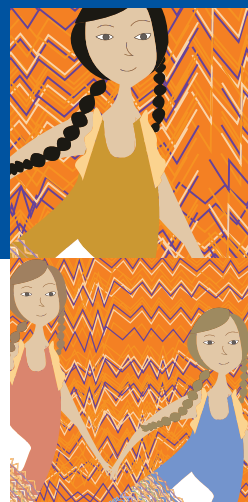
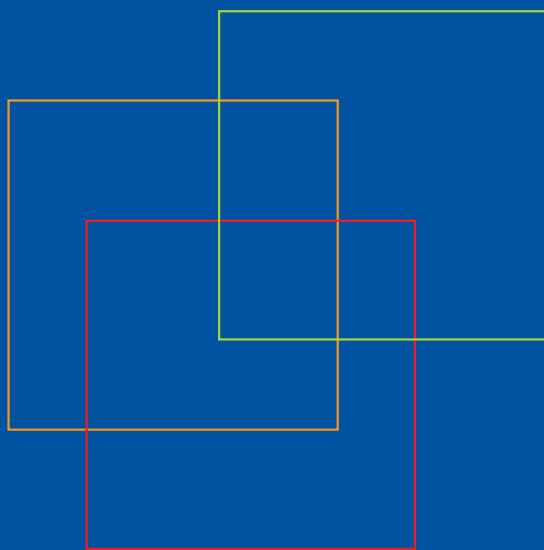


Perfil Sociodemográfico y Económico de las Trabajadoras del Hogar en Bolivia



Organización
Internacional
del Trabajo

Énfasis en la Cobertura de Seguridad Social



Rodrigo Mogrovejo y Joel Mendizabal (editores)

OFICINA DE LA OIT PARA LOS PAÍSES ANDINOS

Perfil Sociodemográfico y Económico de las Trabajadoras del Hogar en Bolivia

Énfasis en la Cobertura de Seguridad Social

Rodrigo Mogrovejo y Joel Mendizabal
(editores)

OFICINA DE LA OIT PARA LOS PAÍSES ANDINOS

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.

Mogrovejo, Rodrigo & Mendizabal, Joel

Perfil Sociodemográfico y Económico de las Trabajadoras del Hogar en Bolivia, Con Énfasis en la Cobertura de Seguridad Social. La Paz: OIT/ Oficina para los Países Andinos, 2015. 128 p.

Trabajador doméstico, aspecto sociológico, seguridad social, empleador, género, Bolivia
13.11.6

978-92-2-330254-2 (print)

978-92-2-330255-9 (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

Presentación.....	17
Agradecimientos.....	19
Sobre los Autores.....	21
Introducción	23
CAPÍTULO 1	
SEGURIDAD SOCIAL EN BOLIVIA	
1.1. Sistemas de Seguridad Social en Bolivia	25
1.2. Prestaciones.....	26
1.2.1. Prestaciones de la Seguridad Social de Corto Plazo	26
1.2.2. Prestaciones de la Seguridad Social de Largo Plazo	28
1.3. Administración	32
1.4. Financiamiento	34
1.5. Afiliación y recaudación	36
1.6. Nivel de cobertura.....	38
1.7. Migraciones laborales y cobertura de Seguridad Social.....	40
CAPÍTULO 2	
PERFIL DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN BOLIVIA	
2.1. Caracterización del sector de trabajadoras del hogar.....	43
2.1.1. Población y mercado de trabajo.....	43
2.1.2. Caracterización sociodemográfica	51
2.1.3. Caracterización socioeconómica de las trabajadoras del hogar	58
2.1.4. Cobertura de Seguridad Social	65

2.1.5. Migración de las trabajadoras del hogar	66
2.2. Marco regulatorio del sector de trabajadoras del hogar	69
2.2.1. Regulación del trabajo asalariado del hogar: Ley 2450	69
2.2.2. Ratificación del Convenio 189	71
2.2.3. Aplicación del contrato de trabajo.....	73
2.2.4. Organizaciones de trabajadoras del hogar.....	75
2.2.5. Mapeo de actores clave.....	78

CAPÍTULO 3

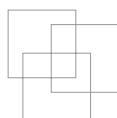
ESTUDIO CUALITATIVO

3.1. Nivel de protección social.....	82
3.1.1. Cobertura de salud	82
3.1.2. Cobertura del sistema de pensiones	83
3.2. Aspectos positivos de la Seguridad Social	83
3.3. Aspectos negativos de la Seguridad Social	84
3.4. Conocimiento de la normativa del sector.....	85
3.5. La importancia de la asociación sindical.....	86
3.6. Desempeño actual del sistema	87
3.7. Conclusiones del estudio cualitativo	90

CAPÍTULO 4

PERFIL DE EMPLEADORES DE TRABAJADORAS DEL HOGAR

4.1. Características sociodemográficas y socioeconómicas de los empleadores	95
4.2. Características socioeconómicas de los empleadores	99
4.3. Resultado de entrevistas a representantes del sector de empleadores	104
4.4. Conclusiones sobre el perfil de los empleadores.....	108



CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

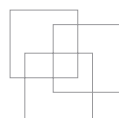
Conclusiones y recomendaciones.....113

Bibliografía.....115

ANEXOS

Anexo 1: Glosario de principales definiciones117

Anexo 2: Recopilación de estadísticas de fuentes secundarias.....119



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Regímenes de Seguridad Social en Bolivia.....	26
Gráfico 2.	Estructura del Sistema de Salud boliviano.....	27
Gráfico 3.	Estructura del Sistema Integral de Pensiones	29
Gráfico 4.	Pensión solidaria: escalas de montos de pensión y porcentajes	31
Gráfico 5.	Contribuciones de asegurados al Seguro Social de Corto Plazo	36
Gráfico 6.	Contribuciones de asegurados al Seguro Social de Largo Plazo – Sistema Integral de Pensiones	37
Gráfico 7.	Bolivia: afiliación a las AFP según condición de remuneración (PEA ocupada), 2013	39
Gráfico 8.	Bolivia: afiliación a seguro de salud, según condición de remuneración (PEA ocupada), 2013	40
Gráfico 9.	Bolivia: distribución de la población según grupos quinquenales de edad y sexo, 2001-2012.....	44
Gráfico 10.	Bolivia: distribución de la población según área de residencia, 2012	44
Gráfico 11.	Población según tipo de remuneración y departamento, 2013.....	47
Gráfico 12.	Trabajadoras del hogar según área de residencia, 2013	51
Gráfico 13.	Población ocupada según categoría en el empleo y grupos etarios, 2013.....	53
Gráfico 14.	Trabajadoras del hogar según género, 2013.....	53
Gráfico 15.	Trabajadoras del hogar según estado civil, 2013.....	55
Gráfico 16.	Trabajadoras del hogar matriculadas en algún curso/grado y tipo de establecimiento, 2013	56
Gráfico 17.	Trabajadoras del hogar según idioma materno, 2013.....	57

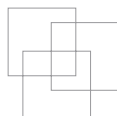
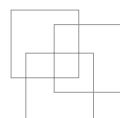


Gráfico 18. Trabajadoras del hogar según situación contractual, 2012.....	58
Gráfico 19. Trabajadoras del hogar según días a la semana trabajados y horas al día trabajadas, 2013.....	59
Gráfico 20. Trabajadoras del hogar según frecuencia de pago de salarios, 2013.....	61
Gráfico 21. Trabajadoras del hogar según ocupación, 2013	63
Gráfico 22. Ocupación secundaria de las trabajadoras del hogar, 2013.....	63
Gráfico 23. Trabajadoras del hogar según dónde vivían hace cinco años, 2013.....	66
Gráfico 24. Trabajadoras del hogar afiliadas a la FENATRAHOB.....	76
Gráfico 25. Empleadores de trabajadoras del hogar según estado civil, 2013	96
Gráfico 26. Empleadores -jefes de hogar- de trabajadoras del hogar según nivel de educación y género, 2013	98
Gráfico 27. Empleadores -jefes de hogar- de trabajadoras del hogar según área de residencia, 2013.....	99
Gráfico 28. Empleadores de trabajadoras del hogar según condición de actividad, 2013.....	100
Gráfico 29. Empleadores de trabajadoras del hogar según tipo de remuneración, 2013.....	102



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Prestaciones del Sistema Integral de Pensiones.....	30
Tabla 2.	Entidades a cargo de los sistemas de Seguridad Social en Bolivia.....	32
Tabla 3.	Esquema de contribuciones a la Seguridad Social.....	35
Tabla 4.	Bolivia: afiliación a las AFP, según población ocupada, 2013	38
Tabla 5.	Bolivia: población ocupada según afiliación a seguro de salud, 2013	39
Tabla 6.	Población en edad de trabajar (PET) según área de residencia, 2013	45
Tabla 7.	Población por condición de actividad y área de residencia, 2013.....	45
Tabla 8.	Población ocupada según tipo de remuneración, 2013	46
Tabla 9.	Población en edad de trabajar (PET), económicamente activa (PEA) y ocupada según departamento, 2013	46
Tabla 10.	Población ocupada según categoría en el empleo, 2013.....	48
Tabla 11.	Bolivia: cantidad de trabajadoras del hogar, CNPV 2012 y EH 2012 y 2013	48
Tabla 12.	Población ocupada según actividad económica y categoría en el empleo (Encuesta de Hogares 2013).....	49
Tabla 13.	Población ocupada según categoría en el empleo y área de residencia, 2013	51
Tabla 14.	Trabajadoras del hogar según grupos de edad y área de residencia, 2013.....	52
Tabla 15.	Trabajadores del hogar según lectura y escritura, 2013	54
Tabla 16.	Trabajadoras del hogar según nivel de educación, 2013.....	55
Tabla 17.	Trabajadoras del hogar según nivel de educación y grupos etarios, 2013	56
Tabla 18.	Trabajadoras del hogar según pertenencia a nación o pueblo indígena, 2013	57

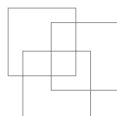


Tabla 19. Trabajadoras del hogar según situación contractual, por áreas 2012	59
Tabla 20. Trabajadoras del hogar según días a la semana trabajados y área de residencia, 2013	60
Tabla 21. Trabajadoras del hogar según horas al día trabajadas y área de residencia, 2013	60
Tabla 22. Promedios de horas y días trabajados por las trabajadoras del hogar, por áreas, 2013	61
Tabla 23. Trabajadoras del hogar según frecuencia de pago de salarios y área de residencia, 2013	62
Tabla 24. Promedio de salario líquido del trabajador del hogar, 2013	62
Tabla 25. Gastos mensuales promedio de los hogares de trabajadoras del hogar, 2013	64
Tabla 26. Trabajadoras del hogar según afiliación a seguros de salud, 2013	65
Tabla 27. Trabajadoras del hogar según afiliación a las AFP, 2013.....	65
Tabla 28. Trabajadoras del hogar y migración interna, 2012	67
Tabla 29. Trabajadoras del hogar y migración interna según área de residencia, 2012 ⁽¹⁾	67
Tabla 30. Trabajadoras del hogar y migración, CNPV 2012.....	68
Tabla 31. Principales disposiciones del Convenio 189 de la OIT	72
Tabla 32. Estructura del contrato individual de trabajo (CIT) para el sector de trabajadoras del hogar.....	74
Tabla 33. Sindicatos miembros de la FENATRAHOB.....	75
Tabla 34. Aspectos institucionales de la FENATRAHOB	76
Tabla 35. Mapeo de actores clave relacionados con el sector de trabajadoras del hogar .	79
Tabla 36. Matriz de resultados de las opiniones de trabajadoras del hogar y líderes entrevistados.....	91

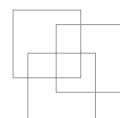
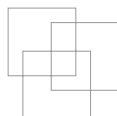


Tabla 37. Lista de líderes entrevistados	93
Tabla 38. Empleadores de trabajadoras del hogar según género, 2013.....	96
Tabla 39. Empleadores de trabajadoras del hogar según grupos de edad, 2013	97
Tabla 40. Empleadores de trabajadoras del hogar según lectura y escritura, 2013.....	98
Tabla 41. Empleadores de trabajadoras del hogar según nivel de educación, 2013	99
Tabla 42. Empleadores de trabajadoras del hogar según condición de actividad, 2013	100
Tabla 43. Empleadores de trabajadoras del hogar ocupados según categoría de empleo, 2013	101
Tabla 44. Empleadores de trabajadoras del hogar inactivos según categoría, 2013	101
Tabla 45. Promedios de ingresos de los empleadores de trabajador del hogar, 2013	103
Tabla 46. Promedios de gastos de los hogares empleadores de trabajadoras del hogar, 2013	103
Tabla 47. Lista de empleadores de trabajadoras del hogar entrevistados	105
Tabla 48. Resultados de las opiniones de empleadores de trabajadoras del hogar.....	109



PRESENTACIÓN

La Organización Internacional del Trabajo es una organización de carácter tripartito del Sistema de Naciones Unidas. El objetivo global de la OIT es promover el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, en base al reconocimiento del trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar y paz en la comunidad, y al crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de empresas.

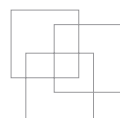
En junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio núm. 189 sobre trabajo decente para trabajadores y trabajadoras domésticas, lo que constituyó un hecho histórico. El Convenio no solo extiende la protección y los derechos laborales básicos de cualquier trabajador asalariado en casas particulares, sino que además reconoce que aquel que implica el cuidado y la atención de una familia es un trabajo como cualquier otro.

El Estado Plurinacional de Bolivia, miembro de la OIT desde el año 1919, ratificó en noviembre de 2012 el Convenio núm. 189. El trabajo de la OIT ha contribuido a la adopción de nuevos marcos legales y de políticas en Bolivia a través de investigaciones como el Perfil sociodemográfico y económico de los trabajadores y las trabajadoras del hogar, con énfasis en la cobertura de seguridad social, que aquí presentamos.

Este documento contiene información sobre el contexto laboral y demográfico del sector en Bolivia, además de describir las características sociodemográficas y socioeconómicas tanto de los trabajadores y las trabajadoras del hogar como de los empleadores. Esta información está basada principalmente en los datos de la Encuesta de Hogares y en los resultados del Censo de Población y Vivienda del año 2012, ambos llevados adelante por el Instituto Nacional de Estadística de Bolivia (INE). También se consultaron otras fuentes secundarias, como los reportes elaborados por la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar (FENATRAHOB) y publicaciones de entidades como la Friedrich Ebert Stiftung (FES).

Esperamos que este estudio estimule e inspire el diseño y la aplicación de políticas en el país.

Carmen Moreno
Directora
Oficina de la OIT para los Países Andinos



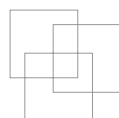
AGRADECIMIENTOS

Un especial agradecimiento a Carmen Moreno y a María Arteta, directora y directora adjunta, respectivamente, de la oficina de la OIT para los países andinos, a Eduardo Rodríguez especialista en actividades para los trabajadores para los países andinos, a Claire Hobden, oficial técnico de Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos del Departamento INWORK de la OIT Ginebra, y a Marisol Rodríguez, coordinadora del Proyecto Trabajo Asalariado del Hogar en Bolivia.

Nuestro reconocimiento a Giovanna Maldonado, viceministra de Trabajo, Empleo y Previsión Social, por su soporte a este emprendimiento. A Prima Ocsa, secretaria ejecutiva de la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB), y a Anitha Vásquez, presidenta de la Liga Boliviana de Amas de Casa (LBAC), por su apoyo al presente estudio, así como a las afiliadas de ambas instancias por sus opiniones y percepciones, que resultaron sumamente útiles para el análisis efectuado, impactando en la formulación de las conclusiones y recomendaciones.

A Daniela Maceda, pasante en la oficina de proyectos de la OIT en Bolivia, por su lectura y sus aportes al estudio, y a Patricia Montes por la corrección de estilo y edición del documento.

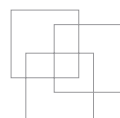
Finalmente, agradecemos a las autoridades públicas, a la Fundación Friedrich Ebert (FES), a FOS Lucha Social Mundial, a SOLIDAR Ayuda Obrera Suiza (AOS), a CARE Internacional en Bolivia, al Centro de Promoción de la Mujer “Gregoria Apaza” (El Alto) y a ONU Mujeres, por la información brindada.



SOBRE LOS AUTORES

Rodrigo Mogrovejo es el coordinador nacional de la oficina de proyectos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Bolivia, con especialidad en desarrollo rural y desarrollo empresarial, cooperativas, diálogo social y condiciones de trabajo. Tiene un doctorado en Desarrollo y Cooperación Internacional por la Universidad del País Vasco, es magíster en Desarrollo Regional por la Universidad de Burdeos IV, magíster en Economía Social y Desarrollo Local por la Universidad de Jaén, y magister en Desarrollo y Ayuda Internacional por la Universidad Complutense de Madrid. Anteriormente se desempeñó como funcionario público, investigador académico y funcionario de ONG internacionales en España y Bolivia.

Joel Mendizábal Córdova es consultor independiente, realiza trabajos de investigación económica y social. Es licenciado en Ingeniería Comercial de la Universidad Católica Boliviana “San Pablo”, con Maestría en Políticas Económicas del Williams College, Estados Unidos. Trabajó como especialista en los sectores financiero, pensiones y seguros, en la administradora de fondos de pensiones Futuro de Bolivia S.A. – AFP, en el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas de Bolivia y en la Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas (UDAPE). Es coautor de los libros “El impacto de la Renta Dignidad: Política de redistribución del Ingreso, Consumo y Reducción de la Pobreza en Hogares con personas adultas mayores” y “Global Entrepreneurship Monitor: Reporte Nacional Bolivia 2014”.



INTRODUCCIÓN

En Latinoamérica, la informalidad laboral alcanza a aproximadamente la mitad de la población trabajadora (47,7%). Este dato incluye tanto a quienes trabajan en empresas del sector informal (31%) como a quienes lo hacen en condiciones informales dentro del sector formal (11,4%). Sin embargo, el restante 5,2% corresponde a trabajadoras del sector doméstico, que son principalmente mujeres que se encuentran en situación de dependencia, pero en condiciones de informalidad¹. La informalidad está presente no solamente en aquellos sectores de la población con menores ingresos, sino también en aquellos que perciben mayores ingresos. Asimismo, la tasa de informalidad es superior en los países con menores ingresos.

En el caso particular de Bolivia, un 70% de la población ocupada trabajaría en situación informal², con empleo de baja calidad al no contar con beneficios sociales, aspirando como máximo a percibir el aguinaldo a fin de año³. Además, esta situación se caracteriza por pequeños emprendimientos con empleados que carecen de acceso a un seguro de salud, así como al ahorro previsional para la vejez en las administradoras de fondos de pensiones (AFP).

En este marco, no existen condiciones necesarias para garantizar un trabajo decente a los trabajadores, con un ingreso digno y con las coberturas de seguridad y protección social que permitan mejorar sus condiciones de vida a nivel personal y profesional, resguardando al núcleo familiar. El sector de trabajadoras del hogar⁴ del país, entre otros, se caracteriza por no acceder a dichos beneficios, pese a su condición de dependencia laboral y a contar con un marco legal específico del sector.

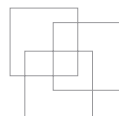
A través de la Ley núm. 2450 del 9 de abril de 2003, en Bolivia se establece derechos y obligaciones para el sector de las trabajadoras asalariadas del hogar, a quienes se define según los servicios brindados en menesteres propios del hogar. Entre los derechos otorgados por la ley figuran principalmente los de acceso a la Seguridad Social. Sin embargo, después de más de una década de su promulgación, no existen resultados al respecto; por lo tanto, resulta necesario promover una mayor cobertura en Seguridad Social para estas trabajadoras. En este contexto, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ha encomendado la elaboración del presente estudio, con el objetivo de analizar el perfil sociodemográfico y socioeconómico que caracteriza al sector, a fin de identificar los aspectos que deben tomarse en cuenta al momento de aplicar posibles soluciones a este déficit de acceso a la Seguridad Social.

1 <http://www.ilo.org/americas/temas/econom%C3%ADa-informal/lang-es/index.htm>

2 <http://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/desempleo-en-bolivia-se-reduce-pero-crece-trabajo-informal>

3 Aguinaldo es la prestación anual que consiste en el pago de un salario mensual complementario a fin de año, en compensación a 12 meses de trabajo, o proporcionalmente a la cantidad de meses trabajados en el año.

