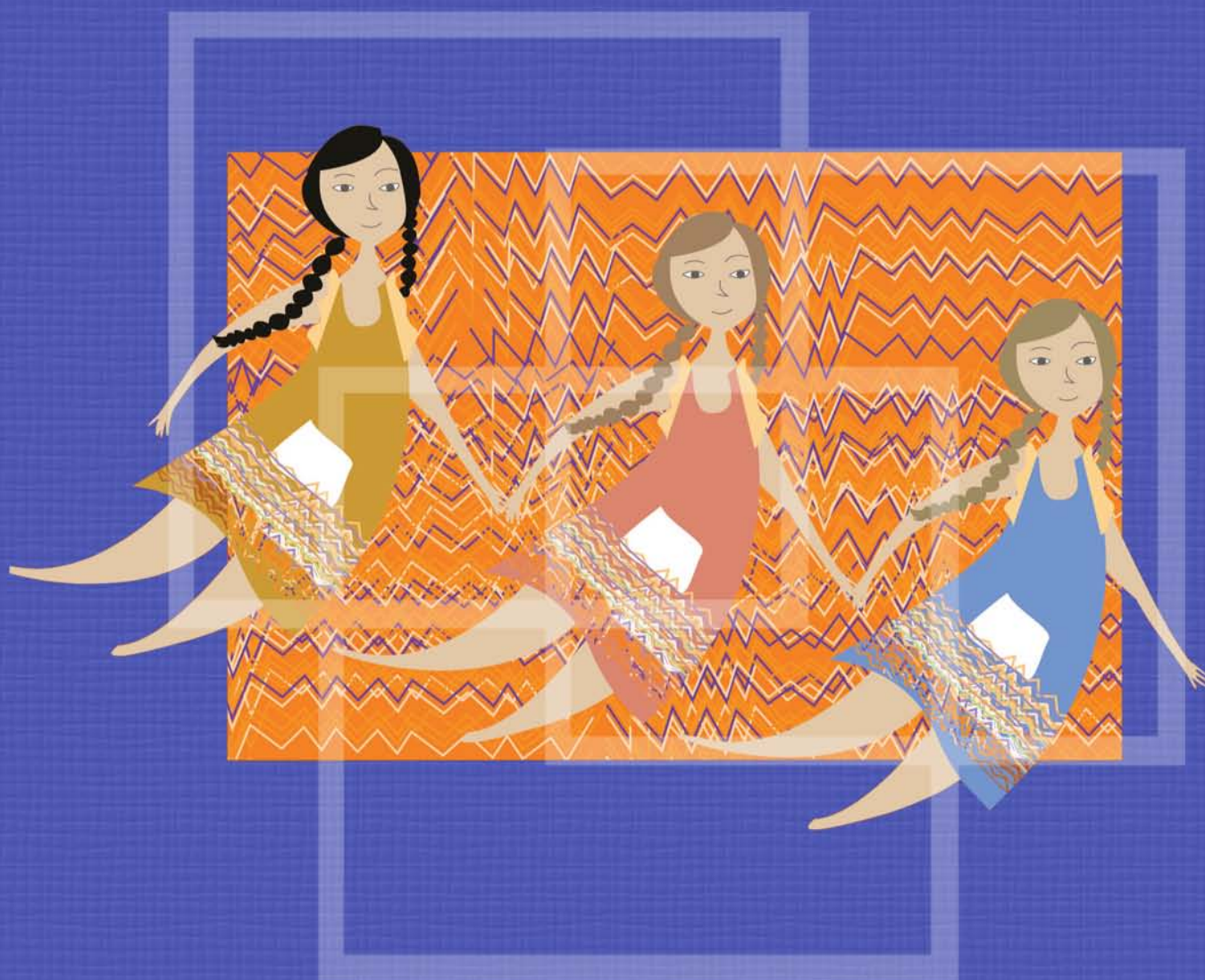




Organización
Internacional
del Trabajo

HACIA LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR EN BOLIVIA



Informe del proceso de diagnóstico del año 2014
para la elaboración de un plan nacional de acción tripartito 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Hacia la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva en el sector del Trabajo Asalariado del Hogar en Bolivia. Informe del proceso de diagnóstico del año 2014 para la elaboración de un plan nacional de acción tripartito 2015. La Paz: OIT/ Oficina para los Países Andinos, 2015. 33 p.

Libertad sindical, negociación colectiva, nivel nacional, plan de acción, Bolivia, América Latina.

978-92-2-330066-1 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a: ilopubs@ilo.org.

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS.....	1
INTRODUCCIÓN AL PROCESO DE DIAGNÓSTICO.....	2
¿QUÉ SIGNIFICA LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?	4
SITUACIÓN ACTUAL DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN BOLIVIA	6
EL CAMINO A SEGUIR PARA LOGRAR LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN BOLIVIA	7
HACIA UN PLAN NACIONAL DE ACCIÓN TRIPARTITO.....	26

AGRADECIMIENTOS

A Claire Hobden, oficial técnico de trabajo decente para los trabajadores domésticos del Departamento INWORK de la OIT, por la elaboración del documento sobre la base del informe de diagnóstico. A los investigadores Vanessa Bletiere y Antonio Vélez por la investigación realizada; a Valentine Offenloch Especialista del Departamento FPRW de la OIT por acompañar y dar seguimiento al proceso de diagnóstico, a los veintiocho encuestadores de la ciudad de La Paz y Santa Cruz por el trabajo de campo realizado.

A Rodrigo Mogrovejo, coordinador nacional de proyectos de la OIT en Bolivia y a Marisol Rodríguez, coordinadora del proyecto por organizar y dar seguimiento al proceso de diagnóstico y realizar la corrección al documento del presente informe. Un especial agradecimiento a Carmen Moreno y a María Arteta, directora y directora adjunta de la oficina de la OIT para los países andinos, a Eduardo Rodríguez especialista de trabajadores para la Oficina de la OIT para los países andinos. Y a Philippe Marcadent Jefe del Departamento INWORK de la OIT.

Un especial reconocimiento a Daniel Santalla, ex ministro de trabajo, empleo y previsión social de Bolivia y a Giovanna Maldonado – viceministra de trabajo, empleo y previsión social por la colaboración al diagnóstico. A Prima Ocsa, secretaria ejecutiva de la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) por su colaboración con la organización de los grupos focales y las entrevistas. A Anitha Vásquez, Presidenta de la Liga Boliviana de Amas de Casa (LBAC), por coordinar la participación de las afiliadas a la LBAC en los grupos focales.

Finalmente, a Minh Dao por la traducción de un documento preliminar del inglés al español.

INTRODUCCIÓN AL PROCESO DE DIAGNÓSTICO

En noviembre de 2014, el Gobierno de Bolivia y los interlocutores sociales invitaron a la OIT a llevar a cabo un proceso de diagnóstico sobre la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva en el sector del trabajo doméstico, denominado en Bolivia como trabajo asalariado del hogar. Este proceso de diagnóstico pretendió reunir información sobre la práctica de la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva en este sector, de manera que pueda servir de base para que los constituyentes tripartitos de la OIT desarrollen un plan nacional de acción.

La metodología utilizada para llevar a cabo el proceso de diagnóstico fue diseñada para captar las opiniones del Gobierno, de los sindicatos y de las empleadoras. La OIT utiliza esta metodología para asegurar que los planes nacionales de acción se desarrollen sobre la base de investigaciones que representen adecuadamente los puntos de vista de cada uno de los actores

clave del tripartismo en el sector. De esta manera es más probable que los planes y políticas de acción tengan éxito.

El proceso de diagnóstico tuvo lugar en un momento clave, cuando los constituyentes tripartitos (Ministro de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia y La Liga Boliviana de Amas de Casa) acababan de establecer un diálogo social tripartito para el sector del trabajo asalariado del hogar. Mediante este mecanismo, los constituyentes tripartitos ya habían logrado elaborar un modelo de contrato para el sector, y establecer el diálogo en otros ámbitos como la inspección laboral y la seguridad social. Se consideró el diagnóstico como una herramienta que podía contribuir a fortalecer a los interlocutores sociales y su capacidad de representar a las trabajadoras y empleadoras en los procesos de diálogo social.

La misión de diagnóstico¹ se centró en las experiencias de los constituyentes tripartitos en el sector, e incluyó reuniones con funcionarios del Gobierno, representantes sindicales, y representantes de las organizaciones de empleadoras del sector del trabajo asalariado del hogar. Asimismo, 744 trabajadoras y 89 empleadoras fueron encuestadas.

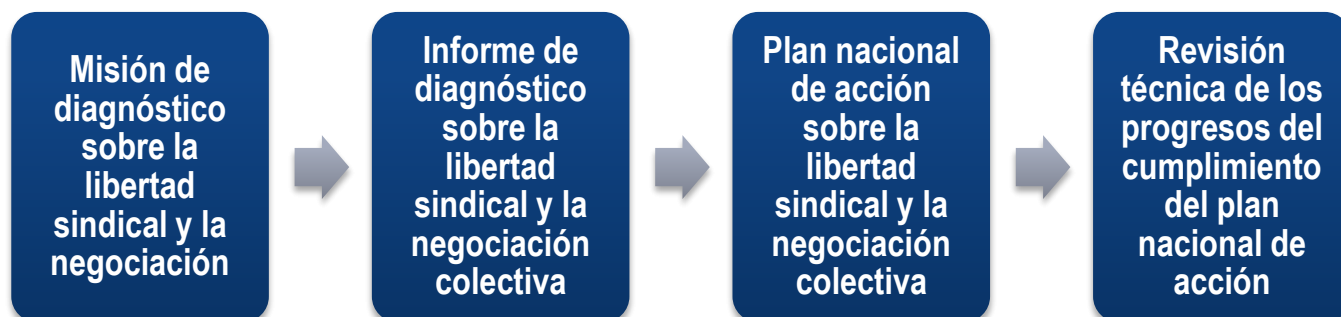
La información de las empleadoras se obtuvo a través de grupos focales, mientras que la información de las trabajadoras es el resultado de grupos focales y cuestionarios. Las discusiones con las trabajadoras y las empleadoras han proporcionado una mejor comprensión de las necesidades, preocupaciones, expectativas y aspiraciones de los actores del sector. Este informe de la OIT se centra en los factores que obstaculizan la práctica de la libertad sindical y la negociación colectiva, y las oportunidades de acción futura a seguir por parte de los constituyentes de la OIT.

