrados por los trabajadores de otros sectores, lo cual impactó en el servicio doméstico femenino porque se pusieron en marcha transformaciones sociales que incidieron en las relaciones con las patronas. Sin embargo debido a que el Estado no impuso el cumplimiento de estas leyes en los años sucesivos, los empleadores las ignoraron. En algunos casos, los empleadores adoptaron nuevas estrategias de explotación, como contratar los servicios de las Trabajadoras del hogar Asalariadas recién llegadas del campo, por ser estas mucho más vulnerables al trato injusto.

Por último, el sindicato de culinarias dejó paulatinamente de estar vigente, factor que pesó en el debilitamiento de la aplicación de las normas vigentes, ya que se perdió el único frente de reacción ante las injusticias que se cometían.

1.6. Surgimiento del Sindicato de Trabajadoras del Hogar

En 1984, luego de reinstaurada en Bolivia la democracia el 10 de octubre de 1982, después de la nefasta experiencia de gobiernos dictatoriales de corte militar, se conoce un período de gran agitación sindical. Empieza a cobrar vigencia en la ciudad de La Paz la organización de un pequeño grupo de trabajadoras del hogar, que se agrupan con la deliberada con la intención de reivindicar los derechos de su sector. En medio de este clima de radicalización política y de agitación sindical, es que se funda el Sindicato de Trabajadoras del Hogar en el barrio de Sopocachi, que tradicionalmente fue una zona de clases privilegiadas.

El 28 de marzo de 1993 se realizó en Cochabamba el Primer Congreso en Bolivia de este sector laboral, con la participación del sindicato local y los sindicatos de las ciudades de La Paz, Santa Cruz y Tarija. En este congreso se creó la Federación Nacional de Trabajadores del Hogar, más conocida por su sigla FENATRAHOB, encabezada por Basilia Catari. Este nuevo ente sindical definía como su objetivo lograr el fortalecimiento de la actividad sindical y la representación nacional del sector en toda Bolivia.

Una vez establecida la presencia de la Federación en la mayoría de las ciudades del país, los sindicatos de trabajadores del hogar fueron reconocidos por las centrales obreras departamentales y, a nivel nacional, por la Central Obrera Boliviana, que la acogió en su seno como afiliada de esa entidad matriz del movimiento obrero. Desde 1998, se constituyó en la base de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar - CONLACTRAHO.

La labor que ha ido desempeñando la FENATRAHOB ha sido de mucho beneficio para sus afiliadas, ya que como máxima autoridad a nivel nacional se constituyó en un ente de lucha incansable por la promulgación de la Ley de Trabajadoras del Hogar, a la par de pelear sin tregua por los derechos laborales y las mejores condiciones de vida y de trabajo de sus afiliadas.

1.7. Las luchas sociales del sector y la promulgación de la Ley No. 2450

La lucha de las trabajadoras del hogar por lograr la aprobación de su Proyecto de ley, puso en el tapete de discusión los problemas que para muchos, con un razonamiento simplista, había quedado resuelto con la revolución del 1952. Inicialmente el tema fue totalmente

soslayado, tratado incluso como intrascendente, pero de forma paulatina varias instituciones y personalidades fueron asumiendo la importancia y el rol que les tocó jugar, junto a la FENATRAHOB que con el transcurso de los años se convirtió en la portavoz legítima de las demandas sociales de las trabajadoras del hogar; convirtiéndose a la postre en la principal impulsora de la aprobación de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar.

En el año 1992 varios sindicatos de trabajadoras del hogar presentaron el Proyecto de ley para la mejora de sus derechos, que regule de manera igual a los de otros sectores laborales. Fue difícil motivar a la sociedad boliviana y captar la atención de la opinión pública y la sensibilidad de los gobierno, ya que los años 90 se caracterizaron en el país y en la región por la llamada ola neoliberal, la que, en cuanto a derechos sociales se refiere, enarbolaba una franca regresión caracterizada por introducir leyes que liberalicen o "flexibilicen" las relaciones obreros patronales.

Aún así se logra, para 1999, que el tema de los derechos de las trabajadoras del hogar sea considerando un tema de candente discusión social. Para llegar a este punto hubo necesidad de recorrer un largo camino hasta conseguir la promulgación de la ley, alrededor de 12 años de lucha y trabajo, de foros, reuniones, movilizaciones, organización de ferias y recolección de firmas.

Varias han sido las instituciones que coadyuvaron en la lucha por la reivindicación de sus derechos como ser: la Asamblea Permanente de Derechos Humanos, los feligreses de la Parroquia del Montículo, TAHIPAMU, entre otras.

El Comité Impulsor de la aprobación del proyecto de ley, organizado en febrero de 1999 bajo el impulso y la coordinación de la Fundación Solón, jugó un papel fundamental articulando a importantes fuerzas institucionales, integrado por la CONLACTRAHO, el

Defensor del Pueblo, la Plataforma por el Derecho del Trabajo, la Federación Departamental de Fabriles de La Paz, la Coordinadora de la Mujer, la Plataforma de la Mujer, RED ADA, CIDEM, CEPROSI, CEDLA, Fundación Solón, TAHIPAMU, Fundación La Paz, Acción Católica Internacional, Asamblea Permanente de Derechos Humanos y Capacitación y Derechos Ciudadanos. A pesar de ese apoyo y de tanta insistencia, inclusive de instituciones extranjeras, fue muy tortuoso el camino para que los gobiernos de turno agenden el tratamiento de la Ley.

La propuesta inicial que reivindicaban las trabajadoras del hogar, fue modificada en gran medida en el proceso legislativo. No era de extrañar pues la gran mayoría de los legisladores resguardaban sus intereses de clase cuando no personales. A pesar de ese ambiente siempre adverso, finalmente logró ser aprobada en grande en la Cámara de Senadores, el año 2000 en el mes de junio. Como se conoce, ese mismo año comienzan los grandes levantamientos populares que sepultarían los regímenes liberales: la guerra del agua en Cochabamba, los bloqueos campesinos en La Paz.

A principios de 2003 se suscita uno de los eventos más dramáticos de la historia contemporánea de Bolivia: febrero negro. El elevado déficit fiscal llevó al gobierno de entonces a proponer la creación de un impuesto a las personas que permitiría restablecer el equilibrio fiscal. Un motín policial declarado en la noche del 11 de febrero derivó al día siguiente en una rápida adhesión de la ciudadanía. El gobierno para resguardar el palacio y conservar al orden público sacó a los militares a las calles. Violentos enfrentamientos entre policías y militares, y entre militares y la población civil dejaron un saldo de más de treinta muertos.

El gobierno presidido por Gonzalo Sánchez de Lozada salió desgastado del conflicto. Es en ese contexto que el 9 de Abril de 2003, el Presidente de la República, Gonzalo Sánchez de Lozada, promulga la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar (Ley 2450).

Sin embargo, ninguno de los integrantes del Comité Impulsor, ni tampoco ejecutivas de la FENATRAHOB, fueron invitadas a la promulgación. No se puede negar que la promulgación de la Ley obedeció como un paliativo en un momento en que Bolivia vivía una tensa calma tras los conflictos suscitados en febrero de 2003.

Los esfuerzos del decadente gobierno de Sánchez de Lozada por enderezar una debacle inminente no tuvieron más efecto que el de retardar unos meses su caída. En octubre del mismo año, luego de semanas de enfrentamientos y muerte en Warizata, El Alto y La Paz, el gobernante dimite y se abre un nuevo período en la historia política de Bolivia, que tomará su giro más importante cuando el 18 de diciembre de 2005 vence en las urnas la binomio de izquierda compuesto por Evo Morales y Alvaro García Linera, alcanzando un porcentaje de votos que no se conocía desde los años 60.

Cuando el 23 de enero de 2006 el Presidente Evo Morales Ayma posesiona a su primer gabinete de Ministros, nombra a Casimira Rodríguez, dirigente de la Federación Nacional de Trabajadores del Hogar y principal impulsora de la ley del sector, como titular en el Despacho de Justicia, en un acto de reivindicación histórica. Si bien sería removida un año más tarde de ese importante puesto, la significación de ese acto quedará marcada como una victoria, aunque con una carga más bien simbólica, del movimiento popular y de las luchas sindicales para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los sectores explotados.

La promulgación de esta ley cerró un capítulo en las luchas sociales de este sector tan desprotegido, y a cierta distancia ya se puede apreciar como un avance, y un hito no sólo nacional sino regional de los derechos sociales de los trabajadores, pero se verá en este

trabajo, abre otra etapa que es la de la consolidación de estos derechos y de su aplicación efectiva.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Trabajo Asalariado del Hogar

2.1.1. Nociones generales

El término "doméstico" procede del latín *domus*, casa; por tanto, servicio doméstico es el de la casa, en el significado de hogar. La prestación de servicio de tal carácter se revela tan antigua como el mundo civilizado, y, sea "bajo forma de esclavitud y en este sentido la utilizaron y utilizan también las tribus y pueblos bárbaros, sea bajo la forma moderna, más compatible con los progresos alcanzados por la humanidad, desempeña un papel importante en los mas inherentes a la conservación de sus personas y de sus casas, se han valido del trabajo ajeno; y siempre han existido, igualmente, quienes se prestan a ellas, para satisfacer sus necesidades mas elementales".

El antecedente más remoto que tiene el trabajo doméstico es naturalmente la esclavitud. Por eso perdura el vocablo servidumbre hasta nuestros días, para referirse a los que hacen algunas faenas y tareas de quienes se llamaban siervos en ese entonces.

En la denominación de "servidores domésticos" se incluía, en otras épocas, a personas de muy diversa condición: mayordomos de los palacios, damas de alcurnia, pues, cuanto mas

alta era la condición del señor, a quien se servía, tanto más lo era la de sus servidores. La decadencia del servicio doméstico, en cuanto a su consideración social, se debe a habersele dado tal carácter a una sola actividad o categoría de estos trabajadores, a la más humilde.

Pothier formuló una distinción, que no carece de interés, entre criado o doméstico y servidor. Este último es el personal que se tiene a sueldo para que preste todos los servicios que se requieren en el hogar, aún cuando están sujetos a cierta clase de servicio "puede también ser servidor sin ser doméstico o criado, tal el caso del jardinero". Para Pothier, los domésticos o criados son las personas "que viven en nuestras casas y comen de nuestro pan", y pueden ser servidores o no, además difieren de aquellos que con quien hemos celebrado un contrato para que nos hicieran determinada obra por cierta cantidad, es decir aquellos que sólo están obligados a hacer el trabajo encomendado.

2.1.2 Concepto del Trabajo Doméstico

Definiciones en la doctrina

El trabajo doméstico no es, un "trabajo de producción", por no guardar relación con la actividad profesional de aquel al cual se le presta el servicio; sino que su colaboración se desenvuelve dentro de la organización familiar, que no es una organización de producción y que, por ello, carece de carácter económico. Se considera trabajo doméstico a todos los servicios inherentes al normal funcionamiento de la vida interna de las familias y la convivencia, como colegios, cuarteles, conventos y establecimientos penales. El trabajo doméstico sería "aquel que tiene por contenido las prestaciones inherentes al funcionamiento de la familia" Ampliando el concepto, señala que "puede, sin embargo, referirse también no a la familia según el concepto jurídico, de esta última, sino al trabajo que un trabajador subordinado suele hacer a semejanza del que se realiza entre las paredes

domésticas al servicio de la familia". Además expresa "No todo trabajo que se hace dentro de las paredes domésticas es trabajo doméstico ;y , por otra parte , este puede hacerse también fuera de los muros domésticos . El trabajo doméstico ha sido considerado como trabajo de consumo, pero tampoco esta formula es exacta . Para otros, Trabajo doméstico es el ejecutado personalmente para el empleador; lo que es exacto solamente en el sentido de que no se realiza para la empresa económica de este último. Ese concepto sería suficiente si, además, se agrega que el trabajo debe prestarse en beneficio exclusivo del dueño de casa y con relación a una actividad que, habitualmente, puede tener efecto dentro de las labores habituales de una dueña de casa. Por eso se ha formulado esta otra definición "Se tiene por servicio doméstico el que prestan las personas a sueldo, al servicio de otras personas o familias, con el objetivo de consagrarles el cuidado y trabajo y sin que puedan ser dedicadas a fines de lucro, comercio o industria".

Según Guillermo Cabanellas trabajador doméstico es aquél que, en forma habitual y continua, realiza para un dueño de casa u su familia labores de asistencia, comunes a las necesidades familiares y propias de un hogar, residencia, o habitación particular, sin que impliquen lucro o beneficio económico para ese dueño y los suyos. En consecuencia, por el contrato de servicio doméstico una persona se obliga, mediante remuneración a efectuar quehaceres esencialmente propios del hogar, residencia o habitación de aquel al que se presta el servicio.

El servidor doméstico ejecuta, en realidad, las faenas caceras que podría efectuar por si mismo el dueño de la mansión en que se prestan, el ama de la casa o sus hijos u otros parientes que en ella habitan; pero que ellos por sus sobrados recursos y para sus comodidad, descargan en otros dispuestos a cumplirlas para obtener una remuneración.

