



BICENTENARIO DE  
**BOLIVIA**



**SEPMUD**  
Servicio Plurinacional de la Mujer  
y de la Despatricialización  
-Ana María Romero-



ESTADO PLURINACIONAL DE  
**BOLIVIA**

**INFORME**

**EVALUACIÓN DE LA LEY N° 2450**  
**“LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR”**

*‘¡SALARIO JUSTO! ¡TRABAJO DIGNO!’*

**SEPMUD**



**INFORME**

**EVALUACIÓN DE LA LEY N° 2450**  
**“LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR”**

WENDY JHAEL PÉREZ SALINAS  
- Directora General Ejecutiva -  
Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización  
“Ana María Romero”

REALIZADO POR:  
Unidad de Monitoreo y Evaluación de Políticas Públicas

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN  
Área de Comunicación Estratégica

- 2021 -

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>I. ANTECEDENTES.....</b>	<b>6</b>
1. Una lucha de reivindicación por el ejercicio de los derechos laborales.....	6
2. ¿Qué es la FENATRAHOB?.....	8
<b>II. SITUACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR.....</b>	<b>9</b>
1. A nivel internacional.....	9
2. A nivel nacional.....	9
<b>III. MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR.....</b>	<b>12</b>
1. Marco legal internacional.....	12
1.1 Convenio 189 “Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”.....	12
2. Marco legal nacional.....	12
2.1 Constitución Política del Estado.....	12
2.2 Ley General del Trabajo.....	13
2.3 Ley N°2450 “Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar”.....	13
2.4 Ley N°181 “Día Nacional de la Trabajadora y el Trabajador Asalariado del Hogar”.....	14
2.5 Ley N°309 “Convenio sobre el trabajo decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos”.....	14
2.6 D.S. N° 4589 (Reglamentación afiliación CNS).....	14
<b>IV. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN.....</b>	<b>14</b>
1. Método Cualitativo.....	14
2. Método Cuantitativo.....	15
3. Población objetivo.....	15
4. La Encuesta.....	15
4.1 Muestreo.....	16
4.2 Cálculo de la muestra.....	16
5. Revisión bibliográfica.....	17
<b>V. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN.....</b>	<b>17</b>
1. Sobre el contrato de trabajo.....	17
2. Sobre la jornada de trabajo.....	19
3. Sobre la remuneración (salario mínimo nacional).....	22
4. Sobre los Beneficios laborales.....	24
5. Sobre el derecho a la Seguridad Social de corto plazo.....	28
5.1 Periodo 1: Antes de la promulgación del DS N° 4589.....	29
5.2 Periodo 2: Después de la promulgación del DS N° 4589.....	33
6. Sobre las Denuncias y Acoso Sexual.....	35
7. Sobre los derechos de los trabajadores/as menores de edad.....	37
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>37</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>39</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>40</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>42</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla N° 1:</b> Trabajadoras/es del hogar por departamento gestión 2020.....	10
<b>Tabla N° 2:</b> Servicios que prestan las trabajadoras del hogar.....	10
<b>Tabla N° 3:</b> Trabajadoras/es del hogar según edad gestión 2020.....	11
<b>Tabla N° 4:</b> Trabajadoras/es del hogar según nivel de instrucción gestión 2020.....	11
<b>Tabla N° 5:</b> Trabajadoras del hogar según nivel de instrucción.....	11
<b>Tabla N° 6:</b> Aplicación de la encuesta por departamentos y sindicatos.....	15
<b>Tabla N° 7:</b> Efectos de la Pandemia sobre el trabajo asalariado del hogar.....	21
<b>Tabla N° 8:</b> Trabajadoras del hogar según nivel salarial.....	24
<b>Tabla N° 9:</b> Beneficios otorgados por los empleadores.....	27
<b>Tabla N° 10:</b> Acceso a la salud.....	32
<b>Tabla N° 11:</b> Enfermedades adquiridas en el trabajo.....	32
<b>Tabla N° 12:</b> Formas de tratar la enfermedad.....	33
<b>Tabla N° 13:</b> Situaciones de violencia.....	36
<b>Tabla N° 14:</b> Edad en la que comenzó a trabajar.....	37

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico N° 1:</b> Trabajadoras del hogar según tipo de contrato.....	18
<b>Gráfico N° 2:</b> Contrato registrado en el Ministerio de Trabajo.....	19
<b>Gráfico N° 3:</b> Efectos de la Pandemia.....	20
<b>Gráfico N° 4:</b> Trabajadoras del hogar según jornada de trabajo.....	22
<b>Gráfico N° 5:</b> Trabajadoras del hogar según nivel salarial.....	24
<b>Gráfico N° 6:</b> Víctima de violencia en el trabajo.....	29

## **EVALUACIÓN DE LA LEY N° 2450 “LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR” ‘¡SALARIO JUSTO! ¡TRABAJO DIGNO!’**

### **INTRODUCCIÓN**

El Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización “Ana María Romero” (SEPMUD) se crea mediante el Decreto Supremo N° 3774 con la finalidad de monitorear, realizar seguimiento y evaluar el cumplimiento de las políticas públicas hacia la despatriarcalización a favor del ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres, promover la erradicación de todo tipo de violencia y formas de discriminación contra la mujer. En este contexto, el SEPMUD en el marco del Plan Operativo de Actividades de la gestión 2021 ha planificado realizar la evaluación de la Ley N° 2450 “Ley de regulación del trabajo asalariado del hogar”, promulgada el 9 de abril de 2003.

El objetivo de la evaluación es verificar el cumplimiento de la Ley, identificando los logros y limitaciones en el cumplimiento de los artículos desde la aprobación en el 2003 hasta la fecha. Para la evaluación se coordinó con la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) con la finalidad de aplicar una “encuesta estructurada” a sus afiliadas para evaluar la Ley N°2450, se entrevistó a las representantes del Comité Ejecutivo de la Federación y a algunas de sus afiliadas. Además, se realizaron entrevistas a representantes de instituciones estatales y organizaciones que apoyaron la promulgación de la Ley.

En la evaluación se constató que la Ley N°2450 y el Decreto Supremo N°4589 son logros históricos para el sector de las trabajadoras asalariadas del hogar. Sin duda, ambas normativas son el pilar mediante el cual las trabajadoras del hogar pueden mejorar su calidad de vida y exigir el cumplimiento de sus derechos laborales. Sin embargo, la Ley N°2450 se cumple parcialmente, siendo que las trabajadoras no acceden de forma plena a todos los beneficios laborales estipulados por la norma. Todavía siguen siendo vulnerados sus derechos, no gozan del pago de un ‘salario justo’ y un ‘trabajo digno’. Por otro lado, con la promulgación del DS N°4589, después de más de 18 años de incertidumbre sobre el acceso al derecho a la salud por fin se ha forjado la ‘llave’ para abrir el ‘candado’ y permitir a las trabajadoras del hogar su afiliación a la Caja Nacional de Salud (CNS). Cabe hacer notar que no todas las trabajadoras del hogar podrán acceder al seguro de salud debido a los requisitos establecidos: que el empleador se registre a la CNS y que la trabajadora del hogar bajo su dependencia perciba un salario mínimo nacional.

El informe de evaluación está estructurado en siete acápite. En el primero se exponen los antecedentes del trabajo asalariado del hogar desde la colonia hasta llegar a la consolidación de la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia; en el segundo se describe la situación del trabajo asalariado del hogar a nivel internacional y nacional; el tercero hace referencia a la normativa a nivel internacional y nacional del trabajo asalariado; en el cuarto se menciona la metodología diseñada para realizar la evaluación, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo; en el quinto se desarrollan los resultados de la evaluación considerado la clasificación realizada en base a los artículos de la Ley N° 2450; en el sexto se puntualizan las conclusiones, finalmente, en el séptimo acápite se desarrollan las recomendaciones.

Para terminar, se agradece al Comité Ejecutivo de la FENATRAHOB y a las afiliadas de los sindicatos; su predisposición y sinceridad, hicieron posible alcanzar los resultados de la evaluación. Del mismo modo, al Ministerio de Trabajo y la Caja Nacional de Salud, su apoyo y reflexión crítica coadyuvaron en el trabajo realizado.

## I. ANTECEDENTES

### 1. Una lucha de reivindicación por el ejercicio de los derechos laborales

En Bolivia la historia del trabajo asalariado tiene una larga data que se remonta a la época colonial. Desde la instauración del pongueaje, “Las mujeres indígenas eran obligadas a trabajar sin salario como sirvientas domésticas durante cierto periodo de tiempo cada año en las casas de los terratenientes españoles, un sistema llamado mita” (Castaño, 2018: 2). Como se puede apreciar, en esa época las trabajadoras del hogar eran denominadas sirvientas, palabra que tiene connotaciones fuertemente, coloniales y patriarcales. Además, sus servicios no eran remunerados y prácticamente no tenían derechos ‘laborales’.

Con el advenimiento de la independencia de Bolivia no se observan cambios en las dinámicas coloniales y patriarcales del trabajo asalariado. La instauración de la República de Bolivia implicó una ciudadanía restringida, signada por la democracia censitaria<sup>1</sup> y propiciando la continuidad de la hacienda y el pongueaje. Prácticamente, fue imposible para el Estado boliviano rentista abolir el tributo de las comunidades y el trabajo servil de los indígenas (Paniagua, 2008). Durante el siglo XIX se profundizaron las dinámicas de explotación hacia los ayllus y los indígenas, llegando a expropiar sus tierras y someterlos como pongos en las haciendas (Platt, 2016). Sin embargo, en los albores del siglo XX, tenemos registros de reivindicaciones indígenas-obreras y, específicamente, del trabajo asalariado del hogar.

Con la llegada del anarquismo a Bolivia, en 1900 aproximadamente, se comenzaron a formar los sindicatos de trabajadores. El 15 de agosto de 1935 en la ciudad de La Paz se creó la primera organización de trabajadoras del hogar denominada “Sindicato de Culinarias”. Esta experiencia motivó la creación de otras organizaciones sindicales de mujeres e impulsó el resurgimiento de la Federación Obrera Femenina (FOF), fundada en 1927. Sobre la creación del Sindicato de Culinarias, todo comenzó el 31 de julio de 1935 cuando el Municipio emitió el siguiente decreto:

*Evitarse las infecciones en los tranvías. Queda terminantemente prohibido permitir la subida a los coches con cualquier bulto voluminoso que pueda entrar en contacto con los demás pasajeros, así como las personas con muestras visibles de desaseo o cuyas ropas puedan contaminar a los demás pasajeros o despidan mal olor. Cualquier pasajero tendrá derecho a que los cobradores hagan salir del coche a tales personas (Granados, 2020:12).*

Esta norma “fue solicitada por las ‘señoras’ de la clase acomodada paceña, quienes habían declarado que las canastas de las cholitas rompían sus medias y las polleras les parecían incómodas y antihigiénicas” (Granados, 2020:12). Esta medida indignó a las mujeres trabajadoras, así que comenzaron a organizarse en los mercados a la cabeza de Doña Petronila Infantes conocida como “Doña Peta”. Entonces, a través de la organización sindical lograron abolir el decreto municipal discriminatorio y también evitar la subida de precios del costo del pasaje en tranvía (Rivera y Lehm, 1988: 172-174).

Justamente, a partir del surgimiento de los sindicatos anarquistas la Federación Obrera Local (FOL) y la FOF, en la primera mitad del siglo XX, se comenzaron a interpelar muchas de las injusticias laborales tan naturalizadas en la república. Los gobiernos socialistas militares de Busch, Toro y Villarreal fueron espacios abiertos desde los cuales se podía demandar reivindicaciones laborales. En este marco, el Sindicato de Culinarias reclamó sus derechos laborales, sin embargo, no fue suficiente para conseguir todas las reivindicaciones deseables. Entonces, “... al parecer el Sindicato de Culinarias no logra consolidarse políticamente, pues cuando se aprueba la Ley General del Trabajo (LGT) en 1942, introduciendo importantes mejoras en la situación de la mayoría de los trabajadores, ésta establece un marco jurídico discriminatorio para el ‘trabajo doméstico’ reflejado en cinco artículos polémicos”

<sup>1</sup> Se entiende por democracia censitaria a aquel régimen donde solamente algunos pocos pueden ser electos como autoridades y votar para elegirlos. En Bolivia, los requisitos para acceder a la ciudadanía plena y al voto era ser varón, mayor de edad, capaz de leer y escribir, tener propiedades y en su linaje no tener antecedentes de servidumbre.

(CONLACTRAHO: 2003:11). De la Ley General del Trabajo, el artículo 39 fue el más cuestionado, pues planteaba que: “Los domésticos no estarán sujetos a horario, acomodándose su trabajo a la naturaleza del trabajo. Tendrán un descanso diario de 8 horas por lo menos y de 6 horas un día de cada semana”, abriendo la posibilidad de que la jornada laboral se extienda a más horas. Mientras que en la misma LGT en el artículo 46 se señala para los otros trabajadores que la jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día. Inclusive se señala que la jornada de las mujeres no excederá de 40 horas semanales diurnas. Sin embargo, en el capítulo dedicado a los trabajadores “domésticos” no se establecía la jornada de trabajo sino el tiempo de descanso lo que en los hechos dio pie para que se distorsione la norma y la jornada efectiva de trabajo se interprete libremente extendiendo la jornada laboral hasta 16 horas o más.

Si bien la Revolución de 1952 fue producto de una revolución popular, minera y obrera, también significó la redefinición de las relaciones existentes entre el Estado y los sindicatos. Una vez que el MNR asumió el poder entabló relaciones clientelares con los sindicatos urbanos y rurales. Justamente, a este ‘pacto’ se le sumó la FOL, a excepción de algunos rubros como los gráficos. Sin embargo, la FOF se rehusó a entablar un pacto clientelar con el MNR. Además, las tensiones sociales del momento como la Guerra Civil de 1949 dificultaron la supervivencia de estos sindicatos. En ese marco de crisis para las estructuras sindicales autónomas, “El Sindicato de Culinarias se disolvió a fines de los años 50, muchas compañeras dejaron de trabajar como culinarias y trabajaron en otros rubros” (CONLACTRAHO, 2003:13). No fue hasta 1987, que las trabajadoras del hogar<sup>2</sup> volvieron a articularse, fueron los sindicatos de Sopocachi de la ciudad de La Paz y el sindicato de Cochabamba de la ciudad de Cochabamba que llevaban adelante encuentros dos veces al año para analizar la situación de las trabajadoras del hogar, donde:

Estos encuentros nos permitieron reflexionar sobre la importancia de estar organizadas y reconocer que vivimos una vida de explotación y marginación y que nadie se ocupa de defender nuestros derechos como seres humanos (CONLACTRAHO, 2003: 15).

Después de esas primeras experiencias de rearticulación, en 1993 se funda la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) con el objetivo de “apoyar en mejorar las condiciones de vida, trabajo y salario para las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia defendiendo los derechos humanos y laborales”. Este es el punto de reinicio de la lucha para lograr el reconocimiento de sus derechos y la dignificación del trabajo del hogar que estuvo por décadas bajo un marco normativo discriminatorio.

Las trabajadoras del hogar en los años posteriores continuaron siendo un sector marginado en la legislación laboral. Cada vez que se abría el debate sobre el reconocimiento de sus derechos en los medios de comunicación, existía una gran resistencia para continuarlo, y aún de tocarlo. Un velo de hipocresía cubrió siempre las condiciones de trabajo de miles de mujeres que se insertan como “empleadas domésticas” en condiciones deplorables y de desventaja. Además, en el contexto del neoliberalismo que implicó precariedad y flexibilidad laboral fue muy difícil exigir y efectivizar los derechos laborales.

La mayoría de los hogares bolivianos de clase media y clase media alta se benefician del trabajo de mujeres humildes quiénes trabajan por salarios bajos, que ni siquiera llegan al salario mínimo nacional, y que están dispuestas a hacerlo incluso a cambio de techo y comida en algunos casos. Se podrá comprender, pues, que a nadie le interesaba la reglamentación de este trabajo. Se argüía que una “empleada doméstica” era un miembro más del hogar, que recibía el trato de una hija y que, por lo tanto, la “ayuda” que prestaba en el hogar no es considerado como trabajo por lo que no podía ser reglamentado. Otro de los puntos fuertes para evadir su reglamentación era que la empleada convive con la familia, y consume la misma comida que el dueño de la casa y que vive bajo el mismo techo, de manera que no se podía realizar el cálculo de su salario real, puesto que tendría que monetizarse su consumo.

<sup>2</sup> Cabe aclarar que en este documento los términos de ‘trabajadora del hogar’ y ‘trabajadora asalariada del hogar’ serán utilizados de forma indistinta. Si bien comprendemos que el hecho de enfatizar la condición de trabajadoras asalariadas es una reivindicación política, ésta no es asumida plenamente por todo el sector. Considerando eso, se utilizarán los dos términos con los cuales las trabajadoras se autodefinen.

En suma, fueron innumerables las resistencias de algunos sectores de la población, pues mientras no existiera reglamentación del trabajo de este sector se venía perpetuando el trabajo realizado por una mujer sin horario.

Durante años diversos actores sociales intentaron poner sobre la mesa del debate este tema, sin resultados y sin mucha convicción. Pero, a fin de cuentas ¿Quién no quiere mano de obra barata en sus casas? Es importante considerar que la cuestión de los derechos de las trabajadoras del hogar también se encontraba atravesada por intereses de clase social, pues en el antiguo Estado colonial-neoliberal los altos mandos que estaban encargados de hacer las leyes eran los más perjudicados frente a legislaciones favorables con sus 'empleadas'. Ante ello, solamente las trabajadoras del hogar eran capaces de exigir derechos laborales desde las organizaciones sindicales de base, como lo es la FENATRAHOB. En ese sentido, se hace necesario conocer más sobre la FENATRAHOB en tanto actor clave de las reivindicaciones de derechos de las trabajadoras asalariadas del hogar.

## **2. ¿Qué es la FENATRAHOB?**

La Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) se funda el 27 de marzo de 1993 en la ciudad de Cochabamba como organización que agrupa a todos los Sindicatos de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB, 2019). Actualmente cuenta con 15 sindicatos a nivel nacional distribuidos de la siguiente forma: 3 en la ciudad de La Paz, 2 en Cochabamba, 5 en el Beni; y, a un sindicato en los departamentos de Potosí, Chuquisaca, Oruro, Pando, Tarija y Santa Cruz. Por otro lado, cuentan con un Comité Ejecutivo Nacional que se renueva cada 2 años que tiene la finalidad de representar y dirigir a la organización. El Comité está constituido por 5 cargos: Secretaria Ejecutiva; Secretaria de Relaciones; Secretaria de Hacienda; Secretaria de Organización, Educación y Cultura; y, Secretaria de Actas, Prensa y Propaganda.