En la siguiente etapa del proceso de diagnóstico se llevará a cabo una reunión tripartita de alto nivel para que los constituyentes desarrollen su plan nacional de acción sobre la libertad sindical

y la negociación colectiva en el sector del trabajo doméstico en Bolivia para 2015. El plan de acción de los constituyentes se implementará con el apoyo de la OIT en el periodo de tiempo acordado, al final del cual se realizará una evaluación del logro de los objetivos establecidos.

¹La misión de diagnóstico se llevó a cabo en noviembre de 2014, integrada por dos funcionarios técnicos de la OIT especializados en el trabajo doméstico y libertad sindical, un investigador principal y un especialista en estadística. La misión también fue apoyada por el Coordinador Nacional de Proyectos de la OIT en Bolivia y por un colaborador externo radicado en La Paz, Bolivia.

Pasos del Proceso



¿QUÉ SIGNIFICA LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

Los principios universales garantizan la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva a todos los trabajadores y los empleadores, inclusive a los trabajadores temporales, trabajadores sin contrato de trabajo formal, así como a sus empleadores.

Estos derechos están garantizados en el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (N° 87) y el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva 1949 (N° 98). El Gobierno de Bolivia tiene la obligación de asegurar que sus trabajadores y

empleadores puedan ejercer plenamente estos derechos.

Por tanto, todas las trabajadoras y empleadoras del sector del trabajo asalariado de Bolivia tienen el derecho de constituir y afiliarse a las organizaciones de su elección, sin temor a verse perjudicadas o discriminadas por esta razón. Nadie debe interferir en la manera en la que operan las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y dichas organizaciones deberán ser libres de llevar a cabo actividades para proteger y promover los

intereses de sus miembros. En el marco del las autoridades deben asegurarse de que existan las condiciones adecuadas para que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan negociar las condiciones laborales. Todas las partes deben actuar voluntariamente y de buena fe. Los derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva no pueden existir plenamente a menos que se respeten las libertades civiles y el Estado de Derecho.

Los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva son necesarios para lograr el trabajo decente en cualquier contexto. Dichos derechos tienen beneficios directos evidentes para los trabajadores y empleadores en sus lugares de trabajo. Adicionalmente, la libertad sindical y la negociación colectiva son esenciales para garantizar la efectividad del Estado de Derecho y de la democracia en la sociedad. Estos derechos constituyen una parte importante del desarrollo económico y social sostenible de todos los países. Por lo tanto, su promoción y protección es un asunto para Bolivia en su conjunto, y no solamente para los trabajadores y empleadores directamente involucrados.

El trabajo asalariado del hogar es un sector que suele ser menos organizado que otros, puesto que se trata de un sector altamente

derecho de negociación colectiva, descentralizado, las trabajadoras asalariadas del hogar así como sus empleadoras deben enfrentarse a numerosos obstáculos prácticos para constituir y afiliarse a organizaciones. Aunque haya sindicatos de trabajadoras asalariadas del hogar en muchos países, existen pocas organizaciones de empleadoras de trabajadoras asalariadas. Sin embargo, la negociación colectiva se realiza en algunos países. En los países en los que los sindicatos de trabajadoras asalariadas del hogar y las organizaciones de empleadoras han desarrollado una capacidad suficiente para entablar el diálogo social y la negociación colectiva, los Gobiernos suelen desempeñar un papel de apoyo importante.

La resolución de conflictos y el derecho a la huelga son partes esenciales de la libertad sindical, sin embargo, se evidenció que es poco probable que una huelga sea una manera eficaz de resolver un conflicto en el sector del trabajo asalariado del hogar. En efecto, mientras que las trabajadoras asalariadas del hogar y sus empleadoras deben gozar de los mismos derechos que los trabajadores y empleadores de otros sectores, el cumplimiento de estos derechos puede requerir diversos medios para que las relaciones en el trabajo asalariado del hogar sean adecuadas.

SITUACIÓN ACTUAL DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN BOLIVIA

En las visitas y entrevistas realizadas durante la misión de diagnóstico, quedó claro que aunque las Leyes relativas a la libertad sindical y a la negociación colectiva son adecuadas, existen obstáculos prácticos que afectan a la libertad de asociación y negociación colectiva en el sector del trabajo asalariado del hogar en Bolivia:

Componentes	Bolivia en 2014
Los derechos de libertad sindical genuinos requieren el respeto de las libertades civiles fundamentales y de los derechos humanos.	Las empleadoras y trabajadoras asalariadas del hogar no se sienten respetadas. Las trabajadoras asalariadas del hogar se quejan de violaciones de los derechos humanos y laborales mientras que las empleadoras sienten que no se protegen sus derechos de igual manera que los de las trabajadoras. Todos los actores coinciden en que es necesario contar con procesos de capacitación para ayudarlos a implementar y hacer cumplir las Leyes laborales y de libertad sindical.
La libertad sindical se fortalece cuando los trabajadores y empleadores consideran que es posible e interesante formar y afiliarse a organizaciones.	Los sindicatos son bastante visibles. La mayoría de las trabajadoras quieren organizarse para defender sus derechos. Algunos obstáculos a la afiliación son la falta de tiempo, de sensibilización, y el temor a represalias por parte de las empleadoras. La mayoría de las empleadoras no conocen organizaciones de empleadoras y se sienten desprotegidas. Por ello, consideran la afiliación sindical una afrenta. Las empleadoras quieren una organización y la mayoría de los actores (Gobierno, sindicatos, y los representantes de empleadoras) coinciden en que debería existir una organización sindical.
El derecho de huelga representa una parte importante de la libertad sindical y la resolución de conflictos que busca que los empleadores, trabajadores, y sus organizaciones lleguen a una solución en conjunto.	Aunque los sindicatos saben que las trabajadoras asalariadas del hogar tienen el derecho de huelga como cualquier otro trabajador, en general los actores consideran que no pueden hacer huelga debido a la naturaleza descentralizada del sector. Los sindicatos y las trabajadoras creen que una acción colectiva, como una huelga, es necesaria pero no han encontrado la forma de realizarla y de garantizar su cumplimiento.

Componentes	Bolivia en 2014
La negociación colectiva requiere un diálogo eficaz y de buena fe entre los empleadores, trabajadores, y sus organizaciones.	El diálogo entre los interlocutores sociales nacionales es un reto, en parte porque no conocen las prioridades de los demás. El diálogo social también es un reto: las trabajadoras y empleadoras individuales no saben cómo negociar. A veces se solicita a los sindicatos que intervengan en las relaciones laborales, pero éstos prefieren dialogar con un representante de la parte empleadora. No se ha implementado la negociación colectiva, el Gobierno quiere aprender de la experiencia de otros países.

EL CAMINO A SEGUIR PARA LOGRAR LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN BOLIVIA

Puesto que la negociación colectiva todavía no se aplica en el sector del trabajo asalariado del hogar en Bolivia, la misión de diagnóstico se centró en la identificación de las dificultades prácticas al momento de constituir y afiliarse a organizaciones representativas de las trabajadoras asalariadas del hogar y sus empleadoras, y en el diálogo y resolución de conflictos en el lugar del trabajo.

El resto de este informe de diagnóstico se refiere al **camino a seguir** para lograr la libertad

sindical, la negociación y el diálogo en Bolivia. Al tomar en cuenta las perspectivas de las trabajadoras, las empleadoras, sus organizaciones y los miembros del Gobierno, será posible considerar los pasos a seguir para mejorar la situación actual.

Existen carencias en relación con los cuatro componentes de la libertad sindical y negociación colectiva. ¿Algunas de las percepciones de los actores puede explicar los retos que existen en Bolivia?

Alcanzar derechos genuinos de libertad sindical requiere que las libertades civiles fundamentales y los derechos humanos se respeten.

La total libertad sindical exige una sólida base legislativa y el respeto a la autoridad del Gobierno y de la Ley, entre los actores y la comunidad en general. La obligación de las autoridades públicas de garantizar el cumplimiento y la protección de los derechos para todos los trabajadores y empleadores en el país es una parte esencial de los principios y normas internacionales del trabajo sobre la libertad sindical y la negociación colectiva. La Ley afecta a la experiencia de los trabajadores y empleadores, directa e indirectamente.

La libertad sindical se fortalece cuando los trabajadores y empleadores consideran que es posible e interesante constituir y afiliarse a organizaciones.

La libertad sindical se fortalece cuando los trabajadores y empleadores consideran que es posible e interesante constituir y afiliarse a organizaciones. Los sindicatos deben ser para todos los trabajadores y las organizaciones de empleadores deben ser para todos los empleadores. Los derechos de libertad sindical funcionan mejor cuando los trabajadores y empleadores están plenamente conscientes de los beneficios de la libertad sindical, las posibilidades en la práctica, y tienen una buena comprensión y experiencia de lo que hacen sus organizaciones. Las organizaciones sindicales y de empleadores están obligadas a ser - y deben ser consideradas - independientes, representativas y electas democráticamente.

La negociación colectiva requiere un diálogo eficaz y en buena fe entre los trabajadores, empleadores y sus organizaciones.

El diálogo social se basa en la comunicación entre los trabajadores y empleadores en el lugar de trabajo. Cuando los representantes de los trabajadores y los empleadores se reúnen para negociar de buena fe sobre los términos y las condiciones de trabajo, las relaciones laborales pueden mejorar. En consecuencia, los puntos de vista que tienen los trabajadores de los empleadores y sus organizaciones, y los que tienen los empleadores de los trabajadores y sus organizaciones, afectan a los derechos de libertad sindical en la práctica. Los Gobiernos deben fomentar la negociación colectiva, sin interferir en su resultado. Si el resultado de una negociación se registra en un convenio colectivo por escrito, los trabajadores y los empleadores saben claramente lo que se espera de ellos.