4 En este texto usamos “trabajadoras del hogar” porque las mujeres en el sector son una enorme mayoría, como se constatará más adelante. Sin embargo, el concepto “trabajadoras del hogar” incluye a todos los trabajadores del hogar de sexo masculino: mozos, jardineros, etc.



Para la elaboración del presente estudio se recurrió principalmente a información primaria obtenida a partir de la Encuesta de Hogares, cuya elaboración y resultados están a cargo del Instituto Nacional de Estadística de Bolivia (INE). Asimismo, se ha complementado el análisis con datos obtenidos del Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) realizado el año 2012. Otras fuentes secundarias de información a las que se tuvo acceso y que complementan el estudio son los reportes elaborados por la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) y publicaciones de entidades como la Fundación Friedrich Ebert Stiftung (FES), entre otras. Sin embargo, actualmente no existen análisis estadísticos sobre las condiciones y características del sector de trabajadoras del hogar en el país.

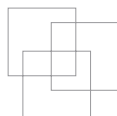
Para analizar la problemática de forma integral, se complementó el análisis del sector a través del uso de técnicas cualitativas que permitieron conocer, en primer lugar, las percepciones de las trabajadoras del hogar en Bolivia sobre su situación respecto a la Seguridad Social, conociendo así los aspectos positivos y negativos del sistema de Seguridad Social del país que cubre a este sector en particular. En segundo lugar, se hizo entrevistas para conocer las opiniones de líderes identificados como relevantes en la temática del sector con relación al desempeño del sistema de Seguridad Social en Bolivia y los principales desafíos, tanto generales como específicos, que permitan garantizar protección social para las trabajadoras del hogar.

El presente trabajo está estructurado en cinco capítulos: el primer capítulo, enfocado a contextualizar el sistema de Seguridad Social vigente en el país, presenta una descripción detallada de los sistemas de corto plazo y largo plazo, los beneficios otorgados en cada uno de estos sistemas, la administración, el financiamiento y los mecanismos de acceso por parte de los trabajadores.

El segundo capítulo está orientado a describir el perfil del sector de trabajadoras del hogar, realizando en primer lugar su análisis cuantitativo, que incorpora el contexto laboral y demográfico del país, y describiendo posteriormente las características sociodemográficas y socioeconómicas propias del sector. Posteriormente se examina el marco regulatorio del sector de trabajadoras del hogar, incluyendo la revisión de la normativa vigente en el país, su nivel de cumplimiento, y la descripción de sus principales organizaciones.

El tercer capítulo se enfoca exclusivamente en explicar, de forma consolidada, los principales resultados de los grupos focales compuestos por trabajadoras del hogar de las principales ciudades del país, además de entrevistas realizadas a líderes. De este modo obtiene un análisis integral cualitativo sobre cómo se percibe el desempeño de la Seguridad Social en el país, las dificultades de acceso para el sector de trabajadoras del hogar y las principales propuestas de reforma.

El cuarto capítulo trata de conocer más a profundidad el sector de trabajadoras del hogar, a través del análisis específico de los empleadores del sector, en particular respecto a las condiciones económicas y demográficas propias de los jefes de hogar y las amas de casa. El quinto capítulo, finalmente, presenta las conclusiones generales y las recomendaciones derivadas del análisis efectuado a lo largo de los capítulos previos.



Capítulo 1

Seguridad Social en Bolivia

La primera sección está orientada a describir detalladamente cómo funciona el Sistema de Seguridad Social en Bolivia, tanto de corto como de largo plazo. Esto incluye la distinción entre las prestaciones y beneficios en cada uno de los sistemas, además de la descripción de la administración, el financiamiento y los principales procesos de afiliación y recaudación que se aplican.

1.1. SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN BOLIVIA

El marco general de la Seguridad Social en Bolivia se remonta a 1956, con la implementación del Código de Seguridad Social, que regula el funcionamiento del seguro social obligatorio en dos sistemas: el Sistema de Seguridad Social de Corto Plazo, orientado a brindar las prestaciones en salud (enfermedad y maternidad), y el Sistema de Seguridad Social de Largo Plazo, que otorga principalmente los beneficios de jubilación y pensiones por invalidez o muerte.

Cada uno de estos sistemas fue evolucionando desde su implementación; sin embargo, el derecho de acceso universal se garantiza con la implementación de la nueva Constitución Política del Estado, vigente desde 2009. De acuerdo a la Constitución, el Régimen de Seguridad Social cubre atención por enfermedad, epidemias y enfermedades catastróficas; maternidad y paternidad; riesgos profesionales, laborales y riesgos por labores de campo; discapacidad y necesidades especiales; desempleo y pérdida de empleo; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda, asignaciones familiares y otras previsiones sociales, además de establecer que los servicios de Seguridad Social no pueden ser privatizados ni concesionados⁵.

5 Artículo 45 de la Constitución Política de Estado Plurinacional de Bolivia.

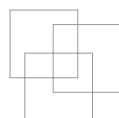
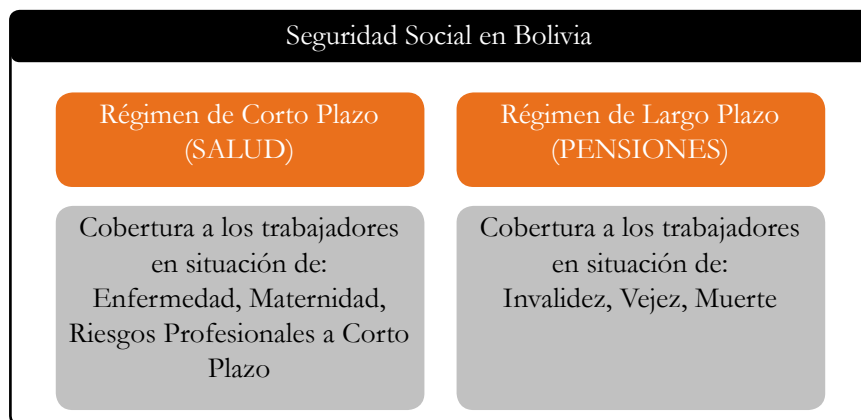


Gráfico 1. Regímenes de Seguridad Social en Bolivia

Fuente: elaboración propia.

1.2. PRESTACIONES

1.2.1. PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE CORTO PLAZO

El Sistema de Salud de Bolivia otorga prestaciones en salud en el marco de tres regímenes: un Régimen Contributivo para los trabajadores y empleadores a través del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo; un Régimen No Contributivo o de tipo público, orientado a brindar prestaciones en atención de salud a la población sin cobertura, especialmente al grupo de personas definidas como población vulnerable, a través de su financiamiento con recursos del Estado; un Régimen Privado, que corresponde a los beneficios en cobertura de salud que brindan las aseguradoras privadas.

Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo

En este sentido, el sistema de Seguridad Social de Corto Plazo (Seguro Social Obligatorio) corresponde al esquema de contribuciones obligatorias por parte del empleador a favor de sus trabajadores dependientes, otorgando principalmente los beneficios, en especie o dinero, por conceptos de enfermedad/accidente, maternidad y riesgos profesionales de corto plazo.

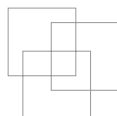
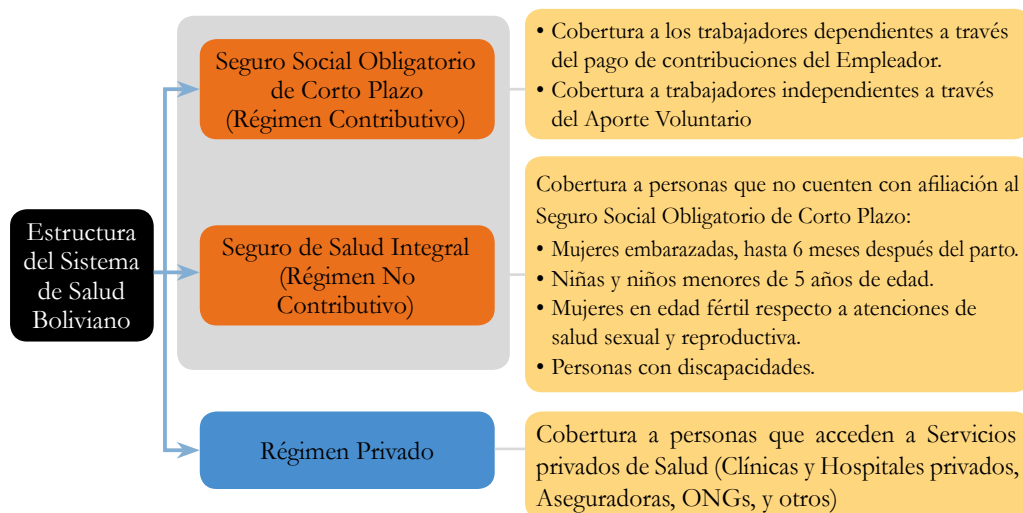


Gráfico 2. Estructura del Sistema de Salud boliviano

Fuente: elaboración propia.

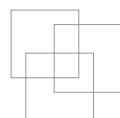
Las prestaciones que se brindan en el sistema de Corto Plazo corresponden básicamente a la atención en hospitales y clínicas de las Cajas de Salud para los asegurados cubiertos y sus familiares o derechohabientes. Los principales beneficiarios del Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo son aquellos trabajadores que prestan servicios remunerados a personas naturales o jurídicas mediante designación o contrato de trabajo. Estos asegurados permiten que sus siguientes familiares también gocen de la cobertura de salud:

- esposo(a) o conviviente,
- hijos menores, hasta los 25 años de edad (que cuenten con certificado de estudio),
- padre o madre inválidos, sin ingresos,
- hermanos menores sin ingresos hasta los 19 años.

Sin embargo, de acuerdo a la normativa en salud, también acceden a este seguro aquellos rentistas y jubilados que aportan obligatoriamente a la Caja de Salud de sus rentas percibidas. También se permite la afiliación voluntaria de personas de otros sectores que quieran contar con la cobertura.

Servicio de Salud Integral (SSI)

Este sistema responde a la garantía otorgada por el Estado de brindar atención en salud a los demás sectores de la población que no cuentan con el Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo. Está orientado principalmente a dar cobertura a mujeres embarazadas, adultos



mayores, niños y niñas y personas con discapacidad. Su implementación legal tuvo lugar a través de la promulgación de la Ley núm. 475 de 30 de diciembre de 2013, que define reformas estructurales anulando beneficios anteriores, como el Seguro Universal Materno Infantil (SUMI) y el Seguro de Salud para las Personas Adultas Mayores (SSPAM).

De acuerdo con la ley, las prestaciones de atención integral de salud del SSI comprenden: acciones de promoción, prevención, consulta ambulatoria integral, hospitalización, servicios complementarios de diagnóstico y tratamiento médico, odontológico y quirúrgico, y la provisión de medicamentos esenciales, insumos médicos y productos naturales tradicionales.

Para el acceso a estos beneficios se mantiene la estructura de atención por niveles. El primer contacto debe realizarse obligatoriamente a través del primer nivel: establecimientos de salud de los subsectores públicos, de la Seguridad Social a Corto Plazo y privados bajo convenio, y los equipos móviles de salud. Posteriormente se accede a los siguientes niveles, según referencia del anterior. Se excluye de este proceso los casos por emergencia, a ser atendidos en cualquier nivel.

1.2.2. PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LARGO PLAZO

El Sistema de Largo Plazo, de acuerdo a lo definido por la Ley núm. 065 de Pensiones, está compuesto por tres regímenes de Seguridad Social clasificados según la modalidad de contribución y el tipo de beneficio durante la etapa inactiva. En primer lugar se cuenta con un sistema contributivo orientado a cubrir al asegurado con la Pensión de Vejez, que consiste en el pago de jubilación mensual cuando el trabajador cumpla con los requisitos para el acceso a esta jubilación. Por otro lado, este régimen brinda las coberturas de riesgo profesional, riesgo común y riesgo laboral para independientes, otorgando pensiones de invalidez y muerte en caso de accidentes o enfermedades de origen laboral o causa común.

Para acceder a los beneficios del Régimen Contributivo, el aporte es responsabilidad del asegurado; para financiar la Pensión de Vejez se recurre al mecanismo de capitalización individual, en el que los ahorros del asegurado ingresan a una cuenta personal para que la entidad encargada de estos recursos los invierta a fin de generar mayores rendimientos, de modo que permitan financiar una Pensión de Vejez por medio de un cálculo actuarial.

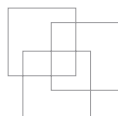
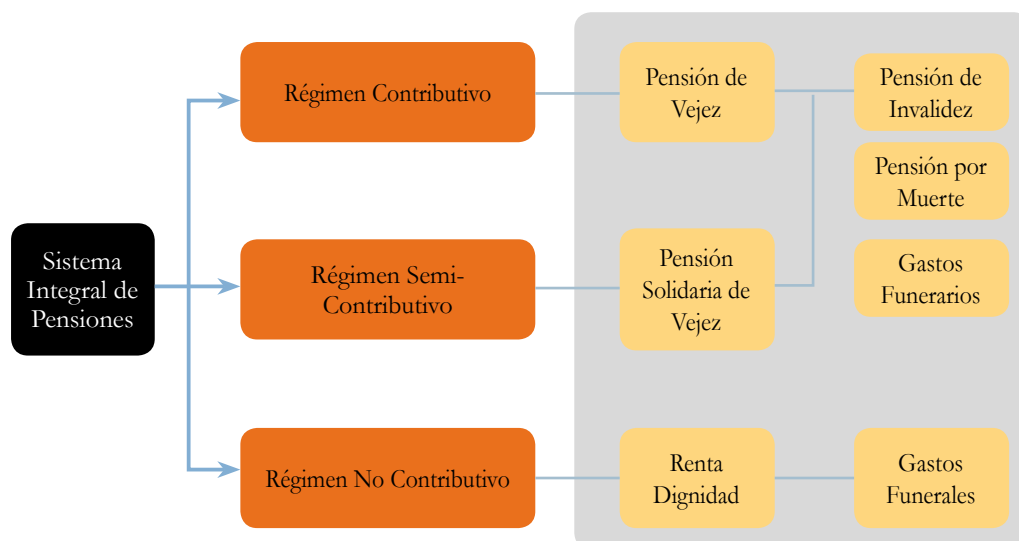


Gráfico 3. Estructura del Sistema Integral de Pensiones

Fuente: elaboración propia.

El Régimen Semicontributivo empezó a funcionar en 2008, con la implementación de la Ley núm. 3785, que otorgaba a los jubilados el beneficio de la Pensión Mínima (que consistía en un monto de BOB 567 en 2008, BOB 646 en 2009 y BOB 676 en 2010) a aquellos trabajadores con 15 años de aporte cuando la Pensión de Vejez calculada era inferior a dicho monto. A partir de la Ley núm. 065, se mejora este régimen con la implementación de la Pensión Solidaria, que consiste en otorgar a los jubilados cuyos cálculos de Pensión de Vejez sean muy bajos un beneficio adicional denominado fracción solidaria, de acuerdo a límites establecidos (gráfico 4). A diferencia del mecanismo de capitalización individual, con éste se recupera parte del mecanismo que caracterizó al Régimen de Reparto que funcionaba en el país antes de las reformas en 1997, ya que garantiza un porcentaje de pensión sobre la base salarial de referencia para cada nivel de densidad de aporte. Otra diferencia es que el Régimen de Reparto recibía un porcentaje de sus fondos del Estado, en tanto que en el actual sistema (al igual que en el Sistema de Capitalización Individual vigente hasta 2010) el Estado no realiza ningún aporte para las cuentas individuales de los trabajadores.

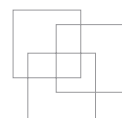


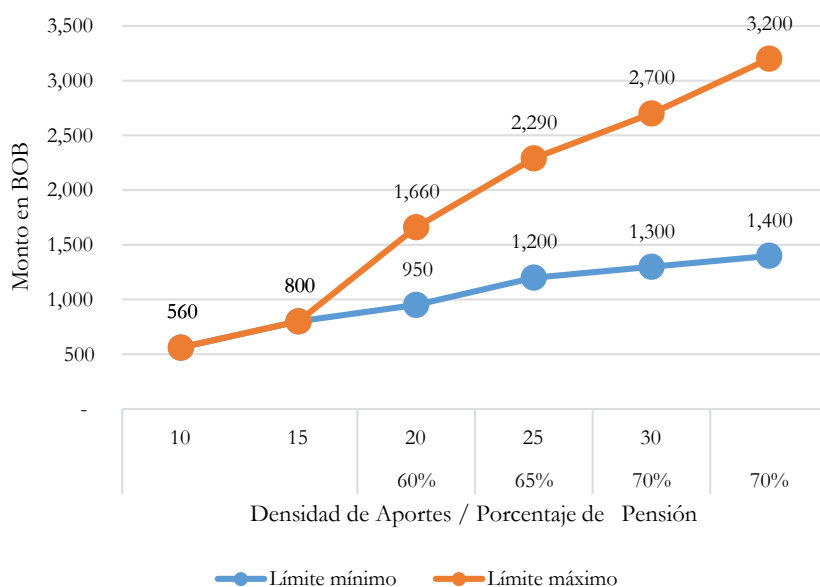
Tabla 1. Prestaciones del Sistema Integral de Pensiones

	Prestaciones	Cuantía	Salario referencial (SR)	Edad de acceso	Requisitos de acceso	Financiamiento
Régimen Contributivo	Pensión de Vejez	1) Según calculo actuarial 2) Según calculo actuarial	Promedio de los 24 últimos totales ganados	Sin edad 58 años	Alcanzar el 60% del Referente Salarial 120 cotizaciones	Fondo de Ahorro Previsional (FAP) (aportes del 10%) FAP
	Pensión de Invalidez/Muerte Riesgo Común	1) 70% del SR (invalidez >60%) 2) Grado invalidez x SR. (invalidez 50%-60%) Pensión por Muerte: 70% del SR		Menor de 65 años	60 cotizaciones (condiciones aplican para menores)	Fondo de Riesgo Común (prima de 1,71%)
	Pensión de Invalidez/Muerte Riesgo Profesional y Riesgo Laboral de independientes	1) 100% del SR (Invalidez >60%) 2) Grado Invalidez x SR. (Invalidez 25%-60%) 3) 48 veces el SR. (Invalidez 10%-25%) Pensión por Muerte: 100% del SR		Menor de 65 años	Ser menor de 65 años	Fondo de Riesgo Profesional (prima de 1,71%)
	Gastos Funerarios	Pago único de BOB 1.800 (a la persona que efectuó los gastos)		No aplica	Demstrar los gastos	Fondo Ahorro Previsional y Fondos de Riesgos
	Pensión Solidaria de Vejez	Según escala de densidad de aportes y límites mínimos y máximos solidarios	Promedio 24 totales ganados, (hasta 72 si existe variaciones > 20%)	58 años	120 cotizaciones	Fondo Solidario (aportes solidarios del 0,5% y aportes de ingresos superiores a BOB 13.000)
Régimen No Contributivo	Renta Dignidad	BOB 250 mensuales para personas sin pensión contributiva. BOB 200 mensuales para personas con pensión contributiva.	No aplica	60 años o más edad.	Nacionalidad boliviana	Fondo de la Renta Universal de Vejez (FRUV) (IDH y utilidades de empresas nacionalizadas)
	Gastos Funerales	Pago único de BOB 1.800 (a la persona que efectuó los gastos)	No aplica	No aplica	Demstrar los gastos	Fondo de la Renta Universal de Vejez (FRUV) (IDH y utilidades de empresas nacionalizadas)

Fuente: elaboración propia.

A diferencia de otros países, en los que funcionan sistemas de capitalización y de reparto por separado, los regímenes Contributivo y Semicontributivo de Bolivia no son excluyentes, por lo que en la etapa activa uno no puede elegir a cuál de ellos contribuir. Ambos sistemas se complementan al momento de recibir la pensión, ya que si el monto de la pensión de vejez es inferior al cálculo bajo el Sistema Solidario, entonces el jubilado recibe la Pensión Solidaria.

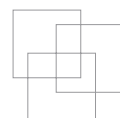
Gráfico 4. Pensión solidaria: escalas de montos de pensión y porcentajes



Fuente: elaboración propia en base a la Ley No 378.