La FENATRAHOB en el marco de su lucha por el cumplimiento de sus derechos laborales ha logrado un hecho inédito en el país: darle dignidad al sector. El 8 de marzo de 1995 la FENATRAHOB elaboró y entregó el Proyecto de Ley a la Vicepresidencia de la República para que éste sea discutido y analizado por instancias estatales. Después de ocho años de lucha contra la reticencia de los gobiernos neoliberales y con el apoyo del Movimiento Al Socialismo (MAS) en el parlamento, en el 2003 se logró aprobar la Ley N°2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar. Sin embargo, las reivindicaciones por sus derechos no terminaron ahí. Durante el Proceso de Cambio se logró reconocer mediante la Ley N°181 el Día Nacional de la Trabajadora y el trabajador Asalariado del Hogar en el año 2006. Además, desde la FENATRAHOB se hicieron las gestiones para que Bolivia reconozca el Convenio 189 de la OIT referido al trabajo doméstico; posteriormente, este convenio fue elevado a rango de ley.

Analizando los avances que han conseguido las trabajadoras asalariadas, es posible dividir todas estas conquistas sociales en dos tipos: políticas simbólicas y políticas sustantivas (Castaño, 2018). Por un lado, las políticas simbólicas hacen referencia a todas aquellas acciones destinadas a mejorar la imagen social del sector. Dentro de esta categoría podríamos considerar la Ley N°181, el reconocimiento en la CPE del trabajo asalariado del hogar y la ratificación del Convenio N°189 de la OIT, el cual se eleva a rango de ley. Por otro lado, las políticas sustantivas hacen referencia a todas aquellas medidas que se traducen en cambios concretos en la situación material y socioeconómica de las trabajadoras asalariadas del hogar. Dentro de esta categoría podemos considerar a la Resolución Ministerial N°218/2014 sobre el contrato escrito y libreta salarial; y la creación de un programa específico en aras de promover la educación secundaria. Además, se puede añadir que el nuevo Decreto Supremo N°4589 pertenece a las políticas sustantivas, pues permitirá que las trabajadoras del hogar accedan al derecho a la salud. Como un balance general, podemos observar que durante el Proceso de Cambio se han promovido tanto políticas simbólicas como políticas sustantivas, siendo ambas necesarias para mejorar la posición socioeconómica y simbólica

de las trabajadoras asalariadas del hogar. Sin embargo, a pesar de todas las conquistas conseguidas en el siglo XXI, las trabajadoras del hogar todavía continúan luchando para combatir la doble discriminación que sufren: por ser mujeres y por ser indígenas, en calidad de migrantes del área rural.

## II. SITUACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR

### 1. Nivel internacional

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a nivel mundial existen 75,6 millones de trabajadores domésticos de 15 años y más<sup>3</sup>, de los cuales ocho de cada diez están empleados de manera informal por lo que carecen de protecciones laborales y sociales. En 2019, en América Latina y el Caribe 14,8 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado, de los cuales 13,5 millones o casi 90% son mujeres. El trabajo doméstico supone el 17,8% de las mujeres empleadas en la región.

Según la CEPAL los países con mayor proporción de mujeres empleadas en el servicio doméstico son Paraguay, Argentina y Brasil. Sus ingresos son iguales o inferiores al 50% del promedio de todas las personas ocupadas, a pesar de que en casi todos los países existe un salario mínimo establecido legalmente. También, se observa que más de 77,5% de las mujeres empleadas en el sector del trabajo doméstico lo hacen en condiciones de informalidad. Entre los países de la región con mayores niveles de formalización del empleo se encuentra Uruguay con el 70% de afiliación a sistemas de pensiones. Por el contrario, entre los países con cobertura más baja (inferior al 10%) se encuentran Bolivia, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay y Perú (CEPAL, 2021: 3).

La CEPAL también analizó que en la región se han impulsado diferentes normativas para garantizar el acceso a los derechos laborales y de seguridad social de las trabajadoras domésticas remuneradas. Entre ellas se destaca la Ley de Trabajo Doméstico de Uruguay y Chile, el reconocimiento de iguales derechos en el código del trabajo de Ecuador, la reforma a la Constitución Federal de Brasil, y la Ley de régimen especial de contrato de trabajo para personal de casas particulares de Argentina. En lo que se refiere al tiempo de trabajo y la fijación de límites máximos a la jornada semanal y diaria se observa que en: Argentina, Bolivia<sup>4</sup>, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, Paraguay, Perú y Uruguay la normativa vigente equipara la jornada máxima de trabajo de las trabajadoras domésticas remuneradas a las del resto de los asalariados. En Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Colombia, Guatemala, Nicaragua y Paraguay el salario mínimo de las trabajadoras domésticas remuneradas está equiparado al salario mínimo nacional, mientras tanto; en Argentina y Uruguay el salario mínimo se fija a través de un proceso de negociación colectiva. Finalmente, sobre la afiliación obligatoria a la seguridad social la cobertura es baja en la mayoría de los países.

### 2. Nivel nacional

En Bolivia el sector de trabajadoras del hogar es enorme. De hecho, las jóvenes que migran, temporal o de forma permanente, desde áreas rurales, se insertan en el mercado laboral como trabajadoras del hogar.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en Bolivia 117.735 personas son trabajadoras y trabajadores del hogar, de las cuales 94,3% son mujeres y 5,7% son hombres, datos de la Encuesta de Hogares 2016.

De acuerdo a las proyecciones del INE para el cuarto trimestre de la gestión 2020, las trabajadoras y trabajadores del hogar llegan a 86.809 considerando la edad de 14 años y más de edad. A continuación, se muestra el número de trabajadoras y trabajadores del hogar por departamento:

<sup>3</sup> Las estimaciones de la OIT (2011) fueron realizadas en 155 países.

<sup>4</sup> En el caso de Bolivia existen 2 tipos de jornada de trabajo: Jornada laboral de 8 horas denominada cama a fuera y la de 10 horas llamada cama adentro.

**TABLA N° 1: TRABAJADORAS/ES DEL HOGAR POR DEPARTAMENTO GESTIÓN 2020\***  
(Números absolutos y porcentajes)

N°	DEPARTAMENTO	CANTIDAD	PORCENTAJE
1	La Paz	12.848	14,8
2	Cochabamba	8.507	9,8
3	Santa Cruz	46.530	53,6
4	Chuquisaca/Oruro/Potosí/ Beni/ Pando/Tarija	18.924	21,8
<b>Total</b>		<b>86.809</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INE

Elaboración propia

\* Datos preliminares al cuarto trimestre 2020

Las trabajadoras y trabajadores del hogar a nivel nacional se encuentran localizadas en el eje troncal del país, es decir: El 53,6% en Santa Cruz, el 14,8% en La Paz y el 9,8% en Cochabamba, el restante se encuentra en los otros departamentos, alcanzado al 21,8%. Tal como se puede observar, son los grandes centros urbanos a nivel nacional: Santa Cruz, La Paz y Cochabamba donde las trabajadoras y trabajadores del hogar pueden materializar sus oportunidades de encontrar una fuente laboral.

Con respecto a los servicios que prestan las trabajadoras del hogar, según la encuesta realizada para la evaluación, se observa que el 93,8% realiza labores de limpieza, el 87,7% cocina y el 79% lavandería; cabe aclarar que estos servicios desempeñados no son excluyentes entre sí. También el 27,2% cuida niños/as y el 19,8% se encarga de cuidar personas de la tercera edad.

**TABLA N° 2: SERVICIOS QUE PRESTAN LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR**  
(En números absolutos y porcentajes)

N°	SERVICIOS	CANTIDAD	PORCENTAJE SOBRE LAS RESPUESTAS	PORCENTAJE SOBRE LOS CASOS
1	Cocina	71	28,5%	87,7%
2	Limpieza	76	30,5%	93,8%
3	Lavandería	64	25,7%	79,0%
4	Cuidado de niños/as	22	8,8%	27,2%
5	Cuidado de ancianos	16	6,4%	19,8%
<b>Total</b>		<b>249</b>	<b>100,0%</b>	<b>307,4%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta aplicada (septiembre-noviembre de 2021)

\*Nota: Las demás tablas que se presentan a continuación tienen la misma fuente.

Respecto a los rangos de edad de las trabajadoras y trabajadores del hogar se observa que al parecer se ha ido aumentando la edad en la que se insertan al mercado laboral. Tanto los rangos de edad de 14 a 28 años (adolescentes y jóvenes) y de 28 a 44 años (jóvenes y adultos) se encuentran con el mismo porcentaje de 36%, concentrándose en estos dos rangos de edad la oferta laboral que ascendería a 72%; mientras tanto, un 28% se encuentra en el rango de edad de 45 a más años (adultos a adultos mayores) lo cual explicaría que cada vez más la oferta laboral es menor para las personas de la tercera edad.

**TABLA N° 3: TRABAJADORAS/ES DEL HOGAR SEGÚN EDAD GESTIÓN 2020\***  
(Números absolutos y porcentajes)

N°	EDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
1	De 14 a 28 años	31.251	36,0
2	De 28 a 44 años	31.251	36,0
3	De 45 a más años	24.307	28,0
<b>Total</b>		<b>86.809</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INE Elaboración propia

\* Datos preliminares al cuarto trimestre 2020

El sector de trabajadoras y trabajadores del hogar ostenta los niveles de escolaridad más bajos del total de la población ocupada. El 27% de esa población no ha logrado completar el nivel de educación primaria (hasta 6 años de escolaridad), el 47,6% concluyó el nivel secundario (hasta 6 años de escolaridad) y el nivel superior/otros ha logrado completar el 25,4%. Al parecer los niveles de instrucción han presentado avances respecto a años anteriores.

**TABLA N° 4: TRABAJADORAS/ES DEL HOGAR SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN GESTIÓN 2020\***  
(Números absolutos y porcentajes)

N°	INSTRUCCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
1	Ninguno/primaria	23.438	27,0
2	Secundaria	41.321	47,6
3	Superior/otros	22.049	25,4
<b>Total</b>		<b>86.809</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INE Elaboración propia

\* Datos preliminares al cuarto trimestre 2020

Según los resultados de la encuesta estructurada para la evaluación también se comprueba que las trabajadoras del hogar tienen niveles bajos de escolaridad. El 37% sólo estudio el ciclo de primaria, entre primero y tercero. El 24,7% culminó sus estudios hasta el bachillerato, en este punto cabe resaltar que la FENATRAHOB tiene un convenio firmado con el Ministerio de Educación para que se reconozca la formación que se da en los sindicatos durante 2 años y así puedan salir bachilleres las afiliadas. El 22,2% estudió hasta secundaria. El 8,6 pudo acceder a la Universidad, en carreras como comunicación social, sociología y derecho. El 6,2% curso un técnico medio y el 1,2% obtuvo su título de licenciatura.

**TABLA N° 5: TRABAJADORAS DEL HOGAR SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN**  
(Números absolutos y porcentajes)

N°	NIVEL DE INSTRUCCIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
1	Primaria	30	37,0
2	Secundaria	18	22,2
3	Bachiller	20	24,7
4	Técnico medio	5	6,2
5	Universidad	7	8,6
6	Título universitario	1	1,2
<b>Total</b>		<b>81</b>	<b>100,0</b>

Los ingresos de las trabajadoras y trabajadores son bajos. En la gestión 2020 el salario mínimo nacional de los trabajadores alcanzó a Bs. 2.122, según los datos del INE para el cuarto trimestre se registró que el ingreso mensual en promedio de las trabajadoras y trabajadores del hogar alcanzó a Bs. 1.515 representando un 74% aproximadamente del salario mínimo nacional. Por otro lado, este dato no especifica si ese salario incluye el pago de horas extra, que generalmente no es contabilizado en el salario que perciben sobre todo en las trabajadoras del hogar que trabajan "cama adentro" lo cual vulnera la jornada de trabajo establecida por la Ley N° 2450.

### **III. MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR**

#### **1. Marco legal internacional**

Hablar de la normativa del trabajo a nivel internacional es referirse a la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>5</sup>, que es una agencia tripartita de la Organización de Naciones Unidas (ONU). Es la única organización que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores con la finalidad de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

En lo que respecta a las normativas internacionales sobre el trabajo asalariado del hogar a nivel internacional se ha desarrollado muy poco; sin embargo, lo poco que se ha conseguido ha contribuido para que los gobiernos implementen normas en favor de este sector. En el caso boliviano, la FENATRAHOB se ha organizado y movilizado para gestionar la ratificación del "Convenio 189" por el Estado boliviano que reconoce los derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos, convenio que fue ratificado y posteriormente elevado al rango de ley del Estado Plurinacional de Bolivia en 2012.

#### **1.1 Convenio 189 "Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos"**

El 16 de junio de 2011, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el marco de la 100a Conferencia Internacional del Trabajo aprobó el "Convenio 189" Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos. Este convenio se constituye en un instrumento internacional que reconoce al trabajo asalariado del hogar como un trabajo 'decente'. Por lo tanto, al ser firmado por los gobiernos también estos se comprometen a impulsar normativas para reforzar las garantías y conquistas obtenidas en los países.

También, este "Convenio 189" reconoce que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos<sup>6</sup>.

#### **2. Marco legal Nacional**

##### **2.1 Constitución Política del Estado**

La Constitución Política del Estado (CPE) es la norma jurídica suprema que rige la organización de un Estado, defiende los derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos y garantiza la libertad política y civil de las personas. En este marco, esta norma se constituye en un instrumento fundamental para el ejercicio de los derechos de las trabajadoras del hogar, más aún desde que se aprobó la nueva Constitución Política del Estado el 7 de febrero del 2009 pues, en la sección III referida específicamente al "Derecho al Trabajo y al Empleo" en el artículo 46 en el párrafo I se reconoce que "toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con

<sup>5</sup> La OIT cuenta con 187 países miembros del cual Bolivia es uno de ellos.  
<sup>6</sup> Convenio 189 Preambulo.

remuneración o salario justo”. El artículo 46 es fundamental para que las trabajadoras del hogar sigan reivindicando sus derechos descritos en la Ley N°2450, estos son el derecho al trabajo digno, sin discriminación y con remuneración o salario justo.

## 2.2 Ley General del Trabajo

El 8 de diciembre de 1942 es sancionada la Ley General del Trabajo (LGT), que determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Se aplica también a las explotaciones del Estado y cualquiera asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que se determinan. En el Capítulo II denominado “del trabajo doméstico” se introdujeron cinco artículos:

ARTICULO 36. 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 requiérase, además, el registro en la Policía de Seguridad.

ARTICULO 37. En los contratos por tiempo indeterminado, el doméstico podrá ser despedido con aviso previo de 15 días o una indemnización equivalente al salario de este periodo, salvo que el despido se opere por causa del doméstico: hurto, robo, inmoralidad, enfermedad contagiosa, etc. Los domésticos no podrán retirarse sin aviso previo de 15 días, perdiendo si no lo hacen el salario de dicho tiempo, salvo que mediaran malos tratamientos, injurias graves, ataques a la moral o enfermedad infectocontagiosa.

ARTICULO 38. Los domésticos que hubieran prestado servicios sin interrupción por más de un año en la misma casa, gozarán de una vacación anual de diez días de goce de salario ingreso.

ARTICULO 39. Los domésticos no estarán sujetos a horario, acomodándose su trabajo a la naturaleza del trabajo. Tendrán un descanso diario de 8 horas por lo menos y de 6 horas un día de cada semana.

ARTICULO 40. En caso de enfermedad del doméstico, el patrono le proporcionará por lo menos los primeros auxilios médicos, y lo trasladará por su cuenta a un hospital.

Este régimen jurídico de 1942 referido al trabajo doméstico fue y es cuestionado por ser altamente discriminador y responder a un Estado colonial. Al fundarse la FENATRAHOB se iniciará una agenda para revertir este marco jurídico que concluirá con la promulgación de la Ley N°2450 en 2003.

## 2.3 Ley N°2450 “Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar”

El 9 de abril de 2003 se promulgó la Ley N°2450 con la finalidad de que el trabajo de las trabajadoras del hogar sea reconocido, valorado y remunerado, que los derechos que tienen sean similares al resto de la fuerza laboral en el país, es decir, el trabajo que realizan sea equivalente al trabajo de cualquier trabajador.

Antes que nada, es necesario definir qué se considera como trabajo asalariado del hogar. En esta ley, el “Trabajo asalariado del hogar, es aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo”. Dentro de esta categoría, se considera a “los que realizan trabajos de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentran comprendidos en la definición y sean inherentes al servicio del hogar”.

En esta Ley, por primera vez en nuestro país se habla de los derechos que tienen las

trabajadoras del hogar: un salario mensual no inferior al mínimo nacional, vacaciones anuales considerando la LGT, el descanso semanal, aguinaldo, indemnización por los años trabajados, desahucio en caso de despido injustificado, sindicalización y afiliación a la Caja Nacional de Salud en el marco de su decreto reglamentario. También se especifican las obligaciones del empleador como: otorgar permiso y facilitar estudios en escuelas a nivel básico, técnico y profesional fuera de sus horarios de trabajo; en casos de enfermedad, accidente o maternidad proporcionar los primeros auxilios y traslado a un centro de salud y si no cuenta con seguro el empleador cubrirá los gastos de la atención médica; descanso pre y post natal de 45 días antes y 45 días después del parto, entre los más importantes. Además, de regular el trabajo de menores de edad en el marco de lo previsto en el Código Niña, Niño o Adolescente.

En la Ley N°2450 el artículo más polémico es la afiliación y aportes a la CNS pues se deja el acceso a la salud sujeta a la aprobación de un Decreto Supremo para su reglamentación. Sobre este punto, las trabajadoras asalariadas del hogar consideran que el derecho a la salud ha sido 'cerrado' por un 'candado', que es el condicionamiento del mismo a la promulgación de un Decreto Supremo reglamentario. Esta apreciación se desarrollará con mayor profundidad en la exposición de los resultados de la evaluación.

#### **2.4 Ley N°181 "Día Nacional de la Trabajadora y el Trabajador Asalariado del Hogar"**

El 25 de octubre de 2011, mediante la Ley 181 se declara el 30 de marzo de cada año como el "Día Nacional de la Trabajadora y el Trabajador Asalariado del Hogar" otorgando un día de descanso remunerado en reconocimiento de su labor sacrificada.

#### **2.5 Ley N°309 "Convenio sobre el trabajo decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos" (Ratificación del Convenio 189 de la OIT)**

El 20 de noviembre de 2012, con la promulgación de la Ley N°309, el Estado Plurinacional de Bolivia ratifica el Convenio 189 "Convenio sobre el trabajo decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos" de la Organización Internacional del Trabajo adoptado el 16 de junio de 2011. Además, Designa al

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social como el encargado de implementar el Convenio considerando las disposiciones constitucionales y legales vigentes.

#### **2.6 D.S. N° 4589 (Reglamentación afiliación CNS)**

El 28 de septiembre del 2021 se aprueba el Decreto Supremo N°4589 que tiene como objeto reglamentar la afiliación de las trabajadoras y trabajadores asalariados del hogar ante la Caja Nacional de Salud con la finalidad de garantizar el derecho de acceso a la salud sin exclusión ni discriminación. Fueron más de 18 años los que tuvieron que pasar para que se apruebe el decreto supremo que permite a las trabajadoras del hogar acceder a la salud mediante la Caja Nacional de Salud, según estaba descrita en la Ley N°2450.