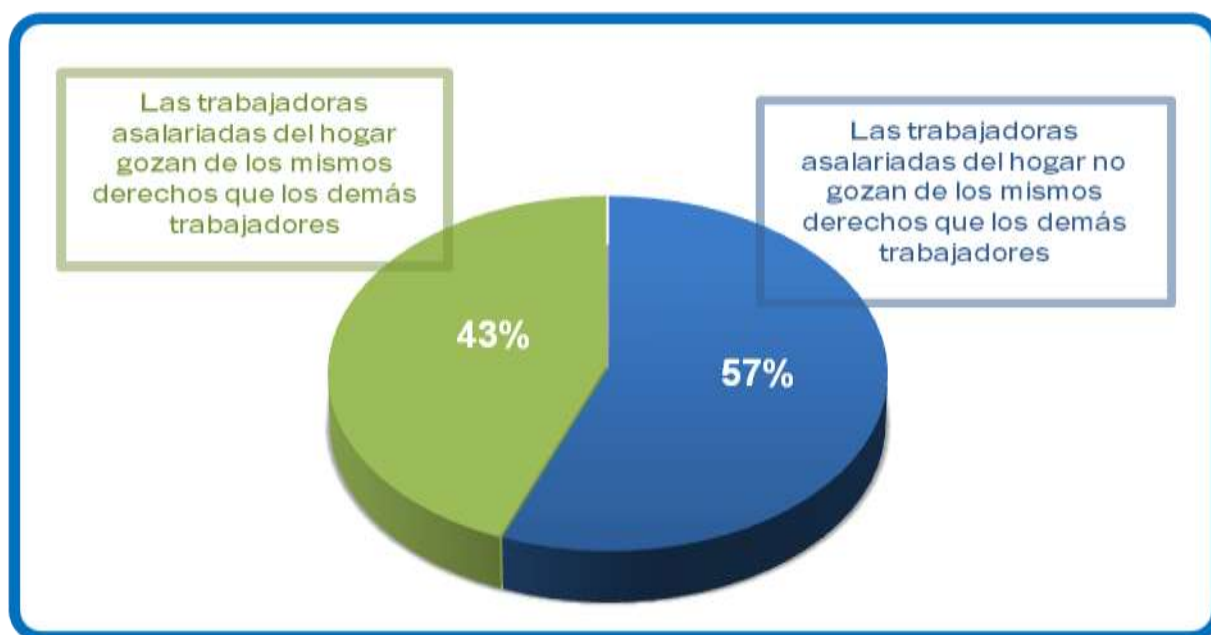
El derecho de huelga representa una parte esencial de la libertad sindical, y la resolución de conflictos requiere que los empleadores, trabajadores y sus organizaciones lleguen a acuerdos juntos

El derecho de huelga es un derecho importante para los trabajadores y, aunque el Gobierno y los organismos responsables del orden público no deben interferir en los conflictos laborales, deben apoyar la implementación de mecanismos de resolución. Los conflictos en el lugar de trabajo son resueltos más fácilmente si los trabajadores y empleadores conocen sus preocupaciones y prioridades.

Existe la percepción, compartida por todos los actores, que el marco legislativo no es eficaz...

Muchos actores creen que la Ley no los protege. Existe una percepción general de que las trabajadoras asalariadas del hogar están más protegidas gracias a la Ley 2450.

Sin embargo, más de la mitad de ellas y de sus representantes piensan que las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia todavía no gozan de los mismos derechos que los demás trabajadores.



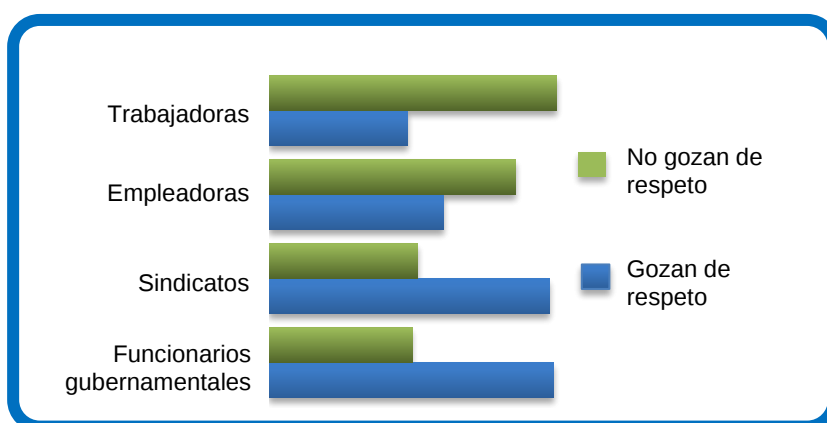
... y las empleadoras no se sienten protegidas y ni apoyadas.

Las empleadoras piensan que la Ley no responde adecuadamente a sus necesidades y las deja sin protección. Esto es cierto para las empleadoras y también para las representantes de la Liga de Amas de Casa, quienes desean que el Gobierno las apoye y solicitan igualdad de derechos.



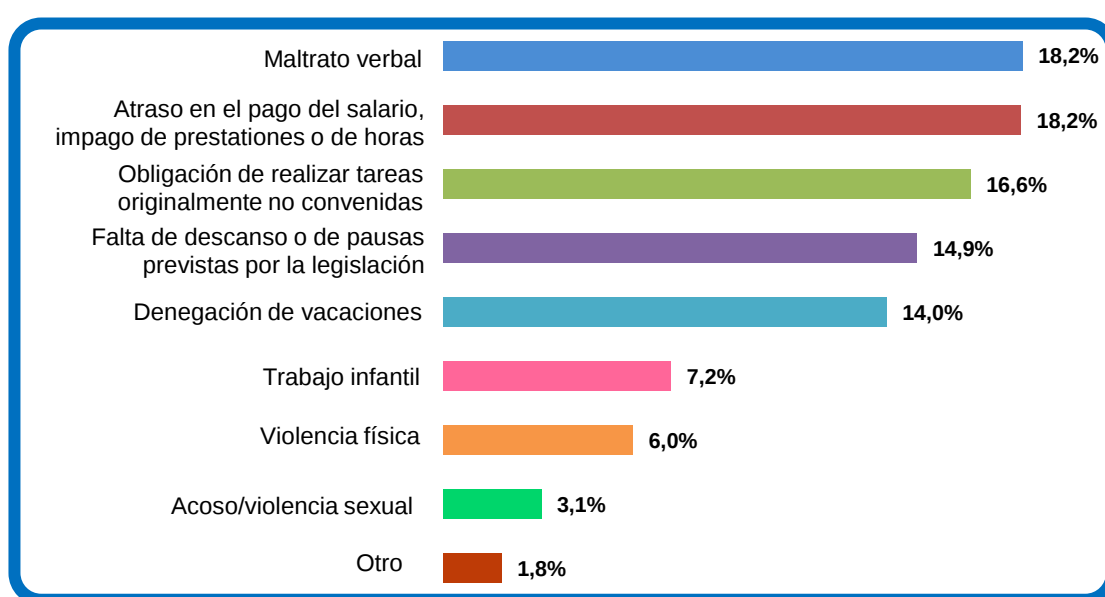
Ni las trabajadoras ni las empleadoras se sienten respetadas...

Mientras que las representantes de sindicatos y los funcionarios del Gobierno generalmente se sienten respetados, no es el caso de las trabajadoras asalariadas del hogar y sus empleadoras: las trabajadoras siguen quejándose de abuso verbal, impago o retraso de salarios, asignación de tareas adicionales y periodos de descanso inadecuados. Los sindicatos confirmaron que éstas eran las quejas principales que recibían de las trabajadoras.



... y las trabajadoras domésticas y sindicatos siguen informando sobre abusos.

La encuesta reveló que las trabajadoras domésticas sufren de violaciones a sus derechos humanos y laborales y los sindicatos confirman que muchas de ellas se quejan de abuso verbal, y de la denegación del derecho a vacaciones anuales y periodos de descanso diario para realizar tareas adicionales.



Las trabajadoras domésticas y sus representantes confían en el Gobierno para defender sus derechos...

En caso de conflictos, la mayoría de las trabajadoras y sus representantes confían en el Gobierno y otras autoridades para ser protegidas: las que se han dirigido a las autoridades para resolver un conflicto lo harían de nuevo, y las que no lo han hecho dicen que lo harían si fuera necesario. Los sindicatos indican que la policía desempeña un papel importante a la hora de resolver los conflictos.

... a diferencia de las empleadoras y sus representantes.

Las empleadoras y sus representantes se sienten fuertemente discriminadas con la Ley y la práctica de la misma. En efecto, algunas empleadoras expresaron que no confían en el Gobierno porque no es imparcial, consideran que ofrece más protección a las trabajadoras en la aplicación de la Ley. Esta percepción afecta a la práctica de la libertad sindical.

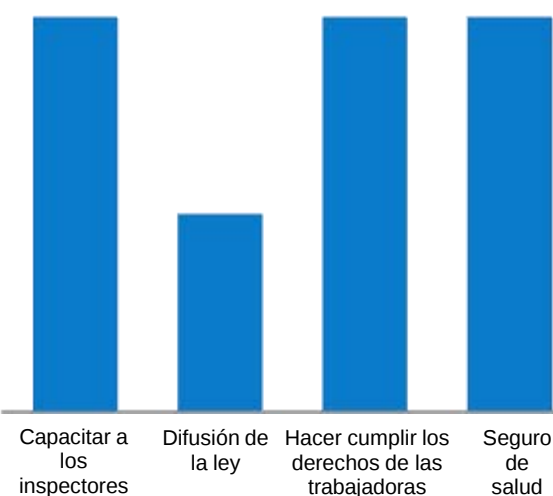
Muchas veces el sindicato recurre a la policía y la lleva hasta los hogares, para recuperar objetos personales retenidos por el empleador. En esos casos los objetos son devueltos.