Como parte del Régimen No Contributivo, en 2008 se implementó en Bolivia la Renta Dignidad, en cumplimiento a la Ley núm. 3791. Esta pensión está definida como un beneficio universal, ya que no requiere contar con aportes; las únicas condiciones son tener nacionalidad boliviana y 60 o más años de edad. La Renta Dignidad reemplaza a otro beneficio no contributivo, el denominado Bonosol (Bono Solidario), que consistía en un pago anual de BOB 1.800, y que era financiado únicamente con las utilidades de las empresas capitalizadas.

Con el Bonosol se accedía a BOB 150 mensuales, es decir BOB 1.800 anuales. La Renta Dignidad cambia la modalidad anual por pagos mensuales; hasta abril de 2013 el monto era de BOB 200 mensuales (BOB 2.400 anuales) para las personas que no perciben ninguna renta o pensión del sistema contributivo, ni ingresos en calidad de benemérito o personaje notable. En mayo de 2013, mediante Ley núm. 378, se incrementó el monto de la Renta Dignidad a BOB 250 mensuales (BOB 3.000 anuales) para quienes no tienen una renta o pensión y a BOB 200 mensuales (BOB 2.400) para los que sí la reciben.



1.3. ADMINISTRACIÓN

La afiliación y los aportes al Seguro de Corto Plazo se realizan en las Cajas de Salud, mientras que en la Seguridad Social de Largo Plazo, éstos se efectúan a las administradoras de fondos de pensiones, entidades autorizadas para la administración del sistema de pensiones con la aprobación de la antigua Ley núm. 1732, que implementó el Sistema de Capitalización Individual en el año 1997 en reemplazo del antiguo Sistema de Reparto. Sin embargo, con la Ley de Pensiones vigente, la administración del sistema de pensiones estaría a cargo únicamente de una entidad gestora de carácter público y con patrimonio autónomo. La tabla 2 muestra el detalle de las entidades gestoras, organismos rectores y de fiscalización en ambos sistemas.

Tabla 2. Entidades a cargo de los sistemas de Seguridad Social en Bolivia(*)

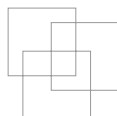
	Sistema de Corto Plazo	Sistema de Largo Plazo
Organismo rector	Ministerio de Salud	Ministerio de Economía y Finanzas Públicas
Organismo de fiscalización	Instituto Nacional de Seguros de Salud (INASES)	Autoridad de Fiscalización y Control de Pensiones y Seguros
Entidades gestoras	Cajas de Salud Caja Nacional de Salud (CNS) Caja de Salud de la Banca Privada (CSBP) Caja Petrolera de Salud (CPS) Caja Bancaria Estatal de Salud (CBES) Caja de Salud de Caminos Seguro Social Universitario (SISSUB) Caja de Salud (CORDES) Corporación del Seguro Social Militar (COSSMIL) Seguro Integral de Salud (SINEC)	Gestora de Seguridad Social de Largo Plazo (**) (Administradoras de Fondos de Pensiones) Futuro de Bolivia S.A. Previsión BBVA S.A. La Vitalicia - Bisa SAFI

(*) Incluye solamente los sistemas de Seguro Social Obligatorio de Corto Plazo y el Sistema Integral de Pensiones.

(**) Durante el periodo de transición establecido en la Ley núm. 065 de Pensiones, las administradoras de fondos de pensiones continuarán a cargo de la administración del sistema de pensiones.

Fuente: elaboración propia en base a la normativa de Seguridad Social de Corto y Largo Plazo.

En el caso de la Seguridad Social de Largo Plazo la entidad gestora, denominada Gestora de Seguridad Social de Largo Plazo, tiene como funciones principales: la recaudación de los aportes y primas; la administración y representación de los fondos de pensiones; y la gestión de prestaciones, beneficios y otros pagos del sistema. Sin embargo, a pesar de que la ley determina la creación de la Gestora en reemplazo de las administradoras de fondos de pensiones (AFP), se estableció un periodo de transición para que las AFP continuaran administrando el sistema hasta que se constituya la Gestora y se transfiera toda la información y recursos, para lo cual se requería la emisión de un decreto supremo que



reglamente dicha transición. Este periodo de conversión quedó sin fecha de conclusión hasta que, a inicios de 2015, se emitió el decreto supremo respectivo para la creación de la Gestora, dando un plazo límite de 18 meses para que la misma inicie operaciones, cuente con el personal y los sistemas requeridos, y además se lleve adelante la transferencia de las AFP a la nueva entidad⁶.

La administración del Fondo de la Renta Universal de Vejez y el pago de la Renta Dignidad deben estar a cargo de la Gestora Pública. Sin embargo, desde la implementación del beneficio en 2008, se ocuparon de realizar dichas funciones las administradoras de fondos de pensiones Futuro de Bolivia S.A. AFP y BBVA Previsión AFP S.A., contratadas de manera excepcional. Desde 2009 hasta la fecha, la entidad gestora de la Renta Dignidad es una asociación accidental conformada por la aseguradora “La Vitalicia de Seguros y Reaseguros S.A.” y la Sociedad Administradora de Fondos de Inversión BISA-SAFI S.A., ambas del Grupo Financiero BISA.

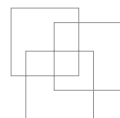
Si bien la administración de los sistemas de Seguridad Social está a cargo de diversas entidades, en el caso de la fiscalización se cuenta con dos entidades reguladores responsables de su supervisión. En el caso del Sistema de Corto Plazo, el Instituto Nacional de Seguros de Salud (INASES), con la facultad de supervisar el Sistema Nacional de Seguros de Salud, por lo tanto, de evaluar e inspeccionar a los entes gestores, seguros delegados, Seguro Médico Gratuito de Vejez y Seguro Básico de Salud, garantizando que se otorguen prestaciones de salud en los regímenes de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales a corto plazo. El INASES es la institución pública descentralizada del Órgano Ejecutivo bajo la tuición del Ministerio de Salud, que debe verificar el cumplimiento de las políticas y normas en materia de salud, además del cumplimiento de metas y resultados previstos.

La institución verificadora del sistema de largo plazo está representada por el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, que es la máxima institución en materia de Seguridad Social de Largo Plazo y la encargada de emitir la normativa del sector. De acuerdo a la disposición del Órgano Ejecutivo, toda política de Seguridad Social de Largo Plazo debe ser coordinada con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social⁷. Sin embargo, el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas es el que tiene bajo su tuición al Organismo de Fiscalización en materia de pensiones, denominado Autoridad de Fiscalización y Control del Sistema de Pensiones y Seguros (APS). En reemplazo de la Ex Superintendencia de Pensiones, la Ley de Pensiones núm. 065 establece a la APS como la entidad responsable de fiscalizar, supervisar, regular, controlar, inspeccionar y sancionar a la Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo⁸.

6 Decreto Supremo núm. 2248 de 14 de enero de 2015 de creación de la Gestora Pública de Seguridad Social de Largo Plazo.

7 Artículo 52 del Decreto Supremo núm. 29894 de 7/02/2009, “Estructura Organizativa del Poder Ejecutivo”

8 El Decreto Supremo núm. 29894 de 2009 suprime las superintendencias y las reemplaza por las autoridades. En ese sentido, se crea la Autoridad de Fiscalización y Control Social de Pensiones (AP), que es modificada por la Ley núm. 065 de Pensiones, de diciembre de 2010.



1.4. FINANCIAMIENTO

La estructura de financiamiento a los sistemas de Seguridad Social está orientada a conformar un esquema de contribuciones de parte del trabajador y del empleador. Para contar con un seguro de salud, los trabajadores en calidad de dependientes⁹ no necesitan realizar ningún aporte, y la prima del 10% sobre el total ganado del trabajador es asumida enteramente por el empleador. Estos recursos van directamente a financiar el fondo de la Caja de Salud a la que esté afiliada la empresa. Los aportes recaudados en cada Caja de Salud funcionan bajo la metodología de un sistema de reparto simple, en el que se utilizan todos los aportes pagados por los empleadores para cubrir las prestaciones de los asegurados. Asimismo, la Caja dispone parte de los recursos recaudados para inversión en infraestructura y equipamiento.

Los aportes para la Seguridad Social de Largo Plazo implican un mayor peso para el trabajador, ya que se le descuenta el 10% del total ganado para destinarlo a su cuenta personal previsional, que financiará directamente su pensión de vejez. Adicionalmente, se establecen otros pagos que le corresponde realizar: en primer lugar, el trabajador es responsable de pagar la prima para el Seguro de Riesgo Común, que cubre accidentes y enfermedades de origen no relacionado con el trabajo desempeñado. En segundo lugar, debe pagar al ente gestor (AFP) la comisión por la administración de sus recursos; esto se mantendrá cuando la gestora pública entre en funcionamiento. Por otro lado, la prima del Seguro de Riesgo Profesional, para casos de accidente o enfermedad de origen laboral, está cubierta por los empleadores, que pagan mensualmente el 1,71% del total ganado de sus trabajadores (tabla 3).

Hasta 2010, como se describió anteriormente, los aportes destinados a financiar las pensiones de vejez dejaban toda la responsabilidad al trabajador; sin embargo, a partir de la aplicación de la Ley de Pensiones de ese año, se implementaron los nuevos aportes solidarios, que afectan tanto al trabajador como al empleador. En el caso del empleador, se destina al Fondo Solidario (y no a la cuenta del trabajador) un aporte patronal del 3% sobre el total ganado de sus trabajadores. El aporte de los trabajadores para el Fondo Solidario, en cambio, se distribuye en dos sentidos, un aporte del 0,5% del total ganado de todos los aportantes y una contribución adicional (Aporte Nacional Solidario) aplicable en forma escalonada, sobre la diferencia entre el total ganado y el límite establecido superado: para los trabajadores con ingresos superiores a BOB 13.000, 1%; superiores a BOB 25.000, 5%; y superiores a BOB 35.000, 10%.

⁹ De acuerdo a la Encuesta de Hogares, los trabajadores dependientes o asalariados son aquellos trabajadores categorizados como obreros, empleados, trabajadores del hogar que reciben salario. Por otro lado los Trabajadores Independientes incluyen a los trabajadores por cuenta propia, cooperativistas de producción y empleadores que no reciben salario.

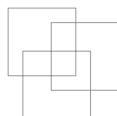


Tabla 3. Esquema de contribuciones a la Seguridad Social

	Sistema de Corto Plazo	Sistema de Largo Plazo
Aporte de los trabajadores	Trabajadores dependientes: Ningún aporte Asegurados voluntarios: Porcentaje/monto según evaluación de la Caja	Trabajadores dependientes: 10% Cuenta Personal Previsional 1,71% Prima de Riesgo Común 0,5% comisión por administración (AFP) 0,5% Aporte Solidario del asegurado 1%, 5%, 10% Aporte Nacional Solidario (*)
	Asegurados voluntarios: Porcentaje/monto según evaluación de la Caja	Trabajadores independientes/consultores: 10% Cuenta Personal Previsional 1,71% Prima por Riesgo Común 1,71% Prima de Riesgo Laboral Independientes 0,5% comisión por administración (AFP) 0,5% Aporte Nacional Solidario 1%, 5%, 10% Aporte Nacional Solidario (*)
Aporte patronal	10% aporte a la Caja Nacional de Salud	3% Aporte Patronal Solidario 1,71% Prima de Riesgo Profesional
Aporte estatal	Ninguno	Ninguno

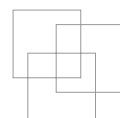
(*) Los aportes del 1%, 5% y 10% se aplican a los salarios altos (BOB 13.000, BOB 25.000 y BOB 35.000, respectivamente), sobre la diferencia entre el total ganado y el límite establecido.

Fuente: elaboración propia en base a la normativa de Seguridad Social de Corto y Largo Plazo.

Para que los trabajadores independientes accedan a una cobertura de largo plazo, además de someterse a la estructura de aportes establecida para aquellos del sector asalariado, tienen la responsabilidad de pagar por cuenta propia la prima de riesgo laboral. De la misma forma, en el caso de la cobertura de salud, los asegurados voluntarios deben pagar el monto que determine la Caja a partir de la evaluación socioeconómica y médica del asegurado.

El Estado financia la Renta Dignidad con recursos provenientes de la recaudación del impuesto directo a los hidrocarburos (IDH) y de las ganancias de las empresas nacionalizadas. Los recursos provenientes del IDH son obtenidos de manera mensual y corresponden solamente a 30% de lo que se distribuye a los gobiernos autónomos departamentales y municipales, al Fondo Indígena y al Tesoro General de la Nación (TGN). En el caso de las utilidades de empresas públicas nacionalizadas, anualmente se recibe la transferencia de recursos según la proporción accionaria que corresponde a los bolivianos.

Ambas fuentes de recursos para la Renta Dignidad pasan al Fondo de la Renta Universal de Vejez (FRUV), actualmente administrado por una empresa privada (Sociedad Accidental La Vitalicia – Bisa SAFI). Esta entidad gestora utiliza los recursos del FRUV que no fueron destinados al pago del beneficio para invertirlos en el mercado de valores, tal como un fondo de inversiones, generando mayores ingresos financieros.



1.5. AFILIACIÓN Y RECAUDACIÓN

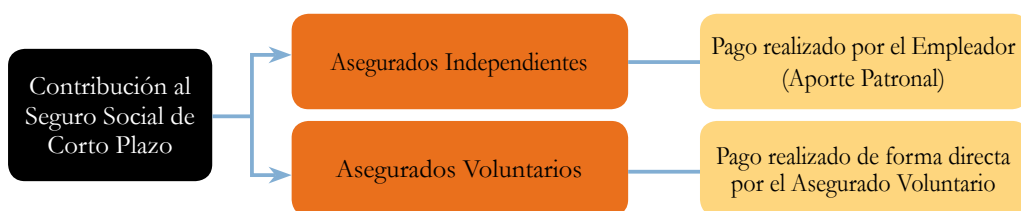
Afiliación y contribuciones al Seguro de Corto Plazo

Para la afiliación al seguro de salud, el primer paso es que los empleadores afilien sus empresas o sociedades comerciales a una de las Cajas de Salud. Para esto se requiere que las empresas presenten los formularios solicitados de registro, fotocopias simples de los documentos de la empresa (escritura de constitución, poder notarial, número de identificación tributaria - NIT, cédula del representante legal, balance de apertura), planilla de haberes y nómina de personal, entre otros. Existen requisitos específicos en el caso de empresas unipersonales y de asociaciones o fundaciones¹⁰.

Una vez que la empresa está registrada en la respectiva Caja, cada empleado debe afiliarse a la misma a partir del primer mes de trabajo, con la presentación de los formularios respectivos de afiliación, el certificado de nacimiento original, fotocopia de la cédula de identidad y la última papeleta de pago o planilla de sueldo. En muchos casos, este trámite es realizado por el personal de recursos humanos de la misma empresa, a fin de facilitar el acceso a la cobertura. Una vez que la empresa haya afiliado a sus dependientes, el empleador debe pagar mensualmente las contribuciones para la salud a través de presentar a la Caja el comprobante de pago mensual de aportes y la planilla de sueldos y salarios.

En caso de que los trabajadores independientes u otras personas quieran afiliarse como asegurados voluntarios a la Caja de Salud, deben respaldar la documentación respectiva con la garantía de dos personas afiliadas a la Caja que se encuentren activas, presentando fotocopias de sus boletas de pago¹¹.

Gráfico 5. Contribuciones de asegurados al Seguro Social de Corto Plazo



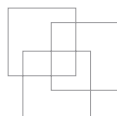
Fuente: elaboración propia.

Afiliación y contribuciones al Sistema Integral de Pensiones

Para la afiliación al Sistema de Seguridad Social de Largo Plazo, las personas en calidad de trabajadores asalariados o de dependencia deben afiliarse a una de las dos AFP para obtener su cuenta personal previsional y recibir su código único de asegurado (CUA); así podrán comenzar a realizar los aportes mensuales para su jubilación.

¹⁰ <http://www.cns.gob.bo/GerenciaAAInformacionEmpleador.aspx>

¹¹ <http://www.cns.gob.bo/GerenciaAAInformacionTrabajador.aspx>



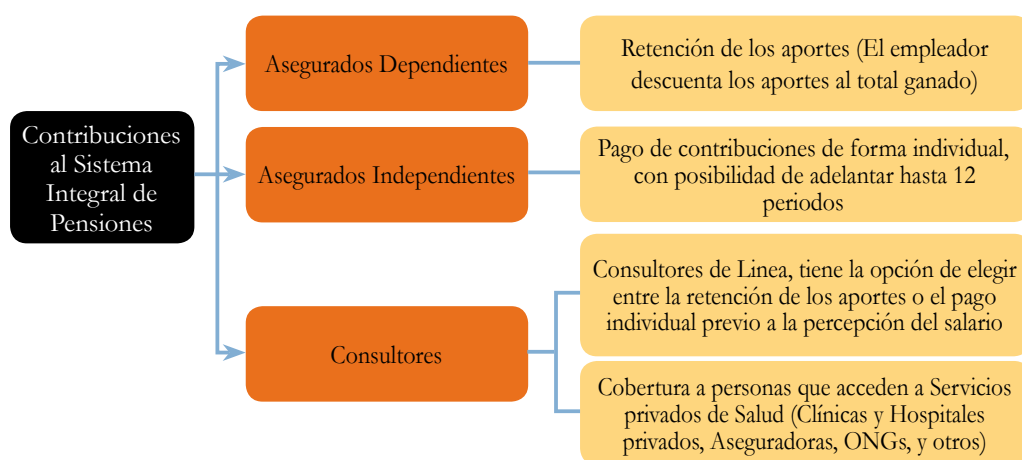
Los empleadores deben registrarse en las AFP presentando fotocopias simples de los siguientes documentos: número de identificación tributaria (NIT), documento de identidad del representante legal y testimonio de poder del representante legal (si corresponde). Una vez concluido el trámite de apertura de la cuenta personal previsional, el empleador hace las retenciones mensuales de los aportes y primas correspondientes del trabajador, para depositarlas en la cuenta de éste a través de las entidades financieras autorizadas para su recaudación (bancos y mutuales)¹². De lo contrario, se le aplicarán al empleador procedimientos de cobranza administrativa, además de acciones coactivas. Con esto se busca que el asegurado dependiente no quede perjudicado por la falta de pago de sus aportes; solo debe controlar que los aportes efectuados por el empleador figuren en el estado de ahorro previsional que la entidad gestora le entrega semestralmente.

En el caso de los trabajadores independientes, la afiliación es voluntaria y debe efectuarla en su condición de asegurado independiente. Para ello el trabajador debe cumplir con los siguientes pasos:

- efectuar el pago de su primera cotización en la entidad financiera habilitada;
- presentar en la Gestora Pública el comprobante de su primer pago;
- presentar fotocopia de su documento de identidad;
- llenar y firmar los formularios de registro y de declaración de derechohabientes

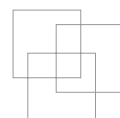
Una de las ventajas que tienen los asegurados independientes -en relación a los dependientes- es el poder pagar por adelantado hasta 12 contribuciones mensuales.

Gráfico 6. Contribuciones de asegurados al Seguro Social de Largo Plazo – Sistema Integral de Pensiones



Fuente: elaboración propia.

¹² De acuerdo a información de la AFP BBVA Previsión S.A., las entidades financieras autorizadas para la recaudación de aportes son el Banco de Crédito de Bolivia, el Banco Nacional de Bolivia, el Banco Unión S.A., el Banco Ganadero, el Banco Mercantil Santa Cruz, el Banco Económico, Prodem FFP, la Mutual La Paz y la Mutual Potosí.



La Ley de Pensiones establece una ampliación del universo de afiliados al permitir que los consultores (personas que prestan servicios en entidades públicas o privadas, y que antes de la promulgación de dicha ley no tenían cobertura alguna) aporten al Sistema Integral de Pensiones. Para tal efecto, la normativa diferencia entre consultores de línea, consultores por producto (sector público) y consultores en empresas privadas. En el caso de los primeros, se abre la opción de que el contratante funcione como agente de retención o, en caso contrario, que sea la misma persona la que pague sus contribuciones antes de recibir sus honorarios. Para los consultores por producto y consultores en empresas privadas, el contratante le exige la presentación del comprobante respectivo antes de efectuar el pago por los servicios; de esta manera se asegura que el consultor cuente con la cobertura de Seguridad Social de Largo Plazo.

Para la operativización de las contribuciones de los consultores, las AFP implementaron un formulario de pago de contribuciones específicamente para el sector, lo que permite un registro de consultores; los contratantes tienen la obligación de informar sobre la contratación de éstos.