No obsta a la eliminación del lucro a la que la familia servida, en especial su titular, destine el tiempo libre que su servicio doméstico le permite a actividades que le rindan beneficio económico; porque el resultado es muy indirecto y socialmente se estima que no son tales faenas las adecuadas para los jefes de familia, sin excluir benévolas contribuciones a la atención material de la casa.

De acuerdo a lo expresado, el contrato de servicio doméstico sería aquel por el cual una de las partes se obliga respecto de la otra a la prestación de servicios materiales, con relación al hogar, para asistencia de este, mientras la otra parte, a su vez, se obliga a abonar por dichos servicios un salario. El contrato de trabajo de servicio doméstico es aquel que presta con carácter económico el trabajador, para el servicio propio y de terceros; en este convenio, la parte que contrata los servicios ajenos lo hace con ánimo de lucrar con dichos servicios. La contratación del doméstico se hace en beneficio de las necesidades propias de la familia del contratante; por el contrario, la contratación del trabajador doméstico tiene por objeto servir a una necesidad impersonal del patrono o de su familia.

En el orden doctrinario se han propuesto varias, sin embargo ninguna alcanza un consenso unánime, puesto que cada una refleja la definición contenida en la legislación de su respectivo país.

Según Bargaleta las definiciones coinciden en tres notas:

- a) que se trate de servicios prestados en un hogar o morada particular ajena,

- b) que las tareas, aunque eventualmente diversificadas o especializadas, se refieren a funciones inherentes a la vida interna de la institución familiar,

- c) que el empleador no obtenga lucro económico directo, de la disposición de la actividad del trabajador.

Prestados en un hogar familiar. La exigencia de que se trate de servicios prestados en un hogar, deriva de la propia naturaleza de la figura, como surge del origen etimológico de la palabra que la designa. Doméstico viene de "domus"; esta expresión equivale a hogar, a la residencia del particular. El trabajador doméstico es el que presta servicios en el hogar del empleador.

Un primer problema que se presenta es el de saber si el hogar debe comprender solo la residencia de una familia o puede abarcar también otros lugares de residencia o habitación.

Algunos autores indican que sólo cabe el trabajo doméstico si en el hogar realmente vive una familia. Sin embargo la realidad sociológica nos enseña que hay muchos núcleos habitacionales que no están basados en una relación jurídica de parentesco. Sin referirse estrictamente a familias irregulares desde el punto de vista jurídico sino también a muchas otras formas de convivencia que no se basan en una familia propiamente dicha.

Se sabe que hay personas que viven en una misma casa con una o dos personas amigas como si fueran familiares. A veces, esas personas incorporadas a la familia viven a expensas del principal; otras veces, las personas que viven en la misma casa se reparten los gastos contribuyendo a solventarlos entre todas.

También es sabido que hay pequeñas comunidades que por razones de afinidad afectiva o ideológica, viven en un ambiente similar al de una familia.

El problema en cuestión puede plantearse en comunidades mayores como un convento o un colegio, puesto que si las personas que reciben el servicio abonan al principal para recibir tales servicios, aquí aparece el factor lucro de manera mas o menos manifiesta con lo que queda excluido el servicio doméstico. Pero aún sin necesidad de que aparezca el factor excluyente, hay límites cuantitativos derivados de la similitud con el hogar familiar. No interesa la modalidad edilicia ni el nombre de la institución sino su tamaño y semejanza con el ambiente de una familia.

La presencia del lucro descarta directamente su conceptualización de servicio doméstico, la situación se vuelve más compleja cuando por ejemplo, sin llegar a convertirse en una pensión, en una casa de familia se alquila una pieza a un estudiante, comprendiendo la limpieza y el ordenamiento de la misma. El hecho de que se alquile una pieza en esas condiciones excluye la hipótesis del servicio doméstico.

Un segundo problema se vincula con la localización geográfica donde se prestan los servicios, normalmente en la casa. Pero este criterio no debe tomarse estrictamente puesto que, hay ciertas tareas que se desarrollan, por lo menos parcialmente fuera de la casa, como la compra de comestibles o artículos de limpieza, que puede demandar

en traslado hasta una feria o un comercio cercano, o como el caso del chofer que debe cumplir su tarea fuera de la residencia. Por otra parte, debe tomarse en cuenta no sólo la residencia habitual, sino también la residencia eventual, como ser la casa de campo o de fin de semana.

Relacionados con la vida interna de la familia. Esto se refiere a la índole misma de las tareas que deben ser desempeñadas. En este sentido las tareas pueden ser muy variadas, algunas de ellas predominantemente materiales, como la ejecutadas por mucamas, cocineras, niñeras, porteros, limpiadoras, jardineros, etc.; otras preferentemente intelectuales, como las desempeñadas por las institutrices, pero por variadas que sean las tareas, todas ellas tienen un elemento común como es el que se refieran a la vida interna del hogar. Por consiguiente, la labor que cumple un dactilógrafo, o una secretaria o un ficherista que va a ficharle la biblioteca o a ordenársela, no es de índole doméstica y el personal que desempeña esa labor no es de carácter doméstico, aunque tales labores se presten físicamente dentro de los muros de la casa familiar. Mucho menos lo es el obrero que viene a realizar una labor industrial o hacer una colaboración en el trabajo.

Se considera que las tareas por sí solas no son suficientes para definir el servicio doméstico, por cuanto las tareas consideradas domésticas no se diferencian de las prestadas con las mismas o diferentes denominaciones bajo típicas relaciones de trabajo, como el trabajo de limpiadores, cocineros, ayudantes, mucamos, porteros, etc. de hoteles, restaurantes, barcos, aviones, etc. Más no por esta razón no significa que no sea importante pues gracias a ella se exceptúan del campo del servicio doméstico actividades de otro tipo que pueden cumplirse en el hogar ajeno. quedan diferenciados y excluidos los servicios de otra índole, en especial los directamente aplicados a la producción de bienes.

Sin fines de lucro. La ausencia de lucro significa que la actividad del trabajador doméstico no será fuente de ganancias para el empleador. Esto no significa que sean de naturaleza no económica, o que no produzcan ningún beneficio. La labor del doméstico genera un beneficio para el dueño de casa en cuanto obtiene la comida hecha, la casa limpia, la ropa lavada y planchada, los niños cuidados, etc. Incluso en cuanto lo libera de tareas, que , de otro modo, inevitablemente tendría que cumplir y que obstarían a que cumpliera funciones productivas, le facilita indirectamente el cumplimiento de tareas productivas, por lo que no podemos considerar que son tareas carentes de utilidad económica. Lo único que la tarea concreta del trabajador doméstico no será una fuente directa de ganancias para el empleador.

Los servicios se prestan en beneficio de una dueña de casa, que los mismos no son comerciales; se utilizan y se aprovechan y termina ahí el rendimiento una vez que dichos servicios han sido disfrutados por las personas que los reciben. Es un servicio de persona a persona, en tanto que la norma en el contrato de trabajo es que el servicio se presta de persona a persona para que su producto sea hecho para alcanzar a una tercera persona. El patrono es un intermediario entre el trabajo del trabajador y el tercero que pagará por la utilización de la mercadería elaborada.

Esta ausencia de lucro parece ser esencial, en cuanto si bien no tiene que ver con la configuración del contrato de trabajo, por cuanto hay relaciones laborales en actividades que no persiguen lucro(empleo de una sociedad filantrópica, cultural o deportiva) sirve para delimitar la figura especial del servicio doméstico, que tiene un régimen peculiar.

La peculiaridad del servicio doméstico deriva de que no esta vinculado con el proceso de producción sino con la vida de las personas. Eso explica ciertos detalles y

características que no aparecen en los restantes contratos de trabajo casi todos ellos orientados hacia la producción.

Esto significa que el trabajo del doméstico nunca puede ser empleado para la obtención de una ganancia por parte del empleador. Dicho de otro modo: no pueden ser aplicadas las energías del trabajador doméstico para que con ellas, logre un beneficio económico directo el empleador.

Este elemento sirve para resolver, en múltiples casos, cuando hay servicio doméstico y cuando no lo hay. Por ejemplo si en un establecimiento rural una cocinera prepara la comida para los integrantes de la casa y para los restantes empleados domésticos, puede considerarse doméstica; pero si también prepara comida para el personal no doméstico, debe reputarse empleada no doméstica porque entra dentro de los gastos y esfuerzos requeridos por el proceso de producción. En otro ejemplo Si el empleador tiene una casa de campo exclusivamente para recreo, sin obtener provecho alguno, los trabajadores que actúan en ella son domésticos. Pero si cumple alguna actividad productiva se le saca algún provecho económico , aunque además sirva para veraneo o descanso, son trabajadores rurales no domésticos.

Elementos indiferentes.- Hay algunos factores individualizantes que no son determinantes tal es el caso de:

La forma de retribución. Puede ser pagado por mes, por día o por hora. Puede ser pagado incluso en función de la tarea cumplida. También se puede agregar a la retribución en dinero, la casa o la comida. Incluso puede incorporarse a esos beneficios algún familiar del

doméstico. Todas ellas, son modalidades admisibles, pero no influyen en la caracterización del trabajador doméstico.

La continuidad. Los servicios pueden ser prestados en forma continua e ininterrumpida o en forma periódica, una vez por semana, dos veces por semana, una cada quince días, etc. El trabajo puede estar concertado en forma sistemática o no. Tal circunstancia podrá influir en la modalidad contractual y en los eventuales derechos entre las partes, pero no afectará el carácter doméstico del trabajador.

Convivencia bajo el mismo techo. Tradicionalmente los domésticos vivían bajo el mismo techo que sus patrones. Distintas circunstancias dieron lugar al origen a los domésticos "con retiro", o sea, los que siguen durmiendo en su propio domicilio, trasladándose diariamente a la casa de su empleador para prestar sus servicios. La residencia en otro lugar es habitual en los trabajadores que prestan trabajos periódicos.

Entendemos entonces que uno de los elementos de la prestación de este trabajo es la vida en común con la persona o familia a quien se le presta los servicios, sin embargo la ausencia de este elemento no desnaturaliza dicha relación. El ritmo de la vida moderna, la dificultad de vivienda en los centros poblados, la inclinación del trabajador a pernoctar fuera del hogar han contribuido a que la convivencia de tanto arraigo en tiempos anteriores deje de ser elemento esencial.

Cabe señalar que aunque no se duerma en la misma casa, el acceso a intimidad, que es uno de los elementos peculiarizantes de este tipo de trabajo, subsiste, porque la misma índole de las tareas que debe cumplir lo lleva a la penetración en los ámbitos más reservados de la casa y de las costumbres del empleador y su familia.

La complejidad se presenta respecto que si debe agregarse como condición que no sean familiares del empleador. Pues la duda que se plantea es que si estamos frente a un trabajador doméstico o un familiar que colabora con los otros habitantes de la casa en la realización de las tareas domésticas necesarias para la convivencia del núcleo hogareño.

Puede tratarse de que la persona que desempeña esa tarea puede verse obligada a llevar la mayor parte del trabajo puesto que no contribuye financieramente a solventar los demás gastos de la casa o por ser una persona que ha sido recogida en ese hogar por su desamparo económico, pese a tener un parentesco lejano. En ese sentido la variedad de situaciones es enorme, resultando imposible encuadrar todas las situaciones en una descripción única. Podrá tomarse en cuenta el trato que la persona reciba dentro del seno de la familia para poder distinguir decisivamente la situación de la del trabajador doméstico.

2.1.3. Naturaleza Jurídica

Si bien las definiciones en la teoría han quedado por una parte anacrónicas a la legislación, tal el caso de la legislación boliviana, aún persisten las características principales que hacen del servicio doméstico una institución con sus propios caracteres.

Señalando como principales características las siguientes:

- a) la no persecución del lucro por el dueño de casa, ya que la realización del trabajo , tiene, como única finalidad, satisfacer necesidades o comodidades privadas de aquel o de su familia.

- b) realizarse el trabajo o desarrollarse la función, generalmente, en la morada del empleador y al servicio exclusivo de él o de su familia, pero nunca en instalación industrial o comercial.

- c) beneficiarse únicamente con la labor prestada al dueño de casa o su familia

- d) ofrecer comunidad de vida, lo que coloca a las relaciones entre ambos en un nivel que se estima patriarca, que llega a constituir al trabajador como prolongación de la familia.

- e) lo que predomina en el servicio doméstico, es sin duda alguna, el que las tareas se prestan en beneficio del dueño de casa o empleador, se utilizan y se aprovechan, y se termina ahí el rendimiento, una vez que dicha actividad ha sido disfrutada por la persona a que esta destinada. Es un servicio de persona a persona, en tanto que la norma en el contrato de trabajo, consiste en que el servicio se presta de persona a persona para que su resultado alcance a una tercera persona . El patrono es un intermediario entre la labor del trabajador y el tercero, que pagará por la utilización de la mercadería elaborada.

2.2. Validez y eficacia del derecho

La relación entre la validez y la eficacia de las normas jurídicas ocupa uno de los lugares más importantes de la teoría jurídica contemporánea. El problema no radica solamente en

conocer su concepto y naturaleza, sino fundamentalmente la relación existente entre ambas categorías.

En realidad, según Norberto Bobbio, hay tres distintas perspectivas de valorar las normas jurídicas, a saber: desde el punto de vista de la justicia, de la validez y de la eficacia, siendo todas ellas independientes entre sí. (Bobbio, 2002: 20).