El Ministerio de Trabajo protege a las trabajadoras más que a los empleadores. Se percibe una marcada imparcialidad y la sensación de siempre salir perdiendo.
(Representante de las empleadoras)

El Gobierno y los sindicatos están de acuerdo: la Ley debe ser promovida y ejecutada...

A pesar de ello, piensan que el Gobierno podría hacer más para que se cumpla la Ley y para promover los derechos y deberes laborales. Los sindicatos creen que el Gobierno debe centrarse en garantizar que la Ley se cumpla, en promover los derechos y responsabilidades laborales, y en sensibilizar a las trabajadoras asalariadas del hogar sobre sus derechos, por ejemplo, mediante la radio. El Gobierno está de acuerdo en que podría mejorar el cumplimiento de la Ley, principalmente a través de la sensibilización y la promoción de la Ley.

Sindicato



Gobierno

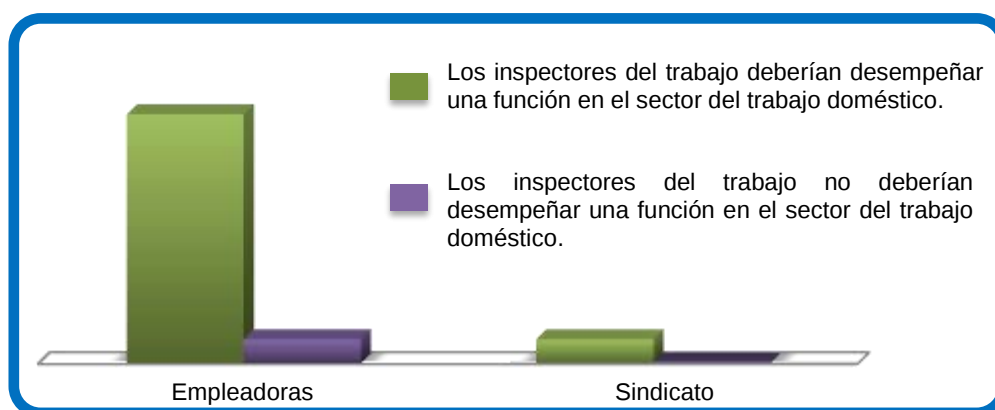


...y los actores coinciden en que los inspectores de trabajo tienen un papel que desempeñar en la aplicación de la Ley en el sector del trabajo asalariado del hogar.

La mayoría de las empleadoras, representantes de las empleadoras, trabajadoras y sindicatos coinciden en que los inspectores de trabajo no pueden inspeccionar en los hogares. A pesar de ello, también piensan que los inspectores deben desempeñar un papel de mediador en el sector.

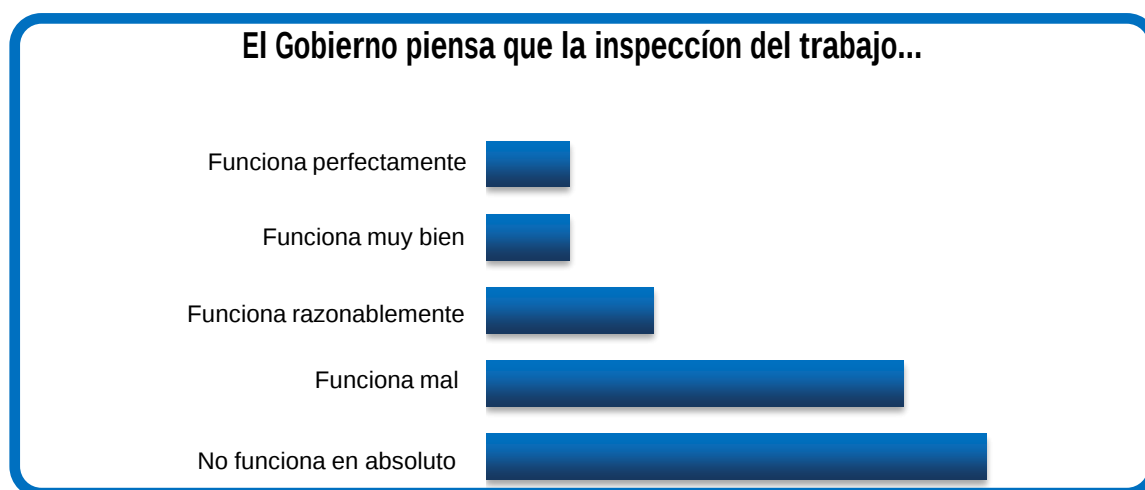
En efecto, muchos actores explicaron que los inspectores frecuentemente desempeñan el papel de mediador entre las empleadoras y las trabajadoras domésticas.

Las empleadoras y los sindicatos coinciden...



... pero también coinciden en afirmar que actualmente el sistema no funciona.

Si bien los inspectores de trabajo ya desempeñan un papel en la resolución de conflictos, y los actores piensan que este papel es adecuado para ellos, existe consenso en que el sistema actual no funciona. Para los funcionarios del Gobierno queda claro que las inspecciones del trabajo funcionan mal o no funcionan. Asimismo, algunas empleadoras expresaron firmemente que no confían en la capacidad del Gobierno para permanecer imparcial, señalando que los inspectores de trabajo deberían preocuparse más por recabar pruebas sobre las quejas. Las representantes del sindicato también piensan que los inspectores no tratan sus casos apropiadamente, y no son suficientemente sensibles a cuestiones de género.



Los inspectores no son imparciales, sólo se basan en la teoría, no corroboran los daños causados por la trabajadora.

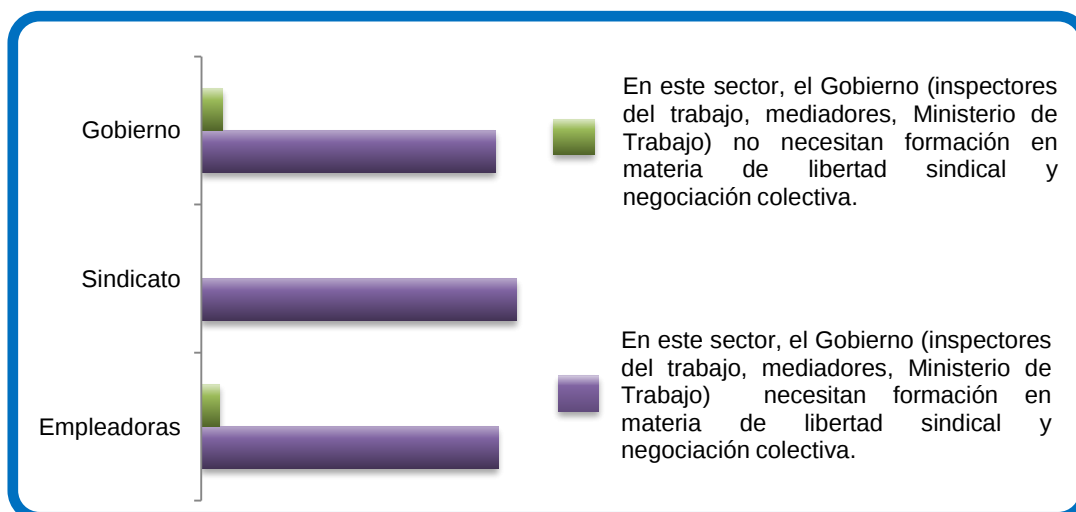
(Empleadora)

Los inspectores y la policía no tienen formación para atender denuncias sobre acoso sexual o acoso laboral. No hay mujeres inspectoras que respondan desde la visión de género a la problemática de las trabajadoras mujeres, son dos vacíos muy grandes. Pese a existir una Ley, no se cuenta con los procedimientos bajo los cuales deberían atenderse a las trabajadoras del hogar.

(Representante del sindicato)

El Gobierno, el sindicato y la Liga de Amas de Casa coinciden en que el Gobierno puede llevar a cabo más formaciones sobre la libertad sindical y negociación colectiva en el sector del trabajo doméstico...

Además de fortalecer la inspección del trabajo, el Gobierno, el sindicato y las empleadoras coinciden casi unánimemente en que el Gobierno, incluyendo los inspectores del trabajo, mediadores, y el Ministerio de Trabajo podrían organizar más formaciones sobre libertad sindical y negociación colectiva.



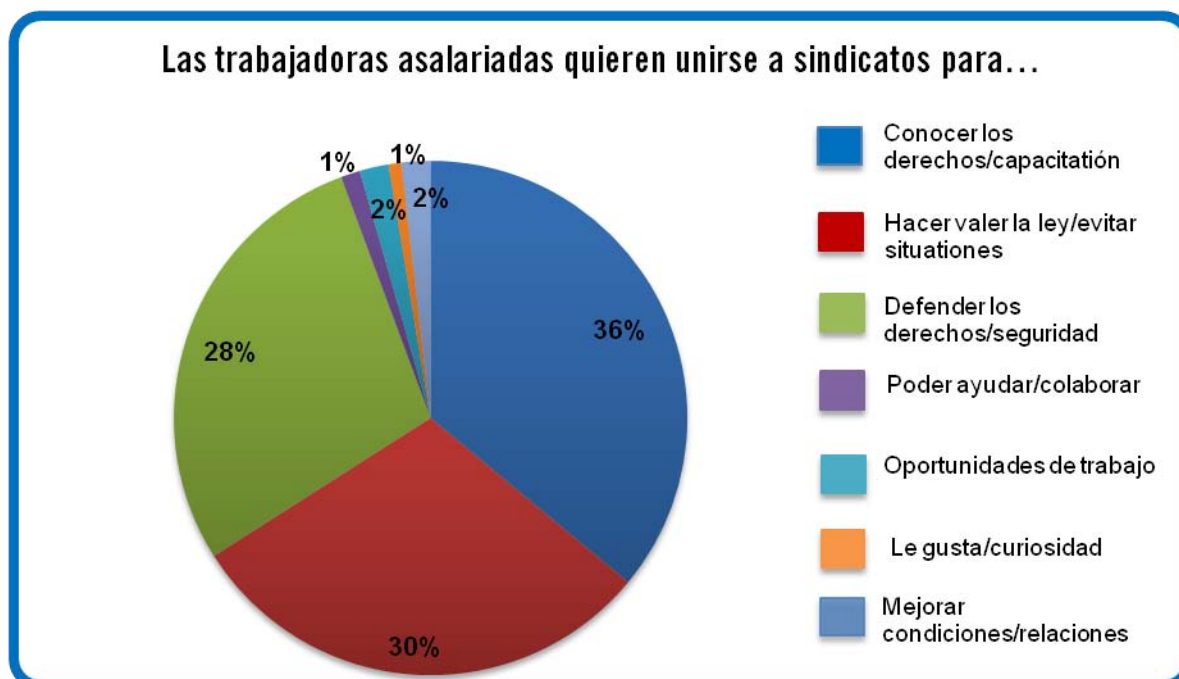
Las empleadoras buscan especialmente el apoyo del Gobierno para reformar la Ley y la política y para ayudar a las empleadoras y sus organizaciones. El Gobierno reconoce que puede mejorar su desempeño en relación a la libertad sindical y a la negociación colectiva, principalmente mediante más sensibilización y mediante la aplicación de la Ley.