1.6. NIVEL DE COBERTURA

Para el análisis de la cobertura de la Seguridad Social en Bolivia se puede utilizar datos de la Encuesta de Hogares, del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), tomando en cuenta las respuestas de la población económicamente activa (PEA) ocupada, respecto a su afiliación a los seguros de salud y a las AFP.

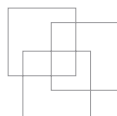
Según la tabla 4, el 80,1% de la población ocupada no tendría cobertura en las AFP. En el área rural la afiliación alcanza a 5,6%, mientras que en el área urbana llega a 28,6%, lo que pone en evidencia la falta de cobertura en la primera.

Tabla 4. Bolivia: afiliación a las AFP, según población ocupada, 2013

Afiliación a las AFP	Personas			En porcentaje (%)		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Población económicamente activa (PEA) ocupada						
Afiliada	915.005	110.305	1.025.310	28,6%	5,6%	19,9%
No afiliada	2.281.272	1.844.225	4.125.497	71,4%	94,3%	80,1%
Sin información		490	490	0,0%	0,03%	0,0%
Total PEA ocupada	3.196.277	1.955.020	5.151.297	100,0%	100,0%	100,0%

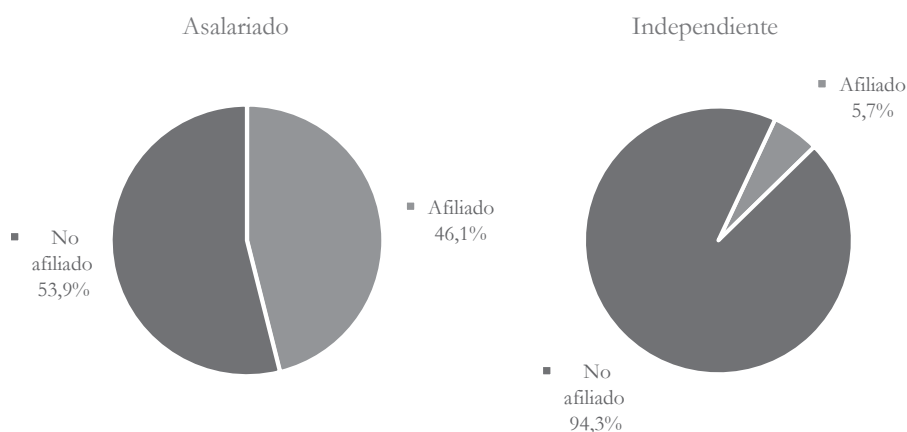
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

También se puede constatar que existe una gran diferencia entre trabajadores asalariados e independientes: 46,1% de los trabajadores asalariados (que incluye a las trabajadoras del hogar) están afiliados, pero más de la mitad estaría trabajando posiblemente con empleadores



del sector informal (gráfico 7). Entre los trabajadores independientes, se observa una muy baja cobertura de Seguridad Social de Largo Plazo: 5,7% de este grupo está afiliado a las AFP.

Gráfico 7. Bolivia: afiliación a las AFP según condición de remuneración (PEA ocupada), 2013



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

En cuanto al seguro de corto plazo, en Bolivia 67% de la población ocupada no cuenta con seguro de salud. Solamente 19,4% de los ocupados están afiliados a un seguro de las Cajas de Salud, mientras que 12,1% cuenta con otros seguros públicos, que se detallan en la tabla 5. Por otro lado, 1,5% de los ocupados está afiliado a algún seguro de salud privado (tabla 5).

En el área rural, la proporción de personas sin acceso a un seguro de salud alcanza a 73,7%. Sin embargo, la cobertura de las Cajas de Salud en áreas urbanas es superior en comparación con el área rural, en tanto que en el área rural se tiene una mayor cobertura de los seguros públicos.

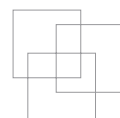
Tabla 5. Bolivia: población ocupada según afiliación a seguro de salud, 2013⁽¹⁾

Tipo de seguro de salud	Personas			En porcentaje (%)		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Seguro público ⁽²⁾	247.886	374.600	622.486	7,8%	19,2%	12,1%
Caja de Salud	862.317	134.490	996.807	27,0%	6,9%	19,4%
Seguro privado	74.048	3.787	77.835	2,3%	0,2%	1,5%
Otro	3.982	1.232	5.214	0,1%	0,1%	0,1%
Ninguno	2.008.044	1.440.911	3.448.955	62,8%	73,7%	67,0%
Total	3.196.277	1.955.020	5.151.297	100,0%	100,0%	100,0%

(1) Incluye solamente a la población económicamente activa ocupada.

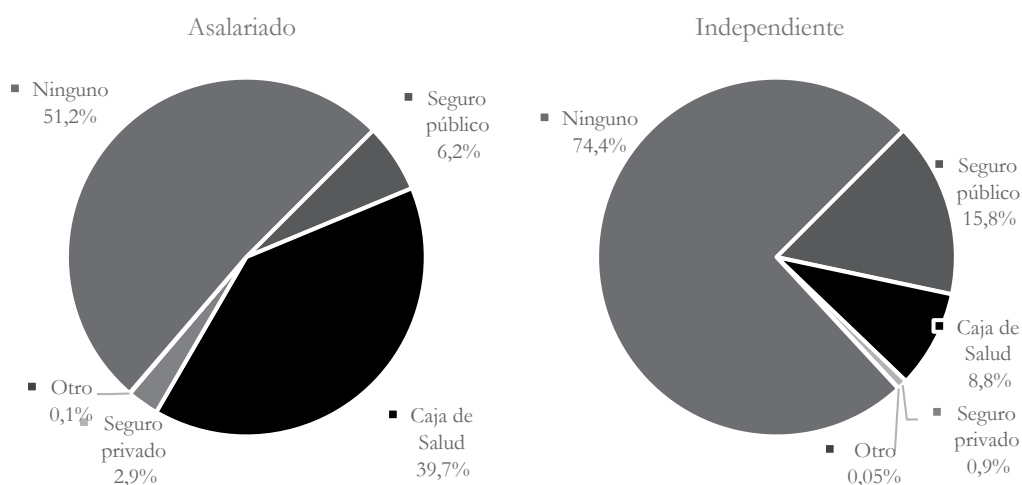
(2) El seguro público incluye a los seguros de salud de las gobernaciones y municipios, al Seguro Universal Materno Infantil (SUMI) y al Seguro de Salud para el Adulto Mayor (SSPAM).

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.



Diferenciando la cobertura según el tipo de trabajadores, 39,7% de los asalariados cuenta con la afiliación a las Cajas de Salud, 6,2% está afiliado a seguros públicos, y solamente 2,9% tiene un seguro privado (gráfico 8). En el caso de los trabajadores independientes, 8,8% se incorporó a las Cajas de Salud y 15,8% está afiliado a algún seguro de tipo público. La proporción de personas sin algún tipo de seguro de salud es mayor entre los independientes (74,4%) respecto a los trabajadores asalariados (51,2%).

Gráfico 8. Bolivia: afiliación a seguro de salud, según condición de remuneración (PEA ocupada), 2013

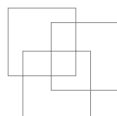


Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

1.7. MIGRACIONES LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL

En materia de Seguridad Social de Largo Plazo, Bolivia fue uno de los países líderes en suscribir el Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social. Este convenio es el instrumento que define en el ámbito iberoamericano el marco de reconocimiento de derechos a la Seguridad Social de Largo Plazo en más de un país, permitiendo, por ejemplo, que los aportes realizados por un trabajador boliviano en nuestro país o en otros países iberoamericanos sean considerados para el acceso a una pensión de jubilación en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social, así como otros beneficios.

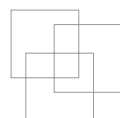
Bolivia fue el séptimo país en ratificar el Convenio Multilateral mediante Ley núm. 059 de 8 de noviembre de 2010. Éste entró en vigor a partir del 1 de mayo de 2011, con aplicación efectiva a partir de la suscripción del Acuerdo de Aplicación, suscrito también en 2011 (es el segundo país en hacerlo, después de España).



De esta forma, Bolivia consolida en el Sistema Integral de Pensiones una cobertura para todos los trabajadores migrantes, quienes podrán tomar en cuenta todos los aportes realizados en sus fuentes laborales en los países iberoamericanos al momento de acceder a los beneficios de la jubilación, muerte, invalidez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Técnicamente, el convenio aplica el principio de la totalización de periodos de cotización en los diferentes países en que aportó el trabajador, a fin de cumplir con los requisitos de acceso a las prestaciones en el país donde se solicite los beneficios respectivos. Posteriormente, para el pago de los beneficios se aplica la regla de prorrata tempore, que quiere decir que el monto a pagar comprende las contribuciones realizadas en el país donde reside el trabajador migrante.

El alcance del convenio da cobertura tanto a los trabajadores del sector dependiente como independiente. Los países que a la fecha aplican efectivamente este convenio son Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Portugal y Uruguay¹³.

13 <http://www.oiss.org/Estado-de-Situacion.html>



Capítulo 2

Perfil de las trabajadoras del hogar en Bolivia

El contenido de este capítulo busca presentar la información principal respecto al objetivo central del documento: profundizar en las características propias del sector de trabajadoras del hogar en Bolivia, partiendo de información estadística disponible. Además se analiza la cobertura de Seguridad Social vigente en Bolivia para los trabajadores en general y su aplicación específica en el sector de trabajadoras del hogar. El estudio también se centra en abordar aspectos relacionados con protección social y trabajo decente.

2.1. CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR DE TRABAJADORAS DEL HOGAR

En esta primera sección se describe al sector de trabajadoras del hogar en base a estadísticas obtenidas de las fuentes de información institucionales, que incluyen tanto las bases datos del Censo Nacional de Población y Vivienda del año 2012 (CNPV 2012) como la Encuesta de Hogares 2013, ambos realizados por el Instituto Nacional de Estadística de Bolivia (INE).

2.1.1. POBLACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO

De acuerdo a los datos del CNPV, la población total de Bolivia es de 10.059.856 personas, de las cuales el 50,1% son mujeres, es decir que cada género representa aproximadamente a la mitad de la población. Alrededor de 8,7% del total de la población son adultos mayores¹⁴, mientras que los niños entre 0 y 14 años representan 31,4%. El grueso de la población (59,9% del total) son personas entre 15 y 59 años.

Asimismo, comparando estos resultados con los del CNPV 2001, se observa un cambio en la estructura poblacional del país, con una pirámide que se va invirtiendo en la población infantil, especialmente en el grupo de 5 a 9 años de edad, que representan un 9,9% de la población en 2012 en relación a 13,1% en 2001 (gráfico 9).

14 La población adulta mayor está conformada por las personas con 60 o más años de edad (Ley 369, art. 2).

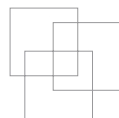
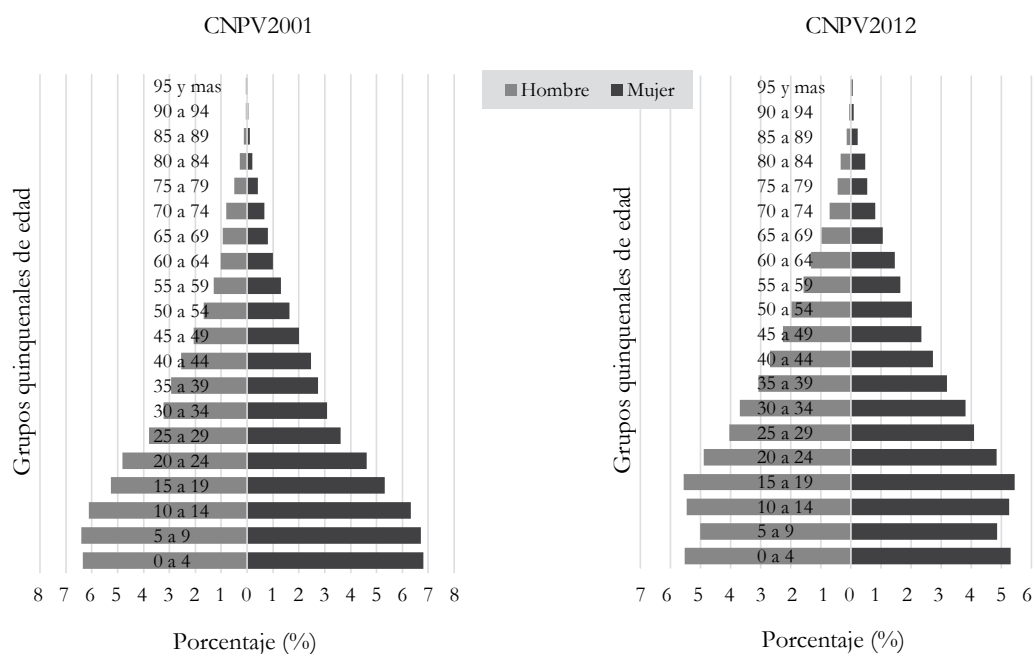


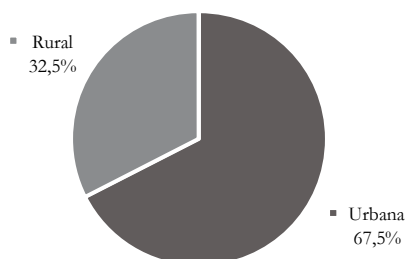
Gráfico 9. Bolivia: distribución de la población según grupos quinquenales de edad y sexo, 2001-2012



Fuente: elaboración propia en base a resultados de los CNPV 2001 y 2012.

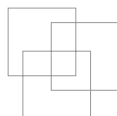
En cuanto a población según área de residencia, el CNPV 2012 nos indica que 67,5% de la población boliviana vive en centros urbanos, mientras que solamente 32,5% lo hace en el área rural (gráfico 10). Por otro lado, los departamentos con mayor población del país son La Paz (27%), Santa Cruz (26,4%) y Cochabamba (17,5), que entre los tres suman 71% de la población nacional.

Gráfico 10. Bolivia: distribución de la población según área de residencia, 2012



Fuente: elaboración propia en base a resultados del CNPV 2012.

Para el año 2013, la población estimada en base a la Encuesta de Hogares corresponde a un total de 10.421.813 personas, que representa un incremento de 3,6% con respecto al dato de 2012. Del total de la población estimada para 2013, la población en edad de



trabajar (PET) -correspondiente a las personas de 10 años o más- alcanza a un total de 8.360.075 personas, lo que representa 80,2% de la población total, por lo que el restante 19,8% es población en edad de no trabajar (PENT). A nivel urbano y rural no existen grandes diferencias en este grupo de población (tabla 6).

Tabla 6. Población en edad de trabajar (PET) según área de residencia, 2013

Variable	Número de personas			En porcentaje (%)		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
PENT	1.330.426	731.312	2.061.738	18,9%	21,5%	19,8%
PET	5.697.718	2.662.357	8.360.075	81,1%	78,5%	80,2%
Total	7.028.144	3.393.669	10.421.813	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

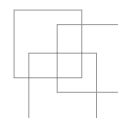
En cuanto a la población económicamente activa de Bolivia (PEA), para 2013, 50,9% de la población está activa laboralmente, de la cual 49,4% está efectivamente ocupada y 1,5% en condición de desocupada (cesante o aspirante). Asimismo, 29,3% de la población boliviana se encuentra inactiva y el restante 19,8% son niños menores a 10 años de edad¹⁵ (tabla 7). Se evidencia diferencias notables en cuanto a la condición de actividad según el área de residencia: en el área rural prevalece un mayor nivel de población activa (58,1%) en comparación con el área urbana (47,4%). De manera opuesta, existe un 33,7% de población urbana inactiva, mientras que en el área rural los inactivos representan solamente 20,3%.

Tabla 7. Población por condición de actividad y área de residencia, 2013

Variable	Número de personas			En porcentaje (%)		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Población económicamente activa (PEA)	3.330.200	1.971.789	5.301.989	47,4%	58,1%	50,9%
Ocupados	3.196.277	1.955.020	5.151.297	45,5%	57,6%	49,4%
Cesante	91.103	10.881	101.984	1,3%	0,3%	1,0%
Aspirante	42.820	5.888	48.708	0,6%	0,2%	0,5%
Población económicamente inactiva (PEI)	2.367.518	690.568	3.058.086	33,7%	20,3%	29,3%
Temporal	792.162	246.463	1.038.625	11,3%	7,3%	10,0%
Permanente	1.575.356	444.105	2.019.461	22,4%	13,1%	19,4%
Total PEA + PEI	5.697.718	2.662.357	8.360.075	81,1%	78,5%	80,2%
Población menor a 10 años	1.330.426	731.312	2.061.738	18,9%	21,5%	19,8%
Población total	7.028.144	3.393.669	10.421.813	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

¹⁵ La categorización de población económicamente activa e inactiva se aplica a las personas de 10 o más años de edad. Sin embargo, las Encuestas de Hogares recopilan datos de condición de actividad a partir de los 7 años de edad.



Del total de personas económicamente activas que se encuentran ocupadas en el país, 37,7% trabaja en condición de asalariado, 42,5% como independientes, y 19,8% son aquellos trabajadores familiares o aprendices sin remuneración.

Se observa grandes diferencias en el tipo de remuneración de acuerdo al área de residencia. En el área urbana es mayor la proporción de trabajadores asalariados (52,9% del total de ocupados), mientras que solamente 39,6% son trabajadores independientes y 7,5% son no remunerados. En cambio, en el área rural hay 13% de trabajadores asalariados, 47,1% son independientes y el restante 39,9% corresponde a los no remunerados (tabla 8).

Tabla 8. Población ocupada según tipo de remuneración, 2013

Tipo	Número de personas			En porcentaje (%)		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Asalariado	1.689.901	254.292	1.944.193	52,9%	13,0%	37,7%
Independiente	1.265.825	921.059	2.186.884	39,6%	47,1%	42,5%
No remunerado	240.551	779.669	1.020.220	7,5%	39,9%	19,8%
Total	3.196.277	1.955.020	5.151.297	100,0%	100,0%	100,0%

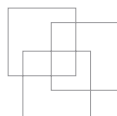
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

A nivel departamental, La Paz y Tarija tienen mayor población ocupada: 55,3% y 55,8%, respectivamente. Chuquisaca y Potosí no están muy lejos de ese nivel: 51,8% y 51%, respectivamente. Luego de La Paz, los otros dos departamentos con mayor población en el país, Cochabamba y Santa Cruz, solamente tienen 48,2% y 44,5% de personas ocupadas, respectivamente (tabla 9).

Tabla 9. Población en edad de trabajar (PET), económicamente activa (PEA) y ocupada según departamento, 2013

Departamento	Población	PET		Número de personas		En porcentaje (%)	
	Total	Personas	% población total	Urbana	Rural	Urbana	Rural
1. Chuquisaca	599.202	464.882	77,6%	322.547	53,8%	310.629	51,8%
2. La Paz	2.778.112	2.300.742	82,8%	1.565.973	56,4%	1.537.458	55,3%
3. Cochabamba	1.820.204	1.456.934	80,0%	907.620	49,9%	876.944	48,2%
4. Oruro	504.814	412.735	81,8%	247.636	49,1%	238.790	47,3%
5. Potosí	850.959	648.444	76,2%	449.304	52,8%	433.671	51,0%
6. Tarija	507.850	423.073	83,3%	287.673	56,6%	283.531	55,8%
7. Santa Cruz	2.811.430	2.238.345	79,6%	1.295.530	46,1%	1.250.506	44,5%
8. Beni	433.090	326.544	75,4%	174.448	40,3%	169.820	39,2%
9. Pando	116.152	88.376	76,1%	51.258	44,1%	49.948	43,0%
Total	10.421.813	8.360.075	80,2%	5.301.989	50,9%	5.151.297	49,4%

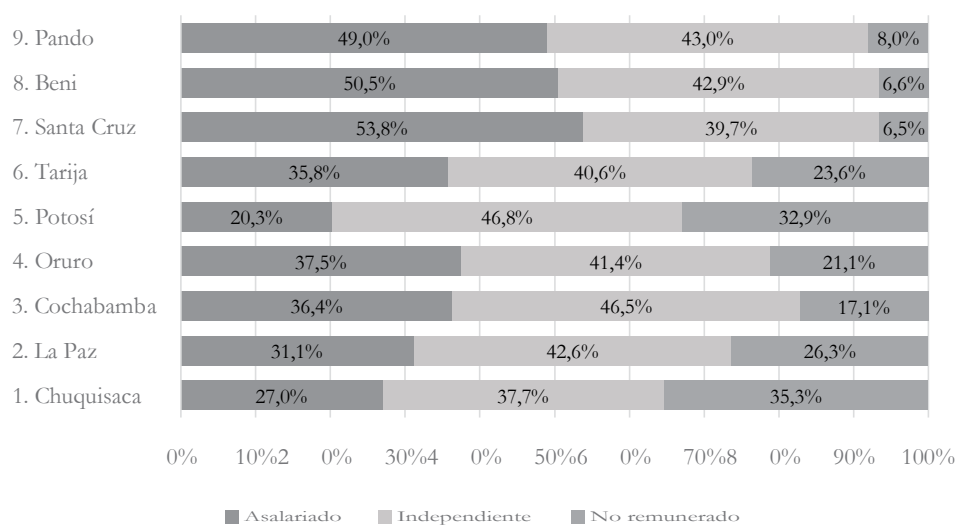
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.