### **IV. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN**

Para la evaluación de la Ley N°2450 se utilizó metodologías cualitativas y cuantitativas con la finalidad de evaluar la implementación de la ley desde su promulgación en 2003 hasta hoy. Estas metodologías facilitaron el relevamiento de la información de las trabajadoras asalariadas del hogar.

#### **1. Método Cualitativo**

La aplicación de entrevistas se realizó a informantes clave que representan a diferentes actores sociales: En el caso del Estado, se entrevistó a instituciones como el Ministerio

de trabajo y la Caja Nacional de Salud. En caso de la sociedad civil, se entrevistó a la Red de Mujeres Bolivianas Transformando la Economía (REMTE) y la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia -Comité Ejecutivo y afiliadas-, que son la población objetivo de la evaluación de la Ley N° 2450.

El procedimiento utilizado para recopilar la información fue la entrevista semi estructurada diseñada con preguntas abiertas. Esta entrevista tuvo la finalidad de conocer las percepciones del cumplimiento de la ley y el acceso a la afiliación a la Caja Nacional de Salud (Anexo N°1).

## 2. Método Cuantitativo

Para realizar el análisis cuantitativo de la información para la evaluación de la Ley N°2450 se aplicó una encuesta que se procesó en el programa estadístico SPSS y en Excel. A continuación, se describe el procedimiento utilizado en la evaluación.

## 3. Población objetivo

Con la finalidad de definir los límites de la evaluación y considerando el acceso a la información se realizaron reuniones con el Comité Ejecutivo de la FENATRAHOB para aplicar la encuesta entre sus afiliadas a nivel nacional. Luego de consensuada la encuesta y definida la muestra se acordó aplicarla en los siguientes departamentos:

**TABLA N° 6: APLICACIÓN DE LA ENCUESTA POR DEPARTAMENTOS Y SINDICATOS**  
(En números absolutos)

N°	DEPARTAMENTOS	SINDICATOS	ENCUESTAS APLICADAS
1	La Paz	Max Paredes	22
2	Tarija	Tarija	11
3	Santa Cruz	Santa Cruz	10
4	Cochabamba	Quillacollo y Cochabamba	25
5	Beni	Las Amigas, Trinidad, Pedro Ignacio Muiba y German Buch	13
<b>Total</b>			<b>81</b>

## 4. La Encuesta

La técnica utilizada para la recolección de información es la encuesta, para ello se elaboró un cuestionario que consta de 25 preguntas (Anexo N°2). La encuesta está estructurada en 4 partes:

En la primera parte, se solicitan datos de identificación de la encuestada como la edad, el lugar dónde nació para constatar si la mayoría de las trabajadoras del hogar son migrantes, el estado civil y el número de hijos. En la segunda parte, se solicitan datos que nos ayuden a conocer el nivel de escolaridad de las trabajadoras del hogar. En la tercera parte, se concentra la boleta para recoger datos laborales que coadyuvaron en el proceso del análisis de la evaluación para comprobar en qué medida se está cumpliendo la Ley N°2450 y/o cuáles son los avances o retrocesos desde su aprobación a la fecha. Al momento de elaborar la encuesta se planteó la pregunta, ¿Será que se está incrementado la precarización del empleo en el sector de las trabajadoras del hogar? También hay preguntas que mostraron

las condiciones laborales en las que se insertan las trabajadoras del hogar, si la jornada laboral descrita en la ley se cumple o no. Siendo el salario mínimo un parámetro que está especificado en la Ley N° 2450 y que habilita para obtener otros beneficios, ¿Será que la mayoría de las trabajadoras del hogar están pudiendo obtener un salario mínimo con el cual pueden acceder al seguro de corto plazo? ¿Los beneficios laborales estipulados en la Ley están siendo otorgados por los empleadores? ¿Cuáles son los motivos por los cuales despiden a las trabajadoras del hogar? ¿Alguna vez han sufrido algún tipo de violencia en el ejercicio de su trabajo?; y finalmente, ¿La pandemia ha influido en la estabilidad laboral? Estas son las preguntas que serán respondidas en este acápite. En la cuarta parte, se realizan preguntas sobre los conocimientos de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar y si cuentan con acceso a salud; y, ¿cómo tratan sus enfermedades?

#### 4.1 Muestreo

La Pandemia del Covid-19 influyó a la hora de determinar la muestra para aplicar la encuesta en función a realizar la evaluación de la Ley N°2450. Los sindicatos afiliados a la FENATRAHOB no se están reuniendo periódicamente como solían hacerlo los domingos. Sumado a esto, debido a las restricciones del número de personas reunidas en un determinado espacio, se están evitando las grandes concentraciones, por lo cual también el número de asistentes a las reuniones de los sindicatos ha disminuido.

En este contexto, para aplicar la encuesta se utilizó la técnica del muestreo no probabilístico donde no todas las afiliadas de los sindicatos de la FENATRAHOB tienen la probabilidad de ser seleccionadas para participar en el llenado de la encuesta. Se seleccionó a cinco sindicatos a nivel nacional por la conveniencia del acceso al lugar y la disposición de las ejecutivas de los sindicatos para colaborar con el proceso de evaluación. También influyó el tiempo que se tuvo para realizar la evaluación y el costo que implica desplazarse a nivel nacional.

#### 4.2 Cálculo de la muestra

Para calcular la muestra para la evaluación se consideró como universo al total de las trabajadoras asalariadas del hogar afiliadas a la FENATRAHOB que alcanzan a 8.000, según los datos proporcionados por el Comité Ejecutivo. La información del número de afiliadas es una información a la que es difícil tener acceso. En este sentido, no se pudo verificar la existencia de registros, listas de afiliadas, informes o documentos donde se constate el número de afiliadas por sindicato y departamento a nivel nacional.

La fórmula aplicada para determinar la muestra para población finita es la siguiente:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

**n**= Tamaño de la muestra

**N**= Total de la población = 8.000 afiliadas

**z**= Parámetro estadístico en función al nivel de confianza = 90%

**e**= Margen de error = 10%

**p**= Probabilidad de que ocurra el evento estimado (0,5) q= (p-1)

Utilizando la fórmula para calcular la muestra en población finita se obtuvo que para que la evaluación sea representativa con un nivel de confianza de 90 % y un margen de error del 10% se deben aplicar 68 encuestas para una población de 8.000 afiliadas.

## 5. Revisión bibliográfica

Sobre las trabajadoras del hogar se han realizado diversas investigaciones y se han publicado artículos en diferentes medios a nivel nacional e internacional, que reflejan el estado de situación del trabajo asalariado del hogar y el cumplimiento de la normativa sobre el ejercicio de sus derechos. Toda la producción intelectual que se recopiló aportó en el proceso de evaluación con ideas, evidencias y datos que coadyuvaron en una mejor comprensión del tema.

Sin embargo, un vacío que se encontró en toda la producción intelectual revisada es que ningún trabajo aporta con datos empíricos cuantitativos que den cuenta de la situación real y las condiciones materiales de las trabajadoras asalariadas del hogar. Por un lado, tenemos aquellos artículos (Castaño, 2018) que abordan el tema de las reivindicaciones desde una óptica puramente legal e histórica. Por otro lado, tenemos aquellas publicaciones (Wanderley, 2003) que abordan la situación de las trabajadoras del hogar desde los datos producidos por el INE, sin realizar indagaciones empíricas propias. Considerando esto, la presente evaluación del cumplimiento de la Ley N°2450 puede considerarse como un aporte relevante al conocimiento que se tiene sobre la situación real de las trabajadoras asalariadas del hogar. Tanto las encuestas como las diversas entrevistas realizadas aportan con información cuantitativa y cualitativa a la comprensión de la realidad de este sector.

## V. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Los resultados de la evaluación se expondrán considerando la “Matriz de Evaluación” (Anexo N°3) que se estructuró para el proceso de la evaluación de la Ley N°2450, que está en función de los artículos y agrupados en temas para una mejor exposición de los resultados:

### 1. Sobre el contrato de trabajo

La Ley N°2450 en el Artículo 3° establece que “el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; será escrito cuanto exceda el año; a falta de éste, se presume indefinido”. Esta normativa en los años posteriores a su aprobación no consiguió los resultados esperados, los contratos seguían siendo verbales. En 2014, después de casi once años, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social aprobó la Resolución Ministerial<sup>7</sup> N°218/14 que estableció la incorporación del Contrato Individual de Trabajo y la implementación obligatoria de la Libreta Salarial y Seguridad y Salud en el Trabajo; ambos instrumentos al parecer tampoco se están implementando. Si bien, la R. M. establece la incorporación de un “contrato escrito” en la relación laboral, al parecer los empleadores siguen burlando la suscripción del mismo y el Ministerio de Trabajo todavía no ha logrado que se implemente la norma que aprobó. Mientras, estos instrumentos no se apliquen con obligatoriedad las trabajadoras del hogar seguirán siendo vulneradas en su derecho de contar con un contrato escrito que las habilita a exigir sus derechos y acceder a los beneficios que les otorga la Ley N°2450.

Este hecho lo confirman las entrevistas realizadas a afiliadas de la FENATRAHOB en distintos departamentos:

En mi caso, ¿Sabe por qué no hice el contrato escrito y registrado en el Ministerio de Trabajo? porque cuando yo fui y me contrataron ahí donde la señora, ella me dice: “mira, hija, no es necesario hacer un contrato, basta con verte” me dijo “y escucharte y ver” me dijo, “el trabajo que hiciste en el anterior trabajo, es suficiente para mí”, me dijo. “¿Qué decís vos, hija?” me dijo. Yo le dije “Bueno, está bien, señora. Si usted confía en mí, yo también confío en usted” entonces me dijo “no se diga más, desde mañana empezas a trabajar” me dijo “es suficiente con tu certificado de trabajo, para que voy hacer contrato vas a trabajar mucho tiempo conmigo, entonces no necesito ni necesitas voz”, “está bien señora le dije, si es así si usted confía en mí y yo confío en usted, “no se diga mas me dijo” (Afiliada de los Sindicatos

<sup>7</sup> La Resolución Ministerial N°218/14 del 28 de marzo de 2014, es la culminación de un Diálogo Social Tripartito promovido por el Estado Plurinacional de Bolivia, la FENATRAHOB y la Liga de Amas de Casa en coordinación con la Organización Internacional del Trabajo, las cuales consensuaron un modelo de Contrato Individual de Trabajo y la Libreta Salarial y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

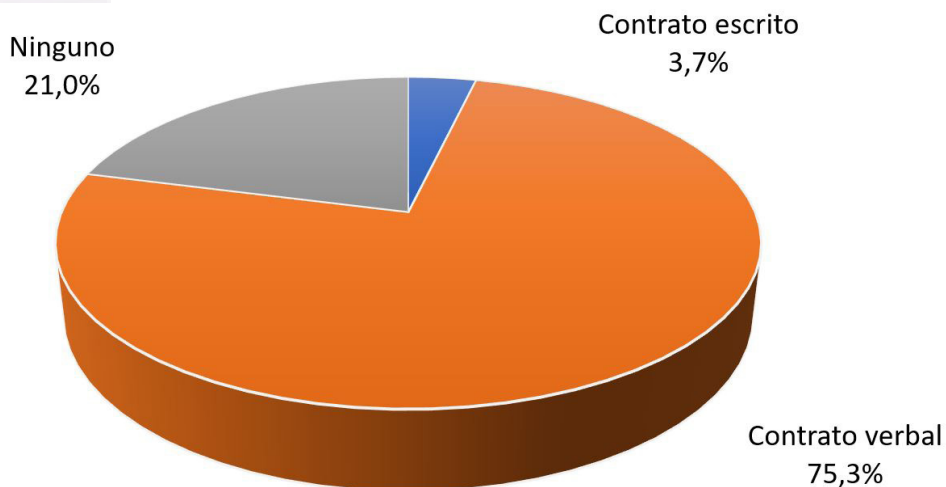
del Beni, 21/11/21).

El año 2013 y 2014 nuestra Federación nos envió unos contratos para que nosotros le entreguemos al Ministerio de Trabajo y para que nosotros tengamos en la oficina para entregarles a las compañeras. En esos años, [teníamos los contratos escritos en la oficina del Sindicato] para que tanto las compañeras que estaban, las antiguas, y [los] también empleadores que no tenían [un modelo de contrato escrito] digamos, pero que querían contratar a las trabajadoras del hogar se aproximaban a la oficina y solicitaban el contrato. Como le digo, el año 2012 – 2013 tuvieron varias compañeras contrato de trabajo escrito, pero mayormente es verbal. Ahorita con este tema de la pandemia, que no hay plata, no quieren [contrato] ni verbal ni escrito porque [...] ahora nos contratan por día, en la mañana se va a limpiar y se termina a las 14:00 o 15:00. Son 50 pesos por limpieza, algunos pagan 60. Hay una compañera que le pagan 40 bolivianos [...]. Ahorita así están trabajando las compañeras de limpieza, dos o tres veces a la semana y les pagan diario. No hay contrato (Afiliada de los Sindicatos del Beni, 21/11/21).

Podemos observar que casi todas las trabajadoras asalariadas del hogar tienen contratos verbales, que no pueden ser registrados en el Ministerio de Trabajo. Las razones son diversas, sin embargo, es posible identificar que los/as empleadores/as son los/as principales responsables de esto, debido a su reticencia a establecer contratos escritos. El 'voto de confianza' que hacen con las trabajadoras es una estrategia que utilizan para evitar realizar contratos escritos. Además, cuando la trabajadora asalariada del hogar solicita la suscripción de un contrato escrito para registrarlo en el Ministerio de Trabajo, los empleadores se abstienen de ello e incluso se niegan a contratarlas.

Justamente, las vivencias de las trabajadoras asalariadas del hogar se ven reflejadas en los datos obtenidos en la encuesta, que muestran que los contratos escritos son casi inexistentes:

**GRÁFICO N° 1: TRABAJADORAS DEL HOGAR SEGÚN TIPO DE CONTRATO**  
(En porcentajes)



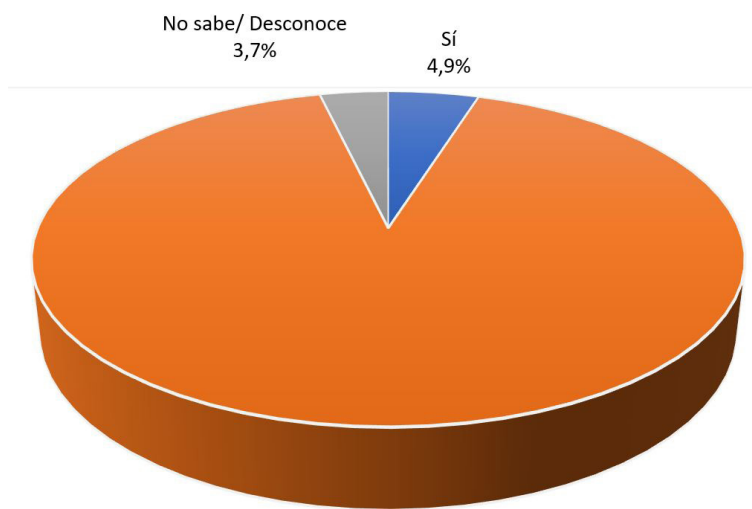
Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta aplicada (septiembre-noviembre de 2021)

\*Nota: Los demás gráficos que se presentan a continuación tienen la misma fuente.

Del total de las trabajadoras asalariadas del hogar encuestadas, podemos observar que apenas el 3,7% de ellas cuenta con un contrato laboral escrito que es posible registrar en el Ministerio de Trabajo. También podemos observar que el 75,3% de las trabajadoras poseen un contrato verbal con sus empleadores, el cual no se puede registrar en el Ministerio de Trabajo. Finalmente, observamos que el 21% de las encuestadas escogió la opción de 'ninguno', expresando la ambigüedad que existe en torno a su situación laboral. Entonces, consideramos pertinente asumir que este 21% también se encuentra en una situación de

inseguridad laboral, dando como resultado que el 96,3% de las encuestadas no contarían con un contrato escrito que les garantice estabilidad laboral y el acceso a los beneficios laborales que les corresponde por Ley.

**GRÁFICO N° 2: CONTRATO REGISTRADO EN EL MISMO MINISTERIO DE TRABAJO**  
(En porcentaje)



Del Gráfico N°2 se puede inferir que el 91,4% de las trabajadoras del hogar no cuenta con contratos laborales registrados en el Ministerio de Trabajo debido a que la mayoría son contratos verbales. Mientras que el 4,9% se encuentran registrados en el Ministerio de Trabajo, un mínimo porcentaje que cuenta con condiciones laborales que se enmarcan dentro la ley. Además, se observa que un 3,7% respondió que desconoce que sus contratos estén registrados en el Ministerio de Trabajo, este último porcentaje por las características de las respuestas del Gráfico N°2 se podría inferir que el 95,1% de los contratos no están registrados en el Ministerio de Trabajo.

## 2. Sobre la jornada de trabajo

En el artículo 11° se establece que "el trabajo asalariado del hogar, está sujeto a la siguiente jornada de trabajo: Diez horas de trabajo efectivo para los(as) que habitan en el hogar donde prestan sus servicios, ocho horas diarias de trabajo efectivo para los(as) que no habitan en el lugar donde prestan su servicio".

La Ley N°2450 permitió a las trabajadoras del hogar equiparar la jornada de trabajo de 8 horas para las que trabajan "cama afuera" y 48 horas semanales, similar al Régimen General de la Ley General del Trabajo. Sin embargo, para las trabajadoras del hogar que residen en la casa del empleador, "cama adentro", se definió una jornada laboral de 10 horas y 60 horas semanales, que las pone en desventaja en relación al Régimen General de la LGT. Para la determinación de esta diferenciación en la jornada de trabajo tuvo que ver el preconcepto manejado por las amas de casa antes de la aprobación de la ley, es decir, al ser el empleador el que le daba techo y comida, esto tendría que monetizarse, y evidentemente se lo hizo, al incorporar en la norma esta diferencia de 2 horas adicionales para las trabajadoras que residen en la casa del empleador. Según las trabajadoras del hogar entrevistadas, pese a que se reglamentó la jornada de trabajo ésta todavía no se cumple pues siempre se extiende la jornada de trabajo, sin pago de las horas extraordinarias, más aún si la trabajadora del hogar reside en la casa del empleador:

En mi caso, ayudo a cocinar. En mi trabajo vengo peleando con mi jefa porque ella me dice "Te vas a venir a las 08:00", pero a veces terminamos temprano y ella sigue ensuciando, y yo sigo lavando, lavando y nunca termino. Se hacen las 15:00 y sigue amontonándose [cosas

para lavar], 15:30 y se hacen las 16:00. Entonces yo dije "Como ella no me quiere hacer caso, yo voy a entrar a las 09:00 y salgo a las 16:00 y ella me paga 40 o 50" [...] Yo limpio, yo lavo, cocino, aparte yo soy mesera, yo soy de todo. Entonces esa es la razón de mi atrevimiento de irme a esa hora [...] Si yo no me retiro es por la necesidad, porque me queda cerca [de mi casa] y tengo hijos pequeños. Esa es la razón por la que sigo aguantando (Afiliada de los Sindicatos del Beni, 21/11/21).