... y solicitan el apoyo de la OIT para este fin.

El Gobierno, el Sindicato de Trabajadoras Asalariadas y La Liga Boliviana de Amas de Casa (constituyentes tripartitos) identificaron acciones en las que la OIT puede contribuir. Los tres constituyentes pidieron formación en libertad sindical y negociación colectiva. El Gobierno solicitó asistencia técnica, mediación y apoyo para sensibilizar al público sobre derechos y responsabilidades. Las empleadoras y los sindicatos pidieron apoyo para constituir y fortalecer sus organizaciones, y mostraron especial interés en la reforma de la Ley para fortalecer su propia protección. También pidieron a la OIT que les ayudara a establecer mecanismos de resolución de conflictos imparciales. Los sindicatos resaltaron la necesidad de fortalecer la aplicación de la Ley.

Existen prácticas insuficientes en libertad sindical: las trabajadoras domésticas tienen un sindicato...

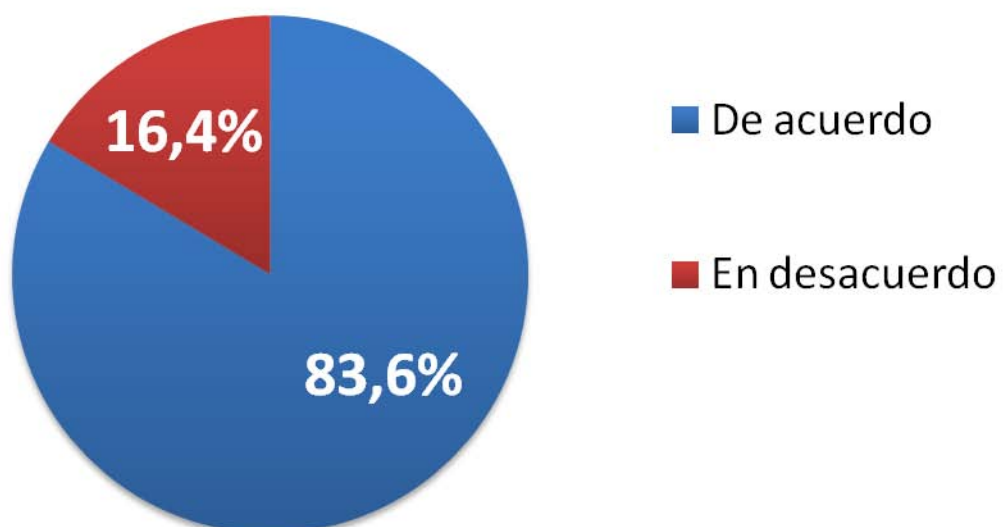
Los actores piensan que las trabajadoras y empleadoras pueden unirse y formar organizaciones, pero que la libertad sindical es desigual entre las trabajadoras y empleadoras. Mientras que las organizaciones de empleadoras recién están organizándose, los sindicatos de trabajadoras asalariadas del hogar ya cuentan con años de organización, son más visibles y tienen más miembros. Casi la mitad de las trabajadoras han oído hablar del sindicato que defienden sus derechos, y más del 85% de las que no pertenecen a ningún sindicato están interesadas en afiliarse a uno.



... pero sigue siendo difícil organizarse y existe el temor a represalias por parte de los empleadores.

Sin embargo, la mayoría de las trabajadoras asalariadas del hogar no han oído hablar de la organización sindical. Más del 70% de las trabajadoras entrevistadas creen que es más difícil organizar a las trabajadoras que viven en su lugar de trabajo. Los actores suelen pensar que es más complicado que las trabajadoras a tiempo parcial se unan al sindicato, mientras que un 84% de las trabajadoras creen que muchas de ellas no quieren afiliarse a una organización porque temen las represalias de sus empleadoras, opinión que es compartida por los funcionarios del Gobierno.

Una de las razones por las que los/las trabajadores/as domésticos/as no crean un sindicato ni se afilian a una organización es que piensan que a su empleador no le agradaría



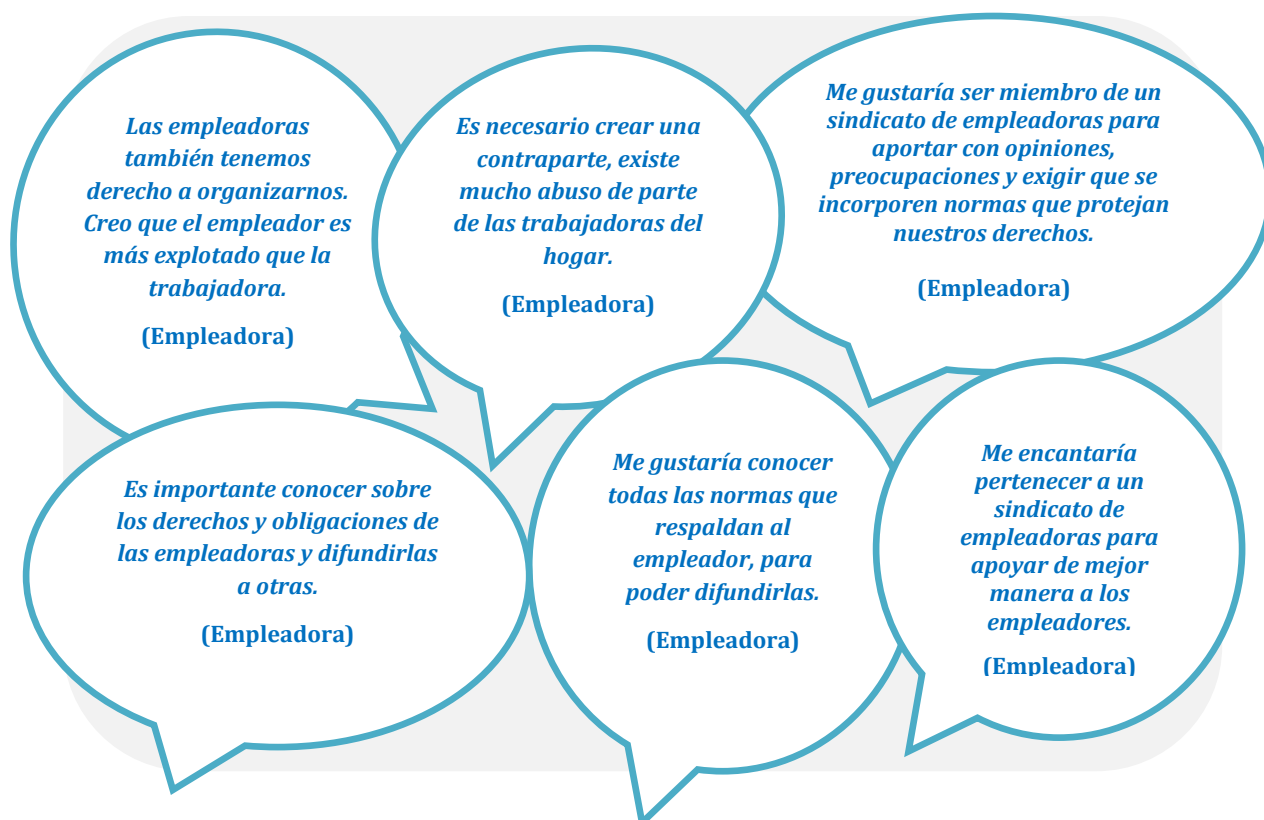
Todos los actores sostienen que a las empleadoras no les gusta que las trabajadoras asalariadas del hogar se afilien a un sindicato.



Las empleadoras no se sienten protegidas, y por ello temen a los sindicatos y sus miembros...

La mayoría de las empleadoras no saben que existe una organización que las representa. No se sienten protegidas y por ello, consideran a los sindicatos y sus miembros como una amenaza. Las empleadoras temen que su relación con las trabajadoras cambie si ellas se afilian a sindicatos. El hecho de que haya más trabajadoras domésticas que estén afiliadas a un sindicato o que conozcan sus derechos tuvo un impacto en las opiniones de las empleadoras: ahora, quieren afiliarse a una organización para sentirse más

protegidas y representadas. Los funcionarios del Gobierno y los sindicatos están de acuerdo en que si las trabajadoras están organizadas en sindicatos están representadas y protegidas en el ejercicio de sus derechos.



Queda mucho por hacer para que las empleadoras tengan una organización representativa en Bolivia.

La Liga de Amas de Casa era desconocida y hasta el nombre es sugestivo, porque es sólo para mujeres, cuando también existen empleadores varones.

(Inspector de Trabajo)

La Liga de Amas de Casa - por lo menos por la experiencia que tenemos - no es conocida por muchas amas de casa y por esto no se sienten representadas.