Por otro lado, se observa que el departamento de Santa Cruz es el que tiene una mayor proporción de trabajadores asalariados, con 53,8% de la PEA ocupada. Le siguen Beni y Pando en proporción de trabajadores asalariados: 50,5% y 49%, respectivamente (gráfico 11). La Paz cuenta con 31,1% de trabajadores asalariados, en tanto que los trabajadores no remunerados alcanzan a 26,3%. Los departamentos con mayor proporción de trabajadores independientes son Potosí y Cochabamba (46,8 y 46,5%), y Chuquisaca es el que tiene mayor proporción de trabajadores no remunerados (35,3%).

Es importante resaltar las diferencias entre los departamentos de La Paz y Santa Cruz. En el primero, pese a que tiene una mayor población ocupada, hay un menor porcentaje de trabajadores asalariados en relación al departamento de Santa Cruz, donde más de la mitad de su población ocupada es considerada asalariada. Una posible explicación para estas diferencias se deriva del análisis de los sectores de actividad: en el caso de La Paz, los trabajadores no remunerados están concentrados principalmente en los sectores de agricultura y ganadería, mientras que en el departamento de Santa Cruz los trabajadores de dichos sectores son remunerados.

Gráfico 11. Población según tipo de remuneración y departamento, 2013⁽¹⁾



(1) Porcentajes obtenidos sobre el total de PEA ocupada.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

Como ya mencionamos, de acuerdo a la Encuesta de Hogares 2013, del total de PEA ocupada, un total de 109.321 personas trabajan como empleadas del hogar, es decir 2,1%. Asimismo, todas las trabajadoras del hogar entran en la categoría de trabajadores asalariados. El grupo más grande de la PEA ocupada son los trabajadores por cuenta propia, que alcanzan a 37%, 27,2% son empleados en condición asalariada y 19,8% son trabajadores familiares o aprendices sin remuneración (tabla 10).

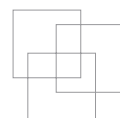


Tabla 10. Población ocupada según categoría en el empleo, 2013

Categoría en el empleo	PET			En porcentaje (%)	
	Asalariado	Independiente	No	Total	(%)
1. Obrero	remunerado			411.102	8,0%
2. Empleado	1.401.510			1.401.510	27,2%
3. Trabajador por cuenta propia		1.903.683		1.903.683	37,0%
4. Patrón, socio o empleador que sí recibe salario	22.260			22.260	0,4%
5. Patrón, socio o empleador que no recibe salario		248.712		248.712	4,8%
6. Cooperativista de producción		34.489		34.489	0,7%
7. Trabajador familiar o aprendiz sin remuneración			1.020.220	1.020.220	19,8%
8. Empleado del hogar	109.321			109.321	2,1%
Total PEA ocupada	1.944.193	2.186.884	1.020.220	5.151.297	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

De acuerdo al CNPV 2012, la cantidad de trabajadoras del hogar es de 69.463, mientras que la Encuesta de Hogares realizada el mismo año muestra un total estimado de 114.376. Esta diferencia podría entenderse como una identificación equivocada por parte de las trabajadoras del hogar a las preguntas sobre ocupación principal en el CNPV 2012. Tomando en cuenta como referencia solamente las encuestas a hogares, para el año 2013 hubo una reducción anual de 4,4% de trabajadoras del hogar con respecto al año 2012 (tabla 11).

Tabla 11. Bolivia: cantidad de trabajadoras del hogar, CNPV 2012 y EH 2012 y 2013

	Censo 2012		EH 2012		EH 2013	
	Personas	% PEA ocupada	Personas	% PEA ocupada	Personas	% PEA ocupada
Cantidad de trabajadoras del hogar	69.463	1,5%	114.376	2,3%	109.321	2,1%

Fuente: elaboración propia en base a resultados del CNPV 2012 y las Encuestas a Hogares 2012 y 2013.

Según la actividad económica en la cual las trabajadoras del hogar desempeñan sus actividades, en la tabla 12 se observa que en los hogares privados se ocupa sobre todo a trabajadoras del hogar (96,5%), a aquellos categorizados como empleados (1,4%) y a trabajadores por cuenta propia (1,7%), aunque estos últimos también realizan actividades de lavandería y cuidado de personas (niños y ancianos), entre otros, por lo que también podrían ser categorizados como pertenecientes al sector de trabajadoras del hogar de forma general.

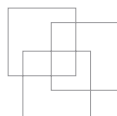
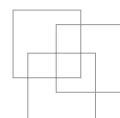


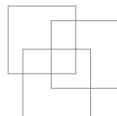
Tabla 12. Población ocupada según actividad económica y categoría en el empleo (Encuesta de Hogares 2013)

Actividad económica	1. Obrero	2. Empleado	3. Trabajador por cuenta propia	4. Patrón, socio o empleador que sí recibe salario	5. Patrón, socio o empleador que no recibe salario	6. Cooperativista de producción	7. Trabajador familiar o aprendiz sin remuneración	8. Empleado del hogar	Total
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	72.460	23.286	715.044	1.026	68.949		766.975		1.647.740
B: Explotación de minas y canteras	35.828	31.946	4.845	425	477	28.548	4.479		106.548
C: Industria manufacturera	111.806	132.619	171.489	5.008	33.260	446	70.177		524.805
D: Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	890	8.247			155				9.292
E: Suministro de agua, evacuación de aguas residuales. Gestión de desechos y descontaminación	1.038	6.334	155						7.527
F: Construcción	157.284	43.942	100.263	1.887	31.774		4.105		339.255
G: Comercio al por mayor y menor. Reparación de vehículos	7.734	187.968	442.893	2.874	48.260	584	108.682		798.995
H: Transporte y almacenamiento	1.123	75.088	186.895	669	7.896		5.308		276.979
I: Actividades de alojamiento y de servicios de comida	1.082	89.307	101.786	2.250	24.184		44.119		262.728
J: Información y comunicaciones	549	46.694	7.087	560	2.707		3.085		60.682
K: Actividades financieras y de seguros	168	53.785	3.581		853		375		58.762
L: Actividades inmobiliarias	440	4.361	1.395		284				6.480
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	2.185	52.423	51.286	6.280	10.903	4.911	1.488		129.476
N: Actividades de servicios administrativos y de apoyo	3.075	35.277	14.149		3.800		2.453		58.754
O: Administración pública, defensa y planes de Seguridad Social de afiliación obligatoria	13.774	162.069	517		267		357		176.984



Actividad económica	1. Obrero	2. Empleado	3. Trabajador por cuenta propia	4. Patrón, socio o empleador que sí recibe salario	5. Patrón, socio o empleador que no recibe salario	6. Cooperativista de producción	7. Trabajador familiar o aprendiz sin remuneración	8. Empleado del hogar	Total
P: Servicios de educación	641	260.248	4.426	662	1.214		852		268.043
Q: Servicios de salud y de asistencia social	54	126.119	26.763	560	5.452		1.982	265	161.195
R: Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	175	20.731	13.624		2.921		2.152		39.603
S: Otras actividades de servicios	796	37.418	55.427		5.356		3.145	492	102.634
T: Actividades de los hogares privados como empleadores. Actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios como uso propio		1.532	1.901				486	108.564	112.483
U: Servicios de organizaciones y órganos extraterritoriales		420							420
V: Sin especificar		57		59					116
W: Descripciones incompletas		1.639							1.639
Sin información			157						157
Total general	411.102	1.401.510	1.903.683	22.260	248.712	34.489	1.020.220	109.321	5.151.297

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

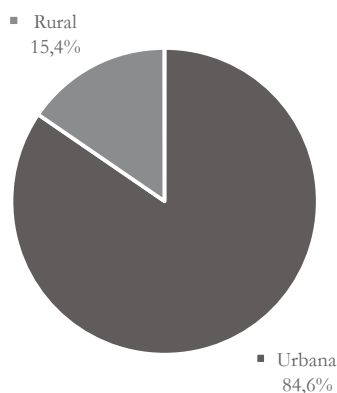


2.1.2. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Área de residencia

En cuanto al área de residencia, se observa que las trabajadoras del hogar se concentran en un 84,6% en el área urbana, mientras que solo 15,4% se encuentra en el área rural, por lo que éste se constituye en un trabajo principalmente realizado en las ciudades del país, y especialmente en aquellas ciudades con mayor población.

Gráfico 12. Trabajadoras del hogar según área de residencia, 2013

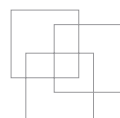


Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

Por su parte, 91,6% de los empleados, 56,3% de trabajadores por cuenta propia y un 71,2% de los obreros se ubican en el área urbana se concentra en áreas urbanas, a diferencia de los cooperativistas y los trabajadores familiares, que se encuentran principalmente en áreas rurales: 78,3% y 76,4%, respectivamente (tabla 13).

Tabla 13. Población ocupada según categoría en el empleo y área de residencia, 2013

Categoría en el empleo	Número de personas			En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total personas	Urbana	Rural	Total (%)
1. Obrero	292.895	118.207	411.102	71,2%	28,8%	100,0%
2. Empleado	1.283.171	118.339	1.401.510	91,6%	8,4%	100,0%
3. Trabajador por cuenta propia	1.071.701	831.982	1.903.683	56,3%	43,7%	100,0%
4. Patrón, socio o empleador que sí recibe salario	21.386	874	22.260	96,1%	3,9%	100,0%
5. Patrón, socio o empleador que no recibe salario	186.627	62.085	248.712	75,0%	25,0%	100,0%



Categoría en el empleo	Número de personas			En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total personas	Urbana	Rural	Total (%)
7. Trabajador familiar o aprendiz sin remuneración	240.551	779.669	1.020.220	23,6%	76,4%	100,0%
8. Empleada/o del hogar	92.449	16.872	109.321	84,6%	15,4%	100,0%
9. Pando	116.152	88.376	76,1%	62,0%	38,0%	100,0%
Total PEA ocupada	3.196.277	1.955.020	5.151.297	62,0%	38,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

Edad de las trabajadoras del hogar

Se observa que del total de trabajadoras del hogar, 72,4% tiene una edad comprendida entre los 15 y los 44 años de edad, y 21,1%, entre los 45 y 59 años de edad. Aún existe un 3,1% de trabajadoras del hogar adultas mayores, es decir, de más de 60 años de edad. En cuanto al trabajo infantil en este sector, existe un 3,4% de trabajadoras del hogar menores de 15 años de edad (tabla 14).

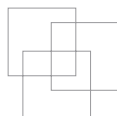
En el área urbana específicamente existe un mayor número de trabajadoras del hogar entre los 20 y 44 años de edad (64,5%), mientras que en el área rural la concentración se hace visible en edades más tempranas (45,5% entre los 15 y 29 años). Esta diferencia podría deberse a una posible migración interna, principalmente por la búsqueda de mejores oportunidades laborales en áreas urbanas. También se observa un mayor porcentaje de trabajo infantil entre trabajadoras del hogar del área rural: 6,1%, a comparación de 3% en el área urbana.

Tabla 14. Trabajadoras del hogar según grupos de edad y área de residencia, 2013

Grupo etario	Trabajadoras del hogar			En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
10 a 14	2.741	1.029	3.770	3,0%	6,1%	3,4%
15 a 19	8.268	2.280	10.548	8,9%	13,5%	9,6%
20 a 24	14.083	1.844	15.927	15,2%	10,9%	14,6%
25 a 29	12.213	3.559	15.772	13,2%	21,1%	14,4%
30 a 34	10.104	1.321	11.425	10,9%	7,8%	10,5%
35 a 39	13.389	1.064	14.453	14,5%	6,3%	13,2%
40 a 44	9.878	1.123	11.001	10,7%	6,7%	10,1%
45 a 49	8.837	1.364	10.201	9,6%	8,1%	9,3%
50 a 54	6.800	2.257	9.057	7,4%	13,4%	8,3%
55 a 59	3.158	648	3.806	3,4%	3,8%	3,5%
60 y mas	2.978	383	3.361	3,2%	2,3%	3,1%
Total	92.449	16.872	109.321	100,0%	100,0%	100,0%

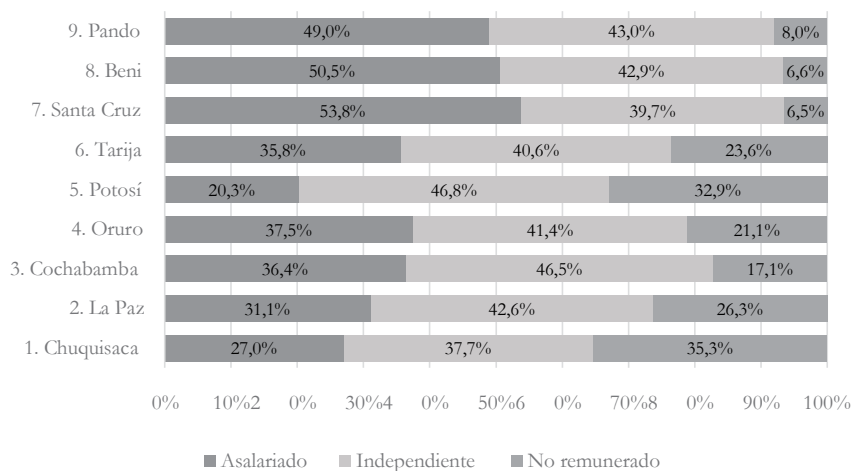
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

En comparación con otros sectores, se puede ver que el de trabajadoras del hogar es el segundo con mayor proporción de niños, aunque muy por detrás del sector de trabajadores



familiares o aprendices, que en un 29,9% son niños entre los 7 a 14 años de edad (gráfico 13). Por otro lado, es importante notar que, a diferencia de los demás sectores, las trabajadoras del hogar tienen la menor proporción de adultos mayores (3,1%), en tanto que el sector con más adultos mayores es el de trabajadores por cuenta propia (22%).

Gráfico 13. Población ocupada según categoría en el empleo y grupos etarios, 2013

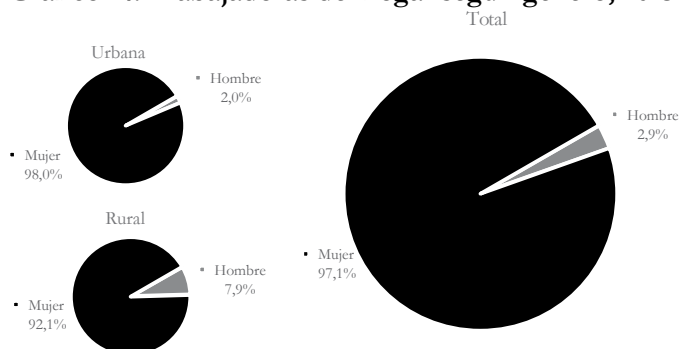


Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013. Incluye la condición de actividad a partir de los 7 años de edad a fin de observar las condiciones de trabajo infantil de los demás sectores laborales.

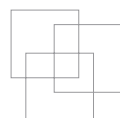
Trabajadoras del hogar según género

En cuanto al sexo de las trabajadoras del hogar, los datos muestran que cerca de la totalidad del sector son mujeres (97,1%), en tanto que solamente 2,9% son varones. En el área rural existe una mayor proporción de trabajadores del hogar varones: 7,9%, frente a solo 2% en el área urbana (gráfico 14).

Gráfico 14. Trabajadoras del hogar según género, 2013



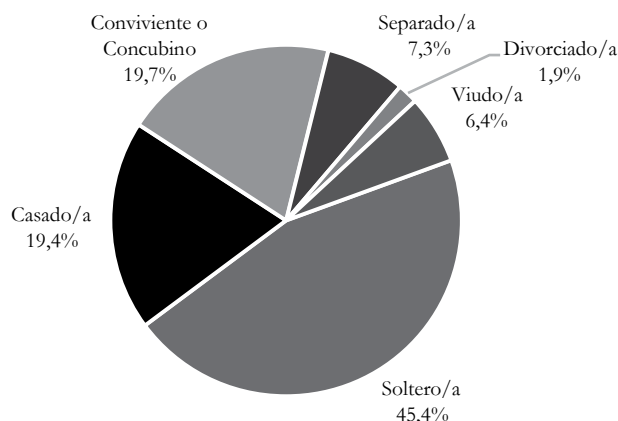
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.



Estado civil

Las trabajadoras del hogar son en mayor proporción personas solteras (45,4%). Aquellas que se encuentran efectivamente casadas llegan a 19,4%, y aquellos en situación de conviviente o concubina, a 19,7%; es decir que se tendría un total de 39,1% trabajadoras del hogar en pareja, porcentaje todavía inferior al de personas solteras del sector. Finalmente, solamente 7,3% están separadas, 6,4% son trabajadoras del hogar viudas, y el restante 1,9% son divorciadas.

Gráfico 15. Trabajadoras del hogar según estado civil, 2013⁽¹⁾



(1) La información sobre el estado civil fue obtenida para la población de 12 años o más edad.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

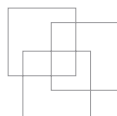
Trabajadoras del hogar según lectura y escritura

Respecto a la capacidad de lectura y escritura de las trabajadoras del hogar, 97,3% de personas de este sector sí sabe leer y escribir. No existe mucha diferencia en este sentido entre el área urbana y el área rural: 97,4% de trabajadoras del área urbana, frente a 96,6% del área rural.

Tabla 15. Trabajadores del hogar según lectura y escritura, 2013

Sabe leer y escribir	Trabajadoras del hogar			En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Sí	90.039	16.306	106.345	97,4%	96,6%	97,3%
No	2.410	566	2.976	2,6%	3,4%	2,7%
Total	92.449	16.872	109.321	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.



Los índices de lectura y escritura son muy alentadores, ya que cerca de la totalidad del sector posee las habilidades principales que son esenciales para la búsqueda de mejores oportunidades laborales. Sin embargo, debe analizarse también los niveles de formación educativa alcanzados por las personas de este sector.

Nivel de educación

Aquellas personas que estudiaron hasta el nivel secundario representan 52,5% del total del sector. Las trabajadoras del hogar que solo alcanzaron el nivel primario representan 37,3%. Finalmente, aquellos que llegaron a estudiar en un nivel superior son solamente 3,9% (tabla 16).

La proporción de trabajadoras del hogar del área rural con estudios primarios es superior a la del área urbana: 47,8%. Asimismo, es importante notar que las personas que no tienen ningún nivel de estudios representan 5,3% en el área rural, mientras que en el área urbana son solamente 2,8%.

Tabla 16. Trabajadoras del hogar según nivel de educación, 2013

Nivel de educación más alto alcanzado	Trabajadoras del hogar			En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Ninguno	2.565	890	3.455	2,8%	5,3%	3,2%
Primaria	32.688	8.073	40.761	35,4%	47,8%	37,3%
Secundaria	50.035	7.384	57.419	54,1%	43,8%	52,5%
Superior	3.961	310	4.271	4,3%	1,8%	3,9%
Técnico de Instituto	2.272	215	2.487	2,5%	1,3%	2,3%
Otros	928		928	1,0%	0,0%	0,8%
Total	92.449	16.872	109.321	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

Por otro lado, es importante conocer el nivel de educación que alcanzaron las trabajadoras del hogar respecto a su edad. De acuerdo a la información analizada, aquellas personas del sector que están consideradas por debajo del umbral de trabajo infantil han recibido educación: en el grupo etario de 10 a 14 años, 57,9% tiene estudios primarios y 42,1% incluso llegó a secundaria. En el siguiente rango etario, de 15 a 19 años, existe una mayor proporción de personas con estudios secundarios: 72,4%.