Comprender la norma jurídica desde la perspectiva de la justicia, no es más que realizar una ponderación con un sistema de valores trascendentes y superiores al derecho que se presuponen son aceptados y correctos. En la medida en que las normas jurídicas se corresponden con estos valores superiores o finales, se puede concluir en la valoración de éstas como justas. Este forma de comprender el derecho es propio de las corrientes idealistas (iusnaturalismo, por ejemplo) que se desentiende tanto de los problemas formales como de los aspectos reales del derecho y se centra sólo en el ámbito axiológico.

En tanto que la valoración a partir de la validez es entender la existencia de las normas jurídicas atendiendo solamente o si éstas existen o no. Para ello hay que verificar tres aspectos: si la autoridad de la cual emana tenía el poder legítimo para expedirla (si era o no competente); comprobar si está vigente, es decir, si está o no derogada; y, finalmente, verificar si la norma jurídica es compatible con el sistema jurídico en su conjunto, concretamente si se corresponde con la Constitución. Se trata entonces de una valoración formal de la norma jurídica, que prescinde de todo juicio axiológico (la justicia está exenta de toda consideración), pero también de investigaciones que tengan que ver con la realidad social. Se entiende que son las corrientes formalistas (el positivismo fundamentalmente) las que se interesan más en este tipo de consideraciones sobre las normas jurídicas.

El tercer caso tiene que ver con la eficacia. Es decir, con el cumplimiento y la aplicación de las normas jurídicas. Aquí interesa saber si el derecho, es normalmente cumplido por los individuos a quienes va dirigido, y si, eventualmente es violado o desobedecido, cómo se activan los mecanismos coercitivos y sancionatorios. En definitiva, se necesita hacer una contrastación con la realidad, con los hechos, para poder afirmar si una norma es eficaz o no. Los aspectos formales y valorativos pasan a un segundo plano. Lo que prima es la investigación histórico social y por tanto son las corrientes altamente influenciadas por la sociología (antiformalismo, realismo, entre otros) las que se inclinan por este tipo de valoración del derecho.

Bobbio concluye señalando que estos distintos criterios dan origen a distintos problemas que sin embargo no vinculan una con otra, dado que todas son independientes entre sí, en otras palabras: una norma puede ser justa sin ser válida; puede ser válida sin ser justa, puede ser válida sin ser eficaz, puede ser eficaz sin ser válida, puede ser justa sin ser eficaz y puede ser eficaz sin ser justa (Ibídem: 23). "Nosotros - concluye el pensador italiano - consideramos que estas tres concepciones están viciadas por el error del reduccionismo que lleva a eliminar, o, por lo menos a confundir uno de los tres elementos constitutivos de la experiencia jurídica, y consecuentemente la mutilan. La primera y la tercera no logran ver la importancia del problema de la validez; la segunda cree poder liberarse del problema de justicia" (Ibídem: 27).

Sin embargo, a pesar de la claridad de esta explicación, las teorías modernas del derecho presentan una relación entre ambos conceptos que aún en sus versiones más "puristas" (como la teoría de Kelsen) no llegan a plantear una separación tan rígida entre una y otra. En otras palabras hay un vínculo, así sea mínimo, entre validez y eficacia. Veamos que se entiende por cada uno de estos conceptos.

2.2.1 Validez

Como muchos conceptos, la validez jurídica puede tener más de un significado. No obstante es posible dar una idea de a qué nos referimos cuando hablamos de validez. Lo fundamental radica en que para definir la validez, o en otras palabras, para saber si una norma jurídica es válida o no, hay que prescindir de su contenido, éste puede ser justo o injusto, razonable o absurdo, a veces difícil de ser obedecido, pero no aportará en nada para saber si es válida o no.

La validez es la forma de existencia de las normas jurídicas, o dicho de otro modo, una norma es válida cuando existe de acuerdo con el derecho; o para ser más precisos aún, una norma jurídica es válida cuando cumple todas las condiciones que el sistema establece para reconocer a las normas como pertenecientes al mismo. ¿Qué son estas condiciones? No todos los autores tienen un criterio unánime, pero hay mínimos acuerdos: i) que la norma emana de autoridad competente; ii) que haya sido producido conforme se preestablece en otra norma; iii) que sea coherente con el ordenamiento jurídico, en particular con la norma superior; iv) que no haya sido derogada por el órgano competente.

Por ello Bobbio señala que para determinar la validez de una norma, saber si esta es o no válida, se deben realizar operaciones de carácter empírico racional, investigaciones que se hacen cuando se trata de establecer la entidad y el alcance de un resultado. En particular es necesario determinar si la autoridad tenía el poder legítimo para expedirla, comprobar que siga vigente (que no haya sido derogada) y comprobar, asimismo, que no sea incompatible con otras normas del sistema (que no haya sufrido la derogación implícita).

2.2.2. Eficacia

La eficacia en el derecho significa es la fuerza o capacidad que tienen las normas de producir efectos jurídicos. En otras palabras, cuando se habla de eficacia jurídica se alude a los resultados que las normas jurídicas producen en el terreno de lo fáctico. Aquí interesa saber además cuáles son los fines que un determinado Estado se traza al poner en vigencia ciertas normas jurídicas, lo que presupone el reconocimiento del carácter instrumental del derecho. Por el momento no se valora si estos fines son buenos o malos o si son acertados o no, sino simplemente si con la dictación de estas normas se han satisfecho o realizados las finalidades u objetivos sociales propuestos en vista de los cuales fueron establecidas esas normas.

Pero la eficacia se entiende al menos en dos planos: la eficacia como resultado, predecible de la norma instrumento que ha de perseguir un fin; y la eficacia como cumplimiento que es predecible de toda norma, y en este caso de la norma constitucional que impone un fin (Prieto Sanchís, 2005: 88). Se advierte que aún cumpliéndose la norma, es decir, aún siendo obedecida por los destinatarios a quienes va dirigida, no siempre se pueden alcanzar los resultados esperados en los términos que han sido los determinantes para su aprobación. Lo que significa que la eficacia como cumplimiento constituye una condición necesaria pero no suficiente para asegurar la eficacia como resultado (Ibídem: 89).

Dado que se entiende la eficacia como cumplimiento el que los destinatarios ajusten su conducta a los preceptos de la norma (que cumplan la norma jurídica), o alternativamente, en los casos de que esto no ocurra, que la norma al menos sea obedecida por los órganos estatales depositarios de la coacción (autoridades administrativas, jueces, etc.), es decir, activando mecanismos coercitivos para obligar a su cumplimiento, o si esto ya no fuere posible, sancionar a los culpables de su quebrantamiento o inobservancia.

Aquí entra en juego el elemento coacción o fuerza que se combina con otro que en las teorías tradicionales del derecho aparece como secundario: la convicción de cumplir con el derecho. De este modo, se forman las posibles combinaciones:

- i) Normas jurídicas que se cumplen espontáneamente sin necesidad de recurrir a la sanción

- ii) Normas jurídicas que generalmente se obedecen, pero más por el temor a la sanción que por la asunción espontánea de su contenido.

- iii) Normas que habitualmente se incumplen a pesar de aplicarse sanciones.

- iv) Normas que generalmente se incumplen sin que ni siquiera el aparato coactivo sea capaz o tenga interés en imponer la sanción correspondiente.

Se puede advertir claramente que, a pesar de que la eficacia de las normas jurídicas es un problema propio de la teoría del derecho, se debe destacar que el interés mayor es el sociológico. Por la naturaleza misma del problema, no se puede hablar de eficacia si no se contrasta con datos empíricos; naturalmente que la sola teoría jurídica se revela como insuficiente para emitir juicios concluyente sobre el grado de eficacia, es decir, de la aplicación de las normas jurídicas. No es causal por ello que ha sido con las tendencias

realistas que el problema de la eficacia pasó a ocupar los primeros planos en la teoría del derecho.

"En la literatura iusfilosófica tradicional - sostiene Eugenio Bulygin - suele observarse poco interés por la definición de eficacia. Muchos autores se inclinan por considerar este concepto como claro y poco problemático. Aún en aquellos casos relativamente raros en los que se lo analiza expresamente a este tema se le dedica menos atención que al aparentemente mucho más importante problema de la validez. Esta actitud es comprensible en los autores partidarios del derecho natural: si la validez de las normas jurídicas es independiente de su eficacia, se le concede a esta última sólo una importancia marginal. Pero también muchos positivistas le dedican poco espacio, lo cual es menos comprensible, sobre todo si a la eficacia se le atribuye el papel de una condición necesaria y suficiente de la validez. Recién con la aparición de las teorías realistas del derecho pasa la cuestión al primer plano". (Bulygin, 2005: 24).

2.2.3. Teorías sobre la relación entre validez y eficacia

i) Hans Kelsen

El jurista austríaco consideró que este problema era uno de los fundamentales en la teoría jurídica. Es conocido el punto de partida de este autor en cuanto a la rígida separación entre ser y deber ser. Validez significa la existencia específica de una norma. El término norma significa que algo debe ser o suceder, que un hombre debe comportarse de una determinada manera. La eficacia no se encuentra en el ámbito del deber ser sino en el ser. Eficaz es aquello que produce consecuencia causales.

No obstante Kelsen rechaza la teoría idealista que considera que entre la validez, como un deber ser, y la eficacia, como un ser no existe relación alguna, o en otras palabras, que la validez del derecho es enteramente independiente de su eficacia. Tampoco cree nuestro autor que la validez del derecho sea idéntica a su eficacia, como sostienen las teorías realistas. Hay numerosos casos en los que las normas jurídicas son consideradas válidas, aunque no sean eficaces.

Cuando se aborda el meollo del problema, Kelsen vincula ambos conceptos a partir de su idea de la norma básica. Ésta es una norma presupuesta que al instaurar una eficacia regular como condición de la validez sólo permite considerar como válidos los órdenes eficaces. La teoría pura del derecho no llega al resultado de que todos los órdenes generalmente eficaces sean válidos; lo son sólo en la medida en que se supone la norma básica.

"Un orden jurídico es considerado válido, cuando sus normas, en términos generales y a grandes rasgos, son eficaces, es decir, son fácticamente acatadas y aplicadas. Y tampoco pierde su validez una norma jurídica aislada cuando sólo carece de eficacia en casos aislados, es decir, cuando entonces no es acatada o aplicada, aunque deba serlo". (Kelsen, 2000: 224). En síntesis, validez y eficacia no se identifican; la eficacia viene a constituirse en una condición de la validez. Dicho de otro modo y con las palabras de Kelsen, la norma jurídica para ser válida, además de los requisitos formales de validez, requiere un "mínimo de eficacia".

ii) Alf Ross

Ross es la típica expresión del realismo jurídico que construye su teoría de la eficacia a partir de la discusión crítica con la teoría pura del derecho. Si bien distingue entre dos tipos

de normas, las normas de conducta y las normas de competencia, estas últimas no forman una categoría independiente, sino que son interpretadas como normas de conducta indirectamente formuladas y se reducen por tanto a estas últimas. En definitiva, son los jueces los únicos destinatarios de las normas y su aplicación implica que el juez obedece la directiva dirigida a él, lo que significa que sus acciones están motivadas por las normas.

Su concepto de aplicación es más amplio que el concepto kelseniano, dado que no se limita a comprender como la acción de disponer o ejecutar una sanción. Para el jurista escandinavo normas jurídicas eficaces son normas aplicadas por los tribunales. Ross subraya que la mera observación de la conducta externa del juez no es suficiente para establecer qué normas son aplicadas por él y por lo tanto son eficaces.

En definitiva no hay en Ross una suficiente distinción entre obediencia y el uso de una norma, siendo que son dos operaciones muy diferentes. Por otra parte, la relación entre las normas y la sentencia es poco clara: entre la relación lógica de fundamentación y la relación psicológica de motivación no se traza una clara línea de distinción. No todas las normas pueden ser obedecidas, solamente pueden serlo aquellas que prescriben determinadas conductas, estableciendo obligaciones o prohibiciones y de este manera convierten en obligatorias una acción u omisión. En rigor para ser llamada norma debe existir una prescripción o directiva, y si carecen de ellas, es preferible llamarlas simplemente "reglas". Lo único común entre normas y reglas es que ambas pueden ser usadas para la fundamentación o justificación de las decisiones jurídicas. Ésta es la razón por la cual Ross toma justamente la aplicación y no la obediencia como criterio de eficacia.

En resumen, para Ross una norma - o regla - es eficaz si el juez dice que la aplica, es decir, si es usada para fundamentar su decisión, siendo indiferente cuáles hayan sido los motivos psicológicos que le han impulsado a dictar la sentencia.

iii) Eduardo García Máynez

Este autor mexicano considera que la vigencia de una norma jurídica está supeditada a presupuestos de carácter lógico, axiológico y sociológico. La eficacia de un orden legal - sostiene - no depende sólo del poder del Estado; en buena medida está condicionada por el reconocimiento que de ese orden hacen los sometidos a su imperio. (García Máynez, 1994: 270). Apoyándose en Barth, considera que tres son los elementos que aseguran la eficacia del orden jurídico: la unidad espiritual, que a su vez se fundan en la lealtad y el consenso, un conjunto de sanciones, y finalmente, la institución de la instancia.