(Inspector de Trabajo)

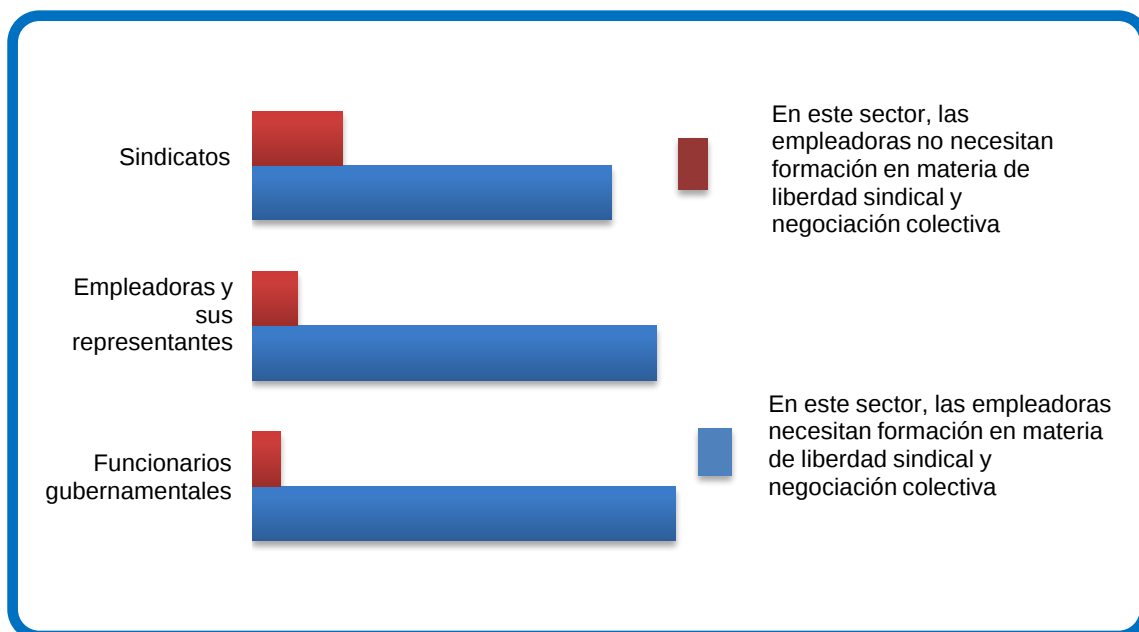
Recientemente, la Liga Boliviana de Amas de Casa asumió un papel de representación de las empleadoras de trabajadoras domésticas.

Los funcionarios del Gobierno señalan la necesidad de aclarar su mandato. La Liga coincide que necesitan formación

para organizar a las empleadoras y representarlas en las negociaciones. Los funcionarios del Gobierno sugieren que se cree una organización formal que informe a las empleadoras sobre sus derechos y deberes.

Grado de éxito logrado al servir los intereses colectivos de las empleadoras



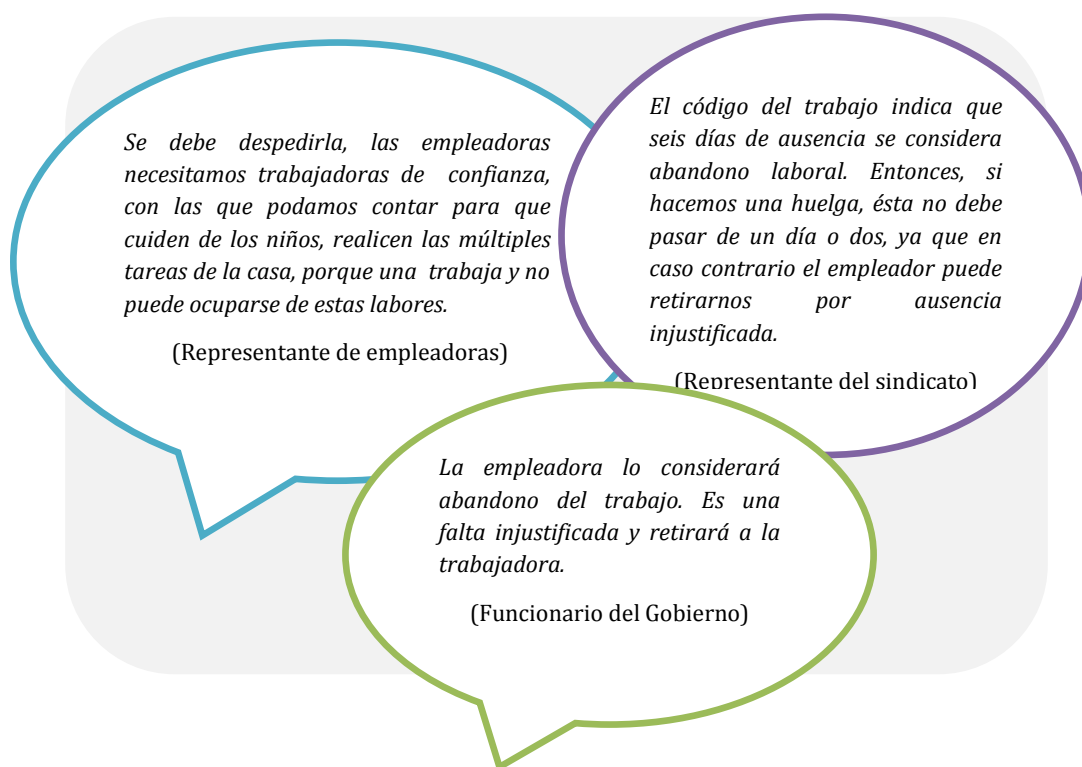


Fortalecer la representación de las empleadoras en el sector del trabajo doméstico contribuirá a mejorar la libertad sindical y el diálogo en este sector. Para reforzar la capacidad de los sindicatos de ayudar y proporcionar servicios a sus miembros, es necesario capacitar a las empleadoras para garantizar una representación adecuada e interlocutores de negociación competentes.

Las relaciones laborales en el trabajo doméstico son diferentes a otros sectores en relación con las huelgas...

Excepto algunos funcionarios sindicales, los actores piensan que las trabajadoras asalariadas del hogar no tienen el derecho de huelga. Esto se debe en parte a la percepción de que el derecho a la huelga no es posible para este sector porque trabajan en casas particulares y no en empresas. La mayoría de las empleadoras no habían considerado la posibilidad de una huelga por parte de las trabajadoras, y los funcionarios del Gobierno confirman que el derecho de huelga no está adaptado al sector del trabajo asalariado del hogar en la Ley. En la práctica, todos los actores coinciden en que sería casi imposible realizar una huelga. Aunque es un reto, los sindicatos y trabajadoras piensan que la acción colectiva, como la huelga, puede ser útil.

Si las trabajadoras domésticas hicieran huelga:



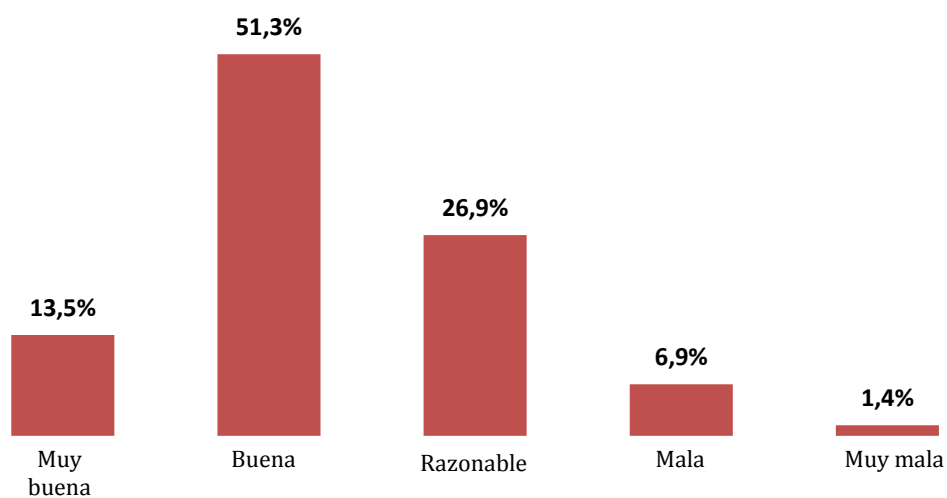
Por otra parte, el comentario de la representante de las empleadoras también muestra que una forma tan polémica de acción colectiva dañaría la relación de confianza que las empleadoras y trabajadoras buscan en el hogar.

... y también cuando se trata de diálogo en el lugar de trabajo.

Todos los actores coinciden en que la comunicación entre una trabajadora asalariada del hogar y su empleadora es diferente de la comunicación en una empresa. El trabajo doméstico en Bolivia, como en cualquier otro país, se lleva a cabo dentro de la esfera íntima del hogar. Debido a su naturaleza privada, es preferible que las trabajadoras y empleadoras mantengan relaciones relativamente armoniosas que se basan en la confianza. Mientras que la mayoría de las trabajadoras domésticas afirman tener una buena relación con sus empleadoras, éstas se quejan frecuentemente de sus trabajadoras.