Se observa que las trabajadoras del hogar que llegaron a cursar estudios superiores (7%) están en el grupo etario de 15 a 19 años, cuando probablemente inician estos estudios, y también en el grupo etario de 20 a 29 años. En el grupo de 30 a 59 años, la proporción de personas con estudios superiores es más baja: 2,2%. Finalmente, el grupo de trabajadoras del hogar que son adultas mayores tiene la mayor proporción de personas que no recibieron ninguna educación: 16,2%.

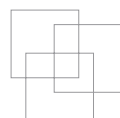


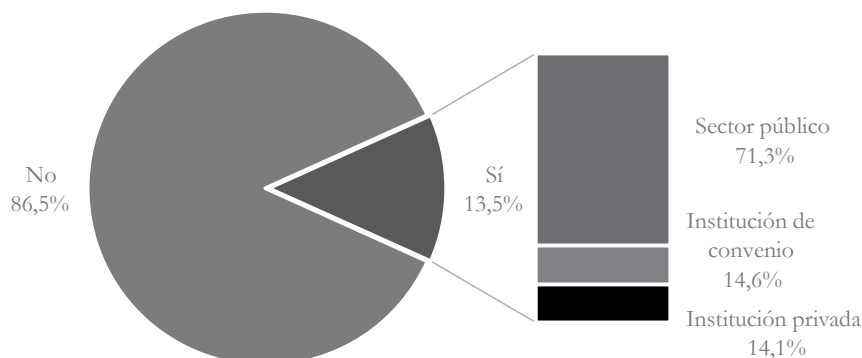
Tabla 17. Trabajadoras del hogar según nivel de educación y grupos etarios, 2013

Sabe leer y escribir	Grupo etario ⁽¹⁾				
	10 a 14	15 a 19	20 a 29	30 a 59	60 y más
Ninguno		1,3%	2,0%	3,6%	16,2%
Primaria	57,9%	19,4%	29,6%	43,3%	35,4%
Secundaria	42,1%	72,4%	52,9%	50,0%	42,9%
Superior		7,0%	7,0%	2,2%	
Técnico de instituto			6,5%	0,4%	5,4%
Otros			2,0%	0,5%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(1) Los porcentajes son calculados para el total de trabajadores del hogar en cada grupo etario.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

Si bien la información sobre el nivel de educación más alto alcanzado muestra porcentajes muy optimistas, solamente 13,5% del total del sector se habría inscrito en algún curso, ya sea escolar o superior, durante el año 2013. Entre las personas inscritas, 71,3% se habría matriculado en alguna entidad educativa del sector público, un 14,6% se inscribió a una institución de convenio y un 14,1% accedió a una institución educativa de carácter privado.

Gráfico 16. Trabajadoras del hogar matriculadas en algún curso/grado y tipo de establecimiento, 2013⁽¹⁾

(1) Los porcentajes incluyen información sobre matriculación o inscripción a algún curso o grado de educación escolar, alternativa o superior.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

Idioma

Respecto al idioma materno de las trabajadoras del hogar, el castellano tiene una presencia de 79,7%; el restante 20,3% corresponde a trabajadores cuya lengua materna es aymara (7,8%), quechua (10,9%) o guaraní (1,7%).

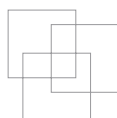
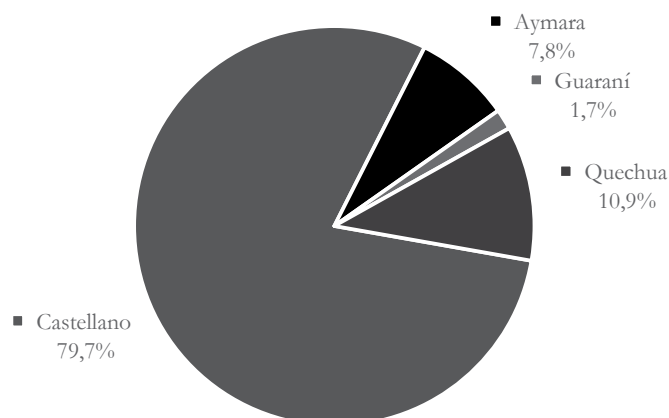


Gráfico 17. Trabajadoras del hogar según idioma materno, 2013



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

Dimensión étnica

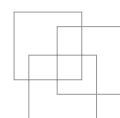
Según la encuesta de hogares, en 2013 solamente 18,8% de las trabajadoras del hogar considera que pertenece a alguna nación o pueblo indígena (tabla 18), de los cuales, 45,5% se identifica con la nación Aymara, 32,3% con el pueblo Quechua y 13,6% con el pueblo Chiquitano. El restante 8,5% corresponde a los pueblos Afroboliviano, Guaraní, Guarayo y Mojeño.

Tabla 18. Trabajadoras del hogar según pertenencia a nación o pueblo indígena, 2013⁽¹⁾

Pertenece a algún pueblo indígena	Personas	Pertenencia	20 a 29
Sí	20.593	100,0%	18,8%
Aymara	9.380	45,5%	
Quechua	6.657	32,3%	
Chiquitano	2.797	13,6%	
Mojeño	612	3,0%	
Afro-boliviano	503	2,4%	
Guaraní	326	1,6%	
Guarayo	318	1,5%	
No	88.728		81,2%
Total	109.321		100,0%

(1) La información corresponde a la respuesta sobre la pertenencia como boliviano(a) a alguna nación o pueblo indígena originario o campesino o afro-boliviano.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

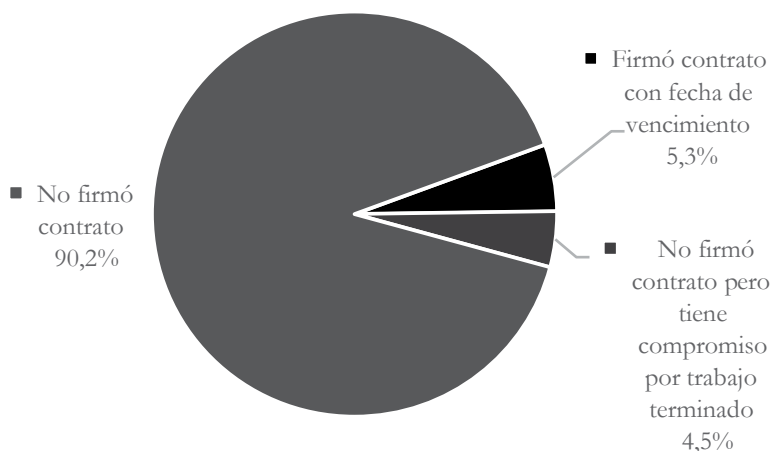


2.1.3. CARACTERIZACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Situación contractual

Del total de las trabajadoras del hogar en Bolivia, 90,2% no tiene un contrato firmado entre el trabajador y el empleador¹⁶; 4,5% cuenta con un compromiso verbal entre ambas partes sobre el trabajo a realizar y solo 5,3% posee efectivamente con un contrato de trabajo que le dé la seguridad de contar con su fuente laboral por el tiempo establecido y percibiendo los beneficios correspondientes.

Gráfico 18. Trabajadoras del hogar según situación contractual, 2012



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2012.

El número de trabajadoras del hogar sin contrato firmado es superior en el área rural, 93,5% frente al 89,8% en el área urbana. Quienes sí cuentan con un contrato firmado en el área urbana son 5,4%; de manera similar, en el área rural se tiene una cifra muy baja: 4,6% (tabla 19). Aquellos que indican contar con un compromiso verbal en el área rural son 1,9% y en el área urbana, 4,7%. Estos datos muestran que el sector tiene un enorme déficit en la práctica de formalización de la relación contractual entre el trabajador y el empleador, y que esta situación es muy similar entre las áreas urbana y rural.

¹⁶ En la Encuesta de Hogares 2013 la pregunta sobre la situación contractual no fue aplicada al sector de trabajadores del hogar; por lo tanto, se recurre a la base de datos de la Encuesta de Hogares 2012.

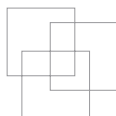


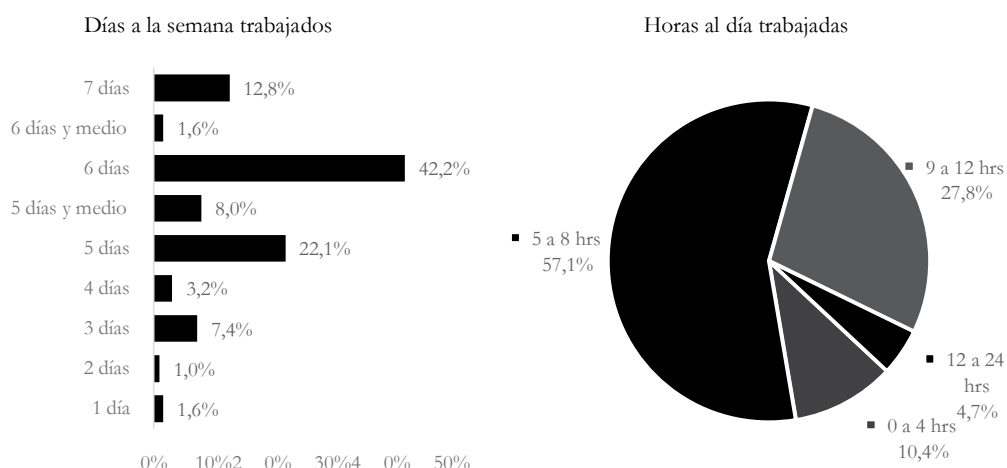
Tabla 19. Trabajadoras del hogar según situación contractual, por áreas 2012

Situación contractual	Trabajadoras del hogar			En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Firmó contrato con fecha de vencimiento	5.556	544	6.100	5,4%	4,6%	5,3%
No firmó contrato pero tiene compromiso por trabajo terminado	4.872	222	5.094	4,7%	1,9%	4,5%
No firmó contrato	92.195	10.987	103.182	89,8%	93,5%	90,2%
Total	102.623	11.753	114.376	100,0%	100,0%	100,0%

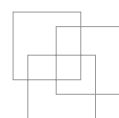
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2012.

Días y horas trabajados

El gráfico 19 muestra la jornada laboral de las trabajadoras del hogar, tanto en días trabajados por semana como en horas trabajadas por día. Se puede observar que 72,4% del sector trabaja entre 5 a 6 días, y la mayoría (42,2%) lo hace 6 días a la semana. Solamente 13,2% trabaja menos de 5 días a la semana, y 14,4% trabaja la semana completa. Por otro lado, 57,1% de trabajadoras del hogar trabaja entre 5 y 8 horas al día, un 32,6% trabaja más de 8 horas y solamente el 10,4% trabaja 4 horas o menos.

Gráfico 19. Trabajadoras del hogar según días a la semana trabajados y horas al día trabajadas, 2013


Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2012.



En el área urbana, 75,6% trabaja de 5 a 6 días, mientras que en el área rural esta cifra alcanza a 54,8%. Por otro lado, hay una mayor proporción de personas que trabajan más de 6 días a la semana en el área rural (25,4%) que en el área urbana (12,4%) (tabla 20).

Tabla 20. Trabajadoras del hogar según días a la semana trabajados y área de residencia, 2013

Días a la semana	Trabajadoras del hogar			En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
1 día	790	984	1.774	0,9%	5,8%	1,6%
2 días	1.138		1.138	1,2%	0,0%	1,0%
3 días	6.688	1.349	8.037	7,2%	8,0%	7,4%
4 días	2.449	1.008	3.457	2,6%	6,0%	3,2%
5 días	19.528	4.686	24.214	21,1%	27,8%	22,1%
5 días y medio	7.532	1.236	8.768	8,1%	7,3%	8,0%
6 días	42.831	3.329	46.160	46,3%	19,7%	42,2%
6 días y medio	1.550	253	1.803	1,7%	1,5%	1,6%
7 días	9.943	4.027	13.970	10,8%	23,9%	12,8%
Total	92.449	16.872	109.321	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

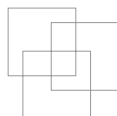
En el área rural, 69,2% de personas trabaja de 5 a 8 horas, mientras que en el área urbana solamente 54,8% trabaja el mismo rango de horas. Por otro lado, se observa que más personas trabajan medio tiempo en el área urbana: 11,2%, frente a 5,8% en el área rural. Finalmente, en el área rural no habría personas que trabajan más de 12 horas, pero en el área urbana estas personas alcanzan 5,6% del total (tabla 21).

Tabla 21. Trabajadoras del hogar según horas al día trabajadas y área de residencia, 2013

Horas trabajadas	Trabajadoras del hogar			En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
0 a 4	10.348	984	11.332	11,2%	5,8%	10,4%
5 a 8	50.706	11.675	62.381	54,8%	69,2%	57,1%
9 a 12	26.222	4.213	30.435	28,4%	25,0%	27,8%
12 a 24	5.173		5.173	5,6%	0,0%	4,7%
Total	92.449	16.872	109.321	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

El sector se caracteriza por un trabajo que demanda una mayor disponibilidad de tiempo; en promedio, las trabajadoras del hogar trabajan 8,2 horas/día; sin embargo, hay una alta variabilidad en el cálculo de este valor (3 horas). La diferencia entre las áreas urbana



y rural respecto al promedio de horas trabajadas no es amplia: 8,3 horas en el área urbana frente a 7,9 horas en el área rural.

En cuanto a los días trabajados a la semana, el sector de trabajadoras del hogar se caracteriza por efectuar actividades laborales 5 días y medio a la semana en promedio, un valor similar en el área urbana y el área rural.

Tabla 22. Promedios de horas y días trabajados por las trabajadoras del hogar, por áreas, 2013⁽¹⁾

Detalle	Urbana		Rural		Total	
	Promedio	Desviación estándar	Promedio	Desviación estándar	Promedio	Desviación estándar
Horas al día trabajadas	8,28	3,14	7,87	2,09	8,21	3,01
Días a la semana trabajados	5,50	1,12	5,28	1,56	5,47	1,20

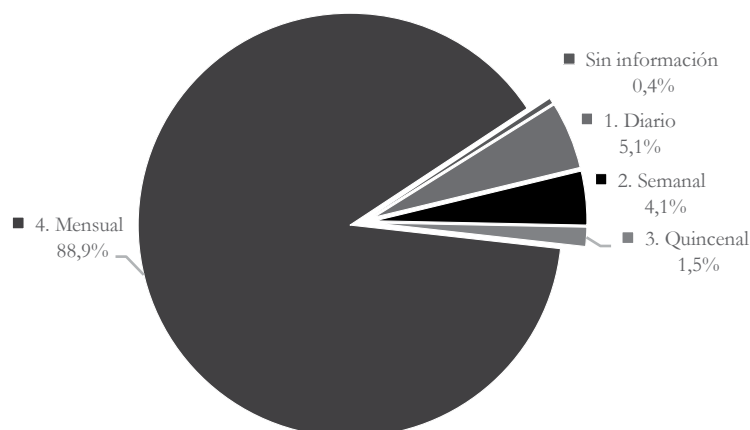
(1) Los promedios consideran los valores de expansión para el total de la población.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

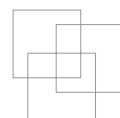
Nivel y frecuencia salarial

Una gran proporción del sector de trabajadoras del hogar (88,9%) recibe su sueldo mensualmente. Solamente 5,1% recibe una remuneración diaria; por lo general estas personas son trabajadoras ocasionales y no cuentan con un trabajo fijo. Quienes reciben su pago de forma semanal representan 4,1%, mientras que quienes reciben pagos dos veces por mes son 1,5% del total (gráfico 20).

Gráfico 20. Trabajadoras del hogar según frecuencia de pago de salarios, 2013



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.



Las trabajadoras que reciben una remuneración diaria son más en el área rural que en la urbana: 12% frente a 3,9%. Por el contrario, hay una mayor proporción de trabajadoras que reciben salarios mensualmente en el área urbana, 91,8%, frente a 73,3% en el área rural. Estos altos porcentajes en ambos casos demuestran la estabilidad del sector, al contar con un trabajo que es retribuido de forma mensual (tabla 23).

Tabla 23. Trabajadoras del hogar según frecuencia de pago de salarios y área de residencia, 2013

Frecuencia	Trabajadoras del hogar			En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
1. Diario	3.573	2.022	5.595	3,9%	12,0%	5,1%
2. Semanal	3.167	1.304	4.471	3,4%	7,7%	4,1%
3. Quincenal	842	748	1.590	0,9%	4,4%	1,5%
4. Mensual	84.867	12.369	97.236	91,8%	73,3%	88,9%
Sin información		429	429		27,8%	22,1%
Total	92.449	16.872	109.321	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

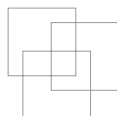
El salario promedio que reciben las trabajadoras del hogar remuneradas mensualmente se aproxima a BOB 1.080, monto inferior en 10% al valor del salario mínimo nacional vigente en la gestión 2013 (BOB 1.200). Además, existe mucha variación entre los salarios recibidos: el promedio mensual percibido en el área urbana es superior en 7% al que se percibe en el área rural. Es mayor la diferencia en el promedio de salario diario, que resulta 31% superior en el área urbana al que reciben en el área rural. Sin embargo, el promedio de salario quincenal es superior en el área rural respecto al área urbana (tabla 24).

Tabla 24. Promedio de salario líquido del trabajador del hogar, 2013⁽¹⁾

Detalle	Urbana		Rural		Total	
	Promedio	Desviación estándar	Promedio	Desviación estándar	Promedio	Desviación estándar
1. Diario	68,74	19,88	52,46	8,31	62,86	18,40
2. Semanal	252,71	188,61	106,43	53,49	210,05	174,50
3. Quincenal	443,54	347,85	697,59	100,04	563,06	291,27
4. Mensual	1.089,48	540,41	1.019,20	334,45	1.080,54	519,30

(1) Los promedios consideran solamente los ingresos por ocupación principal. El cálculo de los promedios considera también los valores de expansión para el total de la población.

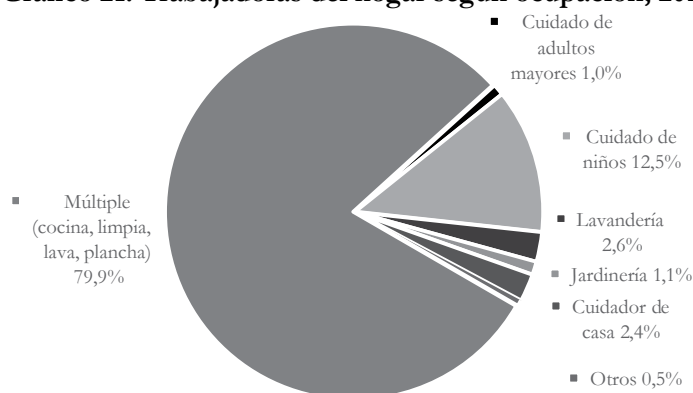
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.



Ocupación principal de las trabajadoras del hogar

De acuerdo a las funciones principales de las trabajadoras del hogar reportadas en la Encuesta de Hogares 2013, cerca de 80% del sector cumple con actividades domésticas múltiples, que en general implican cocinar, hacer la limpieza del hogar, lavar y planchar. Un 12,5% del sector se dedica exclusivamente al cuidado de niños y otro 1% se dedica al cuidado de personas adultas mayores. Entre otras actividades, figura la jardinería, a la que se dedica 1,1% del sector; el cuidado de la casa representa 2,4%.

Gráfico 21. Trabajadoras del hogar según ocupación, 2013

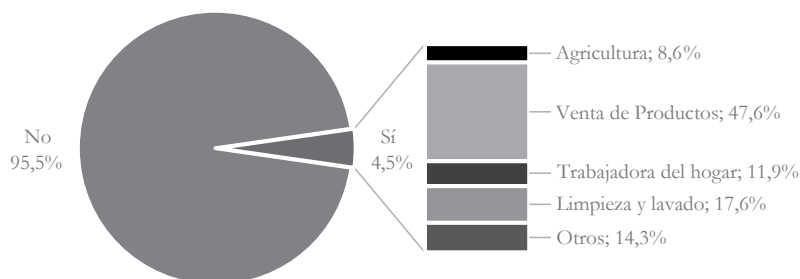


Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

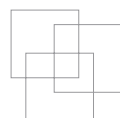
Actividad secundaria

Únicamente 4,5% de las trabajadoras del hogar realiza una actividad adicional; mayormente comercio, en el 47,6% de los casos. Otras actividades secundarias son trabajo en cultivos (8,6%) y trabajos de limpieza y lavado de ropa (17,6%). Por otro lado, un 11,9% trabaja en una segunda fuente laboral desempeñando también servicios domésticos; esto significa que estas personas trabajan con más de un empleador que requiere apoyo doméstico.