El consenso no es más que la adhesión o asentimiento, que puede asumir distintas modalidades, desde el acuerdo afectivo, la confianza, la decisión voluntaria hasta la consciente aceptación de los medios técnicos que garantizan el logro de un propósito racionalmente establecido. En tanto que la lealtad es una pertenencia espiritual y afectiva a un grupo social.

El segundo elemento está relacionado con la fuerza, expresada jurídicamente en un conjunto de sanciones, que se puede expresar del más diversos modo, desde las establecidas por la ley y ejecutadas por los órganos estatales, hasta la censura de la comunidad.

La "unidad de la instancia" es la que permite articular los aspectos internos y externos del sistema jurídico. Esta "instancia" no es más que la organización institucional que tiene la capacidad y potestad de emitir decisiones obligatorias, y en algún momento, inapelables. Es la que en definitiva permite convertir las disposiciones abstractas en decisiones concretas. Finalmente, el para el jurista centroamericano la noción de eficacia se manifiesta en las nociones de cumplimiento y de aplicación.

El cumplimiento designa la obediencia de las normas del sistema ordenador por los particulares a quienes se dirige; la aplicación, se refiere a la conducta de los órganos que, a falta de cumplimiento voluntario de aquellas normas, hacen valer, relativamente a casos concretos, sus prescripciones. (Ibídem, 280). "Las normas generales y abstractas que rigen la conducta de los particulares quedan acatadas y, por tanto, adquieren eficacia, cuando, al realizarse sus supuestos, los destinatarios enlazan a tal realización las consecuencias señaladas por la parte dispositiva de las mismas". (Íbidem: 280).

El cumplimiento comprendería tanto los actos de cumplimiento de deberes como los de ejercicio de derechos. La aplicación está pensada más bien en la actividad de los órganos estatales. La diferencia entre cumplimiento y aplicación, en el sentido estricto de ambos términos, más que de la naturaleza de los actos que designan, depende de la de los sujetos que realizan tales actos; en el primer caso se trata de particulares; en el segundo, de órganos del Estado. Pero aun cuando las operaciones lógicas que aquéllos y éstos ejecutan al cumplir y aplicar los preceptos del derechos sean del mismo tipo, la significación y el peso jurídico de los correspondientes actos difieren fundamentalmente cuando quienes lo realizan son órganos del Estado, en cumplimiento de sus funciones.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO

3.1. Legislación boliviana

3.1.1. Constitución Política del Estado

La Constitución Política del Estado, aprobada en grande por la Asamblea Constituyente en diciembre de 2007 en la ciudad de Oruro, ratificada en el referéndum de 25 de enero de 2009, y vigente desde el 7 de febrero del mismo año, dedica toda una sección al Derecho al trabajo y al empleo. En la sección III del capítulo quinto "Derechos Sociales y Económicos", del título I "Bases fundamentales del Estado", no se especifica al trabajo asalariado del hogar como tal, pero se presupone que éste está inmerso de manera general, como lo indica el artículo 46 parágrafo II, que a la letra dice: "El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas". Y el artículo 48 parágrafo I establece de un modo casi tautológico que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio, norma que por lo demás no es suficiente para asegurar el cumplimiento obligatorio de esta normativa.

En cuanto al derecho a la salud y a la seguridad social, la Constitución vigente tiene un sentido muy amplio, protectorio y universal: "El Estado garantizará el acceso al seguro universal de salud" dice el artículo 36. Asimismo, el artículo 45 insiste cuando señala "Todas las bolivianas y los bolivianos tienen derecho a acceder a la seguridad social".

Hay que subrayar que cuando la Ley No. 2459 fue promulgada estando en vigencia la Constitución Política del Estado de 1967, norma que reconocía el trabajo como un derecho y un deber, como se consagraba en su artículo 7 inciso d). Asimismo, esa Constitución ahora abrogada, dedicaba todo un régimen especial, en su título segundo de la parte tercera, la cual señalaba expresamente que era el Estado el que debía brindar la protección del trabajo a través de leyes y normas que permitan crear condiciones que garanticen ocupación y estabilidad laboral, además de una remuneración justa.

Es en este mismo régimen que se preveía como función del Estado el servicio y la asistencia social cuyas condiciones debían ser determinadas por ley (artículo 164). Al respecto, veremos más adelante en detalle esta evolución que se ha dado, puesto que hasta antes de la promulgación de la Ley No. 2450, no existía mecanismos para que haya una tutela efectiva en el campo de la seguridad social.

3.1.2. Ley General del Trabajo, Decreto Reglamentario y Resolución Ministerial de 19 de mayo de 1954

La Ley General del Trabajo de 8 de diciembre de 1942 regula en el capítulo II el "Trabajo Doméstico". El artículo 36 de este cuerpo legal dice textualmente: "El trabajo doméstico es el que se presta en forma continua y a un solo patrono, en menesteres propios del servicio de un hogar. Puede contratarse verbalmente o por escrito, siendo esta última forma obligatoria si el plazo excediera de un año, y requiriéndose, además registro en la Policía de Seguridad".

Por su parte, los artículos 37 y siguientes nos hacen referencia a la forma de contratación y causales de despido; sin embargo la regulación no es muy extensa en la parte de derechos. Se puede notar también que hay una diferenciación y hasta una clara evidencia discriminatoria a los horarios de faena diaria, puesto que siendo esta misma legislación la que regula la jornada de trabajo con 8 horas, señala que el tiempo de descanso diario es de 8 horas, acomodando su trabajo y no estando sujetos a horario, permitiendo por tanto una extensa jornada laboral de 16 horas por día, para las trabajadoras domésticas.

En cuanto a derechos, la Ley General del Trabajo sólo asiente el goce de una vacación anual de diez días, no prescribe nada acerca de la seguridad social, tampoco respecto del

derecho de asociación, menos aún acerca de indemnizaciones o medios de subsistencia por incapacidad temporal o permanente.

El Decreto Reglamentario del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo de fecha 23 de agosto de 1943, en su capítulo II hace una mención muy importante a la contratación con menores de edad, la cual obliga al patrono a otorgar las horas necesarias para que asista a la escuela (artículo 27). Sin embargo se restringe a lo ya establecido por la Ley General del Trabajo.

El Ministerio de Trabajo reglamentó el trabajo doméstico mediante la Resolución Ministerial de 19 de mayo de 1954, constituyéndose en su época en un avance significativo en el ámbito laboral dedicado al trabajo doméstico, y constituyéndose por décadas el marco legal que regía las relaciones laborales propias de esta modalidad de trabajo, conocido entonces como doméstico.

Esta Resolución, si bien dispone el estricto cumplimiento de los artículos 36, 37, 38 y 40 de L.G.T., agrega para beneficio de este grupo de asalariados, la prohibición del servicio doméstico gratuito en cualquier forma, así como la celebración del contrato de trabajo en forma verbal o escrita. El inciso d) del artículo 2 resalta este avance en la equidad de los derechos de los trabajadores domésticos, pues se establece un mismo parámetro para el despido, de acuerdo a las disposiciones generales del artículo 16 de la L.G.T. como para todas las demás categorías de trabajadores.

En cuanto al horario de faena diaria aún persiste la desigualdad, con descansos mínimos de ocho horas diarias. Un logro en esta parte corresponde a la indemnización por tiempo de trabajo correspondiente a un sueldo de desahucio por año de servicio.

La seguridad social no incursiona aún en este tiempo, pues vemos que el empleador debe prestar los primeros auxilios en caso de que las trabajadoras domésticas lo requieran.

Se establece también el salario mínimo como remuneración del empleado doméstico, debiendo proporcionarle alimentación y la cancelación del salario en moneda y no en especie u otro artículo.

El artículo 3 y siguientes realzan ciertos derechos de los trabajadores domésticos que si bien no son del todo contundentes muestran una preocupación y cierto amparo por este sector hasta ese entonces desprotegido. Así, la proporción de una habitación digna de su humanidad, la prohibición del abuso que se hacía al secuestrar sus pertenencias, la obligación de los empleadores de proporcionarles instrucción y educación y la incursión de la entonces Dirección de Previsión Social, para que pueda intervenir legalmente en caso de abuso, degeneración o perversión de sus empleados domésticos, por parte de sus empleadores, de acuerdo a lo señalado por el Código Penal.

Como señalábamos anteriormente, esta normativa estuvo vigente por casi cincuenta años. En este tiempo nuestro país ha experimentado muchos cambios históricos, procesos revolucionarios que engendraron ciertos logros en cuanto a derechos de los trabajadores, etapas de la dictadura donde no hubo posibilidad alguna de mejorar estos criterios, más al contrario fue donde más vulneración existía y el período democrático hasta nuestros días caracterizados por una ola de cambios en los sistemas social, político y económico, y en la lucha de los sectores por alcanzar sus demandas históricas. Dentro de estas demandas, tenemos al sector de asalariados domésticos que después de todo un proceso se promulga el 9 de abril de 2003 la Ley N° 2450 LEY DE REGULACION DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR.

3.1.3. Otras normas complementarias

El Código del Niño, Niña y Adolescente, puesto en vigencia por Ley No. 2026 de 27 de octubre de 1999, fija la edad mínima para trabajar en catorce años, y establece que los empleadores garantizarán a los menores trabajadores que sus actividades no perjudiquen sus salud física y mental ni el ejercicio de sus derechos a la educación, cultura y profesionalización, asimismo encomienda a las Defensorías de la Niñez y Adolescencia proteger al adolescente trabajador de la explotación económica. Este cuerpo normativo equipara al adolescente trabajador al adulto trabajador en todo lo relativo al salario, los beneficios de ley, la seguridad social, enfermedades y accidentes y remuneración. Se prohíbe el trabajo nocturno a los adolescentes trabajadores y se obliga a los empleadores que tienen bajo su dependencia a adolescentes a proporcionarles vivienda y alimentación acordes a su condición de seres humanos.

El reglamento de esta ley, aprobado por Decreto Supremo No. 27433 de 8 de abril de 2004, encomienda al Ministerio del Trabajo el seguimiento de las políticas de protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes trabajadores (aunque se deja entrever una contradicción: el Código no reconoce la categoría de niño - niña trabajador, porque esta condición sólo se la puede tener a partir de los 14 años). Además que encomienda a los Jueces de la Niñez y Adolescencia conocer las controversias suscitadas por la vulneración de los derechos laborales de niños, niñas y adolescentes trabajadores.

Otra disposición legal que tiene importancia en la protección de los derechos de las trabajadoras del hogar, aunque su universo es más amplio, es la Ley No. 975 de 2 de mayo de 1988 que regula la inamovilidad de la mujer que se encuentra en período de gestación y lactancia hasta un año del nacimiento del hijo, no pudiendo afectarse su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo.

3.1.4. Ley No. 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar de 9 de abril de 2003 y Decreto Supremo 28665

Esta ley es esencialmente protectora del trabajo asalariado del hogar, ya en este término encontramos una gran diferencia que marca el contenido en la relación laboral, ya que anteriormente se signaba a este trabajo como doméstico, relación patrono - domestico.

Con la Ley N° 2450, se define como trabajo asalariado del hogar, aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo. Considerados en este sector, quienes realizan trabajos de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros inherentes al servicio del hogar (artículo 1).

Además de esta notable diferencia encontramos un claro pronunciamiento en cuanto a los derechos reconocidos por esta Ley, como ser:

- ◆ Pago de salario. La remuneración debe ser cancelada mensualmente en moneda de curso legal. No se reconoce fraccionamientos ni pago en especie, y no debe ser inferior al salario mínimo nacional, cuando se trate de jornada laboral completa (artículos 8 y 14).

- ◆ Indemnización . Si el (la) trabajador (a) se retira voluntariamente después de cinco años o más de servicio, tiene derecho a la indemnización por todos los años de servicio. Pero si el retiro es antes del tiempo indicado, no tiene derecho a la indemnización ni al desahucio. Lamentablemente la ley no es muy explícita

respecto al desahucio, ya que sólo se limita a señalar que para el cálculo del desahucio e indemnización se computará a partir de la fecha de su contrato (artículos 8 y 18).¹ El empleador deberá indemnizar por el tiempo de servicios, por el equivalente de un mes de sueldo por cada año, o duodécimas si no llega al año de servicio, en caso de retiro injustificado por parte del empleador (artículos 8 y 17). El artículo 20 señala que no hay lugar al pago de beneficios sociales cuando: la trabajadora causa con intención perjuicio material a los instrumentos de trabajo o bienes del empleador, cuando no asiste de manera injustificada por más de 6 días continuos, por incumplimiento del contrato de trabajo, por abuso de confianza, robo o hurto, por utilizar vías de hechos y cuando se comprueba malos tratos a niños y ancianos que son parte del núcleo familiar. Esta disposición es no obstante un retroceso, ya que aún en estos casos los trabajadores mantienen el derecho a percibir su indemnización.

- ◆ Aguinaldo. Se dispone la obligación que tienen los empleadores de pagar el aguinaldo de Navidad, con un salario o duodécimas. Este derecho nace cuando se ha trabajado al menos tres meses durante un año (artículos 8 y 15).