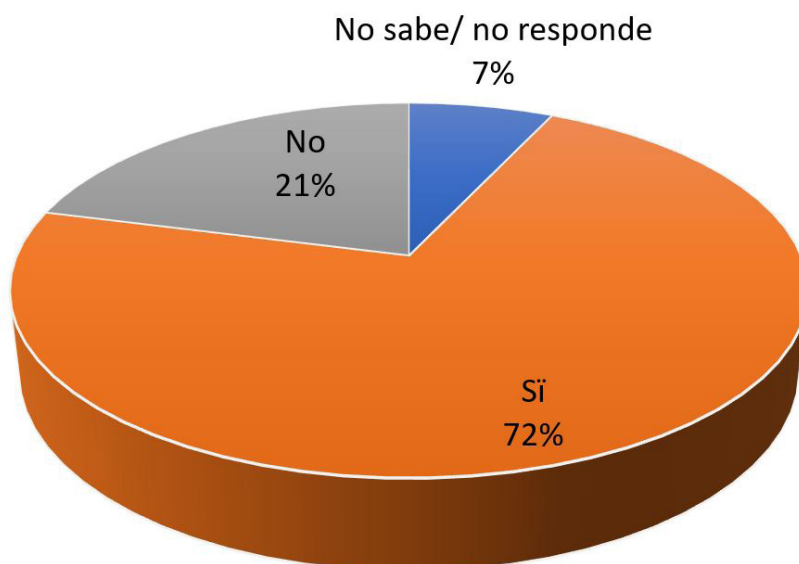
He trabajado primeramente con una señora. Bueno, yo era solo [encargada] de limpiar la casa. Yo trabajaba de 08:00 de la mañana, a veces hasta las 20:00 de la noche. Después cuando yo llegaba a las ocho empezaba [a limpiar] la cocina porque, usted sabe, yo me iba y ellos se quedaban cenando. Todo lo que ensuciaban lo dejaban para lavar el otro día [...] y después se hacía el almuerzo. Tenía que ayudarle a la señora a picar las verduras porque [yo] no cocinaba. Después almorzábamos y otra vez había que recoger la mesa, hacer limpieza en la cocina, nuevamente volver a barrer la sala, trapear de nuevo y así se pasaba el tiempo de lunes a viernes todos los días [...] Después me enteré que había posibilidad de que uno podía estudiar las trabajadoras del hogar y el empleador no podía impedir eso. Si uno quería estudiar, entonces yo vi la forma más fácil ahí para poder deshacerme de las horas de explotación de trabajo. Yo le dije a ella [la empleadora] cuando me enteré de los cursos que había en INFOCAL. Pregunté todo ahí, y le dije "voy a estudiar", le dije a la señora "ya no voy a venir de 08:00 a 20:00 de la noche. Yo voy a venir a trabajar las ocho horas y de ahí me voy a ir porque voy a entrar al Instituto" y ella me dice "ya, está bien, Leidita". Bueno y así lo hice para poder salir de la explotación (Leida Alonzo, Secretaria Ejecutiva de la FENATRAHOB, 12/07/2021).

Las encuestas en general muestran dos aspectos a considerarse sobre la jornada laboral:

Primero, la reducción de las horas de trabajo, debido a la Pandemia y a la situación económica de los empleadores. En el contexto pandémico, muchas de las trabajadoras del hogar manifestaron que su jornada laboral ha cambiado, se les han reducido las horas de trabajo. Si antes trabajaban 8 horas, algunas ahora trabajan sólo hasta medio día, en otros casos sólo van 3 veces a la semana; y otras, ya no realizan labores múltiples, solo se dedican a la limpieza del hogar entre una o dos veces a la semana.

Veamos los datos de las encuestas respecto a la influencia de la Pandemia en la situación del trabajo asalariado del hogar:

**GRÁFICO N° 3: EFECTOS DE LA PANDEMIA**  
(En porcentajes)



La Pandemia influyó negativamente en la relación laboral de las trabajadoras del hogar, el 71,6% de las encuestadas aseveraron que influyó, el 21% respondió que no le afectó en su trabajo, mientras que el 7,4% no respondió la pregunta.

La crisis sanitaria y económica producto de la covid-19 ha empeorado las condiciones del trabajo asalariado del hogar. Después de muchos despidos injustificados en abril del 2020, las posteriores reinserciones a las fuentes laborales se han realizado en condiciones de trabajo más flexibles y precarias. También, se registraron disminuciones en el salario, reducción de horas en la jornada laboral, la modificación de la jornada de trabajo de “cama a dentro” a “cama afuera”, entre los derechos laborales vulnerados. Los datos de la encuesta también reflejan esta vulneración de los derechos laborales que se acentuaron en la Pandemia:

**TABLA N° 7: EFECTOS DE LA PANDEMIA SOBRE EL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR**  
 (En números absolutos y porcentajes)

N°	EFECTOS DE LA PANDEMIA	CANTIDAD	PORCENTAJE SOBRE LAS RESPUESTAS	PORCENTAJE SOBRE LOS CASOS
1	Despido	19	30,6%	23,5%
2	Reducción de salario	19	30,6%	23,5%
3	Reducción de horas de trabajo	9	14,5%	11,1%
4	Modificación de la jornada de trabajo	15	24,2%	18,5%
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100,0%</b>	<b>76,5%</b>

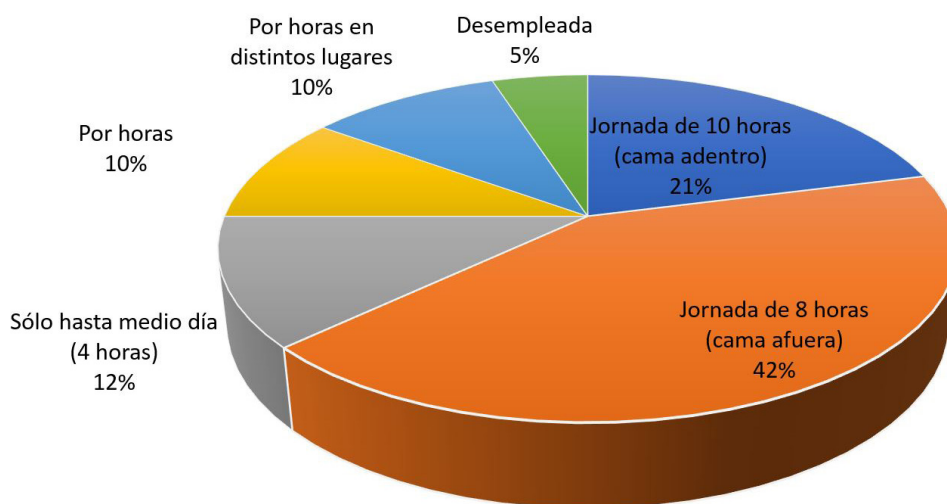
El 23,5% de las trabajadoras del hogar denunciaron que los empleadores/as las despidieron durante y después de la Pandemia, en la mayoría de los casos por temas económicos, pues la crisis económica incidió a nivel general en la precarización del empleo formal e informal. El 23,5% afirmaron que los empleadores/as les redujeron el salario por efecto de la Pandemia, pues muchos de los empleadores perdieron el trabajo y/o se redujo su nivel de ingresos. El 18,5% de las trabajadoras del hogar sufrieron la modificación en la jornada laboral; es decir, pasaron de trabajar de la modalidad “cama adentro” a la de “cama afuera”, también hubo denuncias que en el periodo más álgido de la Pandemia muchas de las trabajadoras del hogar tuvieron que quedarse encerradas en la casa de los empleadores pues ellos temían que la trabajadora del hogar lleve el virus y sea un canal de contagio. Finalmente, el 11,1% respondió que les redujeron las horas de trabajo. En los testimonios de las trabajadoras del hogar se percibe que las crisis provocadas por la Pandemia han precarizado el empleo y que difícilmente se va recuperar en el corto plazo.

Ahorita con este tema de la Pandemia, no hay plata no quieren [contratarnos], ni con contrato verbal ni escrito [...] nos contratan por día. En la mañana uno se va a limpiar y se termina a las 2 de la tarde o 3 [y nos pagan] 50 pesos por limpieza; algunos, les pagan 60 y por último tengo una compañera que le pagan 40 bolivianos desde las 7 hasta las 3 de la tarde o 4, ella va dos veces a la semana a limpiar. Ahorita mayormente, así están trabajando las compañeras de limpieza y así dos o tres veces a la semana y les pagan diario y no hay contratos (Afiada de los Sindicatos del Beni, 21/11/21).

Segundo, el cambio de modalidad de la jornada de trabajo, de la modalidad “cama a dentro” a la modalidad “cama a fuera”, que podría explicarse por la reconfiguración de las dinámicas migratorias campo-ciudad. Hace 40 años, “más de 2/3 partes de éstas llegan para trabajar como empleadas domésticas (68%). El promedio de edad de las sirvientas (17 años) es más bajo que el de cualquiera de las ocupaciones de los hombres (salvo los estudiantes), y son

muy pocas las que entran al servicio doméstico después de los 25 años" (Albó, Sandoval y Greaves, 1982: 319). Después del 2006, con la implementación del Modelo Económico, Social, Comunitario y Productivo se ha mejorado el nivel socioeconómico de la población, lo que ha permitido mejores niveles de vida incidiendo en la reducción de la migración, que al parecer influye en la reducción de la jornada "cama adentro" y el incremento de las trabajadoras del hogar en la modalidad "cama afuera".

**GRÁFICO N° 4: TRABAJADORAS DEL HOGAR SEGÚN JORNADA DE TRABAJO**  
(En porcentajes)



Según el estudio realizado por Wanderley (2013), en el periodo 2001 – 2007 se observa la tendencia a la disminución de la jornada laboral de las trabajadoras del hogar puertas adentro y el incremento de la jornada laboral de las trabajadoras del hogar puertas afuera. De igual forma, en las encuestas realizadas a las afiliadas de la FENATRAHOB se observa el mismo comportamiento en la jornada laboral de las trabajadoras del hogar. El 21% tiene una jornada laboral de 10 horas "cama adentro" con una tendencia a la disminución en relación a la jornada laboral "cama afuera" que asciende a 42%; es decir, la jornada laboral "cama afuera" se ha duplicado. Como se dijo con anterioridad, esto podría deberse a la reconfiguración de las dinámicas migratorias campo-ciudad<sup>8</sup>. También manifestaron que el 12% tiene una jornada laboral de 4 horas diarias, el 10% trabaja por horas, el 10% trabaja por horas en distintos lugares y el 5% declaró estar desempleada al momento de realizar la encuesta.

De los datos obtenidos se puede inferir que, el 66% de las trabajadoras del hogar se encuentran trabajando con las jornadas de trabajo establecidas en la Ley N°2450, mientras que el 32% se encuentra con jornadas laborales inferiores a las establecidas por la ley y el 5% están desempleadas.

### 3. Sobre la remuneración (salario mínimo nacional)

El artículo 14° establece que "el trabajo asalariado del hogar, será remunerado mensualmente en moneda de curso legal, quedando prohibido el pago fraccionado y en especie, con un salario no inferior al mínimo nacional, cuando se trate de jornada laboral completa [...] ciertas horas de trabajo...dividido por las horas de trabajo". Además, se autoriza el pago de salarios superiores al salario mínimo nacional y se reconoce el pago de las horas extraordinarias de acuerdo a la Ley General del Trabajo.

La Ley N° 2450 reconoce el derecho de las trabajadoras del hogar a recibir una remuneración no inferior al salario mínimo nacional. Por primera vez se puso un parámetro mínimo para que las trabajadoras del hogar puedan negociar con sus empleadores. Si bien el salario

<sup>8</sup>

Debido a las limitaciones y objetivos de esta evaluación no se profundizará en este tema.

mínimo nacional no es suficiente para las múltiples necesidades de las trabajadoras del hogar ni de los trabajadores en general, éste se constituye en un instrumento más de negociación hacia el reconocimiento de un "salario justo". Sin embargo, todavía no se ha podido lograr que el artículo 14° sea cumplido por la mayoría de los empleadores, siempre se encuentran resquicios para burlar la Ley. Es evidente que el Ministerio de Trabajo con la RM N°218/14 abre una puerta para dar formalidad al trabajo de las trabajadoras del hogar con los dos instrumentos que aprueba: Contrato Individual de Trabajo (CIT) y la implementación obligatoria de la Libreta Salarial y Seguridad y Salud en el Trabajo; puesto que, en el CIT se tiene que especificar la jornada laboral y registrar la remuneración mensual percibida. Ni el Ministerio de Trabajo ni la FENATRAHOB logran que estos instrumentos sean apropiados por las trabajadoras del hogar, y peor aún por los empleadores, descartando así la posibilidad de lograr obtener un salario mínimo nacional que les permitiría luego luchar por un "salario justo", que es una reivindicación añorada por las trabajadoras del hogar.

Las entrevistas realizadas muestran claramente que la mayoría de las trabajadoras del hogar ganan por debajo del salario mínimo nacional:

Ahorita una compañera en Sucre, por 400 bolivianos, está trabajando medio tiempo al mes. Eso me dijo, ¿no? [Y eso que] Ella sabe sus derechos, ha trabajado aquí en la Federación. Sabe sus derechos, pero no hay trabajo y por la necesidad ella está trabajando [en esas condiciones laborales]. Ella también está enferma, tiene cáncer de mama. Se ha hecho operar cuántas veces ha hecho, tratamiento está haciendo. "Entonces necesito yo para eso", "entonces tengo que trabajar aun cuando me paguen esos 400", dice (Juana Durán, Secretaria de Prensa y Propaganda de la FENATRAHOB, 12/07/21).

Mayormente no se cumple la Ley [N°2450] porque en primer lugar no ganamos ni el salario mínimo, ni el sueldo mínimo. Trabajamos muchas veces más de las ocho horas y no tenemos seguro [de salud]. Si nosotros nos enfermamos tenemos que ir por nuestros propios medios al seguro público [al SUS], donde –si hay– nos dan paracetamol, y si no todo lo compramos (Afiliada de los Sindicatos del Beni, 21/11/21).

...“Hija, yo no puedo pagarte los dos mil y tantos por unas cuantas horas ¿Que decís? ¿Está bien de 08:00 a 14:00 de la tarde?”. Y a veces la necesidad a uno le hace aceptar, o a veces le dicen “1.800.-, de 07:00 a 16:00”. O sea, estamos trabajando más de las ocho horas y estamos ganando menos de lo que la Ley dice que tenemos que ganar, y eso es injusto, pues (Afiliada de los Sindicatos del Beni, 21/11/21).

Si bien, existe un alto porcentaje de trabajadoras del hogar que ganan por debajo del salario mínimo nacional, también, existen un bajo porcentaje que ganan por encima del salario mínimo, veamos los testimonios del Sindicato de la Zona Sur:

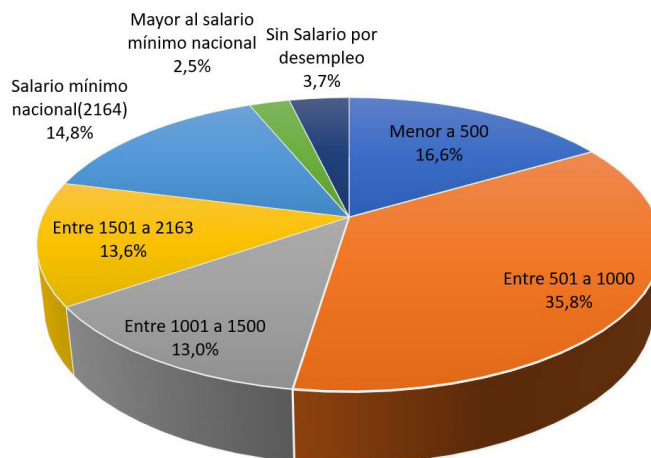
Las Trabajadoras del Hogar afiliadas en el Sindicato [de la Zona Sur], como ya saben sus derechos son sindicalizadas, entonces ellas ya saben sus derechos. Hay compañeras que están afiliadas y que ganan nomás el salario mínimo. Están [ganando] 1.500, 1.700, 2.800, algunas 3.000 están ganando, algunas el salario mínimo, algunas también están [ganando] hasta 1000, 800. Hay compañeras, ellas dicen, están entrando [comenzando en el oficio de trabajadora asalariada], hay compañeras que trabajan más años y ganan más de 3 mil. Por ejemplo, la compañera Patricia, la compañera Basilia, las compañeras trabajan años en el mismo trabajo. Entonces, según su antigüedad del trabajo, ellas saben sus derechos y se hacen respetar las compañeras (Martha Huallpa, Secretaria Ejecutiva del Sindicato de la Zona Sur, 8/11/21).

Sobre el nivel salarial las encuestas muestran que todavía las trabajadoras del hogar tienen que seguir luchando para alcanzar un 'salario justo', como se puede observar en los resultados:

**TABLA N° 8: TRABAJADORAS DEL HOGAR SEGÚN NIVEL SALARIAL**  
(En números absolutos y porcentajes)

N°	NIVEL SALARIAL	CANTIDAD	PORCENTAJE
1	Menor a 500	13	16,0
2	Entre 501 a 1000	29	35,8
3	Entre 1001 a 1500	11	13,6
4	Entre 1501 a 2163	11	13,6
5	Salario mínimo nacional (2164)	12	14,8
6	Mayor al salario mínimo nacional	2	2,5
7	Sin salario por desempleo	3	3,7
<b>Total</b>		<b>81</b>	<b>100,0</b>

El 14,8% de las trabajadoras del hogar ganan el salario mínimo nacional, que en la gestión 2021 asciende a Bs. 2.164. Solamente, el 2,5% recibe un salario mayor al mínimo nacional. El 13,6 de las encuestadas declara que gana entre Bs. 1.501 a Bs. 2.163. El 13,6% ganan un salario entre Bs. 1.001 a Bs.1.500. El 35,8% percibe una remuneración de Bs. 501 a Bs. 1.000. Finalmente, el 16% recibe un salario menor a Bs. 500. Además, en la encuesta aparecieron trabajadoras del hogar que se encuentran desempleadas, por lo que no están percibiendo ningún salario y ascienden al 3,7%.

**GRÁFICO N° 5: TRABAJADORAS DEL HOGAR SEGÚN NIVEL SALARIAL**  
(En porcentajes)

Realizando un análisis exhaustivo de las encuestas se puede inferir que el 63% de las encuestadas percibe un salario que va desde Bs. 501 a Bs. 2.164, es decir, perciben un salario menor al salario mínimo nacional, es necesario aclarar que el salario de Bs. 800 es el menor que se declaró en el rango de Bs. 501 a Bs. 1.000. También, los salarios menores a Bs. 500 que alcanzan a 2,5% se deben a trabajadoras del hogar que trabajan sólo por horas o una o dos veces a la semana.