Gráfico 22. Ocupación secundaria de las trabajadoras del hogar, 2013



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.



Principales gastos de las trabajadoras del hogar

Al analizar los gastos de las familias en que los trabajadores domésticos son jefes de hogar (26,7% del sector), el gasto promedio en alimentación es de BOB 1.260, monto que está por encima de los ingresos líquidos mensuales que recibe en promedio el sector. Además de este gasto, que es la mayor carga para la economía de estos hogares, figuran el pago de alquiler, salud y transporte. También se observa que no existe un gran nivel de inversión en educación (tabla 25).

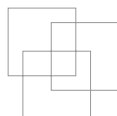
Tabla 25. Gastos mensuales promedio de los hogares de trabajadoras del hogar, 2013

Gasto en:	Hogares con TH jefe de hogar (BOB)			Hogares con TH que no son jefes de hogar ⁽¹⁾ (BOB)		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Alimentación	1.297,69	1.055,80	1.259,97	1.893,61	1.953,53	1.904,13
Salud	148,91	100,59	141,44	191,41	354,69	220,75
Transporte	145,92	63,02	132,99	165,99	128,05	159,17
Esparcimiento	14,90	5,63	13,47	31,58	34,70	32,14
Alquiler vivienda	399,77	65,00	392,07	363,21	250,00	360,71
Educación	256,11	197,99	247,05	339,50	231,94	320,17

(1) La información corresponde a hogares con TH que no son jefas de hogar. Sin embargo, no incluye aquellos hogares de empleadores que al momento de la encuesta tienen presentes en su hogar a trabajadoras domésticas o parientes de las mismas.
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

Es importante notar que los gastos de los hogares en el área rural son más bajos, y con una mayor diferencia respecto al costo de alquiler de vivienda. Por otro lado, pese a que el consumo promedio en alimentación es menor en el área rural (BOB 1.056), esta media representa un gasto elevado para los hogares rurales, teniendo en cuenta que el cálculo no incluye el valor de la producción para autoconsumo.

Debido a que en promedio los ingresos de los trabajadores domésticos no superan el salario mínimo nacional, todos los costos señalados, entre otros gastos del hogar, son cubiertos con ganancias de los demás miembros de la familia, ya que el ingreso mensual promedio en estos hogares es de BOB 3.310. En el caso de los hogares con trabajadoras domésticas que no son el principal soporte económico del hogar, el promedio mensual de ingresos es de BOB 5.804. Esta cifra es mayor porque los jefes del hogar son personas como el cónyuge o los padres de familia, entre otros, que aportan con mayores ingresos al hogar, de modo que pueden afrontar mayores niveles de gasto.



2.1.4. COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL

Seguridad Social de Corto Plazo

Los datos de la Encuesta de Hogares 2013 muestran que 82% del sector no cuenta con ninguna cobertura de salud. Únicamente 6,7% del sector está afiliado al Seguro de Salud de Corto Plazo (Cajas de Salud). Las trabajadoras del hogar acceden en mayor proporción a los servicios de salud otorgados por los municipios y gobernaciones y a aquellos orientados a la atención durante la maternidad (10,3%). Las trabajadoras del hogar que cuentan con un seguro privado no llegan ni al 1%. Se observa un porcentaje similar en la afiliación de las trabajadoras del hogar en áreas urbanas y rurales (tabla 26).

Tabla 26. Trabajadoras del hogar según afiliación a seguros de salud, 2013

Tipo de seguro de salud	Trabajadoras del hogar			En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Seguro público ⁽¹⁾	9.717	1.571	11.288	10,5%	9,3%	10,3%
Cajas de Salud	6.308	964	7.272	6,8%	5,7%	6,7%
Seguro privado	946		946	1,0%	0,0%	0,9%
Ninguno	75.478	14.337	89.815	81,6%	85,0%	82,2%
Total	92.449	16.872	109.321	100,0%	100,0%	100,0%

(1) El seguro público incluye a los seguros de salud de las gobernaciones y municipios, al Seguro Universal Materno Infantil (SUMI) y al Seguro de Salud para el Adulto Mayor (SSPAM).

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

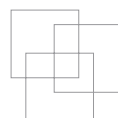
Seguridad Social de Largo Plazo

La cobertura de trabajadoras del hogar en la etapa activa es prácticamente nula, debido a que 98,4% de este sector no está afiliado a las AFP. Posiblemente el 1,6% afiliado lo esté en condición de trabajador independiente, dado que actualmente no hay una normativa que exija la afiliación de trabajadoras del hogar como trabajadores dependientes.

Tabla 27. Trabajadoras del hogar según afiliación a las AFP, 2013

Tipo de seguro de salud	Trabajadoras del hogar			En porcentaje		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Seguro público ⁽¹⁾	9.717	1.571	11.288	10,5%	9,3%	10,3%
Cajas de Salud	6.308	964	7.272	6,8%	5,7%	6,7%
Seguro privado	946		946	1,0%	0,0%	0,9%
Ninguno	75.478	14.337	89.815	81,6%	85,0%	82,2%
Total	92.449	16.872	109.321	100,0%	100,0%	100,0%

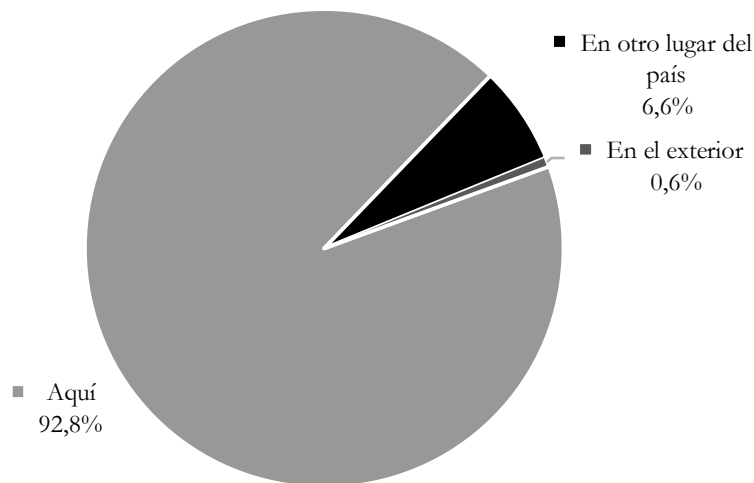
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.



2.1.5. MIGRACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

La migración en el sector de las trabajadoras del hogar no fue un hecho frecuente en los últimos años: 92,8% continúan viviendo y trabajando en el mismo lugar (pero no necesariamente con el mismo empleador) desde hace más de cinco años. Solamente un 6,6% habría migrado desde otros departamentos del país, y un porcentaje muy bajo (0,6%) provienen del exterior.

Gráfico 23. Trabajadoras del hogar según dónde vivían hace cinco años, 2013⁽¹⁾



(1) Elaborado en base a la pregunta Dónde vivía hace 5 años (2008).

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

La Encuesta de Hogares 2013 omite las preguntas sobre el motivo por el que los trabajadores migraron en los últimos cinco años, así como también el lugar de nacimiento. En este sentido, recurriendo nuevamente a los datos de la Encuesta de Hogares 2012, se observa que del grupo de personas que migraron desde el interior, el 74,1% afirma que lo hicieron para conseguir un nuevo trabajo. El 8,9% migró debido al traslado de sus actuales fuentes de trabajo; las demás razones, que totalizan 17%, corresponden a educación, salud y motivos familiares (tabla 28).

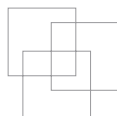


Tabla 28. Trabajadoras del hogar y migración interna, 2012⁽¹⁾

Dónde vivía hace 5 años (2007)/ razón por la que dejó ese lugar	Personas	Razón por la que dejó ese lugar (%)	Total (%)
Aquí	104.482		91,3%
En otro lugar del país	9.721	100,0%	8,5%
Búsqueda de trabajo	7.199	74,1%	
Traslado de trabajo	868	8,9%	
Educación	590	6,1%	
Salud	294	3,0%	
Razón familiar	770	7,9%	
En el exterior	173		0,2%
Total	114.376		100,0%

(1) Elaborado en base a la pregunta Dónde vivía hace 5 años (2007). La encuesta 2013 no cuenta con información sobre la razón de abandono del lugar donde vivía hace 5 años.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2012.

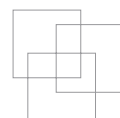
En el área urbana, 8,3% menciona que vivió en otro lugar cinco años atrás, frente a 10,5% del área rural. Más de 70% en ambos casos señala que la principal razón fue la búsqueda de trabajo, en tanto que 23% de quienes cambiaron de residencia en el área rural menciona que el motivo fue su salud (tabla 29).

Tabla 29. Trabajadoras del hogar y migración interna según área de residencia, 2012⁽¹⁾

Dónde vivía hace 5 años (2007)/ razón por la que dejó ese lugar	Urbana			Rural		
	Personas	Razón de migración (%)	Total (%)	Personas	Razón de migración (%)	Total (%)
Aquí	93.963		91,6%	10.519		89,5%
En otro lugar del país	8.487	100,0%	8,3%	1.234	100,0%	10,5%
Búsqueda de trabajo	6.259	73,7%		940	76,2%	
Traslado de trabajo	868	10,2%		0	0,0%	
Educación	590	7,0%		0	0,0%	
Salud	0	0,0%		294	23,8%	
Razón familiar	770	9,1%		0	0,0%	
En el exterior	173		0,2%	0		0,0%
Total	102.623		100,0%	11.753		100,0%

(1) Elaborado en base a la pregunta Dónde vivía hace 5 años (2007). La encuesta 2013 no cuenta con información sobre la razón de abandono del lugar donde vivía hace 5 años.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2012.



Los datos del CNPV 2012, por su parte, muestran que el porcentaje de trabajadoras del hogar que nacieron en un lugar del país diferente a la residencia actual es de 40,6% del total, mientras que 58,8% de trabajadoras del hogar aún vive en su mismo lugar de nacimiento. Los principales departamentos de donde migraron las trabajadoras del hogar son La Paz, Chuquisaca y Tarija.

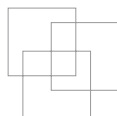
También el CNPV 2012 muestra, a diferencia de la Encuesta de Hogares 2012, que la migración de trabajadoras del hogar con relación al departamento de residencia hace cinco años es de 14,6%, y aunque es un dato superior al obtenido con la Encuesta de Hogares, el nivel de migración del sector es bajo. Se puede deducir que esta baja migración interna en el sector se debe a que existe mayor estabilidad laboral, ya que el lugar donde trabajan es muchas veces el lugar donde viven. Sin embargo, 40,6% del sector migró desde su lugar de nacimiento.

Tabla 30. Trabajadoras del hogar y migración, CNPV 2012

	Dónde vivía hace 5 años (2007)			Dónde nació		
	Personas	Departamento (%)	Total (%)	Personas	Departamento (%)	Total (%)
Aquí	58.996		84,3%	41.171		58,8%
En otro lugar del país	10.198	100,0%	14,6%	28.373	100,0%	40,6%
Chuquisaca	2.131	20,9%		5.309	18,7%	
La Paz	1.895	18,6%		6.216	21,9%	
Cochabamba	1.350	13,2%		2.890	10,2%	
Oruro	264	2,6%		1.257	4,4%	
Potosí	1.497	14,7%		5.393	19,0%	
Tarija	442	4,3%		1.145	4,0%	
Santa Cruz	1.818	17,8%		3.604	12,7%	
Beni	757	7,4%		2.429	8,6%	
Pando	44	0,4%		130	0,5%	
En el exterior	770		1,1%	420		0,6%
Total⁽¹⁾	69.964		100,0%	69.964		100,0%

(1) Incluye casos de trabajadoras del hogar entre 7 y 9 años de edad (304 personas) y trabajadoras que viven habitualmente en el exterior (197 personas).

Fuente: elaboración propia en base a resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2012.



2.2. MARCO REGULATORIO DEL SECTOR DE TRABAJADORAS DEL HOGAR

La cobertura de protección social de trabajadoras del hogar está directamente garantizada en términos generales mediante la ley específica del sector, que agrupa a todas las trabajadoras de hogar bajo la condición de trabajadores dependientes. La Ley núm. 2450, “Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar” vigente desde el 9 de abril de 2003, establece todos los derechos y obligaciones para el sector, aunque hasta la fecha carece de la reglamentación necesaria para implementar los mecanismos de afiliación y recaudación que instruya de forma directa a los entes gestores y demás entidades relacionadas con el control de su aplicación, permitiendo al sector acceder a la cobertura de Seguridad Social.

Fuera de la mencionada ley, no se cuenta con otras normativas reglamentarias que prioricen la aplicabilidad de todos los derechos reconocidos para el sector de trabajadoras del hogar, aunque en 2011 se promulgó la Ley núm. 181, de 25 de octubre de 2011, que declara el 30 de marzo como el “Día Nacional de la Trabajadora y el Trabajador Asalariado del Hogar” en Bolivia. Esta normativa también establece que el sector tenga el día libre pagado por el empleador en la fecha mencionada. A diferencia de la Ley núm. 2450, el Día Nacional de la Trabajadora y el Trabajador Asalariado del Hogar se conoce y aplica gracias a su socialización en los medios de comunicación.

También cabe señalar que en 2012 se consolidó un gran logro para el sector a través de la ratificación del Convenio 189 de la OIT “Convenio sobre el Trabajo decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos”, que complementa los derechos de que gozan las trabajadoras del hogar en el país.

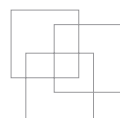
A continuación se describe los alcances y niveles de cumplimiento de las normativas en favor del sector.

2.2.1. REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR: LEY 2450

La aplicación de la Ley núm. 2450 fue promulgada para reconocer a las trabajadoras del hogar como un sector de trabajo asalariado, con dependencia laboral. Por lo tanto, además de los derechos de los trabajadores, se establecen obligaciones para el empleador. De manera general, la ley establece las características de los trabajadores del sector, además de los aspectos concernientes a la relación contractual y la protección social, entre otros aspectos.

Definición de trabajador del hogar

De acuerdo a la ley, se define el trabajo asalariado del hogar como “el trabajo que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo”. Asimismo, se especifica que están consideradas en este sector las



personas que realizan trabajos inherentes al servicio del hogar: cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños y asistencia, y a quienes se aplique la definición. Por otro lado, se puntualiza que no están consideradas como trabajo asalariado del hogar aquellas actividades desempeñadas en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares.

Relación contractual

Un aspecto primordial para brindar cobertura de protección social es la implementación de la protocolización de un contrato de trabajo a ser avalado entre el empleador y el trabajador asalariado del hogar, con las siguientes características:

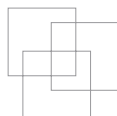
- puede ser verbal o escrito;
- será escrito cuando exceda un año de trabajo; a falta de éste, se presume indefinido;
- los contratos que no especifican horario o que se refieren a un trabajo realizado de manera discontinua, serán considerados como trabajos eventuales; por tanto, no están sujetos a la Ley núm. 2450;
- en caso de conflictos, se aplicará lo que establece la Legislación Procesal Laboral;
- se establece un periodo de prueba de 90 días, pasado el cual se adquieren los derechos establecidos en la ley aplicables desde el inicio del contrato, incluyendo el periodo de prueba;
- el preaviso de retiro deberá ser efectuado 45 días antes por el empleador y 15 días antes por parte del trabajador del hogar.

Derechos bajo dependencia

La Ley núm. 2450 garantiza que todo trabajo del hogar realizado bajo dependencia está sujeto a los siguientes derechos:

- pago de salarios;
- indemnización por años de servicio;
- desahucio en caso de despido injustificado;
- aguinaldo;
- vacaciones;
- sindicalización;
- afiliación a la Caja Nacional de Salud.

A tal efecto, establece que estos derechos se otorguen en el marco de lo dispuesto en la Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, el Código de Seguridad Social y disposiciones conexas. Sin embargo, no instituye ninguna disposición sobre el acceso a la Seguridad Social de Largo Plazo.



Afiliación y aportes a la Caja Nacional de Salud

Específicamente respecto a la afiliación y aportes para el seguro de salud, la ley establece que el trabajo asalariado del hogar está sujeto a afiliación a la Caja Nacional de Salud, y que para este efecto se realizarán los aportes y descuentos correspondientes, de conformidad con lo dispuesto por el Código de Seguridad Social. Asimismo, estipula que la afiliación al seguro se efectuará a partir del tercer mes de trabajo, una vez que el empleado tenga estabilidad en la fuente laboral.

En caso de que el trabajador no esté asegurado a la Caja Nacional de Salud, se establece que es obligación del empleador cubrir los gastos que demanden la atención médica en casos de enfermedad, accidente o maternidad, además de proporcionar los primeros auxilios y el traslado inmediato por cuenta del empleador al centro de salud. Sin embargo, no se especifica que esta obligación deba cumplirse durante el periodo de prueba (los primeros tres meses).

La obligación del trabajador es facilitar al empleador los documentos personales necesarios para su afiliación al Seguro Social; el detalle de los documentos específicos a ser requeridos según los procedimientos respectivos de la Caja Nacional de Salud se deja abierto.

Protección a la maternidad

Según la Ley núm. 2450, es obligación del empleador dar el descanso prenatal de 45 días antes del parto y postnatal de 45 días después del parto. Sin embargo, no especifica ninguna responsabilidad del empleador de continuar pagando el salario en estos periodos, como lo hace para el sector de trabajadores asalariados. Durante el periodo de descanso por maternidad, el contrato queda en suspenso, y el empleador no puede despedir al trabajador.

2.2.2. RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 189

A través de la Ley núm. 309, de 20 de noviembre de 2012, se ratifica en Bolivia el Convenio 189 de la OIT, Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, aprobado en 2011. La Ley núm. 309 otorga al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social la responsabilidad de la implementación del Convenio en el país.

El Convenio 189 refuerza la garantía de los derechos de que gozan las trabajadoras del hogar en el país, además de proporcionar un enfoque orientado al trabajo decente del sector, por lo que amplía el alcance de derechos que deben ser cumplidos para asegurar un nivel de vida adecuado para aquellos. Entre las principales disposiciones del Convenio figuran la garantía de promoción y protección de los derechos humanos para las trabajadoras domésticas, condiciones de empleo, salario, Seguridad Social, además de aspectos relacionados con la resolución de conflictos, libertad de asociación y seguridad en el trabajo en el exterior (véase tabla 31).

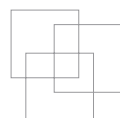
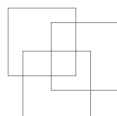


Tabla 31. Principales disposiciones del Convenio 189 de la OIT

Derechos fundamentales	• Asegurar la promoción y protección de los derechos humanos de todas y todos los trabajadores domésticos. • Respeto y promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo: (a) libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; (b) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) abolición del trabajo infantil. (d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. • Protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.
Empleo	• Asegurar condiciones de empleo equitativas y de trabajo decente. • Los trabajadores domésticos deben ser informados de sus condiciones de empleo, de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia mediante contrato escrito.
Condiciones de trabajo	• Lugar de trabajo: (a) libertad para llegar a un acuerdo con sus empleadores actuales o potenciales para residir o no en el hogar; (b) condiciones de vida digna que respeten su privacidad; (c) derecho a mantener sus documentos de identidad y de viaje en su posesión; (d) derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. • Jornada laboral: (a) garantizar la igualdad de trato entre trabajadores domésticos y trabajadores en general con respecto a las horas normales de trabajo, compensación por horas extras, períodos de descanso diario y semanal y vacaciones pagadas anuales; (b) garantizar un período de descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas.
Salario	• Salario mínimo, si existe para los demás trabajadores. • Remuneración sin discriminación de sexo. • El pago del salario debe ser en dinero en efectivo, realizado directamente al trabajador, en intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. • El pago puede ser a través de un cheque o transferencia bancaria, cuando lo permita la legislación nacional o los convenios colectivos, y con el consentimiento del trabajador. • El pago en especie está permitido bajo tres condiciones: si es una parte limitada de la remuneración total; si el valor monetario es justo y razonable; si se realiza de acuerdo con el trabajador; si se destina al uso y beneficio personal. • Los honorarios cobrados por las agencias privadas de empleo no pueden ser deducidos de la remuneración.
Seguridad social	• Adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. • Asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la Seguridad Social, inclusive en lo relativo a la maternidad. • Estas medidas podrán aplicarse progresivamente.