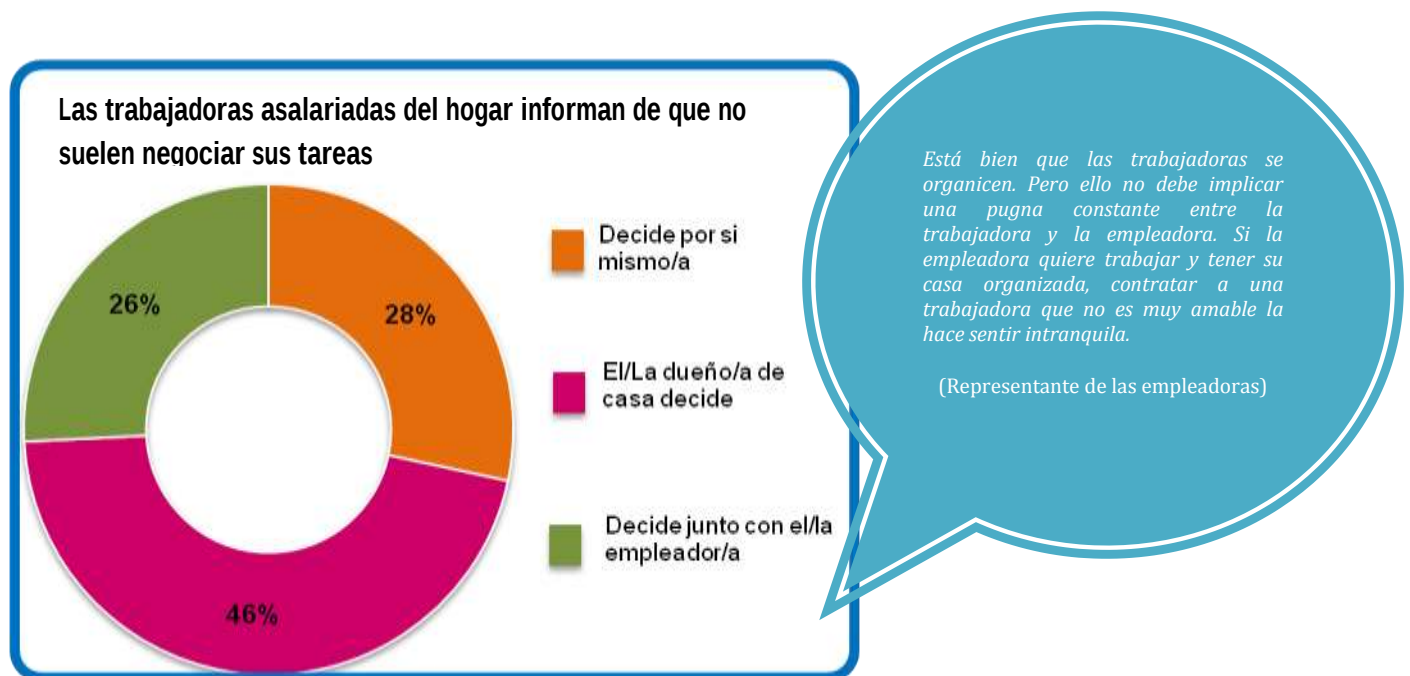


La mayoría de las trabajadoras tiene una buena relación con su empleadora



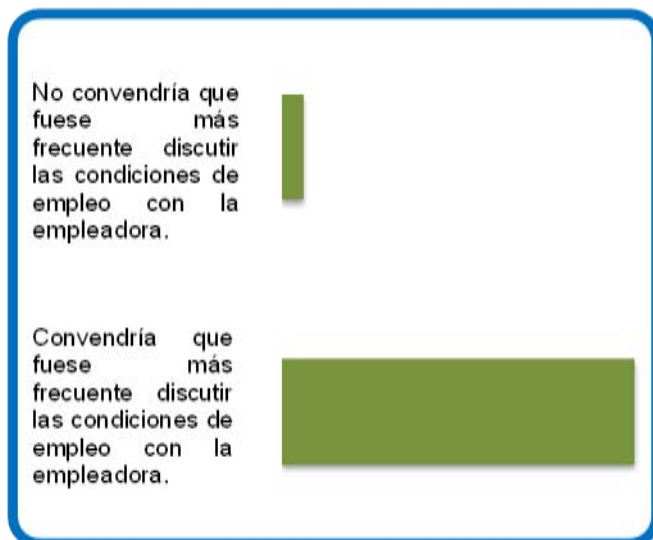
Las trabajadoras y las empleadoras necesitan apoyo para negociar y mediar en los conflictos...

Un problema mayor en el sector, como se reveló en la investigación, es que cualquier conflicto entre la trabajadora y la empleadora normalmente pondrá fin a la relación laboral, en parte porque ambas partes no están acostumbradas a negociar las tareas y las condiciones laborales. Al momento de establecer la tareas, las trabajadoras asalariadas del hogar están convencidas de que no pueden negociar, y que la decisión pertenece a la empleadora. La falta de experiencia en la negociación conduce a tensiones indebidas en el hogar, que hacen que sea más probable que los pequeños desacuerdos degeneren en conflictos.



... y sus organizaciones necesitan mecanismos para representar a sus miembros en caso de conflictos.

Ocasionalmente, cuando se producen conflictos, un sindicato interviene para dialogar con la empleadora. Sin embargo, tanto los sindicatos como las empleadoras expresan que prefieren dialogar mediante un representante de la empleadora, en vez de dialogar directamente con la empleadora.

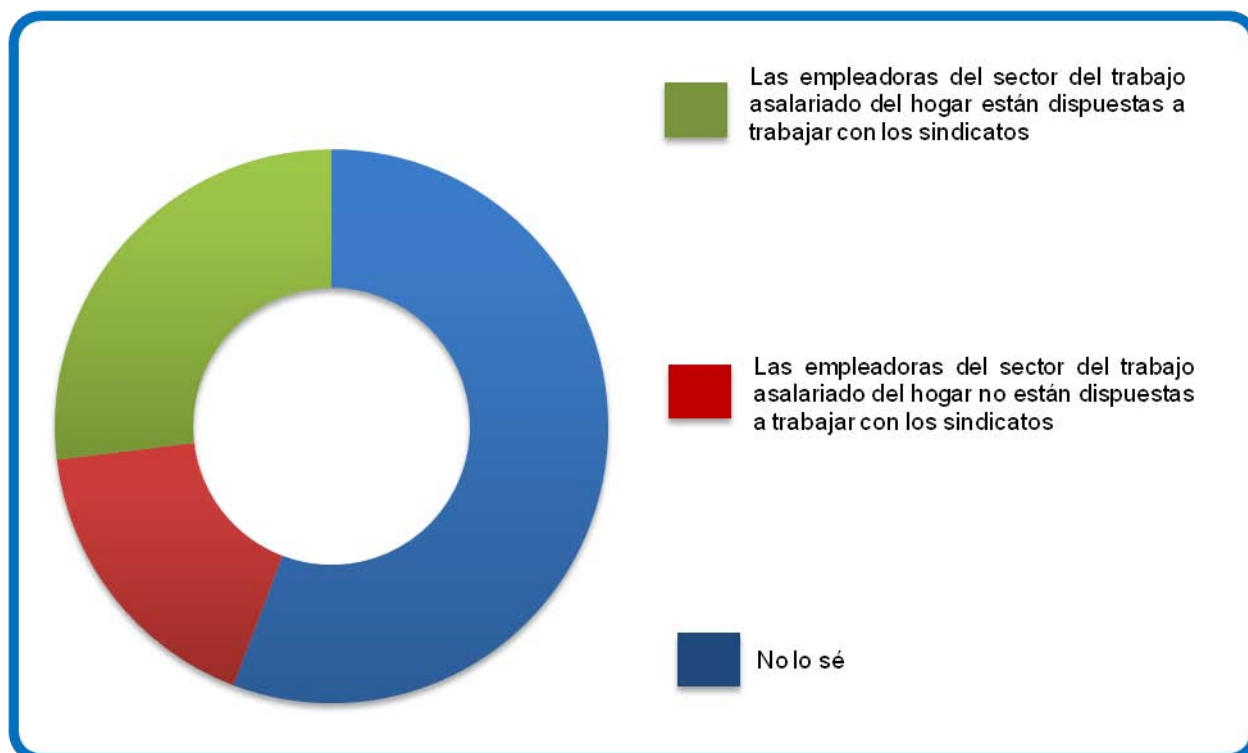


Mediante una organización de empleadores es más fácil hacerles conocer las demandas de las trabajadoras y para las empleadoras será muy útil estar organizadas. Porque las empleadoras están dispersas, no están organizadas y es difícil informarles sobre sus derechos y obligaciones casa por casa. Nosotras, las trabajadoras utilizamos los medios de comunicación para informar a trabajadoras y a empleadores sobre la Ley. (Representante del sindicato)

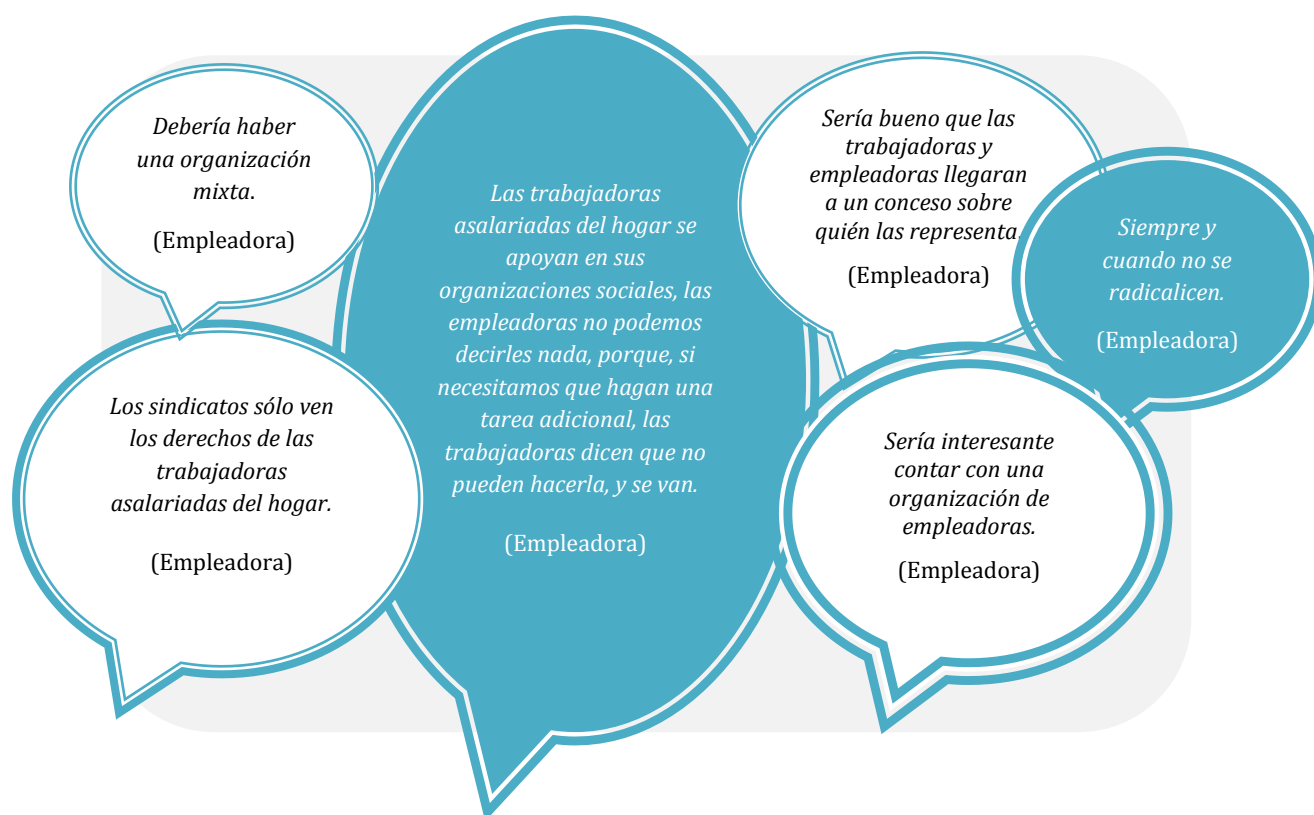
Algunos actores se muestran escépticos de que las empleadoras estén dispuestas a trabajar con los sindicatos.