- ◆ Vacaciones. Los trabajadores asalariados del hogar tienen derecho a una vacación anual, según lo establece la Ley General del Trabajo o lo establecido en el Código Niño, Niña y Adolescente, para el caso de los menores y adolescentes (artículos 8 y 13).

¹ El proyecto inicial establecía con claridad en su artículo séptimo que una cosa era la indemnización (equivalente a un sueldo por año) y otra el desahucio equivalente a un mes y medio de salario. La ley No. 2450 no recogió este texto y optó por una redacción confusa.

- ◆ Sindicalización. Se reconoce su derecho a organizarse en sindicatos (artículo 8°).

- ◆ Afiliación a la Caja Nacional de Salud. Los trabajadores asalariados del hogar están sujetos a la afiliación a la Caja Nacional de Salud, debiendo realizar los descuentos y aportes correspondientes. Sin embargo su aplicación se supedita a una reglamentación que debe aprobarse por Decreto Supremo (artículos 8, 9 y 24).

- ◆ Jornada Laboral. Se dispone 10 horas de trabajo diarias para quienes habiten en el hogar donde prestan servicios y 8 horas para quienes no lo habitan . La jornada laboral de menores esta regulada por el Código Niño, Niña y Adolescente (artículo 11).

- ◆ Descanso. Se reconoce el derecho a un día de descanso a la semana así como el descanso en los días feriados (artículo 12).

Algunos aspectos, sin embargo, están implícitos, mientras que otros simplemente no se reconocen. Por ejemplo, los emergentes de la maternidad de la trabajadora del hogar. La Ley No. 2450 se limita a decir que no se puede despedir a la trabajadora durante el descanso post natal, pero se olvida que la Ley N° 975, de 2 de mayo de 1988 establece la inamovilidad de la trabajadora hasta un año después del parto.

Por otro lado, el artículo 2 de esta ley consagra la irrenunciabilidad de estos derechos, pero sin hacer ninguna alusión al artículo 4 de la L.G.T., norma que además indica que será nula

cualquier convención en contrario. Esto nos hace suponer o lo que es más evidente las convenciones entre el empleador y el trabajador por encima de esta Ley es lo normal.

La tutela en cuanto a los derechos de los menores de edad respecto del trabajo asalariado del hogar, si bien tiene un logro muy importante pues se remite de forma in - extensa a lo previsto en el Código Niño, Niña o Adolescente, L. G. T. Decreto Reglamentario y normas conexas (artículo 5), dejando en la completa desprotección a los menores de 14 años edad apta para el trabajo según el Código,

Tampoco se hace énfasis en su dignidad: es bien sabido que en nuestro medio perviven criterios señoriales en la relación (muchos patronos golpean a sus empleadas o les dan un trato de segunda en el hogar, hay edificios en los que las empleadas tienen un ascensor o gradas especiales para circular). Poco dice la ley contra la discriminación, cuando se refiere a los deberes del empleador, pero sin establecer sanciones ni mecanismos efectivos para garantizar su cumplimiento. Entre estos deberes según el artículo 21 están:

- brindar un trato considerado y respetuoso, absteniéndose de maltratos físicos.

- proporcionar al trabajador una habitación adecuada e higiénica, la misma alimentación que consume el empleador.

- otorgar permiso y facilitar el estudio del trabajador.
- proporcionar primeros auxilios o trasladarlo a un centro de Salud en caso de ser necesario por cuenta del empleador.

- otorgarle un certificado de trabajo
- otorgar el descanso pre y post natal
- respeto a su identidad cultural

El artículo 22 señala como obligaciones de los (as) trabajadores (ras) asalariadas del hogar:

- guardar el debido respeto al empleador y su familia.
- cuidar diligentemente los menajes y enseres bajo su responsabilidad.
- cumplir con responsabilidad sus tareas y el contrato de trabajo.
- facilitar al empleador su documentación a fin de la afiliación a la Caja
- comunicar al empleador cualquier dolencia o malestar en su salud.

Por último, el artículo 23 de la referida Ley aborda sobre el abuso y el acoso sexual, ya sea por parte del empleador y su familia o por parte del trabajador contra sus empleadores, en

estos casos la Brigada de Protección de La Mujer y Familia, Policía, Ministerio Público y autoridades competentes tomaran parte, debiendo iniciar las investigaciones correspondientes, al igual que las acciones delictivas.

Finalmente el Gobierno dictó el Decreto Supremo No. 28665 el 25 de marzo de 2006 (por tanto firma Casimira Rodríguez en su calidad de Ministra de Justicia) declarando el 30 de marzo de cada año como “Día de la Trabajadora del Hogar Boliviano” y disponiendo que gocen de un día de tolerancia cada 30 de marzo.

3.2. Derecho Comparado

De la revisión de la legislación que rige las relaciones laborales en el trabajo del hogar realizada en algunos países de la región, se puede notar claramente que Bolivia no solamente que ha sido pionera en darse un marco normativa altamente protectorio y avanzado en esta materia, sino que en gran medida constituye al presente un modelo a ser seguido e imitado por otros países.

3.2.1 Venezuela

La Ley Orgánica del Trabajo, en su Régimen Especial de los Trabajadores Domésticos, entiende por servicio doméstico "los que prestan sus labores en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada, para sus servicio personal o el de su familia, tales como choferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderas, y de otros oficios de esta misma índole" (artículo 274).

En cuanto al horario laboral, se establece que "no estarán sujetos a horario", estableciéndose como descanso absoluto 10 horas al día (lo que implícitamente significa que pueden trabajar hasta 14 horas diarias), si bien se reconoce un día de descanso a la semana y 15 días de vacación al año. La legislación venezolana prevé también el pago del aguinaldo navideño, la obligación de los empleadores de cuidar de la salud de las trabajadoras del hogar y el reconocimiento de la "indemnización por despido" en casos de retiros injustificados.

3.2.2 Argentina

El marco regulatorio específico de esta actividad en Argentina es el Estatuto del Servicio Doméstico (Decreto - Ley N° 326/56), dictado en el año 1956, y modificado por resoluciones posteriores del Poder Ejecutivo Nacional. Según esta norma, son consideradas asalariadas del servicio doméstico aquellas empleadas sin retiro o quienes trabajan como mínimo 16 horas semanales distribuidas en cuatro días de cuatro horas para un mismo empleador. Según un informe de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, el 53% de las empleadas domésticas no estarían incluidas en esta normativa.

El artículo 1 del Estatuto fija las obligaciones y derechos del personal doméstico de casas de familia, mas no define el contrato de servicio doméstico; pero señala los elementos necesarios para su caracterización al expresar que sus disposiciones regirán en todo el territorio de la Nación "las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico". Así pues son los dos requisitos que se establecen para su inclusión en las disposiciones de la ley a) que la relación de trabajo sea dentro de la vida doméstica; b) que los servicios no impliquen lucro o beneficio económico para el empleador.

Este Estatuto establece además derechos restringidos para las asalariadas del servicio doméstico, entre los cuales cabe mencionar la exclusión del derecho de licencia por maternidad. Asimismo la considera como una actividad ejercida casi exclusivamente por mujeres y no contempla cobertura ante accidentes de trabajo. En 1997, por Decreto N° 491/97, se incorporó a los trabajadores de esta actividad al ámbito de aplicación de la Ley de Riesgos de Trabajo. Sin embargo, dicha medida no se ha hecho efectiva debido a que aún no ha sido reglamentada.

El perfil de asalariados que se desempeñan en el servicio doméstico es de mujeres adultas de bajo nivel educativo (el 79.8 %) cuenta sólo con estudios de hasta secundaria que ocupan la posición de jefas de hogar. Entre los rasgos característicos que presenta esta ocupación se destaca la duración relativamente reducida de la jornada laboral tanto en términos de horas como de días trabajados, el trabajo a tiempo parcial es una modalidad muy difundida en las formas de contratación del servicio doméstico en Argentina, razón por la cual quedan fuera del alcance de la norma la mayor parte de las asalariadas del hogar.

En el año 2000, a través de la Ley de Reforma Tributaria (Ley N°25.239) se amplió la cobertura jubilatoria y de salud a las trabajadoras con carga horaria inferior, estableciendo una obligatoriedad de aportes y contribuciones para aquéllas que trabajan 6 horas y más. Estos aportes y contribuciones se establecen como sumas fijas para cada tramo horario. Es aquí relevante enfatizar que las sumas fijas establecidas para los empleados de entre 6 y 15 horas son inferiores al mínimo requerido para alcanzar las prestaciones de cobertura de salud y seguridad social, por lo que el acceso a estos beneficios queda supeditado a un aporte adicional que deben realizar las trabajadoras de menores ingresos, lo que da a lugar a que se encontrarían desprotegidos igualmente un 9,4% de los ocupados.

En marzo de 2004, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a través de la Resolución N° 134/04, estableció remuneraciones mínimas para las trabajadoras del servicio doméstico, que se encuentran vigentes hasta la actualidad. Considerando dicha Resolución, el salario mínimo para el personal con retiro que trabaja diariamente durante ocho o más horas de trabajo es de 400 pesos mensuales (cerca de 800 bolivianos) o de 3 pesos la hora (aproximadamente 6 bolivianos). En cambio, para el caso del personal sin retiro el salario mínimo se encuentra entre los 400 y los 492 pesos dependiendo de la categoría, valores que representan entre el 54% y el 67% de los 735 pesos (1470 bolivianos) estimados como canasta básica total para una familia "tipo".

Esta situación de precariedad pone a la sociedad Argentina en una necesidad de avanzar hacia un marco regulatorio que reconozca su *status* como trabajadoras ocupadas. Actualmente se realizan acciones que se están encaminando desde el Poder Ejecutivo y el Poder Legislativo de manera coordinada; sin embargo, en este marco de restringida protección legal y ante su extremo incumplimiento, se busca promover la información y mínimamente el cumplimiento sobre la normativa vigente.

3.2.3. México

El artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo de México, vigente desde el 1° de mayo de 1970, define a los trabajadores domésticos como "los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia". El artículo siguiente determina que no serán aplicadas las disposiciones especiales para el trabajo doméstico, sino las del contrato de trabajo en general, a los domésticos que trabajen en hoteles, fondas, hospitales u otros establecimientos análogos, ni tampoco a los porteros y veladores (serenos).

Los artículos posteriores regulan los derechos de los trabajadores, pero de una manera no muy precisa. Así, se señala que gozarán de los "reposos suficientes" para tomar sus alimentos y de descanso en la noche. Se reconoce expresamente que los alimentos y la habitación son parte integrante de la retribución "hasta un 50%" del salario. Se reconoce el pago de indemnización a la terminación de la relación contractual. No se establece, al menos de manera expresa en esta ley, los beneficios de aguinaldo, vacaciones, seguros a corto o largo plazo, baja de maternidad, lactancia, y otros, y lo que es peor, aún persiste el criterio de remuneración en especie y efectivo, algo superado mucho tiempo atrás en nuestra legislación, y que muestra resabios de una relación de servidumbre antes que de una relación contractual moderna. En cuanto a la salud, el empleador está obligado a prestarle asistencia médica pero hasta que "se haga cargo del trabajador algún servicio asistencial".

Llama más la atención que estos resabios de siglos pasados persistan en una legislación como la de México, puesto que la Ley Federal del Trabajo de México es un precedente en cuanto al reconocimiento de los derechos de los trabajadores, texto legal que ha inspirado a más de una legislación en el ámbito internacional tal el caso de nuestra Ley General del Trabajo de 1938.

3.2.4 Chile

El Código del Trabajo de Chile, que inspiró al 36 de la Ley General del Trabajo de Bolivia, caracterizaba a los empleados domésticos como las personas, que se dedican, "en forma continua y para un solo patrón, a trabajos propios del servicio de un hogar, tales como los choferes, llaveros, sirvientes de mano, cocineros, niñeras, etc".

Si bien esta normativa continúa vigente en la actualidad, hubo ciertas modificaciones respecto a los derechos que se les reconoce a las trabajadoras del hogar en Chile. El 23 de marzo de 2009 la presidenta Michelle Bachelet promulgó la Ley N° 20.336, que permite el derecho a descanso en días feriados a las empleadas del hogar, lo que demuestra el poco avance en esta materia en la legislación chilena, hecho más llamativo si se tiene en cuenta que en Chile existen 350.000 trabajadoras de casa particular, de las cuales un 20 por ciento lo hacen "puertas adentro".

Sin embargo esta ley y otra que también aprobó la presidenta Bachelet que equipara progresivamente el salario mínimo de las trabajadoras de casa particular con el salario mínimo de los demás trabajadores, es un avance "hacia el término de las discriminaciones".

3.2.5. Perú

La legislación peruana muestra un considerable avance en cuanto al reconocimiento de los derechos de los trabajadores del hogar, inclusive, se podría afirmar, mucho más significativo que la nuestra, puesto que además de contar con una Ley específica de los trabajadores del hogar (Ley N° 27986 de 20 de noviembre de 2003 promulgada por el Presidente Alejandro Toledo), cuenta con un decreto reglamentario, que es el Decreto Supremo N° 015 - 2003 - TR, Reglamento de la Ley N° 27986.