#### 4. Sobre los Beneficios laborales (salarios, descanso, vacación, aguinaldo, indemnización y otros)

El artículo 8° sobre los "derechos" de las trabajadoras del hogar establece que el trabajo del hogar realizado bajo dependencia reconoce los siguientes derechos: pago de salarios,

indemnización por años de servicios, desahucio en caso de despido injustificado, aguinaldo, vacaciones, sindicalización y afiliación a la Caja Nacional de Salud. Estos derechos se explicitan en los siguientes artículos:

- Artículo 12° sobre el “descanso”, la ley plantea un día de descanso semanal, fijado por acuerdo entre las partes; además, se reconoce el descanso en días feriados.
- Artículo 13° sobre la “vacación” se establecen las mismas escalas previstas por la Ley General del Trabajo; es decir, hasta 5 años de antigüedad son 15 días hábiles de vacación, de 5 a 10 años se otorga 20 días de vacación y de más de 10 años son reconocidos 30 días hábiles de vacación.
- Artículo 14° sobre la “remuneración” se reconoce una remuneración mensual, quedando prohibido el pago fraccionado y en especie, con un salario no inferior al mínimo nacional.
- Artículo 15° sobre el “aguinaldo” se reconoce el pago de un salario como aguinaldo de navidad, computable a partir del tercer mes, si no se concluye el año se reconoce el cálculo de duodécimas.
- Artículo 18° sobre la “indemnización”, se establece que si la trabajadora del hogar tuviera cinco o más años de servicios continuos y se retira voluntariamente tiene derecho a percibir un salario por año. En caso de que se retire voluntariamente antes de cumplir cinco años, no tiene derecho a indemnización ni desahucio.

Los beneficios detallados en la Ley N°2450 se están cumpliendo parcialmente. Pese a que la ley está vigente, todavía los/as empleadores/as tienen un protagonismo a la hora de definir los “beneficios” que les otorgarán a las trabajadoras del hogar, son ellos los que definen la remuneración a ser pagada (que en la mayoría de los casos es menor al salario mínimo nacional), los horarios de trabajo (muchas veces no reconociendo lo que dice la ley y peor no reconociendo las horas extraordinarias trabajadas), las vacaciones (no considerando lo establecido en la Ley General del Trabajo), entre otros beneficios.

Los beneficios son vulnerados recurrentemente por los/as empleadores/as. Los sindicatos y la FENATRAHOB han asumido la tarea de solucionar los casos de vulneración de derechos de las trabajadoras del hogar. Se puede observar que son dos los mecanismos que se utilizan: Primero, acuden al Ministerio de Trabajo para sentar la denuncia, realizar el cálculo de pre finiquitos y otros trámites legales requeridos para el inicio de la demanda. Segundo, conciliación entre la trabajadora del hogar y el/la empleador/ra, con intervención del sindicato fungiendo como conciliador. Los testimonios de las entrevistadas demuestran el funcionamiento de estos mecanismos, la intervención del Ministerio de Trabajo y la conciliación que se realiza a través del sindicato y la FENATRAHOB:

En estos días estamos [tramitando] en el Ministerio de Trabajo beneficios sociales [para nuestras afiliadas]. Después [de que se hace la denuncia del incumplimiento] de los beneficios sociales, nosotros llevamos las citaciones y los pre-finiquitos a los empleadores. Por ejemplo, hoy día he dejado dos citaciones, una en la Pinilla –entre 6 de agosto– he dejado a un empresario que no ha querido pagar por siete meses; tampoco es mucho, son 3 mil Bs y no quieren pagar. La otra citación la he llevado a Irpavi, ahí dejé otro pre-finiquito al empleador. [Lastimosamente] no lo hemos encontrado, pero sí hemos pegado [la citación y el pre-finiquito] en la puerta (Martha Huallpa, Secretaria Ejecutiva del Sindicato de la Zona Sur, 8/11/21).

A veces las empleadoras nos llaman a nosotras [las dirigentes sindicales] porque personalmente conciliamos con ellas: nos sentamos en su casa y ahí aplicamos la Ley 2450, en el Artículo 18, donde habla sobre el quinquenio [la indemnización en general]. Porque si estás como trabajadora y cumples cinco años [en la misma fuente laboral], entonces ese

artículo dice que te tienen que pagar [la indemnización] ¿no? Yo hago aplicar la Ley General del Trabajo, la Constitución Política del Estado y el Decreto Supremo 0110 [para conseguir que les paguen a las trabajadoras asalariadas] (Martha Huallpa, Secretaria Ejecutiva del Sindicato de la Zona Sur, 8/11/21).

Sobre los mecanismos empleados por las organizaciones que aglutinan a las trabajadoras del hogar se observa que cada vez se está optando por realizar las "conciliaciones" entre empleador/ra y trabajadora del hogar, antes de llegar a un juicio que en la mayoría de los casos puede llegar a durar entre cinco y diez años. Si bien con la "conciliación" se logra una inmediata y ágil solución del conflicto, este mecanismo está beneficiando al empleador y vulnerando el cumplimiento de la Ley N°2450. También, está deslindando de responsabilidad al Ministerio de Trabajo de hacer cumplir la ley, lo que ocasiona un incremento en la precariedad de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar. Las entrevistas constatan lo dicho líneas arriba:

En mi caso, tengo seis compañeras con problemas laborales, ¿no? El año pasado teníamos siete y a una ya le hemos salvado cerrando un juicio de ocho años por [el incumplimiento de sus] derechos laborales en el juzgado. Después de ocho años hemos logrado [conseguir un fallo]. Porque hay compañeras que siguen [peleando en los juzgados] cuatro, cinco [y más años]. Ya se cansan y quieren dejarlo así nomás. Yo les digo "No. Ya hemos empezado [y estamos con el juicio] cuatro años, tres años; hay que seguir continuando". Esa plata [que se consigue luego de los fallos] es como si fuera casi un ahorro [para la trabajadora querellante]. Es así porque siempre nosotros ganamos, porque estamos inventando las cosas para el juzgado. Nos piden testigos, todo eso, entonces presentamos testigos como Trabajadoras del Hogar (Martha Huallpa, Secretaria Ejecutiva del Sindicato de la Zona Sur, 8/11/21).

Primero yo iba a conciliar con el empleador. Si no se podía [llegar a un acuerdo] yo iba al Ministerio de Trabajo, sacaba citación y liquidación para las compañeras. A veces los empleadores se presentan y a veces no se presentaban, entonces iba directo a la demanda. Por eso sé cuántos años tarda la demanda [en obtener un fallo], tarda entre cuatro a cinco años [...] A veces no continúan [la trabajadora abandona el juicio debido al tiempo que demora], no siguen las compañeras. Yo siempre les decía a las compañeras "tarde o temprano va a salir tu demanda, tienes que seguir la demanda" decía, pero algunas me dicen "ya me he cansado, ¿para qué voy a seguir viniendo, perdiendo tiempo? es gasto de pasaje, prefiero irme a trabajar a otro lado", decían (Juana Duran, Secretaria de Prensa y Propaganda de la FENATRAHOB, 12/07/2021).

Sobre los beneficios otorgados por los empleadores las encuestas denotan que no todas las trabajadoras del hogar están siendo beneficiadas, veamos los resultados:

**TABLA N° 9: BENEFICIOS OTORGADOS POR LOS EMPLEADORES**  
(En números absolutos y porcentajes)

N°	BENEFICIOS	CANTIDAD	PORCENTAJE SOBRE LAS RESPUESTAS	PORCENTAJE SOBRE LOS CASOS
1	Un día libre por semana	53	19,3%	65,4%
2	Pago de salario	57	20,8%	70,4%
3	Aguinaldo	38	13,9%	46,9%
4	Vacaciones	25	9,1%	30,9%
5	Indeminización anual	15	5,5%	18,5%
6	Descanso prenatal y posnatal	5	1,8%	6,2%
7	Subsidio prenatal	2	0,7%	2,5%
8	Seguro de Salud (Caja Nacional de Salud)	3	1,1%	3,7%
9	Días libres en caso de enfermedad	16	5,8%	19,8%
10	Apoyo económico en caso de enfermedad	8	2,9%	9,9%
11	Aporte a las AFP's	1	0,4%	1,2%
12	Sindicalización	25	9,1%	30,9%
13	Permiso para asistir al Centro Educativo	12	4,4%	14,8%
14	Respeto a la identidad cultural (vestimenta)	14	5,1%	17,3%
<b>Total</b>		<b>274</b>	<b>100,0%</b>	<b>338,3%</b>

De las 81 encuestas realizadas, el 70,4% de las trabajadoras del hogar respondió que recibe como beneficio del empleador el pago del salario, aunque la mayoría recibe un salario por debajo del mínimo nacional. El 65,4% tiene un día libre a la semana según lo establecido en la ley. El 46,9% se beneficia con el pago del aguinaldo de fin de año. El 30,9% de las trabajadoras del hogar goza de vacaciones. El 30,9% declara que su empleador le permite estar sindicalizada. El 19,8% goza de días libres cuando se enferman. El 18,5% recibe indemnización anual haciendo cumplir el Decreto Supremo N° 0110. Sobre el respeto a su identidad cultural que se refiere a su vestimenta, el 17,3% de las encuestadas declaran que no han tenido que cambiar su forma de vestir. El 14,8% tiene permiso del empleador para asistir al centro educativo y continuar sus estudios. Los otros beneficios consultados en la encuesta tienen un porcentaje menor al 10%, en el siguiente orden: apoyo económico del empleador en caso de enfermedad, descanso pre natal y post natal, seguro de salud, subsidio prenatal y aporte a las Administradora de Fondos de Pensiones (AFP).

De este último grupo de beneficios otorgados por los empleadores, resaltan dos datos en la encuesta: El 3,7% que respondieron que son beneficiadas con el seguro de salud en la Caja Nacional de Salud, que seguramente sus empleadores las afiliaron de forma voluntaria y el 1,2% que cuenta con seguro a largo plazo; es decir, realiza el aporte a la AFP. El seguro de salud y el aporte a la AFP son dos de los derechos que están relegados. El primero, porque fue condicionado a la aprobación de un Decreto Supremo que reglamente la afiliación a la CNS, más adelante se realizará el análisis de este tema. El segundo, porque no se consideró en la ley que fue aprobada el 2003, el seguro a largo plazo y que se constituye para la FENATRAHOB en la nueva demanda por la cual luchar.

La redacción original del Artículo 8 consignaba entre los derechos del trabajador asalariado del hogar "la afiliación a la seguridad social y la jubilación en el marco de la ley". Sin embargo, la redacción final de este artículo limitó el derecho de estos trabajadores a la "afiliación a la

Caja Nacional de Salud, en el marco de lo dispuesto en la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, Código de Seguridad Social y disposiciones conexas" (Wanderley, 2013: 51).

A partir de la aprobación de la Ley N°181 en el que se declara el 30 de marzo de cada año como el "Día Nacional de la Trabajadora y el Trabajador Asalariado del Hogar" otorgando un día de descanso remunerado en reconocimiento a la labor sacrificada, algunos empleadores/as por desconocimiento o simplemente porque no reconocen el derecho de las trabajadoras del hogar no otorgan un día libre. Veamos el testimonio de una trabajadora del hogar que por hacer cumplir su derecho fue despedida de su trabajo:

[Por pedir mi día libre] el 30 de marzo a mí me han despedido porque le he pedido permiso [a mi empleadora]. Le dije "hoy es mi día de descanso", le dije "voy a ir al sindicato, yo estoy afiliada al sindicato" le dije, y me dijo mi empleadora "tú debes ser entonces dirigente, entonces pues debes cobrar sueldo", eso me dijo. "Yo no ocupo ningún cargo en el sindicato, soy base nomás" le he dicho "entonces yo quiero ir a conocer mi sindicato como hacen ellas [como festejan] ese día 30 de marzo" le dije quiero "yo asistir ahí y por eso estoy pidiendo permiso, pero yo voy a venir en la mañanita a cocinar. Voy a dejar todo cocinadito, a medio día voy a ir" le dije. Así he pedido [permiso] el día sábado y lunes he ido yo normal. No me ha dicho nada, ni "te retiras" nada, ¿no? Entonces normal he ido a golpear la puerta de su casa y no me dejó entrar. Entonces me llamó a mi celular, me ha dicho "descansa nomás, anda nomás donde quieres ir. El sábado vas a volver y vamos a arreglar tu sueldo". Así me respondió y después me despidió. Entonces yo ese ratito, como ya sabía mis derechos, he ido al Ministerio de Trabajo. Yo le he hecho conocer al Ministerio de Trabajo "así me ha despedido mi empleador" [...] (Juana Duran, Secretaria de Prensa y Propaganda de la FENATRAHOB, 12/07/2021).

## **5. Sobre el derecho a la Seguridad Social de corto plazo (Afiliación a la Caja Nacional de Salud)**

El artículo 9° sobre la "afiliación y aportes a la Caja Nacional de Salud" señala que las trabajadoras del hogar están sujetas a la afiliación a la CNS y que los aportes y descuentos se realizan conforme a lo dispuesto en el Código de Seguridad Social. El artículo 24° sobre la "reglamentación" establece que se debe aprobar un Decreto Supremo que reglamente la afiliación a la CNS.

La Ley N°2450 ha logrado que las trabajadoras del hogar accedan al derecho a la salud, como cualquier trabajador, a través de la afiliación a la Caja Nacional de Salud. Sin embargo, se trata de un derecho formal pues en los hechos el artículo 24° cerró la posibilidad del acceso a la salud debido a que se condicionó la afiliación de las trabajadoras del hogar a la aprobación de un Decreto Supremo que reglamente dicha afiliación. Fueron más de 18 años de lucha incansable, para finalmente terminar con la aprobación del Decreto Supremo N°4589 que se promulgó el 28 de septiembre de este año, quizá, aunque no fue la intención original de la ley, el artículo 24° fungió como un 'candado' que imposibilitó a las trabajadoras del hogar el acceso al derecho a la salud.

Además, se debe reconocer la importancia del Seguro Universal de Salud (SUS), aunque no se puede equiparar con los beneficios que se otorgan en el régimen de la LGT. Cabe mencionar que un porcentaje significativo de las trabajadoras del hogar pudo acceder al derecho a la salud a través del SUS. Justamente, el afiliarse al SUS les permitió acceder a los servicios de salud sin comprometer su trabajo o depender de sus empleadores. Aunque, hay que reconocer que los servicios de salud brindados por el SUS son limitados, en el sentido que no les permite acceder fácilmente a intervenciones quirúrgicas y tratamientos más complejos. En ese sentido, la posibilidad de afiliación de las trabajadoras asalariadas a la CNS podría brindarles mayor cobertura en los servicios de salud.

Antes de exponer los resultados de la evaluación sobre el acceso a la salud - derecho a la

seguridad social de corto plazo- es necesario aclarar que el DS N°4589 se aprobó mientras se realizaba la evaluación de la Ley N°2450. Por esta razón, la exposición de los resultados de la evaluación sobre este acápite se realiza en dos periodos: El primero, antes de la aprobación del DS N° 4589; para este periodo se utilizaron los resultados de las encuestas y las entrevistas donde el énfasis era conocer ¿Qué instancia era la más conveniente para acceder a la salud?, conocer ¿cómo se curan sus enfermedades? y ¿cuáles eran sus preocupaciones con respecto a contar con el seguro de la CNS?. El segundo, después de la promulgación del DS N°4589; en este periodo la evaluación se concentró en conocer cuáles eran las expectativas ahora que ya se cuenta con el DS que reglamenta la afiliación de las trabajadoras del hogar a la Caja Nacional de Salud; y, ¿Qué viene ahora que ya se aprobó el DS? Estos son los resultados de la evaluación:

## 5.1 Periodo 1: Antes de la promulgación del DS N° 4589

Ley N°2450 desde su aprobación, hasta antes de la promulgación del DS N°4589, viabiliza la afiliación de las trabajadoras de hogar a la Caja Nacional de Salud; es decir, reconoce el derecho del acceso a la salud. Sin embargo, durante todo este tiempo las trabajadoras del hogar se vieron limitadas en su derecho. Como se evidencia en la voz de los actores y actoras una síntesis del camino recorrido antes de llegar a la culminación de este proceso.

Luego de aprobada la ley, existió un statu quo entre el 2003 y 2005, las razones solo lo conocen los/as actores/as involucradas en el proceso. Según la CNS a partir del 2005 se inició el trabajo de una reglamentación para la afiliación de las trabajadoras del hogar, a la cabeza del Ministerio de Trabajo, la FENATRAHOB, la CNS, el Ministerio de Justicia y otras instancias. Sin embargo, al parecer no se logró acuerdos entre las partes y el anhelo de contar con una reglamentación se fue diluyendo en el tiempo. Según Wanderley (2013), la exclusión del derecho al seguro de salud se verifica en los datos estadísticos, menos del 3% de las trabajadoras del hogar en el área urbana cuentan con un seguro de salud, en comparación al 44,6% de las trabajadoras asalariadas en 2007, nos dice que es posible que el acceso al seguro de salud podría deberse a que cuentan con el seguro del esposo o un seguro privado cubierto por el empleador. Sobre este último punto el seguro cubierto por el empleador, la CNS comentó que no se tienen datos para corroborar cuántas trabajadoras del hogar están afiliadas y cuentan con seguro, pues no existe un procedimiento de afiliación específico para este sector, si existen trabajadoras del hogar afiliadas, estas se encuentran en la modalidad del seguro voluntario.

Como no está vigente el DS, entonces no tenemos un procedimiento de afiliación vigente en la institución. Entonces, si durante esta época ha habido un proceso de afiliación, este fue bajo [la figura del] ‘seguro voluntario’. Y eso es en ese contexto [al margen de la especificidad de la situación laboral de la trabajadora], no es bajo lo que establece la Ley [2450] (Dra. Mariana Elvira Arias Sánchez, Jefa Nacional de la División Socio jurídicas, CNS).

Según la representante de la Red de Mujeres Bolivianas Transformando la Economía (REMTE) el 2018 se inició con más fuerza, las discusiones sobre la elaboración de un DS para la afiliación de las trabajadoras del hogar. La FENATRAHOB puso otra vez en agenda el tema y para darle más fuerza incorporó en el Pliego Petitorio de la Central Obrera Boliviana (COB) su solicitud de “cumplimiento irrestricto del derecho de atención en salud a las trabajadoras”. Posteriormente, se armaron mesas técnicas bajo la conducción del Ministerio de Trabajo para consensuar la reglamentación, pasando incluso a la Unidad de Análisis y Políticas Sociales y Económicas (UDAPE) para su respectivo análisis; y posteriormente, pasó al Consejo de Política Económica y Social (CONAPES) para su estudio sobre la viabilidad técnica, legal y económica del proyecto de DS. Sin embargo, es en esta última instancia donde no se pudo aprobar el DS debido a que días antes se lanzó el Seguro Universal de Salud (SUS) con la finalidad de ampliar la población beneficiaria que no se encuentra cubierta por la Seguridad Social a Corto Plazo, con atención gratuita en salud a todos/as los/as bolivianos/as. Sin embargo, otra vez quedaron truncadas las esperanzas de las trabajadoras del hogar

de contar con un seguro de salud.