Mientras que las sindicalizadas parecían preferir dialogar con una organización de empleadoras, ni ellas ni los funcionarios del Gobierno pensaban que las empleadoras estuvieran dispuestas a trabajar con los sindicatos. Sin embargo, se ha demostrado que la mayoría de ellas estaban dispuestas a hacerlo.

Las empleadoras están dispuestas a trabajar con los sindicatos...



... en particular si están representadas por una organización de empleadoras.



Las que participaron en una negociación tuvieron buenas experiencias.

Aunque no hay negociación colectiva en el sector del trabajo asalariado del hogar en Bolivia, algunas trabajadoras las representaron en negociaciones con sus empleadoras sobre los términos y las condiciones de trabajo. Todas las representantes que lo hicieron tuvieron una buena percepción de las negociaciones con las empleadoras, y fueron capaces de ayudar a la trabajadora. Las trabajadoras que negociaron también disfrutaron la experiencia.

Existen oportunidades para que las trabajadoras y empleadoras puedan entender mejor sus prioridades respectivas, y trabajar juntas.

El diálogo suele fortalecerse cuando las empleadoras y las trabajadoras entienden sus prioridades. Al preguntar a los sindicatos lo que las empleadoras podían hacer para mejorar la libertad sindical en el sector del trabajo asalariado del hogar, algunas de las respuestas coinciden con lo que las empleadoras piensan.



HACIA UN PLAN NACIONAL DE ACCIÓN TRIPARTITO

Este informe de diagnóstico sugiere tres áreas de enfoque que los constituyentes tripartitos de Bolivia podrían abordar en su plan nacional de acción, para mejorar la libertad sindical y la negociación colectiva en Bolivia.

En un contexto en el que los actores han demostrado buena fe, el plan nacional de acción debe comprender soluciones prácticas y actividades concretas.

PRIMER ÁREA DE ENFOQUE:

Mejorar el marco legislativo y la aplicación de la Ley de libertad sindical y negociación colectiva

La Ley de un país - tanto la Ley nacional como la ratificación de los Convenios internacionales relevantes - proporciona el contexto en el que la libertad sindical y la negociación colectiva funcionan. Las Leyes bolivianas permiten la libertad sindical de las trabajadoras asalariadas del hogar y de sus empleadoras. Sin embargo, las particularidades del sector imponen barreras prácticas para el ejercicio eficaz de la libertad sindical y negociación colectiva. La Ley 2450 ha tenido un impacto visible en el sector, pero permanecen algunos desafíos debidos a la falta de conocimiento de las trabajadoras y empleadoras en relación con sus derechos y deberes, y la aplicación y cumplimiento desigual de la Ley. Ahora, las empleadoras se sienten desprotegidas por las instituciones y carecen de las herramientas y capacidades para asumir sus responsabilidades. Existe un amplio consenso entre el Gobierno, las trabajadoras y las empleadoras de que se debe

mejorar la aplicación de la Ley. Las empleadoras en particular sienten que el Ministerio de Trabajo y sus inspectores y conciliadores no son imparciales. La combinación de estos factores ha provocado más tensiones entre las trabajadoras y empleadoras en su lucha para asumir sus funciones respectivas de manera constructiva en el lugar de trabajo.

La OIT colaborará con los constituyentes tripartitos en sus esfuerzos para difundir más ampliamente información sobre los derechos y deberes de las trabajadoras y empleadoras, ayudará a las amas de casa a asumir sus funciones como empleadoras, y garantizará igual protección a las trabajadoras y empleadoras en el marco de la Ley y su aplicación. La OIT también ayudará a los constituyentes tripartitos a identificar funciones claras para los inspectores del trabajo, para garantizar equidad e imparcialidad.

SEGUNDA ÁREA DE ENFOQUE:

Mejorar el impacto de las organizaciones de empleadoras y los sindicatos en el sector del trabajo asalariado del hogar

La libertad sindical y la negociación colectiva dependen de los sindicatos y de las organizaciones de empleadoras. Todos los constituyentes reconocen la importancia de las organizaciones de trabajadoras y de empleadoras representativas, independientes y eficaces. Las trabajadoras y empleadoras no afiliadas expresaron gran interés en formar parte de dichas organizaciones. El impacto que las organizaciones de empleadoras y los sindicatos tienen en el sector del trabajo asalariado del hogar está limitado en la práctica. Será necesario fortalecer la capacidad de organización y negociación de los interlocutores sociales para ejercer plenamente sus derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. Los sindicatos así como las organizaciones de empleadoras se beneficiarán de medidas de apoyo en relación con la libertad sindical y negociación colectiva.

Las empleadoras necesitan una organización que represente sus intereses, no sólo como amas de casa sino también como contratantes. Dicha organización requiere formación y

sensibilización sobre la forma de actuar en defensa de las empleadoras de trabajadoras asalariadas del hogar, de negociar términos y condiciones de trabajo, aumentar la afiliación y difundir información sobre derechos y deberes.

Los sindicatos de trabajadoras domésticas tienen una larga historia, una estructura y un mandato más claros, y un buen número de afiliadas. Sus afiliadas pueden aumentar si se toman medidas para evitar las represalias por parte de las empleadoras, si se desarrollan estrategias para alcanzar a las trabajadoras que viven en su lugar de trabajo y a las que trabajan a tiempo parcial, y si se ofrecen beneficios y servicios claros a las afiliadas.

La OIT espera poder apoyar a los interlocutores sociales del sector del trabajo asalariado del hogar, mediante talleres y capacitación para los sindicatos, las organizaciones de empleadoras y las instituciones gubernamentales relevantes en las áreas de la libertad sindical y negociación colectiva.

TERCER ÁREA DE ENFOQUE:

Mejorar el diálogo en el lugar de trabajo

La base del diálogo social es la comunicación entre las trabajadoras y las empleadoras en el lugar de trabajo. En el sector del trabajo asalariado del hogar, significa que las trabajadoras y empleadoras individuales negocian los términos y las condiciones de trabajo como: el salario, el horario de trabajo, y las tareas. En Bolivia, como en la mayoría de los países, las trabajadoras y sus empleadoras no están acostumbradas al diálogo en el lugar de trabajo. Puesto que éste es una casa privada, las negociaciones en el sector del trabajo asalariado del hogar supone una comunicación clara, respetuosa y pasos claros a seguir antes de que los conflictos se intensifiquen. Los conflictos pueden ser evitados y resueltos si las trabajadoras y empleadoras entienden sus preocupaciones y prioridades. Los mecanismos de resolución de conflictos deben ser adaptados para respetar la relación de confianza sobre la que se construyen las relaciones del trabajo asalariado del hogar. A veces, las representantes de las trabajadoras y empleadoras pueden ayudar en las negociaciones laborales.

Aunque la negociación colectiva sea poco común en el sector del trabajo asalariado del hogar, existe en algunos países y puede ser un objetivo en el sector del trabajo asalariado del hogar en Bolivia, colaborando con el Gobierno y los

para los constituyentes tripartitos. Cuando las representantes de las trabajadoras y de las empleadoras se unen en buena fe para negociar acuerdos colectivos, las relaciones pueden mejorarse. Una vez que existan instituciones realmente representativas para todo el sector, la negociación colectiva sectorial tiene la ventaja de evitar los problemas que surgen cuando los términos deben ser negociados en el hogar, que también es el lugar de trabajo. En caso de estar cubierto por un acuerdo de nivel sectorial, la empleadora del hogar no tiene que participar en las negociaciones directas, evitando así crear tensiones en el hogar.

Si los interlocutores sociales tuvieran que elaborar un acuerdo colectivo, el Gobierno debería fomentar la negociación colectiva sin interferir en el resultado de las negociaciones. Los mecanismos de resolución de conflictos neutrales deben ser adaptados a este tipo de relaciones laborales privadas, y previstos de acuerdo con la Ley y las normas internacionales.

La OIT puede contribuir a que los interlocutores sociales lleguen a un acuerdo sobre la manera de promover el diálogo en el lugar de trabajo

interlocutores sociales para fortalecer su capacidad de apoyar a las empleadoras y

trabajadoras en el diálogo social. La OIT también ayudará al Gobierno a desarrollar medidas de inspecciones de trabajo y un sistema de resolución de conflictos que responda eficazmente a las particularidades de las relaciones que se dan en el sector.

La plena aplicación de los Convenios de libertad sindical y negociación colectiva beneficiaría a las trabajadoras y empleadoras en el sector del trabajo asalariado del hogar, así como a la sociedad.

Se espera que el Gobierno, la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia y La Liga Boliviana de Amas de Casa de Bolivia (constituyentes tripartitos) consideren estas acciones como un punto de partida útil para alcanzar un consenso sobre la aplicación de los Convenios sobre la libertad sindical en el sector del trabajo asalariado del hogar en Bolivia.