El artículo 1 de la ley define a los trabajadores al servicio del hogar a las que efectúan labores de aseo, lavado, cocina, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa - habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares. Se encuentran excluidas del alcance de esta ley y de sus reglamento las actividades indicadas o análogas

que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtengan un lucro o beneficio económico cualquiera.

La remuneración es fijada libremente entre las partes, de acuerdo a montos mínimos que son establecidos por el Ministerio de Trabajo, pero no forma parte de ella la alimentación y el alojamiento, que son obligaciones del empleador. Existen preavisos mutuos para la desvinculación, debiendo el empleador pagar una indemnización equivalente a 15 días, si es que prescinde del preaviso. Se reconoce también la compensación por tiempo de servicios, equivalente a 15 días por año trabajo, y el pago del aguinaldo de Navidad y el de fiestas patrias.

En cuanto a la jornada laboral, se establece un descanso de un día a la semana, así como en días feriados; asimismo, se reconoce el derecho de vacación de 15 días por año trabajado. Quizás lo más notable es el derecho que tienen las trabajadoras de ser aseguradas a la seguridad social, tanto de corto como de largo plazo.

3.2.6. Paraguay

En el vecino país son el Código Laboral (Ley N° 213/93) y el Código Procesal Laboral (Ley N° 742/61) las normas que definen al trabajador doméstico como "a las personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular, choferes del servicio familiar, amas de llave, mucamas, lavanderas y planchadoras en casas particulares, niñeras, cocineras de la casa de familia y sus ayudantes, jardineros en relación de dependencia y ayudantes, cuidadoras de enfermos, ancianos o minusválidos, mandaderos y trabajadores domésticos para actividades diversas del hogar".

Las condiciones en cuanto a derechos alcanzados con esta ley son mínimos puesto que prevalece el pago en especie en un 60 % y 40 % en efectivo, de acuerdo a un salario mínimo diferenciado, y discriminatorio puesto que los adolescentes apenas tienen derecho a percibir el 60% de este monto; no hay derecho a horas extraordinarias, tampoco hay derecho a estabilidad laboral, los riesgos de accidentes, enfermedad y maternidad solo alcanza a las trabajadoras que residan en Asunción entre los 14 y 44 años, no tienen derecho a la jubilación, se permite trabajar en días feriados si existe "común acuerdo".

Las condiciones de desvinculación son también poco protectivas: durante el primer año de la relación basta con un preaviso de 7 días por parte del empleador. Respecto a la edad mínima, no se aplica la prohibición general de 18 años establecida por las leyes laborales, mas al contrario, se permite expresamente que a partir de los 12 años, los menores puedan prestar servicios en el ámbito del trabajo doméstico. En síntesis, en el vecino país la regulación legal del trabajo del hogar es francamente de desprotección de las trabajadoras del hogar en Paraguay.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

4.1. Algunas características del sector

El crecimiento de las personas que en América Latina ganan su sustento como trabajadores o trabajadoras del hogar, tiene como factor preponderante a la crisis económica por la que atraviesa la región, traducido en elevados índices de pobreza. Bolivia se caracteriza por ser uno de los países con los índices de pobreza más altos, según el Censo de Población y Vivienda 2001 elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), tiene una población de 8.280.000. Sin embargo, debido al acelerado proceso de urbanización en las últimas décadas, el trabajo en servicio a los hogares o servicio doméstico viene creciendo fundamentalmente en las ciudades, donde se genera una demanda en las siguientes actividades: cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros inherentes al servicio del hogar. Los segmentos más marginados, en algunos casos hasta analfabetos o de una edad que apenas llega a la adolescencia, obliga a estos trabajadores a percibir ingresos en algunos casos inferiores al salario mínimo nacional.

Las trabajadoras del hogar en Bolivia constituyen uno de los sectores laborales mas numerosos, según datos obtenidos del Anuario 2008, encuesta del hogar 2007, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, la distribución porcentual de la población en la ocupación principal según sexo y categoría en el empleo, un 3.36 % de la población tiene como principal ocupación el trabajo del hogar, vale decir alrededor de 400.000 personas, de las cuales el 0.26 % son varones y el 7.17 % mujeres.

Se calcule que actualmente el ingreso promedio mensual de los trabajadores del hogar es de 783.92 bolivianos, cifra que supera a los datos estadísticos de la encuesta 2003 - 2004 elaborada por el I.N.E., donde se establecía que el ingreso promedio mensual de un trabajador del hogar era de 465.61 bolivianos, cifra inferior al salario mínimo nacional vigente en aquellos años. Este incremento está directamente relacionado al incremento del salario mínimo nacional; sin embargo sigue siendo una suma bastante baja en relación a los ingresos en otras actividades laborales.

Las trabajadoras del hogar mujeres, inician su actividad más jóvenes que los varones, se ubican entre los 7 años de edad y se dan casos en que a los 85 siguen trabajando en esta actividad. La mayor parte de estas trabajadoras se concentran entre las edades de 17 a 26 años. La gran mayoría de ellas proviene de las áreas rurales y en menor medida, de los sectores urbanos empobrecidos, por tanto es mayoritariamente de origen aymara, quechua o amazónica, siempre según los datos del Instituto Nacional de Estadísticas.

En general, investigaciones realizadas alrededor del trabajador del hogar, muestran que en su mayoría son niños (as) jóvenes que realizan este servicio, los que son objeto de violencia, discriminación y abusos; perciben montos de retribución más bajos, trabajan en algunos casos más de 10 horas diarias, no tienen acceso de seguridad social y están sustraídos en los hechos a las regulaciones de la Ley General del Trabajo y disposiciones conexas.

En la mayor parte de los casos, el trabajo les impide asistir a la escuela, lo que ha venido incrementando la deserción escolar y la falta de correspondencia entre la edad cronológica y el nivel académico. Más del 56% de los niños (as) y jóvenes no asistieron o abandonaron la escuela, situación que da lugar a un mayor sometimiento y explotación laboral,

limitándoles el acceso a mejores oportunidades laborales, buenas condiciones de trabajo y mayor remuneración.

4.2 Estabilidad laboral de las trabajadoras del hogar

Si bien el problema de la estabilidad es un asunto que atañe a casi todo el mercado laboral en Bolivia, sobre todo desde que el Decreto Supremo No. 21060 introdujera la tristemente célebre "libre contratación", y que no ha podido ser totalmente resuelto con el Decreto Supremo No. 28699 de 1ro de mayo de 2006, y que establece en su artículo 11: "Se reconoce la estabilidad laboral a favor de todos los trabajadores asalariados de acuerdo a la naturaleza de la relación laboral, en los marco señalados por la Ley General del Trabajo y disposiciones reglamentarias", y que precisamente deroga el artículo 55 de la famosa norma neoliberal, lo cierto es que uno de los sectores con mayor movilidad laboral es el de las trabajadoras del hogar.

Es particularmente importante conocer cuál es la situación de las trabajadoras del hogar embarazadas y que se encuentran en período de lactancia. En estos casos las leyes no sólo que establecen un régimen de estabilidad absoluta hasta que el niño o niña cumpla el primer año, sino que además concede una serie de beneficios: baja pre y post natal, horario de lactancia, asignaciones familiares. Salta a la vista que ninguno de estos derechos se cumplen.

En primer lugar, por la naturaleza de este servicio, resulta casi imposible que los empleadores tenga la posibilidad material de otorgar a sus trabajadoras un descanso que en suma alcanza a los tres meses, lo que implicaría que deberían contratar a un personal eventual para cubrir esas tareas. Pero además hay una segunda razón, al no estar afiliadas al

seguro a corto plazo, no es posible de que las trabajadoras del hogar embarazadas se beneficien de la asistencia familiar; y si obtienen atención médica antes durante y después del parto, no es por su condición de trabajadoras del hogar, sino en su calidad de ciudadanas gestantes y por los alcances del seguro universal materno infantil, más conocido como SUMI.

En síntesis las trabajadoras del hogar que están embarazadas y tienen niños lactantes se encuentran en una verdadera situación desventajosa respecto al común de las trabajadoras. Además, la naturaleza misma del trabajo, hace inviable que puedan reclamar la existencia de guarderías, dado que no debe haber domicilios que tengan 60 trabajadoras para esta exigencia.

4.3 Trabajadoras del hogar menores de edad

El artículo 5 de la Ley No 2450 contiene una manifiesta contradicción cuando regula el trabajo de menores de edad en tareas del hogar, al remitir su tratamiento a la Ley General del Trabajo y su decreto reglamentario y, simultáneamente, al Código del Niño, Niña y Adolescente. Como sabemos la LGT en su artículo 58 prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, con excepción de los aprendices. Por su parte el artículo 60 del mismo cuerpo legal señala que los menores de 18 años sólo podrán trabajar durante el día, exceptuando las labores de enfermería y de servicio doméstico.

El decreto reglamentario de la LGT, por su parte, señala que a las mujeres y menores de 18 años les queda prohibido desempeñar los trabajos detallados en el Reglamento para la práctica del Decreto Supremo de 21 de septiembre de 1929, dictado por la Dirección General de Sanidad Pública, aunque permite que el Ministerio del Trabajo puede conceder

autorizaciones especiales en casos determinados (artículo 52). La misma norma prohíbe de manera terminante que los menores de 18 años sean ocupados desde las 24 horas hasta las 5 horas. Sin embargo, en el capítulo dedicado específicamente al trabajo doméstico se destaca que el decreto reglamentario obliga a los empleadores a conceder las horas necesarias para que los menores trabajadores asistan a la escuela (se entiende aquellos que están comprendidos entre los 14 y los 18 años, aunque en el momento en que el decreto reglamentario fue puesto en vigencia la mayoría de edad se fijaba en 21 años por el Código Civil).

El Código del Niño, Niña y Adolescente, como ya se ha señalado, fija también en 14 años la edad mínima para trabajar y prefiere introducir el concepto de "adolescente trabajador" para dejar claramente establecido que no existe el trabajo infantil.

Lamentablemente, como acontece en otros sectores laborales, en este ámbito existe el trabajo infantil, o dicho de otro modo, de menores de 14 años; y, lo que es peor, a veces ni siquiera bajo la forma de trabajo asalariado, sino como un resabio de ciertas relaciones precapitalistas, o de servidumbre propiamente dicha, que asimilan a niños y niñas en calidad de "criados" o "criadas"; si bien ésta es una forma de trabajo del hogar que prevalecía hace unas décadas y está en declive, nada permite afirmar que se ha extinguido. En la Ley No. 2450 no existe una prohibición expresa de esta modalidad, aunque implícitamente se puede deducir del concepto de trabajo del hogar o mejor de trabajador asalariado del hogar, que tiene como componente imprescindible la retribución al trabajador mediante el pago de un salario (artículos 1 y 8).

En el estudio técnico económico contratado por la Caja Nacional de Salud a fines de 2003, se puede apreciar que existen cerca de 24.000 trabajadoras del hogar (de un universo de 144.000) que son menores de 14 años, es decir casi el 20% de la población que trabaja en

este rubro se encontraba dentro del mínimo legal permitido (Caja Nacional de Salud: 2003, s/p).

4.4 Afiliación y Aportes a la Caja Nacional de Salud

Éste es uno de los aspectos de la ley que ha tenido una eficacia nula. Lamentablemente los artículos 8, 9 y 24, que proclaman la obligación de los empleadores de afiliar a las trabajadoras del hogar bajo su dependencia a la Caja Nacional de Salud, no ha pasado de ser una mera declaración y en los hechos no se ha dado ningún paso importante para lograr la reglamentación a la que hace referencia el artículo 24, que supedita de manera expresa la afiliación de las trabajadoras del hogar a la emisión de un decreto supremo reglamentario.

El año 2004 la Caja Nacional de Salud, a través de su Departamento Matemático Actuarial, contrató una consultoría para este fin. Este estudio señala que la Caja Nacional de Salud no tendría la capacidad de atender a la totalidad de las trabajadoras del hogar, por lo que abre la posibilidad de que éstas puedan ser afiliadas en otros entes gestores. Asimismo se menciona que con el aporte del 10% de la cotización del salario mínimo de Bs. 440 (de la época) existiría un déficit de Bs. 16.141.000 que tendría que ser absorbida por la CNS. Como alternativa se plantea la propuesta de que sea la Caja Bancaria de Salud el ente que se haga cargo de ese seguro con el aporte del 10% sobre la base del salario mínimo nacional. En síntesis se concluye que la CNS no tendría la capacidad física ni infraestructura para atender este sector y se recomienda que el INASES lleve a cabo los estudios necesarios para ver la posibilidad de que otros entes gestores lo haga en su lugar.

En 2009 el Ministerio de Salud presentó un proyecto de Decreto Supremo para lograr la afiliación efectiva a la CNS de este sector laboral. Sin embargo, este proyecto no fue

aprobado, dado que hubo muchas observaciones técnicas y jurídicas que hacían inviable su aplicación. Así por ejemplo, la posibilidad de autorizar a otros entes gestores distintos a la CNS a afiliar a las trabajadoras del hogar, no era jurídicamente posible por cuanto la definición de esta Caja se encuentra establecida expresamente en la ley. Así también la propuesta de establecer un aporte laboral del 2%, en contra de la Ley 924 de 15 de abril de 1987 que señala que el aporte a la seguridad social debe ser realizado íntegramente por el empleador en un 10% del total ganado por los asegurados.