Durante dos años aproximadamente, debido al Golpe de Estado en el 2019 y el Gobierno de Facto neoliberal en 2020, se volvió a invisibilizar el tema. En el 2020, la representante de REMTE comentó que las trabajadoras del hogar junto a la COB volvieron a retomar la demanda de acceso a salud y presionaron a la CNS para que se apruebe el DS. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo analizó el proceso de tramitación; luego, ingresó a la negociación la Autoridad de Supervisión de la Seguridad Social de Corto Plazo (ASUSS). En mayo 2021 luego de llegar a consensos entre las partes involucradas se pasó la propuesta del DS a UDAPE, fue en esta instancia donde se paralizó la tramitación. Sin embargo, la FENATRAHOB continuó realizando sus gestiones ante otras instancias del Órgano Ejecutivo.

Según la CNS los puntos observados a la hora de consensuar la Reglamentación de la Afiliación fueron:

- En la norma marco Ley N°2450 dice que sólo se podían afiliar a la CNS, cuando esto debería haber sido más amplio y abierto a todo el sistema de seguridad social de Bolivia a corto plazo.
- El periodo de prueba, puesto que el empleador tiene 5 días hábiles para afiliar a la trabajadora una vez que su contrato haya sido visado por el Ministerio de Trabajo.
- La finalización de la afiliación, puesto que es el empleador que tiene que dar de baja en la CNS a la trabajadora del hogar, si éste no lo hace la trabajadora del hogar no podrá hacerlo; y en consecuencia, no podrá ser afiliada por su nuevo/a empleador/a.
- La carga horaria y el salario mínimo nacional de las trabajadoras del hogar, ya que si su jornada laboral no alcanza a 8 horas y su salario no llega al mínimo nacional la trabajadora no podrá afiliarse.
- La relación de dependencia, puesto que el aporte a la caja será el 10% de su salario mensual. Entonces, ¿quién pagará el aporte?

En lo que se refiere a las dificultades que se podrían presentar a la hora de la afiliación de las trabajadoras del hogar, la CNS señaló que la principal dificultad es "que el empleador no asuma su responsabilidad de afiliar a su trabajadora asalariada del hogar a la CNS". Para esto podría ocurrir lo siguiente:

- Que el empleador decida desvincular a su trabajadora del hogar, es decir, despedirla y así desligarse de su obligación laboral.
- Afiliar a su trabajadora del hogar, pero negociar para que sea ella quién pague el aporte a la CNS y así vulnerar la norma.
- Reducir las horas de trabajo de la trabajadora del hogar, por lo que no correspondería la afiliación a la CNS.

Como se puede observar líneas arriba seguramente van a existir diversas formas de evadir la norma; sin embargo, la afiliación a la CNS es una conquista que comenzó con la promulgación de la Ley N°2450 "Ley de regulación del trabajo asalariado del hogar" promulgado el 19 de abril del 2003.

La entrevista aclaró un tema clave en la afiliación de las trabajadoras del hogar al sistema de la CNS que rige en la actualidad, este es que al no existir el DS de reglamentación de la afiliación, algunas trabajadoras se acogen al 'Seguro Voluntario' al igual que otros sectores vulnerables como el Instituto de la Ceguera o los abogados que se acogen a la normativa

de la CNS. Si bien, algunas trabajadoras del hogar se han afiliado esto ha dependido de la voluntad de sus empleadores y no así por lo que establece la Ley N°2450 pues hasta el momento de la entrevista no se había aprobado una reglamentación tal como se planteaba en el Art. 24.

Según la mirada de la FENATRAHOB y sus sindicatos, la afiliación a la CNS se fue posponiendo en el tiempo, encontrando obstáculos en el camino. En la misma Ley N°2450 se ha puesto un 'candado' al condicionar que para acceder a la afiliación a la CNS se tenía que aprobar un DS. Cada vez que se estaba por aprobar el DS existían observaciones y se volvía a foja cero. Veamos los testimonios de las actoras de este proceso:

Estamos esperando desde el 2013 hasta ahora, son casi 20 años, todo ese tiempo se está esperando el seguro de salud. En la misma Ley [N°2450], lamentablemente, nos han puesto el candado, que dice: "para que la trabajadora del hogar acceda al seguro de salud..." [primero hay que] sacar un decreto. Ese fue el candado que nos han puesto. Yo entiendo que eso parece que fuera una mala intención, una mala intención que [para que] nunca accedamos al seguro, ¿no? Hasta el momento estamos esperando ese decreto, ese famoso decreto, para que accedas [al seguro de salud]. Sin embargo, a otros trabajadores no les piden decreto, para que te afilies directo [a un seguro de salud] ¿no ve? Te afilias, [pero] la cosa es que tengas relación laboral y tu empleador presente planillas, y tienes derecho a afiliarte ¿a qué trabajador le piden decreto [para afiliarse a cualquier caja de salud]? ¿a qué sector le piden decreto para su seguro de salud? A nadie, solo a nosotras. Eso nos pusieron en la Ley y de acuerdo a eso se está procediendo [...] Bueno, no ha habido voluntad de las autoridades. Parece [que] como dice 'despatriarcalización', dice su institución [Aquí la entrevistada hace referencia al nombre la institución en el cual trabaja la entrevistadora, que es el Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización], parece que sigue existiendo esa mentalidad de que las trabajadoras del hogar no somos iguales, que no aportamos, que somos meros ayudantes [y] por eso te retrasan [...] En la Ley dice "derecho al acceso de salud"; solo debe cumplirse [la Ley], pero estamos mendigando a través de un decreto [el acceso a] un seguro de salud (Prima Ocsa, Asuntos Internacionales de la FENATRAHOB, representante ante la CONLACTRAHO 09/09/2021).

La mayoría de nuestros derechos se vulneran y uno de ellos, el más importante para mí también, es el seguro de salud, el cual nos niegan hasta ahora. Ya con este año son dieciocho años y medio que estamos en esa lucha. Después que ha salido nuestra Ley [2450] se ha empezado a trabajar para tener un seguro de salud y hasta ahora no se puede [por la ausencia del DS 4589 en el momento en que se realizó la entrevista]. Nosotras como Comité hemos entrado el 2020, entonces las otras compañeras han ido trabajando ese decreto. Ese decreto el 2018 ha llegado hasta CONAPES, igualmente lo han devuelto [rechazado], pero sin observaciones. Entonces, nosotras hemos buscado información [sobre el por qué no se aprobó su ya estaba listo el DS] y lo que nos han dicho es que no se aprobó porque había salido la Ley del seguro SUS [...] Desde el año pasado hemos ido trabajando con el Ministerio de Trabajo, con nuestro asesor jurídico y gracias a Dios hemos tenido un buen avance, ¿no? La cual ahorita ya se encuentra nuevamente en CONAPES, pero no tenemos respuesta desde hace una semana. No hay respuesta [sobre su aprobación]. Nosotras quisiéramos que nos den respuesta pues estamos esperando, porque si no nos dan respuesta vamos a salir nuevamente a hacer nuestra protesta [...] porque ya es mucho tiempo [más de 18 años] y no nos dan respuesta [...] La verdad, como dice mi compañera, ya nos sentimos discriminadas no por no tener ese seguro al cual tenemos derecho. Tenemos el Convenio [189], pero no se cumple en Bolivia (Leida Alonzo, Secretaria Ejecutiva de la FENATRAHOB, 12/07/2021).

Sobre la afiliación al seguro de salud, las encuestas muestran que la mayoría de las trabajadoras del hogar se encuentran afiliadas al SUS, pero no han abandonado el anhelo de afiliarse a la CNS y que se cumpla su derecho de tener acceso a la salud, tal como lo reconoce la Ley N°2450.

**TABLA N° 10: ACCESO A LA SALUD**  
(En números absolutos y porcentajes)

N°	ACCESO A SALUD	CANTIDAD	PORCENTAJE SOBRE LAS RESPUESTAS	PORCENTAJE SOBRE LOS CASOS
1	Afiliarse a la Caja Nacional de Salud (CNS)	32	26,9%	39,5%
2	Afiliarse a Seguro Único de Salud (SUS)	36	30,3%	44,4%
3	Tener un Seguro Privado	7	5,9%	8,6%
4	Que el empleador/a le pague la consulta médica	14	11,8%	17,3%
5	Que la trabajadora del hogar pague su consulta médica	5	4,2%	6,2%
6	Acudir a la medicina tradicional	22	18,5%	27,2%
	Acudir a otras Cajas de Salud	3	2,5%	3,7%
<b>Total</b>		<b>119</b>	<b>100,0%</b>	<b>146,9%</b>

El 44,4% de las trabajadoras del hogar encuestadas respondieron que les conviene afiliarse al SUS, pues la mayoría se encuentra afiliada a este seguro, al no contar con el seguro de la CNS para atender sus problemas de salud. El 39,5% asegura que quiere afiliarse a la CNS, es decir que, las trabajadoras del hogar no están dispuestas a renunciar su derecho a contar con un seguro de salud pese a que la mayoría se encuentran afiliadas al SUS. El 27,2% prefiere acudir a la medicina tradicional, pues al no contar con la afiliación a la CNS y muchas veces por las dificultades de acudir a SUS las trabajadoras del hogar prefieren curarse con medicinas tradicionales. El 17,3% prefiere que su empleador/a le pague la consulta médica, al no contar con ningún seguro de salud. El resto de las respuestas están por debajo de 10% como tener un seguro privado, pagarse ella misma su consulta y acudir a otras cajas de salud.

Sobre este mismo punto sobre el acceso a la salud, se consultó a las trabajadoras del hogar sobre las enfermedades o lesiones adquiridas en el desempeño de su trabajo. Los resultados fueron los siguientes:

**TABLA N° 11: ENFERMEDADES ADQUIRIDAS EN EL TRABAJO**  
(En números absolutos y porcentajes)

N°	ENFERMEDADES	CANTIDAD	PORCENTAJE
1	Ninguna enfermedad	41	50,6
2	Gastritis	1	1,2
3	Artritis	6	7,4
4	Várices/trombosis	4	4,9
5	Resfríos	4	4,9
6	Reumatismo	1	1,2
7	Artrosis	2	2,5
8	Otros	22	27,2
<b>Total</b>		<b>81</b>	<b>100,0</b>

El 50,6% respondieron que no han sufrido ninguna enfermedad vinculada al trabajo que desempeñan. El 7,4% dijeron que padecen de artritis, que es causada por los cambios de temperatura bruscos con el agua que manejan para cocinar y lavar. El 4,9% atribuyen que el trabajo les condicionó para tener várices pues llevan muchas horas paradas por el tipo

de trabajo que realizan. El 4,9% también asoció a los resfríos como causa del trabajo que realizan. El 2,5% dijo que padecen de artrosis y le atribuyeron al trabajo que realizan. Entre tanto, el 1,2% dijeron que padecen reumatismo y gastritis debido a su trabajo. Finalmente, el 27,2% declararon que tienen otras enfermedades como ser: osteoporosis, alergia a químicos, tuberculosis y cálculos biliares. Respecto a las lesiones, las más frecuentes son fracturas por caídas, fractura de tendones y quemaduras leves:

**TABLA N° 12: FORMAS DE TRATAR LA ENFERMEDAD**  
(En números absolutos y porcentajes)

N°	TRATAMIENTO	CANTIDAD	PORCENTAJE SOBRE LAS RESPUESTAS	PORCENTAJE SOBRE LOS CASOS
1	Con médico privado	19	36,5%	23,5%
2	Con medicina tradicional	28	53,8%	34,6%
3	Mediante la Caja Nacional de Salud	2	3,8%	2,5%
4	Mediante otras Cajas de Salud	3	5,8%	3,7%
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100,0%</b>	<b>64,2%</b>

El 34,6% de las trabajadoras del hogar se curan sus enfermedades con medicina tradicional, posiblemente su origen indígena condiciona a que recurran a este tipo de tratamientos y también por el costo que implica acudir a la medicina occidental. El 23,5% acude a médicos privados para curar sus enfermedades, generalmente cuando no consiguen resultados con la medicina tradicional, en última instancia acuden a los médicos privados y en muchos casos al SUS. El 2,5% acude a la CNS pues 3 de las trabajadoras encuestadas dijeron que están afiliadas a la CNS. El 3,7% se curan sus enfermedades mediante otras cajas de salud, seguramente porque sus esposos las han afiliado al seguro de corto plazo como dependientes.

## 5.2 Periodo 2: Después de la promulgación del DS N° 4589

El DS N° 4589 se promulgó el 28 de septiembre de este año, después de más de 18 años de lucha incansable de las trabajadoras del hogar. Este DS reglamenta la Ley N°2450 en el artículo 24 garantizando la afiliación de las trabajadoras del hogar a la CNS. En este evento, el presidente del Estado Plurinacional de Bolivia, Luis Arce Catacora, aseguró que esta norma supone un acto de 'justicia' para con las trabajadoras asalariadas del hogar, que llevan años peleando por este derecho:

Ustedes tienen todo el derecho de tener salud garantizada y aquí está el Decreto Supremo que garantiza todo esto. Como lo mencionaba, este decreto tiene el objeto de garantizar la afiliación de nuestras hermanas trabajadoras del hogar a la Caja Nacional de Salud. Esta es una actitud de justicia con ustedes, en respuesta a ese anhelo largamente esperado. Nosotros veíamos la Ley desde el 2003 ¡Cuánto tiempo ha pasado desde ese año! Aquí estamos en el 2021, han pasado muchísimos años [...] el seguro es muy importante, todos tienen derecho al seguro de salud. Tenemos nuestro SUS en funcionamiento, pero sin duda, pues, es algo más beneficioso que tengamos un seguro que nos cubra algo más de lo que significa nuestro SUS: un seguro de la Caja Nacional de Salud (Luis Arce Catacora, Presidente del Estado Plurinacional de Bolivia, Promulgación del DS N°4589, 28/09/2021).

Además, en la promulgación del DS N°4589 la FENATRAHOB representada por la Secretaria Ejecutiva, Leida Alonzo, manifestó su agradecimiento al presidente Luis Arce Catacora, al secretario ejecutivo de la Central Obrera Boliviana (COB), Juan Carlos Huarachi, y autoridades del Ejecutivo por hacer realidad ese beneficio anhelado desde hace más de 18 años.

Me siento emocionada, pues, gracias porque recién ¿no? vamos a tener nuestro derecho al seguro de salud. En la Ley [2450] está, pero en Bolivia no se estaba cumpliendo y eso a mí a veces me daba mucha tristeza: ver a mis compañeras enfermas en tiempo de 'pandemia' y no tener ni un seguro de salud. Pero gracias a Dios hoy se ha logrado. Muchas gracias a todas las autoridades, de verdad que han hecho posible para nuestro sector [el acceso para] el seguro (Leida Alonzo, Secretaria Ejecutiva de la FENATRAHOB, 28/09/2021).

Con la promulgación del DS se abrió la posibilidad para que las trabajadoras del hogar se afilien a la CNS. Sin embargo, esta afiliación esta condicionada, a que el empleador/a que tenga una trabajadora del hogar bajo su dependencia y que perciba un salario mínimo nacional o mayor a éste, pueda registrarse ante el ente competente (CNS); y por consiguiente, pueda afiliar a la trabajadora del hogar. No cabe duda que este DS se constituye en una gran conquista de la FENETRAHOB y de sus afiliadas pues, como se ha venido repitiendo en este informe reiteradas veces, tuvieron que pasar más de 18 años para que este derecho que fue formalizado el 2003 se pueda viabilizar con la promulgación de este DS el 2021. Haciendo un análisis del DS N°4589 se evidencia que existen dos factores que dificultan su aplicación:

- Hacer que la afiliación dependa del empleador/a. El artículo 4° establece que el empleador o empleadora que tenga bajo su dependencia una trabajadora o trabajador del hogar debe registrarse ante la CNS, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por este 'Ente Gestor'. Es decir, se espera que sea el empleador/a que se inscriba a la CNS, para luego, recién la trabajadora o trabajador del hogar se pueda inscribir para la afiliación. Sin embargo, el DS no contempla ninguna sanción si el empleador no se registra a la CNS. Este vacío legal deja resquicios para que los empleadores sigan eludiendo sus obligaciones laborales.
- Condicionar el acceso a salud a un salario mínimo nacional. El artículo 4° y 5° reiteran que sólo las trabajadoras y trabajadores del hogar que perciban un salario mayor o igual al salario mínimo nacional podrán afiliarse a la CNS. La realidad es que la mayoría de las trabajadoras del hogar ganan por debajo del salario mínimo nacional, lo que hace poco probable que el seguro de salud pueda alcanzar a la mayoría.

Ambos factores, que la afiliación dependa del empleador o empleadora y condicionar al salario mínimo nacional hacen que el cumplimiento del DS sea complejo, seguramente después se tendrá que evaluar el impacto. Sin embargo, existe una diversidad de criterios al respecto.

Por un lado, la FENATRAHOB y algunas afiliadas destacan que es un logro importante, y que se trata de una pequeña puerta que se abre con este DS; y, se espera que con el tiempo la afiliación pueda llegar a la mayoría de las trabajadoras del hogar. Veamos los testimonios:

Hoy es un día histórico para nosotras. Gracias a mis compañeras de mi Comité hemos estado juntas y unidas para trabajar y exigir a las autoridades para que se cumpla este derecho [de acceso a la salud]. Agradecer a la COB por poner en primer lugar nuestro pliego petitorio que le hemos presentado a ellos y como han visto, compañeras, ha sido un trabajo muy arduo; no hemos descansado, hemos exigido a las autoridades [...] Gracias a Dios no ha sido en vano. Hoy es un día histórico para nosotras y no es que termina aquí, hoy empieza un nuevo camino para seguir trabajando para legalizar bien y también tener una jubilación para nosotras (Leida Alonzo, Secretaria Ejecutiva de la FENATRAHOB, 28/09/2021).

Por otro lado, algunas afiliadas aseveran que el DS llegó a destiempo y que, al condicionar la afiliación a un salario mínimo nacional, esto ocasiona que muy pocas puedan acceder a este derecho. Estos son los testimonios:

Buenas tardes, [...] ¡Es verdad! No podemos todas las compañeras adquirir ese seguro porque desde que pasó un poco la pandemia bajó el sueldo [ya no se cumple con el requisito de ganar el salario mínimo nacional]. Ya no recibimos el salario justo que nos tienen que pagar,

ahora ya es lo mínimo que nos pagan. Por ejemplo, en mi caso, yo ya no puedo entrar a ese seguro, ¿Por qué?, porque gano un sueldo muy bajo y las horas ya no son tampoco completas [jornada de 8 horas] [...] Donde se debería de trabajar [para el cumplimiento de la Ley] es yendo a los empleadores y empleadoras porque son ellos los que tienen que ponerse la mano al pecho, porque gracias a nosotras es que ellos tienen su casa limpia. Es como dijo un periodista, también "gracias a las trabajadoras del hogar es que tienen su domicilio bien, sus niños bien cuidados, el almuerzo a la hora, la ropa bien puesta y sus calzoncillos bien lavados". Entonces, ¿Cuándo sabe su esposa o su mujer dónde está un pantalón, donde esta una camisa? Es la 'empleada' la que sabe dónde está cada cosa de cada jefe (Afiliada de los Sindicatos del Beni, 21/11/21).

... ahí sería esa parte que trabajen un poquito más para ellos [con los empleadores], no tanto para nosotras las trabajadoras del hogar. Nosotros ya conocemos de qué nos sirve ese decreto que ha salido sobre el tema del seguro, sabemos si no lo vamos a poder obtener. [Al no cumplir con los requisitos para afiliarnos] solo nos queda como trabajadoras del hogar [pagar] de nuestro sueldo, ir a comprar nuestra ficha a un médico particular [para tratar nuestras enfermedades]. Hay veces que en el SUS usted no puede llegar a tiempo a conseguir la ficha, y si llega un poquito atrasada no puede obtenerlo (Afiliada de los Sindicatos del Beni, 21/11/21).

Porque, como le dijo la compañera, no va a haber ese seguro. A veces en mis tiempos libres leo la Ley 2450, en el Artículo 11 habla de las horas laborales, ¿Quién las cumple? Nadie, porque ahí dice "jornada de 8 horas". [En realidad, en los trabajos] las 8 horas se convierten 9, 10; y le pagan [a la trabajadora] como si fuesen 4, con un sueldo de mediodía solamente. Porque a uno le contratan mediodía, de 7 a 2 de la tarde. [Si se trabajara] 1 hora más se cumplen las 8 horas, pero solamente nos pagan sueldo de mediodía, media jornada, que son entre 600 a 400 [bolivianos] (Afiliada de los Sindicatos del Beni, 21/11/21).

Como se puede apreciar en los testimonios de la FENATRAHOB y de las afiliadas de los Sindicatos visitados durante el proceso de evaluación, la minoría de las trabajadoras del hogar se beneficiaría con el seguro de salud, pues la mayoría gana un salario por debajo del mínimo nacional. También, se evidencia que el SUS llega a cubrir el vacío de no contar con un seguro de salud, aunque no se equipara con el seguro de la CNS. Hasta el momento, la mayoría de las trabajadoras del hogar se han inscrito al SUS. Según la encuesta, el 44.4% de las trabajadoras están inscritas a este seguro.

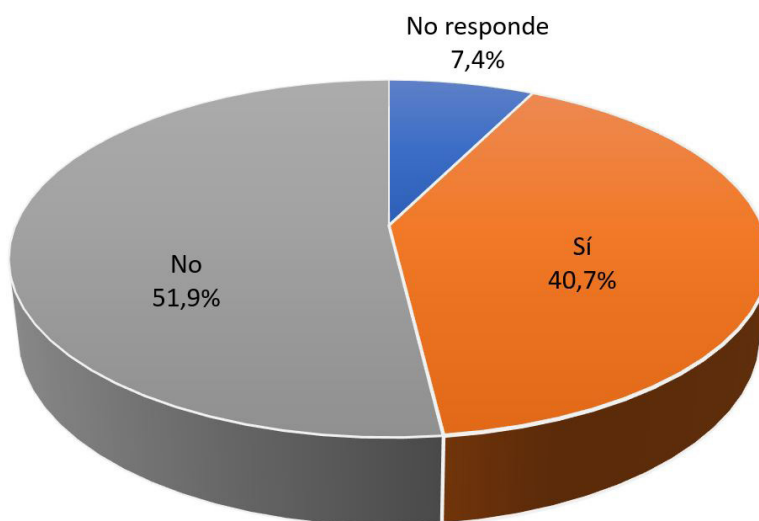
## 6. Sobre las Denuncias y Acoso Sexual

Para las trabajadoras del hogar es muy difícil hablar sobre el tema de acoso sexual y peor aún denunciar estos casos. La informalidad en la que se desarrolla su trabajo, el desconocimiento de la norma vigente en nuestro país; y, sobre todo el miedo a denunciar por no perder su empleo son factores recurrentes para que se sigan vulnerando sus derechos.

En la encuesta se preguntó si alguna vez la trabajadora del hogar había sido víctima de violencia<sup>9</sup> por parte del empleador/ra. Lo que interesaba captar en las respuestas fue si las trabajadoras del hogar se encontraban en alguna situación de violencia en un momento determinado en su fuente laboral. Los resultados fueron los siguientes:

<sup>9</sup> *Violencia entendida como lo define la Ley N°348: "Constituye cualquier acción u omisión, abierta o encubierta, que cause la muerte, sufrimiento o daño físico, sexual o psicológico a una mujer u otra persona, le genere perjuicio en su patrimonio, en su economía, en su fuente laboral o en otro ámbito cualquiera, por el sólo hecho de ser mujer.*

**GRÁFICO N° 6: VÍCTIMA DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO**  
(En porcentajes)



El 51,9% respondió que no ha sufrido violencia en su fuente laboral; mientras que el 40,7% si sufrió algún tipo de violencia en el lugar de trabajo y un 7,4% no respondió la pregunta.

Con respecto al tipo de violencia que había sufrido en su fuente laboral respondieron lo siguiente:

**TABLA N° 13: SITUACIONES DE VIOLENCIA**  
(En números absolutos y porcentajes)

N°	SITUACIONES DE VIOLENCIA	CANTIDAD	PORCENTAJE SOBRE LAS RESPUESTAS	PORCENTAJE SOBRE LOS CASOS
1	El empleador/a le ha insultado, gritado o dicho groserías	33	26,2%	40,7%
2	El empleador/a se ha burlado o hecho chistes sobre su físico	10	7,9%	12,3%
3	Le han quitado o retenido sus pertenencias	10	7,9%	12,3%
	Le han revisado sus pertenencias	15	11,9%	18,5%
5	Le agredieron físicamente para intimidarla	12	9,5%	14,8%
6	Le han amenazado con no pagarle su salario	17	13,5%	21,0%
7	Le hicieron sentir incómoda con la mirada o comentarios sobre su cuerpo	14	11,1%	17,3%
8	Ha recibido propuestas sexuales del empleador o algún otro miembro de la familia	11	8,7%	13,6%
9	Le han obligado a cambiar su forma de vestir de polera a vestido	4	3,2%	4,9%
<b>Total</b>		<b>126</b>	<b>100,0%</b>	<b>155,6%</b>

El 40,7% de las trabajadoras del hogar en alguna oportunidad en su fuente laboral ha sido víctima de insultos, gritos y le han dicho groserías, al 21% le han amenazado con no pagarle su salario, al 18,5% alguna vez le han revisado sus pertenencias, al 17,3% le hicieron sentir incómoda con la mirada, y algunos, hicieron comentarios sobre su cuerpo, el 14,8% declara que la agredieron físicamente con el fin de intimidarla, el 13,6% respondió que ha recibido propuestas sexuales del empleador o algún miembro de la familia, mientras que el 12,3%

declara que le han quitado o retenido sus pertenencias y se han burlado y hecho chistes por su físico. Finalmente, al 4,9% le han hecho cambiar su forma de vestir de pollera a vestido.

Como se puede apreciar las trabajadoras del hogar en el transcurso de su vida laboral en algún momento han sido víctimas de violencia que van desde los insultos, burlas, agresiones físicas, amenazas para no pagarles sus salarios, hasta en algunos casos agresiones sexuales, tal como nos comentaron las dirigentas de la FENATRAHOB.

También, aunque el alcance de la evaluación no consideró recabar información sobre la violencia intrafamiliar, en las entrevistas salió este tema de violencia que las trabajadoras sufren al interior de su hogar, sobre todo violencia física de parte de su pareja; y también, violencia económica sobre todo cuando se separan y sus cónyuges no se hacen cargo del pago de pensiones familiares para la manutención de sus hijos menores de edad.

## 7. Sobre los derechos de los trabajadores/as menores de edad

La evaluación no se concentró en realizar un análisis sobre la situación de las trabajadoras del hogar menores de 18 años, debido a que dentro de las afiliadas de la FENATRAHOB no se registran trabajadoras menores de edad. Sin embargo, en la encuesta se realizó una consulta sobre la edad en la que la trabajadora del hogar empezó a trabajar, en la mayoría de los casos se observa que lo hacen desde la adolescencia. Los datos de la encuesta:

**TABLA N° 14: EDAD EN LA QUE COMENZÓ A TRABAJAR**  
(En números absolutos y porcentajes)

N°	EDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
1	7-12	21	25,9
2	13-18	46	56,8
3	19-25	10	12,3
5	26-48	4	4,9
<b>Total</b>		<b>81</b>	<b>100,0</b>

El 56,8% de las trabajadoras del hogar comenzaron a trabajar en el rango de edad de 13 a 18 años, el 25,9% entre los 7 a 12 años, el 12,3% empezó a trabajar entre los 19 a 25 años. Finalmente, en un bajo porcentaje 4,9% iniciaron su trabajo entre sus 26 a 48 años. Tal como se puede observar, el inicio de trabajo es a muy corta edad, si inferimos los datos se puede observar que el 82,8% comienza su actividad laboral entre la adolescencia y la niñez respectivamente. Es complicado la reglamentación del trabajo del hogar de menores de edad pues, aunque exista la norma que los ampara, el Código Niña Niño Adolescente, se hace difícil poder contabilizar cuantos niños trabajan en las labores de hogar.

## VI. CONCLUSIONES

La Ley N°2450 y el Decreto Supremo N°4589 son logros históricos para el sector de las trabajadoras asalariadas del hogar. Sin duda, ambas normativas son el pilar mediante el cual pueden mejorar su calidad de vida y exigir el cumplimiento de sus derechos laborales. Sin embargo, la Ley N°2450 se cumple parcialmente, siendo que las trabajadoras del hogar no acceden de forma plena a todos los beneficios laborales estipulados por la norma mencionada. Todavía siguen siendo vulnerados sus derechos, no gozan del pago de un 'salario justo' y un 'trabajo digno'. Por otro

lado, con la promulgación del DS N°4589, después de más de 18 años de incertidumbre sobre el acceso al derecho a la salud finalmente se ha forjado la 'llave' para abrir el 'candado'

permitiendo a las trabajadoras del hogar su afiliación a la Caja Nacional de Salud. Sin embargo, no todas las trabajadoras del hogar podrán acceder al seguro de salud debido a los requisitos establecidos: que el empleador se registre a la CNS y que la trabajadora del hogar bajo su dependencia perciba un salario mínimo nacional.

En la evaluación se encontraron tres hallazgos que se desarrollan a modo de conclusiones específicas. De éstos, los dos primeros refieren a la Ley N° 2450 y el último al Decreto Supremo N° 4589. Se encuentran relacionados con la situación de vulnerabilidad de las trabajadoras asalariadas del hogar. Los hallazgos son los siguientes:

#### • **Sobre el contrato de trabajo**

La existencia de un contrato escrito (R.M. N° 218) registrado en el Ministerio de Trabajo es fundamental para el cumplimiento efectivo de la Ley N° 2450. Justamente, al existir un porcentaje tan bajo de contratos escritos registrados en el Ministerio de Trabajo (4,9%) se hace difícil que los empleadores cumplan con la totalidad de los beneficios y los derechos de las trabajadoras del hogar durante su relación laboral y al finalizarla. Esto hace que cuando las trabajadoras deciden iniciar un juicio laboral en el Ministerio de Trabajo sus procesos demoran años hasta alcanzar un fallo. Además, mientras el Contrato Individual de Trabajo, aprobado por R.M. N° 218/14, no se utilice en la prestación de servicios de las trabajadoras del hogar seguirán siendo

vulneradas en su derecho de contar con un contrato escrito que las habilite a exigir sus derechos y acceder a los beneficios otorgados por la Ley N° 2450.

#### • **Sobre los beneficios laborales**

Existe un cumplimiento parcial de los beneficios laborales otorgados por la Ley N° 2450. Si bien algunas de las trabajadoras tienen un día libre a la semana (65,4%), reciben aguinaldo (46,9%) y tienen vacaciones (30,9%), estos beneficios laborales no alcanzan a todas las afiliadas. Más bien, hay que resaltar que de las trabajadoras asalariadas del hogar el 34,6% no recibe un día libre a la semana, que el 53,1% no recibe aguinaldo y que el 69,1% no tienen vacaciones. La situación se agrava, dado que la mayoría no puede acceder al seguro de salud (afiliación a la CNS) porque su salario no llega al mínimo nacional o tampoco puede aspirar a tener un finiquito luego de terminar una relación laboral. Considerando eso, su incumplimiento se encuentra relacionado con la inexistencia de un contrato escrito que explicita los beneficios laborales de las trabajadoras asalariadas establecidos en la Ley N° 2450. Además, hay que resaltar que el 69,1% de las trabajadoras asalariadas no se les permite estar sindicalizadas, vulnerando el derecho constitucional de la libre sindicalización. Justamente, a través de las diversas experiencias recogidas en las entrevistas se evidencia que es importante promover la sindicalización y la organización de las afiliadas para crear redes de apoyo entre las trabajadoras asalariadas del hogar.

#### • **Sobre la afiliación a la CNS**

El Decreto Supremo N° 4589 tiene limitaciones a la hora de permitir el acceso al derecho a la salud a las trabajadoras asalariadas del hogar. Si bien este decreto es la llave para el 'candado' que se había colocado en la Ley N° 2450 para la afiliación a la CNS, es necesario señalar las potenciales limitaciones del DS. Por un lado, se condiciona el acceso a la afiliación a la CNS a que las trabajadoras del hogar perciban el salario mínimo nacional, siendo que apenas el 17,3% de ellas cumple con este requisito. Por otro lado, el acceso al derecho de salud todavía se encuentra mediado por la existencia de un contrato laboral escrito y registrado en el Ministerio de Trabajo, lo cual significa que solamente el 4,7% de las trabajadoras asalariadas podrían acceder al derecho a la salud. Ambos aspectos pueden significar un nuevo 'candado', que excede a la norma, puesto que solamente un porcentaje muy bajo de las trabajadoras podrían acceder a la afiliación a la CNS. Como alternativa de

solución, se podría considerar potenciar la cobertura y alcances del Sistema Único de Salud, puesto que esta es una alternativa viable para el acceso al derecho de salud. Sin embargo, no deja de pasar desapercibido que el problema de fondo que limita el acceso al derecho de salud está relacionado con el bajo porcentaje de contratos laborales escritos y registrados en el Ministerio de Trabajo.

Finalmente, podemos señalar que existen resquicios legales en la Ley N°2450 y el Decreto Supremo N°4589 que hacen posible que los empleadores vulneren los derechos de las trabajadoras asalariadas del hogar. Se considera que es necesario incluir en ambas normativas un apartado de sanciones ante el incumplimiento de las mismas, pues esto abre un resquicio por el cual los empleadores pueden vulnerar los derechos de las trabajadoras asalariadas del hogar.

Es necesario considerar que el cumplimiento parcial de la Ley N°2450 también podría responder a factores estructurales de la sociedad boliviana que rebasan la Ley misma. En ese sentido, para pensar en nuevos mecanismos de cumplimiento de la Ley se tendría que investigar el problema no solamente desde la óptica de las trabajadoras asalariadas del hogar, sino desde el ámbito de los empleadores. Por lo tanto, sería importante promover un estudio socioeconómico de los empleadores, pues es posible que debido a su nivel de ingresos –en calidad de personas pertenecientes a las ‘nuevas clases medias’ formadas durante el Proceso de Cambio– y otros factores puedan o no cubrir el pago por el servicio prestado, así como el cumplimiento de los beneficios laborales de las trabajadoras del hogar.

## VII. RECOMENDACIONES

- Sobre el contrato laboral se sugiere promover la suscripción de contratos escritos registrados en el Ministerio de Trabajo, para lo cual se deberían establecer mecanismos de obligatoriedad con la finalidad de que se cumpla la Resolución Ministerial 208/14 que regula la aplicación del Contrato Individual de Trabajo (CIT) y la Libreta Salarial y de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSySST).
- Sobre los beneficios laborales, mientras no exista un contrato escrito registrado en el Ministerio de Trabajo se seguirán vulnerando los derechos de las trabajadoras del hogar, se sugiere establecer mecanismos para que el Ministerio de Trabajo pueda optimizar las inspecciones de la relación o vínculo laboral resguardando el principio de la inviolabilidad del hogar de los empleadores.
- Sobre el DS N°4589 que reglamenta la afiliación a la CNS, con el objeto de incrementar la cobertura a más trabajadoras del hogar y no solo a las que perciben un salario mínimo nacional se sugiere analizar mecanismos legales y/o institucionales para que trabajadoras que ganen por debajo del salario mínimo nacional puedan gozar de este beneficio de seguro de salud pues, no se debe olvidar que las mujeres que realizan esta labor fundamentalmente son mujeres en condición de vulnerabilidad.
- Realizar procesos de difusión con la finalidad de socializar el Decreto Supremo N°4589 para que las trabajadoras asalariadas del hogar que perciban un salario mínimo nacional puedan acceder al derecho a la salud, que deberán realizar el Ministerio de Trabajo, la Caja Nacional de Salud y la FENATRAHOB.
- Realizar un estudio socio económico del empleador a objeto de tener conocimiento del nivel de ingresos que necesita para poder cumplir con los beneficios laborales de una trabajadora del hogar.

## BIBLIOGRAFÍA

Albó, Xavier; Sandoval, Godofredo & Greaves, Tomás (1982). Chukiyawu: la cara aymara de La Paz. II: Una odisea buscar 'pega'. En: Xavier Albó. Obras selectas. Tomo IV: 1979-1987 (2016) La Paz: Fundación Xavier Albó/CIPCA.