La disposición relativa a la afiliación conlleva la obligatoriedad de otorgar asignaciones familiares. El proyecto planteaba que se otorgue en un monto del 2% del salario mínimo nacional como aporte de la trabajadora, aspecto que viola el concepto de asignación familiar que comprende la entrega de un subsidio de lactancia en especie equivalente a un salario mínimo nacional, sin que el trabajador deba realizar ninguna erogación para este percibir este beneficio.

El proyecto planteaba que los entes gestores deban habilitar horarios especiales para afiliar a las trabajadoras del hogar, cuando lo correcto hubiese sido que los empleadores otorguen tolerancia a sus dependientes para que cumplan este cometido.

Una falencia determinante de este proyecto fue la falta de un estudio matemático actuarial actualizado que por razones no conocidas nunca presentó la Caja Nacional de Salud.

Al no haber sido aprobado este decreto supremo, pero ante todo, al haber sido planteado de una modo que jurídica y técnicamente se hacía inviable, la afiliación de las trabajadoras del hogar, consagradas en su ley, devino nuevamente en inaplicable y un conjunto de disposiciones de esta ley en ineficaces.

Un aspecto que definitivamente se encuentra aún más rezagado es la jubilación de este segmento laboral. Ni siquiera la Ley No. 2450 lo plante ni lo reconoce; apenas llega a plantearse el seguro de corto plazo. Es otro de los aspectos que más perjudica a estas trabajadoras que no están afiliadas a las AFP's, que no cotizan aportes y por tanto, en su vejez no recibirán ninguna renta por concepto de jubilación.

4.5 Jornada laboral, descansos y vacaciones

Por la naturaleza y las características propias del trabajo del hogar, la Ley No. 2450 regula condiciones laborales que no son comunes al resto de trabajadores. Así, respecto a la jornada laboral establece una distinción propia de esta forma de trabajo: trabajadoras que habitan en el hogar - que en el lenguaje coloquial se conoce como "cama adentro" - en el que se establece un máximo de diez horas laborales diarias; y jornada laboral para quienes no habitan en el lugar donde prestan el servicio - modalidad más conocida como "cama afuera" - que tiene un máximo de ocho horas diarias. En ambos casos se excluye el tiempo destinado a la alimentación. Para el caso de menores de edad se remite al Código Niño, Niña, Adolescente, norma que a su vez no dispone ningún límite en la jornada laboral de los adolescentes trabajadores - más que en los "menores" trabajadores, dado que como se ha visto se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años - y se limita a señalar que todos los beneficios de la ley laboral son extensivos a este sector laboral etéreo.

En la práctica se puede hablar de explotación laboral, al menos en lo que respecta a la jornada laboral. Si bien ha sido difícil establecer una uniformidad en los horarios de entrada y de salida (los rangos varían desde las 7 de la mañana a las 9 de la noche), se puede observar que hay un promedio que excede fácilmente las ocho horas laborales.

En lo referente a los descansos, la Ley No. 2054 consagra una semana laboral de 6 días al señalar que las trabajadoras "gozarán de un día de descanso a la semana". En la práctica esto se puede traducir en una jornada mínima de 48 horas semanales en la modalidad "cama afuera" y hasta en 60 horas semanales en la modalidad "cama adentro".

En el caso del trabajo en días sábados, tampoco existe una uniformidad, aunque se puede notar que hay una notable preeminencia de convertir al sábado en media jornada laboral.

En cuanto a los feriados, la ley establece que las trabajadoras del hogar gozarán de todos los feriados establecidos por ley. En la encuesta realizada se ha visto que esta disposición se cumple parcialmente. Si bien cerca de la mitad de las trabajadoras encuestadas declaran que sus empleadores respetan el derecho al descanso en los días feriados, hay un porcentaje no desdeñable, que se acerca al 40%, que señala que "no siempre se le reconocen los feriados" o que en días feriados "sólo les conceden medio día de descanso".

En cambio el derecho a vacación anual es un derecho que aparentemente es cumplido casi en su integridad, o al menos un derecho que las trabajadoras conocen y hacen respetar.

4.6. Remuneraciones y otros beneficios

La ley dispone que el salario por jornada completa no debe ser inferior al salario mínimo nacional. Según la encuesta de hogares del Instituto Nacional de Estadísticas, se puede observar que en general esta disposición es cumplida. Si bien los cuadros estadísticos muestran solamente los promedios, se puede observar que durante los años 1999 a 2006 el

sueldo promedio percibido por los trabajadores del hogar es siempre superior al salario mínimo nacional fijado para cada gestión.

En la encuesta realizada en las tres zonas de la ciudad de La Paz para el presente trabajo, se puede observar que un gran porcentaje de las empleadoras declara pagar una suma similar o mayor al sueldo mínimo; en tanto que un porcentaje reducido señala que les pagan un monto inferior. Por su parte, en las respuestas de las trabajadoras del hogar se puede apreciar que la mayor parte de ellas declara recibir un sueldo igual o mayor al salario mínimo nacional; aunque el porcentaje de quienes declaran percibir un monto inferior, es notoriamente más elevado que el señalado por las empleadoras.

En síntesis, si bien un alto porcentaje de las trabajadoras del hogar perciben su sueldo conforme las disposiciones de la Ley No. 2450, queda claro que hay otro porcentaje si bien inferior, pero no por ello desdeñable, de trabajadoras que prestan sus servicios en tareas del hogar por una remuneración inferior a la señalada por ley.

Situación similar acontece con el aguinaldo, en el que el porcentaje es notoriamente elevado respecto a quienes lo perciben. En tanto las trabajadoras que dicen no percibir este beneficio es reducido.

Sin embargo, respecto a otros beneficios laborales el panorama es notoriamente distinto. En el caso del desahucio, que se debe pagar por despidos intempestivos e injustificados, casi la mitad de los trabajadores declara no haber recibido; pero la otra mitad señala no saber en qué consiste este beneficio. Apenas un porcentaje ínfimo dice haberlo recibido. Las empleadoras, por su lado, casi coinciden en la información, aunque los rangos suelen ser un poco más elevados.

La indemnización se cumple parcialmente. Sólo un 20% de las trabajadoras encuestadas dicen haber recibido este beneficio. En tanto que cerca del 50% responde negativamente y otro 20% dice que se les reconoció parcialmente.

Según la Ley No. 2450 todo trabajo que se realice más allá de los límites a la jornada laboral, tanto diaria como semanal, debe ser remunerada como "horas extraordinarias". En la práctica este concepto es inexistente en las relaciones del servicio doméstico. Por eso decíamos líneas más arriba que se puede hablar de una auténtica explotación laboral en aquellos lugares en los que no se respetan los límites de la jornada laboral y tampoco se reconoce como pago de horas extraordinarias.

4.8. Condiciones de Trabajo

En su artículo 21, la Ley No. 2450 al margen de los derechos laborales establece una serie de obligaciones de los empleadores respecto a sus dependientes en tareas del hogar que terminan de configurar las condiciones de trabajo mínimas en que debe desenvolverse la prestación de este servicio.

Estas obligaciones van desde un trato digno y respetuoso de las trabajadoras del hogar, hasta proporcionan una habitación adecuada e higiénica, con baño y ducha personales; acceso a la misma alimentación de la familia, la otorgación de permisos por razones de estudio e instrucción, la atención inmediata en casos de enfermedad, accidente y maternidad, la otorgación del descanso pre y post natal y el respeto de la identidad cultural.

Naturalmente que no hay datos fácticos ni estadísticas confiables que puedan validar el cumplimiento de estas obligaciones. En todo caso aquí se nota una gran falencia de parte de los órganos encargados de obligar y supervigilar al cumplimiento de estas disposiciones, en particular de la Dirección General del Trabajo y de sus Inspectorías.

4.9 Abusos y otras agresiones

La norma protege a las trabajadoras del hogar contra abusos, agresiones físicas, acoso sexuales y otras ofensas a su dignidad provenientes de los empleadores, sus hijos y parientes y otras personas que habitan la casa donde prestan servicios, atribuyendo competencia para conocer las denuncias emergentes de estos hechos a la Brigada de Protección de la Mujer y la Familia, la Policía y el Ministerio Público. Las sanciones se deberán aplicar de manera independiente a la regulación del pago de salarios y beneficios sociales en la respectiva Inspectoría del Trabajo.

En un estudio del CEDLA aparecido antes de la vigencia de la Ley No. 2450 se dice: "Las trabajadoras del hogar constituyen uno de los sectores de trabajadoras más vulnerables al acoso sexual. El hecho de trabajar compartiendo gran parte del tiempo con una familia, viviendo en cuartos o habitaciones con poca intimidad, las hace presa fácil de situaciones de acoso ejercidas por quienes, lamentablemente, creen que tienen el poder de vulnerar la dignidad de las mujeres".

En las estadísticas de los organismos policiales de prevención o del Ministerio Público siempre existirá un gran vacío respecto a esta triste realidad, por la sencilla razón de que, por razones diversas, las agredidas de acoso sexual, prefieren no presentar denuncias,

quedando el hecho en las "cifras negras" de las estadísticas, lo que no quiere decir que esta disposición de la ley sea observada por los empleadores.

4.10 Defectos y limitaciones legales en la protección de las trabajadoras del hogar

La Ley No. 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, que contiene tantos avances en la protección de los derechos laborales de este sector, contiene en su texto algunas limitaciones y otras contradicciones que será preciso resolver en el futuro inmediato si se quiere contar con un marco jurídico que garantice efectivamente los derechos de las trabajadoras del hogar.

Uno de éstos tiene que ver con el retiro voluntario. El artículo 18 señala que el derecho a la indemnización se adquiere cuando ha trabajado cinco o más años, estableciendo de manera tajante que "si el trabajador (a) se retira voluntariamente, antes de cumplir los cinco años, no tiene derecho a indemnización ni desahucio", texto desafortunado y a la fecha desfasado. La indemnización se debe pagar por año trabajado independientemente de la forma en que se retira el trabajador. Si éstos no estaba claro en las disposiciones que la regulaban, no debería haber ninguna duda desde la dictación del Decreto Supremo No. 0110 de 1ro de mayo de 2009 que señala: "La indemnización por tiempo de servicios es la compensación al desgaste físico y psíquico que genera la actividad laboral y se paga en el equivalente a un sueldo por cada año de trabajo continuo o en forma proporcional a los meses trabajados cuando no se ha alcanzado el año. La indemnización por tiempo de servicio corresponde cuando la trabajadora o el trabajador hubiesen cumplido más de 90 días de trabajo continuo".

Más desafortunada resulta el siguiente artículo cuando señala que si el trabajador es despedido en aplicación del artículo 20 de la ley (vale decir, por causas llamadas justificadas) "la pérdida de los beneficios sociales sólo se aplicará al quinquenio vigente, sin afectar los anteriores", confundiendo la ley nuevamente los conceptos de desahucio y de indemnización en desmedro de los derechos de las trabajadoras del hogar.

En el caso de la regulación de los trabajadores menores de edad, se puede notar una tendencia a derivar todos estos aspectos al Código del Niño, Niña y Adolescente, el cual a su vez reenvía algunos aspectos a la Ley General del Trabajo. Como consecuencia se tiene un conjunto de disposiciones legales que se van remitiendo a su turno el tratamiento del trabajo de los menores de edad, como si fuera un asunto espinoso que es mejor eludir.

Una realidad que no se puede ocultar, es también el hecho de que algunas familias acostumbran recoger niñas o niños del campo con el fin de hacerlos estudiar o ayudar a familias generalmente del lado rural y de escasos recursos, estos son llevados a las ciudades a título de ahijados o autonombrándolos sobrinos y se les asigna las labores domésticas en el hogar con la única retribución de un techo y comida, en la mayor parte de los casos son menores de 14 años, puesto que el Código Niño, Niña, Adolescente fija como edad apta para el trabajo 14 años, deja en el total desamparo aquellos que no la alcanzaron.

Respecto a la jornada laboral y a los descansos, hay que advertir que la Ley No. 2450 prácticamente consagra una semana laboral de 6 días, y en los casos de modalidad "cama adentro", 60 horas laborales a la semana, notoriamente superiores a los límites establecidos por la Ley General del Trabajo. Si bien el artículo 14 dispone que "las horas extraordinarias serán remuneradas de acuerdo a la Ley General del Trabajo", las disposiciones precedentes crean duda sobre su aplicación sobre todo los días sábados.

CONCLUSIONES

1. La Ley No. 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar de 9 de abril de 2003 constituye un innegable avance en la declaración y protección de los derechos laborales de un sector que fue secularmente desatendido por la legislación y las autoridades administrativas y judiciales, y que es particularmente expuesto al abuso y a la explotación.
2. Para afirmar sobre el carácter progresista de esta norma no solamente hay que comparar con la legislación laboral, sino con sus similares de América Latina. Es innegable que en los países de la región Bolivia tiene un ley altamente protectora de los derechos de las trabajadoras del hogar, al punto que se ha convertido en un referente y un modelo a seguir por parte de otros países. Así, Perú, Venezuela Chile han adoptado con posterioridad leyes similares a la nuestra.
3. No obstante, la situación en la realidad ha cambiado poco desde la promulgación y vigencia de esta ley. Se ha podido constatar que muchas de sus disposiciones se cumplen de manera parcial; otras simplemente son ignoradas y tienen aplicación nula, y sólo algunas son observadas de manera plena.
4. Las causas de esta realidad son varias y muy complejas. En primer lugar, el propio Estado no ha creado mecanismos que hagan efectivo su cumplimiento (el mejor ejemplo de este caso es la falta de reglamentación para la afiliación de las

trabajadoras en la CNS). Pero también existe una debilidad institucional, en particular del Ministerio de Trabajo y de entes como las Defensorías de la Niñez y la Adolescencia, la Brigada de Protección de la Mujer y la Familia, el Poder Judicial e inclusive el Ministerio Público.