Castaño, Pablo (2018). Leyes, legitimidad y lucha: lecciones de las políticas sobre derechos de las trabajadoras del hogar en Bolivia. En: Nota de Política de WIEGO N° 17. Extraído de: [https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Castano\\_Tierno-poli%CC%81ti-cas-derechos-trabajadoras-del-hogar-Bolivia-WIEGO-PB17.pdf](https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Castano_Tierno-poli%CC%81ti-cas-derechos-trabajadoras-del-hogar-Bolivia-WIEGO-PB17.pdf)

CEPAL (2021). Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del covid-19. Extraído de: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/trabajadoras\\_remuneradas\\_del\\_hogar\\_v11.06.20\\_1.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/trabajadoras_remuneradas_del_hogar_v11.06.20_1.pdf)

Confederación Latinoamericana y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) (2003). Las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar de la ciudad de La Paz, Bolivia. Lima: OIT. Extraído de: <https://docplayer.es/4724367-Las-condiciones-de-vida-de-las-trabajadoras-del-hogar-en-la-ciudad-de-la-paz-bolivia.html>

Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) (2019). Estatuto orgánico, reglamento interno y reglamento de debates de la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB). La Paz: Punto de Encuentro. Extraído de: [http://www.fenatrahob.org.bo/Publica-Normativa/ESTATUTO%20ORG%20C3%81NICO%20DE%20LA%20FEDERACI%20C3%93N%20NACIONAL%20DE%20TRABAJADORAS%20ASALARIDAS%20DEL%20HOGAR%20DE%20BOLIVIA%20%20\(FENATRAHOB\).pdf](http://www.fenatrahob.org.bo/Publica-Normativa/ESTATUTO%20ORG%20C3%81NICO%20DE%20LA%20FEDERACI%20C3%93N%20NACIONAL%20DE%20TRABAJADORAS%20ASALARIDAS%20DEL%20HOGAR%20DE%20BOLIVIA%20%20(FENATRAHOB).pdf)

Granados, Jhoselin (2020). 85 años del Sindicato de Culinarias: doña Peta y las cholas anarcosindicalistas. En: Revista digital. Extraído de: <https://muywaso.com/dona-peta-y-otras-cholas-anarcosindicalistas-85-anos-del-sindicato-de-culinarias/>

Instituto Nacional de Estadística (2020). Encuesta Continua de Empleo 1t 2019 – 4t 2020. [Datos inéditos referidos a las Estadísticas de trabajadores/as del hogar en Bolivia]

OIT (2011). Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente. Avances y perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Extraído de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_802556.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_802556.pdf)

Paniagua, Teresa (2008). Sociología del ayllu. Desde el conocimiento local de Ayata. La Paz: Ediciones El Original San José.

Platt, Tristan (2016/1982). Estado boliviano y ayllu andino. Tierra y tributo en el norte de Potosí. La Paz: Biblioteca del Bicentenario.

Rivera Cusicanqui, Silvia & Lehm, Zulema (1988). Los artesanos libertarios y la ética del trabajo. La Paz: THOA.

Wanderley, Fernanda (2013). El estado de situación del trabajo asalariado del hogar en Bolivia. La Paz: CIDES-UMSA.

### **Normativa consultada:**

Constitución Política del Estado. Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia, La Paz, Bolivia, 07 de febrero de 2009.

Ley General del Trabajo. Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia, La Paz, Bolivia, 08 de diciembre de 1942.

Ley N° 2450 "Ley de regulación del trabajo asalariado del hogar". Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia, La Paz, Bolivia, 09 de abril de 2003.

Ley N° 181 "Día Nacional de la Trabajadora y el Trabajador Asalariado del Hogar". Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia, La Paz, Bolivia, 25 de octubre del 2011.

Ley N°309 "Convenio sobre el trabajo decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos" (Ratificación del Convenio 189 de la OIT). Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia, La Paz, Bolivia, 20 de noviembre del 2012.

DS N° 4589 (Reglamentación afiliación CNS). Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia, La Paz, Bolivia, 28 de septiembre de 2021.

Convenio 189 "Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos". Organización Internacional del Trabajo, 16 de junio 2011.

### **Entrevistas realizadas:**

Comité Ejecutivo de la FENATRAHOB:

- Leida Alonzo, Secretaria Ejecutiva, Comité Ejecutiva.
- Juana Durán, Secretaria de Prensa y Propaganda.
- María Pariqui, Secretaria de Hacienda.
- Marcela Quispe, Secretaria de Organización.
- Prima Ocsa, Asuntos Internacionales (representante ante la CONLACTRAHO).

Red de Mujeres Bolivianas Transformando la Economía (REMTE):

- Graciela López, Coordinadora REMTE Bolivia.

Caja Nacional de Salud:

- Dra. Mariana Elvira Arias Sanchez, Jefa Nacional de la División Socio Jurídicas.
- Lic. Romeo Álvaro Ordoñez Lima, Jefe a.i. Sección Afiliación de Empresas.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- Dr. Miguel Albarracín, Director General de Políticas y Previsión Social.

## **ANEXOS**

### **ANEXO N°1**

#### **ENTREVISTA CAJA NACIONAL DE SALUD**

1. Desde cuánto se está trabajando el D.S. de Reglamentación para la afiliación de las/os trabajadoras/es del Hogar a la Caja Nacional de Salud? ¿Con cuáles organizaciones, instituciones y ministerios se trabajó la Reglamentación?
2. ¿Cómo fue el proceso de trabajo de la Reglamentación?
3. ¿Cuáles fueron los puntos polémicos en la elaboración de la Reglamentación?
4. ¿A qué acuerdos se llegó con las instancias que elaboraron el D.S. de Reglamentación?
5. ¿Cuál es la Ruta Crítica para la aprobación de la Reglamentación?
6. ¿Cuál es el Balance de la Caja Nacional de Salud sobre el proceso de Reglamentación?
7. ¿Qué viene después que se apruebe el D.S. de Reglamentación?

## GUÍA DE ENTREVISTA TRABAJADORAS DEL HOGAR

1. ¿Cuáles son los avances y dificultades en la implementación de la ley N° 2450 "Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar" promulgada en 2003?

Temas evaluados: Tipos de contratos (escrito u oral registrados en el Ministerio de Trabajo), Jornada de trabajo (Cama adentro, cama afuera, media jornada, por horas en diferentes casas), Salario Mínimo, Beneficios (vacaciones, aguinaldo, seguro de salud, etc.)

AVANCES	DIFICULTADES
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

2. ¿Conocen el proyecto de D.S. de Reglamentación para la afiliación a la Caja Nacional de Salud? ¿Cuáles fueron los temas más polémicos de la reglamentación?

TEMAS POLÉMICOS DE LA REGLAMENTACIÓN
1.
2.
3.
4.
5.

3. ¿Qué acciones realizarán como Trabajadoras del Hogar después que se apruebe la Reglamentación?

---

---

---

---

4. ¿Cómo les afectó la Pandemia (COVID-19) en la relación laboral? (Generación de ingresos, reducción de la jornada laboral, salud, etc.)

---

---

---

---

## GUÍA DE ENTREVISTA

### ORGANIZACIONES QUE APOYAN A LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

1. ¿Cuáles son los avances y dificultades en la implementación de la ley N° 2450 "Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar" promulgada en 2003?

Temas evaluados: Tipos de contratos (escrito u oral registrados en el Ministerio de Trabajo), Jornada de trabajo (Cama adentro, cama afuera, media jornada, por horas en diferentes casas), Salario Mínimo, Beneficios (vacaciones, aguinaldo, seguro de salud, etc.)

AVANCES	DIFICULTADES
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

2. ¿Cuáles fueron los temas más polémicos en la negociación de la reglamentación del Proyecto de D.S. para la afiliación a la Caja Nacional de Salud de las trabajadoras del hogar?

TEMAS POLÉMICOS DE LA REGLAMENTACIÓN
1.
2.
3.
4.
5.

3. ¿Cuál es el Balance de su organización sobre el proceso de Reglamentación para la afiliación de las trabajadoras del hogar?

---



---



---



---

4. ¿Qué viene después de que se apruebe el D.S. de Reglamentación de la afiliación a la Caja Nacional de Salud de las trabajadoras del hogar?

---



---



---



---

5. ¿Cómo les afectó la Pandemia (COVID-19) en la relación laboral de las trabajadoras del hogar?  
(Generación de ingresos, reducción de la jornada laboral, salud, etc.)

---



---



---



---

## ANEXO N° 2

### ENCUESTA EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA LEY N° 2450 "Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar"

#### I. Datos de identificación

1. Edad:

2. ¿Dónde nació?

Departamento: \_\_\_\_\_ Provincia: \_\_\_\_\_

3. ¿Dónde vive actualmente?

Departamento: \_\_\_\_\_ Provincia: \_\_\_\_\_

4. Estado civil:

Casada

Soltera

Concubina

Separada

Divorciada

Viuda

Otro: \_\_\_\_\_

5. N° de Hijos/as \_\_\_\_\_

6. ¿Las edades de sus hijos/as en que rangos de edad se encuentran?

Menores de 5 años  6 a 11  12 a 18  19 a 25  Mayores a 26

#### II. Datos de formación

7. Grado de instrucción:

Primaria

Secundaria

Bachiller

Técnico Medio

Universidad

Título Universitario

Certificación por competencias

(Otorgado por el Ministerio de Educación)

Otro: \_\_\_\_\_

8. ¿En la actualidad se encuentra estudiando? Sí  No

Si responde Sí, ¿Dónde?

Unidad Educativa  Instituto  Universidad  Otro: \_\_\_\_\_

#### III. Datos laborales:

9. ¿A qué edad comenzó a trabajar como trabajadora del hogar?

\_\_\_\_\_

10. ¿Qué tareas realiza como trabajadora del hogar? (Puede marcar más de 1 opción)

- |                   |                          |                     |                          |
|-------------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|
| Cocina            | <input type="checkbox"/> | Cuidado de niños/as | <input type="checkbox"/> |
| Limpieza          | <input type="checkbox"/> | Cuidado de ancianos | <input type="checkbox"/> |
| Lavandería        | <input type="checkbox"/> | Otro:_____          |                          |
| Labores múltiples | <input type="checkbox"/> |                     |                          |

11. ¿Con qué tipo de contrato laboral cuenta?

- Contrato Escrito       Contrato Verbal       Ninguno

Si cuenta con un Contrato Escrito ¿está registrado en el Ministerio de Trabajo?

- Sí       No       No sabe/desconoce

Si responde No, ¿explique por qué no se registró el Contrato en el Ministerio de Trabajo?

---



---



---

12. ¿Cuál es su jornada de trabajo?

- Jornada de 10 hrs (cama adentro)
- Jornada de 8 hrs (cama afuera)
- Solo hasta medio día (4hrs)
- Por Horas
- Por horas en distintos lugares
- Otro:\_\_\_\_\_

13. ¿El salario mensual que percibe está entre los siguientes rangos?

- |                            |                          |                            |                          |
|----------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Menor a bs. 500            | <input type="checkbox"/> | Entre bs.1.501 a bs.2.163  | <input type="checkbox"/> |
| Entre bs. 501 a bs. 1.000  | <input type="checkbox"/> | Salario Mínimo (bs. 2.164) | <input type="checkbox"/> |
| Entre bs.1.001 a bs. 1.500 | <input type="checkbox"/> | Mayor al Salario Mínimo    | <input type="checkbox"/> |

14. ¿Qué beneficios le otorga su empleador/a? (Puede marcar más de 1 opción)

- |                              |                          |  |                          |
|------------------------------|--------------------------|--|--------------------------|
| Un día libre por semana      | <input type="checkbox"/> | Seguro de Salud (Caja Nacional de Salud)     | <input type="checkbox"/> |
| Pago de Salario              | <input type="checkbox"/> | Días libres en caso de enfermedad            | <input type="checkbox"/> |
| Aguinaldo                    | <input type="checkbox"/> | Apoyo económico en caso de enfermedad        | <input type="checkbox"/> |
| Vacaciones                   | <input type="checkbox"/> | Aporta a las AFP´s                           | <input type="checkbox"/> |
| Indemnización anual          | <input type="checkbox"/> | Sindicalización                              | <input type="checkbox"/> |
| Descanso prenatal y posnatal | <input type="checkbox"/> | Permiso para asistir al Centro Educativo     | <input type="checkbox"/> |
| Subsidio prenatal            | <input type="checkbox"/> | Respeto a la identidad cultural (vestimenta) | <input type="checkbox"/> |
|                              |                          | Otro:_____                                   |                          |

15. ¿Qué beneficios le otorgó su empleador/a cuando terminó su trabajo? (Puede marcar más de 1 opción)

- Indemnización por años de servicio
- Desahucio por despido
- Certificado de trabajo

16. ¿Cómo concluyó su relación laboral en su último empleo?

- Me despidieron   
Renuncié   
Abandoné

¿Por qué?

---

---

---

17. ¿Alguna vez le han despedido por los siguientes motivos? (Puede marcar más de 1 opción)

- |                               | Sí                       | No                       |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Sin ninguna razón             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Le acusaron de decir mentiras | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Le acusaron de robo           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Por salir sin permiso         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Otro:_____                    |                          |                          |

18. ¿En caso de presentarse algún problema con su empleador/a sabe dónde acudir para solucionarlo? (Puede marcar más de 1 opción)

- Ministerio de Trabajo   
- Ministerio de Justicia   
- Policía   
- FENATRAHOB   
Otro:\_\_\_\_\_

19. ¿La Pandemia (COVID – 19) influyó negativamente en su trabajo?

- Sí  No

En caso de contestar Sí, ¿Cómo influyó? (Puede marcar más de 1 opción)

- Me despidieron  
- Me rebajaron el salario  
- Me redujeron las horas de trabajo  
- Me modificaron la Jornada de trabajo  
de cama afuera por cama adentro  
Otro:\_\_\_\_\_

20. ¿Alguna vez en su trabajo ha sido víctima de violencia?

- Sí  No

21. ¿Alguna vez ha pasado por las siguientes situaciones como trabajadora del hogar? (Puede marcar más de 1 opción)

	Sí	No
- Su empleador/a le ha insultado, gritado o dicho groserías	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Su empleador/a se ha burlado o hecho chistes sobre su físico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Le han quitado o retenido sus pertenencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Le han revisado sus pertenencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Le agredieron físicamente para intimidarla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Le han amenazado con no pagarle su Salario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Le hicieron sentir incómoda con la mirada o comentarios sobre su cuerpo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Ha recibido propuestas sexuales del empleador o algún otro miembro de la familia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Le han obligado a cambiar su forma de vestir de pollera a vestido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### IV. Conocimientos sobre sus derechos laborales y acceso a salud

22. ¿Ha recibido información sobre algunas leyes y Decretos Supremos? (¿Puede marcar más de 1 opción?)

	Sí	No
- Ley N° 2450 "Ley de Regulación del Trabajo asalariado del Hogar"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Ley N° 348 "Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Proyecto de Decreto Supremo de Reglamentación de la afiliación a la Caja Nacional de Salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Ley General de Salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Ley General del Trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Ley N° 1152 "Hacia un Sistema Único de Salud, Universal y Gratuito"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Ley N° 45 "Ley contra el racismo y toda forma de discriminación"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Otro: \_\_\_\_\_

23. ¿Qué le conviene para ejercer su derecho a la Salud como Trabajadora del Hogar? (Puede marcar más de 1 opción)

- Afiliarse a la Caja Nacional de Salud
- Afiliarse al Seguro Único de Salud (SUS)
- Tener un Seguro Privado
- Que el empleador/a le pague la consulta médica
- Que la trabajadora del hogar pague su consulta médica
- Acudir a la medicina tradicional
- Acudir a otras Cajas de Salud

Otro: \_\_\_\_\_

24. ¿Ha adquirido alguna enfermedad o lesión debido al trabajo que realiza como Trabajadora del Hogar?

Sí  No

Si responde Sí, ¿Cuál o cuáles?

---



---



---



---

25. ¿Cómo se trató su enfermedad?

- Con médico privado
- Con medicina tradicional
- Mediante la Caja Nacional de Salud
- Mediante otras Cajas de Salud
- Otro: \_\_\_\_\_

**ANEXO N° 3**  
**MATRIZ DE EVALUACIÓN POLÍTICA PÚBLICA LEY N° 2450**  
**"EFECTIVO CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR"**

NORMATIVA	TEMAS DE EVALUACIÓN	INDICADORES
Artículo 3° (Contrato)	Contratos de trabajo registrados en el Ministerio de Trabajo  Contratos de trabajo de las afiliadas de FENATRAHOB registrados en el Ministerio de Trabajo  Tipos de contratos  Servicio prestado  Datos complementarios personales	N° de contratos de trabajadoras/es registrados en el Ministerio de Trabajo  N° de contratos registrados de las afiliadas a la FENATRAHOB en el Ministerio de Trabajo  N° de contratos escritos de las afiliadas de la FENATRAHOB Tipos de contratos (escritos o verbales)  Tipo de servicios que presta la Trabajadora del Hogar: • Cocina • Limpieza • Lavandería • Cuidado de niños/as • Cuidado de ancianos • Otros  Rangos de edad de la Trabajadora del Hogar N° de hijos de la Trabajadora del Hogar Estado Civil Nivel de instrucción
Artículo 5° (Trabajo de Menores de Edad)	Modalidad de trabajo de menores de edad	N° de niñas/os y/o adolescentes afiliados a la FENATRAHOB Edad en la que comenzó a trabajar
Artículo 8° (Derechos) Artículo 12° (Descanso) Artículo 13° (Vacación) Artículo 14° (Remuneración) Artículo 15° (Aguinaldo) Artículo 17° (Retiro) Artículo 18° (Indemnización)	Beneficios laborales de las Trabajadoras del Hogar  Monto de salario mensual  Procesos laborales	• Pago de salario mínimo (Bs. 2.164.-) • Indemnización por años de servicios • Desahucio en caso de despido injustificado • Aguinaldo • Vacaciones • Aportes al seguro (CNS) • Aportes a las AFP´s (Si corresponde) • Sindicalización  Rangos de salario mensual  N° de procesos laborales en el Ministerio de Trabajo N° de casos en los juzgados laborales
Artículo 9° (Afilación y Aportes a la Caja Nacional de Salud)	Afilación a la Caja Nacional de Salud	N° de afiliaciones de las trabajadoras del hogar en la CNS desagregados por: departamentos, años, edad y sexo. N° de afiliaciones en la CNS de las afiliadas a FENATRAHOB desagregados por: departamentos, años, edad y sexo

		<p>N° de afiliaciones en proceso de tramitación</p> <p>N° de trabajadoras del hogar aseguradas al SUS</p> <p>N° de trabajadoras/es del hogar a nivel nacional</p> <p>N° de afiliada de la FENATRAHOB aseguradas en el SUS</p> <p>N° de trabajadoras del hogar con seguro voluntario</p> <p>N° de afiliadas al seguro de salud como dependientes</p> <p>N° de afiliadas en otras cajas de salud</p> <p>Tipo de afecciones comunes de las trabajadoras del hogar</p>
Artículo 11° (Jornada Laboral)	Modalidad de Jornada de trabajo	<p>Horas efectivas de trabajo asalariado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada de 10 hrs (cama adentro)</li> <li>• Jornada de 8 hrs (cama afuera)</li> <li>• Solo hasta medio día (4hrs)</li> <li>• Por horas en distintos lugares</li> </ul> <p>Horas extraordinarias remuneradas</p> <p>Horas efectivas de trabajo asalariado de menores de edad</p>
Artículo 23° (Denuncias por Abusos y Acoso Sexual)	Violencia contra la mujer, niñez y adolescencia	<p>N° de denuncias de violencia (abusos, agresión física, acoso sexual u otro) de las trabajadoras del hogar en la Inspectoría del Trabajo</p> <p>N° de denuncias de acoso sexual en Juzgados (procesos y sentencias)</p>

**INFORME**

**EVALUACIÓN DE LA LEY N° 2450**  
**“LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR”**

 **Dirección:** Avenida 20 de octubre esq. Fernando Guachalla, Piso 4 del Edificio Ex Conavi N°2230

**Teléfono:** (591 - 2) 2154184



@Sepmudbo



@Sepmudbo



@Sepmudbo



@SEPMUD\_oficial