No hay que descartar que más allá de los mecanismos coercitivos, no hay norma que pueda estar exenta de una convicción de cumplimiento de las personas a quienes va dirigida, en el presente caso de los empleadores, que todavía consideran los mecanismos para burlar las disposiciones de esta ley. También es un factor el desconocimiento de derechos; se ha podido constatar que las trabajadoras del hogar, en algunos casos y respecto a algunos derechos, tienen desconocimiento lo que se traduce en tolerancia a los abusos de partes de los empleadores.

5. La falta de eficacia de las normas jurídicas en ocasiones conspira contra su validez, dado que - como sostenía Kelsen - la validez jurídica tiene como una condición un mínimo de eficacia. En otras palabras, las disposiciones que no se cumplen de la Ley No. 2450, como de cualquier otra, corren el riesgo de perder inclusive validez jurídica, y por tanto el avance que ha significado esta ley, producto de intensas luchas sociales, corren el riesgo de perder todo significado y valor.

6. La preocupación por otorgar a las trabajadoras del hogar de una norma protectora que supere y mejore las regulaciones de la Ley General del Trabajo, que legalizaba una notoria situación de discriminación de este sector laboral respecto de otros, así como las luchas sindicales y aún los estudios académicos, parece haber concluido el año 2003. Logrado el gran objetivo de aprobar la ley, la FENATRAHOB no tiene la presencia en el movimiento sindical, y menos en el panorama político, que tuvo

hasta entonces. Inclusive los estudios de la situación de las trabajadoras del hogar han cesado en 2003.

Sin duda se trata de un error, puesto que si los sectores concernidos así como los órganos estatales no se ocupan de supervigilar su cumplimiento y de crear mecanismos que aseguren su eficacia, las luchas sindicales y los avances legislativos podrían quedar en nada.

7. Se ha podido comprobar que dada la participación del trabajo del hogar en el Producto Interno Bruto y el porcentaje nada desdeñable de los trabajadores del hogar como fuerza laboral, es absolutamente falso y errado pensar que la existencia de leyes protectoras y mecanismos eficaces de cumplimiento puedan tener un efecto contraproducente. Urge aplicar las medidas de la Ley No. 2450 y mejorarla en todo lo que fuera posible.
8. El trabajo del hogar es un verdadero trabajo; las labores de la casa, domésticas, constituyen una prestación de servicio y los economistas lo valoran de tal modo el conjunto tiene una incidencia en el Producto Interno Bruto. Como fuerza laboral es un segmento que supera el 3% de todo el sector económicamente activo de la población, lo que quiere decir que son cientos de miles de hombres, y sobre todo mujeres, que se ganan la vida prestando sus servicios personales en faenas del hogar.
9. Se pueden adoptar medidas tendientes a hacer de esta norma un instrumento eficaz que norme las relaciones laborales en el trabajo del hogar sin necesariamente

introducir cambios legislativos. El avance, aunque con limitaciones, está dado, el desafío ahora es traducir en hechos concretos.

RECOMENDACIONES

- El Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de la Dirección General del Trabajo, debe efectuar una evaluación a nivel nacional para verificar el grado de cumplimiento de la Ley No. 2450, y de manera permanente para asegurar que los empleadores cumplan con las disposiciones de esta ley.

- Se deben coordinar esfuerzos entre entidades gubernamentales concernidas: Viceministerio de Justicia, Viceministerio de Empleo, Viceministerio de Igualdad de Oportunidades, Viceministerio de Descolonización, Defensor del Pueblo, así como las representaciones sindicales del sector como la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar, para evaluar de manera periódica no solamente el cumplimiento de la ley sino la necesidad de introducir mecanismos que aseguren su efectivo cumplimiento, así como sugerir reglamentos y aún modificaciones a la ley, todo con miras a plasmar los avances en la legislación en la realidad social, a menudo muy diferente de los que proclaman las normas.

- Se debe rediscutir con los actores concernidos el artículo 24 de la Ley No. 2450, dado que en los hechos ha resultado inviable la afiliación de las trabajadoras del hogar a la Caja Nacional de Salud con el consiguiente perjuicio en el goce de los derechos de la seguridad social. Ha quedado claro que la falta de reglamentación no es la única razón por la cual este derecho no se aplica, sino que la ley misma no ha sido concebida, en lo que atañe a la afiliación al seguro social a corto plazo, considerando las posibilidades reales - tanto financieras como administrativas y matemático actuariales - en términos de posibilidades que puedan convertirse en realidad.

- Una amplia difusión del contenido de la ley entre las trabajadoras del hogar, a través de talleres, seminarios, foros, etc., será un instrumento indispensable para mejorar su aplicación. Se ha visto que gran parte del poco respeto a sus derechos se origina en el desconocimiento de éstos por parte de las trabajadoras del hogar.

- Asimismo es importante que la sociedad en su conjunto tome conciencia definitiva sobre este tema, porque si bien el trabajo realizado por los (as) trabajadores del hogar no genera lucro alguno, es innegable que gracias a su desempeño en nuestros hogares, nosotros podemos realizar las diversas actividades económicas, académicas, laborales, sociales, que nos permita realizarnos como personas y mucho más aun en esta era de la amplia concientización y difusión de los Derechos Humanos, no podemos quedarnos varados y ver como simple espectadores y cómplices del abuso y maltrato de este sector laboral. Es tiempo de ser parte activa en la conquista real de los derechos de los trabajadores del hogar, porque al igual que los demás sectores ellos prestan su fuerza de trabajo lo que implica el desgaste físico propio de la labor y no se les puede seguir dando un trato diferenciado y discriminatorio.

BIBLIOGRAFÍA

DOCUMENTOS LEGALES Y REVISTAS

1. ARANÍBAR, JAIME. *MIGRACIÓN Y EMPLEOS EN LA CIUDAD DE LA PAZ*. MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL. SERIE RESULTADOS NO. 9, LA PAZ, 1984.
2. ARGENTINA. MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *SITUACIÓN LABORAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN LA ARGENTINA*. BUENOS AIRES, 2004.

3. ARTICULACIÓN DE MUJERES POR LA EQUIDAD Y LA IGUALDAD. *MUJERES EN LA COYUNTURA NACIONAL.* LA PAZ, S/ED., 2003. LESLEY GRILL. *DEPENDENCIAS PRECARIAS: CLASE, GÉNERO Y SERVICIO DOMÉSTICO.* LA PAZ, ACADI COTESU, 1995.

4. BOLIVIA. LEYES, DECRETOS, ETC. *LEY GENERAL DEL TRABAJO Y REGLAMENTO DE LA L.G.T.* EDITADO POR ISAAC SANDOVAL RODRÍGUEZ. LA PAZ, 2001.

5. BOLIVIA. CONSTITUCIÓN, LEYES, DECRETOS, ETC. *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.* GACETA

**OFICIAL DE BOLIVIA. LA PAZ,
FEBRERO DE 2004.**

**6. BOLIVIA. LEYES, DECRETOS, ETC.
*LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO
ASALARIADO DEL HOGAR.* LA PAZ,
GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, NO.
2478, 2003.**

**7. BOLIVIA. LEYES, DECRETOS, ETC.
*DISPOSICIÓN REGLAMENTARIA A
LA LEY GENERAL DEL TRABAJO -
DEROGACIÓN DEL ARTÍCULO 55
DEL D.S. 21060.* LA PAZ, GACETA
OFICIAL DE BOLIVIA, NO. 2882, 2006.**

**8. BOLIVIA. LEYES, DECRETOS, ETC.
(COMPILADOR ISSAAC SANDOVAL**

RODRÍGUEZ). *LEGISLACIÓN DEL TRABAJO*. LA PAZ, TALLERES GRÁFICOS SIRENA, 2001. 403 P.

9. BOLIVIA. LEYES, DECRETOS, ETC. *CÓDIGO DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE*. LA PAZ, GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, EDICIÓN ESPECIAL, 1999.

10. BOLIVIA. LEYES, DECRETOS, ETC. *REGLAMENTO A LA LEY 2026 - CÓDIGO DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE*. LA PAZ, GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, NO. 2586, ABRIL DE 2004.

11. BOLIVIA. CAJA NACIONAL DE SALUD (ELABORADO POR RAÚL RUBÍN DE CELIS). *ESTUDIO TÉCNICO ECONÓMICO FINANCIERO: INCORPORACIÓN DE LAS TRABAJADORAS ASALARIADAS DEL HOGAR A LA CAJA NACIONAL DE SALUD. LA PAZ, 2003.*

12. BOLETÍN DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR. *EQUIDAD Y JUSTICIA. LA PAZ, AGOSTO DE 200, NÚMERO 6.*

13. CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO LABORAL Y AGRARIO - CEDLA, DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *ESTUDIO MATEMÁTICO ACTUARIAL PARA LAS*

TRABAJADORAS DEL HOGAR. LA PAZ, 2004.

14. PERÚ. PROGRAMA DE DIFUSIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL. *LEY NO. 27936 DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR.*

15. TALLER DE HISTORIA Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER. *JUSTICIA Y EQUIDAD PARA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR. LA PAZ, S/ED, 2003.*

16. VENEZUELA. LEYES, DECRETOS RESOLUCIONES. *LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO.*

LIBROS

1. ALEXY, ROBERT. *EL CONCEPTO Y LA VALIDEZ DEL DERECHO*. BARCELONA, GEDISA, 2004. 208 P.
2. ARANÍBAR, JAIME, *MIGRACIÓN Y EMPLEOS EN LA CIUDAD DE LA PAZ*. MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL. LA PAZ, SERIE RESULTADOS NO. 9, 1984.
3. BARCELLI, AGUSTÍN. *MEDIO SIGLO DE LUCHAS SINDICALES REVOLUCIONARIAS EN BOLIVIA*. LA

PAZ, EDITORIAL DEL ESTADO, 1956.
336 P.

4. BEBEL, AUGUST. *LA MUJER: EN EL PASADO, EN EL PRESENTE, EN EL PORVENIR.* MÉXICO, FONTAMARA, 2000. 317 P.

5. BOBBIO, NORBERTO. *TEORÍA GENERAL DEL DERECHO.* BOGOTÁ, TEMIS, 2002. 259 P.

6. CABANELLAS, GUILLERMO. *TRATADO DE DERECHO LABORAL.* BUENOS AIRES, HELIESTA, 1988. V II, 300 P.

7. COMITÉ IMPULSOR DE LA LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR. *FUNDAMENTOS DEL COMITÉ IMPULSOR.* LA PAZ, 2002 (FOTOCOPIAS).

8. FUNDACIÓN SOLÓN. *PERSPECTIVAS DE ACCIÓN EN LA LUCHA DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR POR EL DERECHO A LA IGUALDAD.* LA PAZ, ARTES GRÁFICAS LATINA, 2001. 69 P.

9. GARCÍA MÁYNEZ, EDUARDO. *FILOSOFÍA DEL DERECHO.* MÉXICO, PORRÚA, 1994. 518 P.

10. GRISOLIA, JULIO ARMANDO. *DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*. BUENOS AIRES, DEPALMA, 2003.

11. KELSEN, HANS. *TEORÍA PURA DEL DERECHO*. MÉXICO, PORRÚA, 2000. 358 P.

12. KELSEN, HANS; BULYGIN, EUGENIO; WALTER, ROBERT. *VALIDEZ Y EFICACIA DEL DERECHO*. BUENOS AIRES, ASTREA, 2005. 118 P.

13. LORA, GUILLERMO. *HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO BOLIVIANO: 1923 - 1933*. LA PAZ, AMIGOS DEL LIBRO, 1970. VOLUMEN 3.

14. NINO, CARLOS SANTIAGO. *LA VALIDEZ DEL DERECHO*. BUENOS AIRES, ASTREA, 2006. 221 P.

15. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. CENSO NACIONAL 2001 (RESULTADOS). LA PAZ, 2002.

16. OTERO, GUSTAVO ADOLFO. *LA VIDA SOCIAL EN EL COLONIAJE*. LA PAZ, JUVENTUD, 1980. 354 P.

17. PALOMEQUE, MANUEL; ALVAREZ DE LA ROSA, MANUEL. *DERECHO DEL TRABAJO*. MADRID, CENTRO

DE ESTUDIOS RAMÓN ARECES, 2003.

...

18. PLA RODRÍGUEZ, AMÉRICO.
CURSO DE DERECHO LABORAL.
MONTEVIDEO, IDEA, 1989.

19. PRIETO SANCHÍS, LUIS. *APUNTES
DE TEORÍA DEL DERECHO.*
MADRID, TROTTA, 2005. 325 P.

ANEXOS