Trabajo infantil doméstico	• Establecimiento de una edad mínima para el trabajo doméstico. • Trabajadores domésticos mayores a la edad mínima pero menores de 18 años no deben ser privados de la educación, ni se comprometerán sus oportunidades de acceso a la enseñanza superior o de una formación profesional.
Resolución de conflictos	• Acceso efectivo a tribunales u otros mecanismos de resolución de conflictos, ya sea en persona o por medio de un representante.
Asociación	• Adopción de medidas para proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores a constituir organizaciones, federaciones y confederaciones a fin de garantizar la libertad sindical/ de asociación, y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva.
Migración	• Disponer en la legislación nacional que los trabajadores domésticos migrantes reciban por escrito una oferta de empleo o contrato de trabajo que sea aplicable en el país donde prestarán servicio. • Derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Fuente: elaboración propia en base al contenido del Convenio 189 de la OIT y en base a documento de prensa de la página web del Ministerio de la Presidencia.

La aplicabilidad del Convenio consiste en que todos los derechos otorgados en esta disposición sean implementados y/o complementados a través de la emisión de normativa propia del país. Por lo tanto, se requiere de leyes, decretos supremos y reglamentos específicos que permitan su implementación.

En Bolivia, a pesar de que el país cuenta con una ley propia para el sector cuyas disposiciones se adecuan a lo establecido en el Convenio 189, hasta la fecha la emisión de normativa que favorezca el cumplimiento de la ley y del Convenio ha sido escasa. Únicamente se implementaron directrices respecto al modelo de contrato a ser suscrito entre las trabajadoras del hogar y sus empleadores y la libreta de pago de salarios. Puesto que estos avances no dejan de ser importantes, en la siguiente sección se analiza su aplicación.

2.2.3. APLICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Durante la gestión 2014, como resultado de la coordinación de la OIT y la participación de los máximos representantes del sector de trabajadoras del hogar (la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia, FENATRAHOB) y del sector de empleadores, representados por la Liga de Amas de Casa, el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social aprueba la Resolución Ministerial núm. 218/14 de 28 de marzo de 2014, que implementa los instrumentos que garantizan las condiciones laborales a través del contrato individual de trabajo (CIT) y de la libreta salarial y de seguridad y salud en el trabajo (LSySST).

Dicha resolución ministerial establece que los contratos individuales de trabajo deben contar con visado del Ministerio de Trabajo, y su elaboración debe seguir el formato establecido, que es de acceso gratuito tanto en las oficinas de esta institución como a través del portal web. El modelo del contrato de trabajo está estructurado en siete disposiciones, como se detalla en la tabla 32.

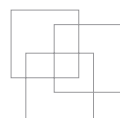


Tabla 32. Estructura del contrato individual de trabajo (CIT) para el sector de trabajadoras del hogar

PRIMERA (De las partes)	Datos generales de ambas partes. También especifica si el trabajador está estudiando en alguna unidad educativa.
SEGUNDA (Servicios)	Define los servicios que prestará el trabajador.
TERCERA (Jornada de Trabajo y Remuneración)	- Establece si el trabajador habitará en el hogar. - Define los días y horas de trabajo. - Establece los tiempos de descanso diario y el día de descanso durante la semana. - Define la remuneración mensual.
CUARTA (Vacaciones y Feriados)	Otorga las vacaciones remuneradas de acuerdo a escala prevista en la Ley General del Trabajo, a partir de haber cumplido un año de trabajo ininterrumpido, y el goce de los feriados determinados por la normativa laboral.
QUINTA (Habitación y Alimentación)	Establece que en caso de que el trabajador habite en el hogar del empleador, éste proporcionará una habitación adecuada e higiénica, con acceso a baño y ducha para su aseo personal, así como la misma alimentación que se consume en el hogar.
SEXTA (Derechos y Obligaciones)	Dispone que los derechos y obligaciones se sujetarán a lo dispuesto en la Ley N° 2450 de 9 de abril de 2003, de regulación del trabajo asalariado del hogar, y la normativa vigente.
SÉPTIMA (Conformidad)	Conformidad de las partes para el estricto cumplimiento del contrato.

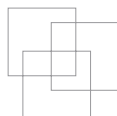
Fuente: elaboración propia en base al modelo de contrato individual de trabajo para los trabajadores asalariados del hogar (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social).

Asimismo, para el visado del CIT se debe presentar los siguientes documentos en las oficinas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social:

- 3 copias originales del contrato individual de trabajo, firmado por ambas partes (empleador y trabajador del hogar);
- fotocopia de la cédula de identidad del empleador;
- fotocopia de la cédula de identidad del trabajador del hogar;
- en caso de trabajadores menores de 18 años pero mayores de 14 años, se deberá adjuntar la autorización escrita de los padres o tutores.

Por otro lado, de acuerdo a la resolución ministerial, es obligatorio el uso de la libreta salarial para el trabajo del hogar; constituye un documento oficial para el registro del pago de salarios al trabajador del hogar. La libreta salarial se otorga de forma gratuidad a ambas partes una vez realizado el visado del CIT.

De esta manera, aunque la aplicación del contrato de trabajo para el sector de trabajadoras del hogar requiere necesariamente la realización de un trámite, no se establece cuál de las partes tiene la responsabilidad específica para realizar dicho trámite. A pesar de la burocracia requerida, tanto el contrato de trabajo como la libreta salarial constituyen un



avance en la aplicación de la Ley núm. 2450 y del Convenio 189, permitiendo garantizar los derechos y las condiciones laborales entre ambas partes y su cumplimiento.

2.2.4. ORGANIZACIONES DE TRABAJADORAS DEL HOGAR

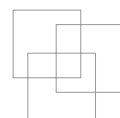
La Ley núm. 2450 establece el derecho a la sindicalización de todas las trabajadoras del hogar en el país. En este marco, la principal organización que aglutina a las trabajadoras del hogar en el ámbito nacional es la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB), con sede en la ciudad de La Paz. Esta federación representa a todas las trabajadoras del hogar en Bolivia e incorpora también a los sindicatos locales en cada departamento del país. Sus principales logros fueron la promulgación de la Ley núm. 2450 y la Ley núm. 181.

Fundada en 1993, la FENATRAHOB busca mejorar las condiciones de vida, trabajo y salario para las trabajadoras del hogar en Bolivia, defendiendo sus derechos humanos y laborales. Entre las principales líneas de acción de la FENATRAHOB están: fortalecimiento institucional, formación y capacitación, asesoramiento, investigación, difusión, coordinación interinstitucional y desarrollo productivo. Su misión está orientada a organizar sindicalmente a las trabajadoras asalariadas del hogar de todo el país, para luchar por el respeto de sus derechos.

La FENATRAHOB agrupa actualmente a un total de 18 sindicatos afiliados en todos los departamentos del país. En los departamentos de La Paz y Beni hay una mayor dispersión, pues existen hasta cinco sindicatos locales, como se detalla en la tabla 33.

Tabla 33. Sindicatos miembros de la FENATRAHOB

Departamento	Sindicatos afiliados	Nombre del sindicato
La Paz	5	Sindicato San Pedro Sindicato Max Paredes Sindicato Zona Sur Sindicato Sopocachi Sindicato Mayat Asiniani (El Alto)
Beni	5	Sindicato La Amigas Sindicato Trinidad Sindicato Pedro Ignacio Muiba Sindicato Germán Bush Sindicato Provincia San Ignacio de Moxos
Tarija	1	Sindicato Tarija
Potosí	1	Sindicato Potosí
Santa Cruz	1	Sindicato Santa Cruz
Cochabamba	2	Sindicato Cochabamba Sindicato Quillacollo

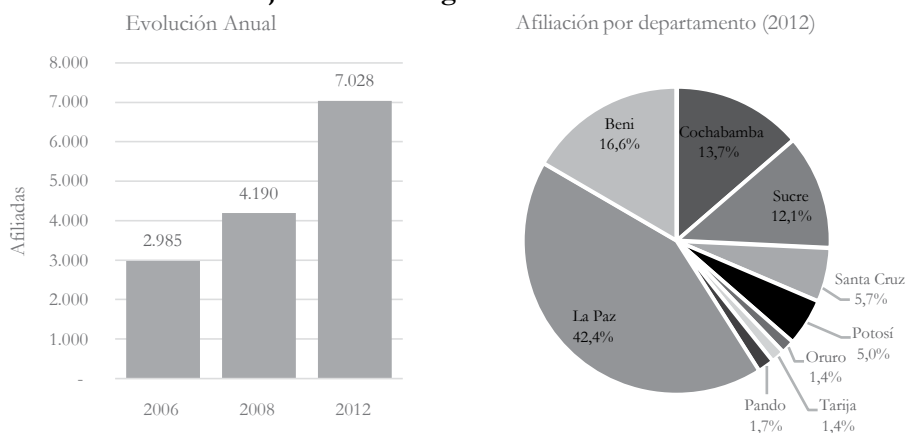


Pando	1	Sindicato Pando
Chuquisaca	1	Sindicato Sucre
Oruro	1	Sindicato Oruro
TOTAL	18	

Fuente: Datos proporcionados por la FENATRAHOB en febrero de 2015.

Hasta 2012, hay más de 7 mil trabajadoras afiliadas a la Federación a través de los sindicatos que la conforman. Considerando el dato de trabajadoras del hogar del CNPV 2012, esta afiliación alcanzaría a solamente 10,1% del total de trabajadores del sector a nivel nacional. El mayor porcentaje de afiliación se registra en el departamento de La Paz (42,4%); le siguen los departamentos de Beni, Cochabamba y Sucre. Es notoria la poca participación de afiliadas del departamento de Santa Cruz, donde existe un número importante de trabajadoras del hogar (gráfico 24).

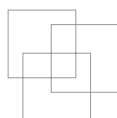
Gráfico 24. Trabajadoras del hogar afiliadas a la FENATRAHOB



Fuente: elaboración propia en base datos proporcionados por la FENATRAHOB en febrero de 2015.

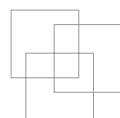
Tabla 34. Aspectos institucionales de la FENATRAHOB

	Detalle
Personería jurídica	Personería Jurídica otorgada con Resolución Suprema N° 05521 (La Paz 30 de mayo del 2011). El Comité Ejecutivo Nacional está ubicado en la ciudad de La Paz.
Estructura del Comité	El Comité Ejecutivo está constituido por cinco (5) dirigentes con funciones integradas, operativas y con niveles de responsabilidad. La estructura es la siguiente: • Secretaria Ejecutiva • Secretaria de Relaciones • Secretaria de Hacienda • Secretaria de Organización, Educación y Cultura • Secretaria de Actas, Prensa y Propaganda



Misión	Lograr solidez de los sindicatos de TH en todo el país, ya que a través de la sindicalización se podrá luchar y defender el respeto de los derechos humanos y laborales, y valorar y dignificar el trabajo del hogar, con el propósito de lograr mejores condiciones de vida y de trabajo y el bienestar de las afiliadas y sus familias, aportando a la construcción de una sociedad justa, multicultural y diversa.
Objetivos	Objetivo General: Apoyar para mejorar las condiciones de vida, trabajo y salario para las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia, defendiendo los derechos humanos y laborales. Objetivos específicos: • Organizar a las trabajadoras asalariadas del hogar en ciudades y provincias capitales para fortalecer la FENATRAHOB. • Lograr la valoración el trabajo del hogar como cualquier trabajo en Bolivia, también en el exterior. • Desarrollar talleres de preparación para las dirigentes líderes, bases en los sindicatos afiliados a la FENATRAHOB. • Promover la participación de las trabajadoras asalariadas del hogar en defensa de los derechos humanos y laborales. • Fortalecer la comunicación entre dirigentes y bases a través de intercambio de experiencias. • Concientizar a las trabajadoras asalariadas del hogar y a la sociedad en general para el cumplimiento de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar N° 2450, y de otras leyes y decretos que amparan a la TAH, a través de la socialización. • Brindar apoyo social y legal a las trabajadoras asalariadas del hogar en situaciones precarias, cuando son infringidos sus derechos humanos y laborales.
Líneas estratégicas de acción	Fortalecimiento organizacional: Cada sindicato está obligado a funcionar orgánicamente, ayudando al respeto de los derechos laborales. Formación, capacitación, asesoramiento técnico y jurídico legal: • Cada trabajadora del hogar (TAH) necesita conocer y defender sus derechos, elevando su autoestima en cada situación cotidiana. • Los sindicatos deben fortalecerse para funcionar democrática y participativamente, y así apoyar las demandas de sus afiliadas. Investigación: Aportar, debatir y divulgar información sobre la situación de las TAH, para trabajar en alianza y cambiar su situación desfavorable. Difusión y comunicación: Informar a trabajadoras, empleadores y a la sociedad en general, para que se respeten los derechos y se valore el trabajo del hogar. Coordinación interinstitucional: Se buscará aliados institucionales para respaldar la lucha, y de esta forma transformar la sociedad actual en una más justa y equitativa para todos. Desarrollo productivo: Recibir capacitación individual para mejorar el desempeño como TAH, además de estimular la formación de empresas comunitarias autogestionarias, que permitan a los sindicatos y a la federación contar con recursos propios.

Fuente: elaboración propia en base a información institucional de la FENATRAHOB en su portal web.



2.2.5. MAPEO DE ACTORES CLAVE

Los actores clave que se identifican en el trabajo doméstico se dividen en cuatro categorías. En primer lugar figuran las organizaciones propias del sector, que son las principales responsables de demandar el cumplimiento de derechos y políticas que favorezcan a las trabajadoras del hogar. En segundo lugar están las entidades de respuesta y propuesta de políticas públicas, generalmente del sector público, como ministerios y organismos de supervisión. En tercer lugar, se identifica como actores clave a organismos que brindan apoyo directo al conjunto de trabajadoras del hogar, colaborando al fortalecimiento institucional del sector para que logre un mayor impacto a partir de sus propias acciones o defendiendo de manera directa los derechos humanos y laborales de los trabajadores. Como cuarto grupo de actores resulta importante tomar en cuenta a las organizaciones orientadas a la investigación, responsables de realizar el estudio y análisis, tanto de las condiciones socioeconómicas y laborales a nivel general como del análisis específico del sector en relación la cobertura de Seguridad Social alcanzada. Finalmente, se incorpora a las entidades orientadas a defender los derechos de la población (tabla 35).

La interacción de estos cinco actores clave debe ser impulsada, a fin de lograr un mayor apoyo y desarrollo tanto del sector de trabajadoras del hogar como de los demás sectores que carecen de cobertura social.

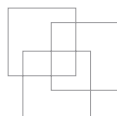
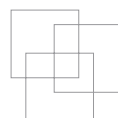


Tabla 35. Mapeo de actores clave relacionados con el sector de trabajadoras del hogar

Organizaciones de trabajadores	Entidades de supervisión y promoción de políticas públicas	Organizaciones de apoyo al sector	Organizaciones de investigación	Entidades de defensa de los derechos
• Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar • Sindicatos de Trabajadoras del Hogar • Central Obrera Boliviana (COB) • Central Obrera Departamental (COD) • Confederación Nacional de Trabajadores Fabriles	• Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social • Ministerio de Salud • Ministerio de Económica y Finanzas Públicas • Ministerio de Justicia • Otros ministerios del sector público	• Organización Internacional del Trabajo (OIT) • Fundación Friedrich Ebert (FES) • Lucha Social Mundial (FOS) • SOLIDAR Ayuda Obrera Suiza (AOS) • CARE Internacional en Bolivia • Centro de Promoción de la Mujer “Gregoria Apaza” (El Alto) • ONU Mujeres • Centro de Promoción y Salud Integral (CEPROSI)	• Instituto Nacional de Estadística (INE) • Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas (UDAPE) • Organización Internacional del Trabajo (OIT) • Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) • Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)	• Organización Internacional del Trabajo (OIT) • Defensor del Pueblo • Asamblea Permanente de Derechos Humanos de Bolivia (APDHB) • Coordinadora de la Mujer (26 ONG afiliadas). • Centro de Información y Desarrollo de la Mujer (CIDEM)

Fuente: elaboración propia.



Capítulo 3

Estudio cualitativo

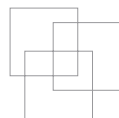
En este capítulo se presenta los resultados principales sobre las percepciones de las trabajadoras respecto a su experiencia como trabajadoras domésticas y la cobertura de Seguridad Social que reciben. Asimismo se exponen opiniones recogidas de líderes relacionados directa e indirectamente con el sector. Esta información se logró recopilar a través de tres grupos focales, uno en cada ciudad (La Paz, Cochabamba y Santa Cruz), en los que participaron trabajadoras del hogar de distintas edades y que, además, estaban afiliadas a sus respectivos sindicatos.

De manera general, entre los aspectos positivos mencionados por el conjunto de trabajadoras del hogar figura el apoyo que reciben de sus asociaciones, impulsándolas a exigir el cumplimiento de los derechos que las amparan bajo el actual marco normativo. Sin embargo, respecto a su situación laboral, sienten que no son apoyadas como sector, en el sentido de que necesitan contar con cobertura de Seguridad Social, principalmente en el acceso a salud. También consideran que, para tener mejores condiciones laborales, deberían estar consideradas en la Ley General del Trabajo.

Las trabajadoras del hogar están conscientes de su derecho a contar con un seguro de salud. Sin embargo, a pesar de que existe una ley sectorial vigente desde el año 2003, continúan sin acceso a esta cobertura. En relación a la cobertura previsional, las trabajadoras del hogar piensan que la única forma de adquirir una jubilación es a través del aporte, pero desconocen los mecanismos y beneficios específicos del sistema.

Debido a que la mayor parte del sector carece de cobertura y no tiene experiencia sobre el funcionamiento de los sistemas de corto y largo plazo, no tienen percepciones específicas sobre la transparencia de la gestión de los fondos. Aunque, en base a la experiencia de personas cercanas a ellas que tienen seguro de salud, señalan que el servicio otorgado por las Cajas es de baja calidad. En cuanto a la jubilación, consideran en general que, a pesar de haber realizado aportes sobre su salario, es posible que ésta no llegue a solventar su subsistencia durante la etapa inactiva, ya que su sueldo es menor al salario mínimo.

Las trabajadoras declaran que sufren de maltrato por parte de sus empleadores, quienes no respetan sus derechos, especialmente cuando comienzan su actividad laboral en edades tempranas (niñez y adolescencia). Afirman ser víctimas de humillación y negligencia en situaciones de necesidad o enfermedad, y que deben continuar realizando sus labores con normalidad, soportando dichas situaciones al no contar con otra fuente de ingresos: “Nos explotan cuando somos pequeñas, en muchas ocasiones me compraban ropa y la descontaban de mi sueldo sin mi consentimiento”; “Me trataban mal, me daban sobras para comer... pero lo toleraba por tener un trabajo y recibir un ingreso, aunque fuera bajo”;



“Los empleadores creen que si pedimos licencia por enfermedad en realidad lo hacemos por flojas; para ellos es un delito enfermarnos en su casa”.

Por otro lado, se recogió la opinión de las trabajadoras sobre una situación de vulnerabilidad muy frecuente en el sector: el acoso sexual experimentado en sus fuentes de trabajo. La mayor parte de las veces las denuncias no se llevaron a cabo ante el temor de perder sus trabajos y el lugar donde vivían, o por la ineficiencia del sistema judicial: “Yo tenía miedo de denunciar, no conocía la ciudad, no conocía a nadie, ¿dónde podía ir?”; “La mayoría de las compañeras sufrieron acoso sexual”; “Cuando denunciemos, la justicia no actúa, está de parte de aquellos que tienen dinero porque pagan”.

3.1. NIVEL DE PROTECCIÓN SOCIAL

3.1.1. COBERTURA DE SALUD

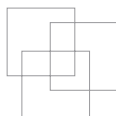
Las trabajadoras del hogar saben que para tener un seguro de salud en el actual sistema es indispensable aportar a las Cajas de Salud; además, tienen la certeza de que es obligación de sus empleadores aportar por ellas. Sin embargo, sienten que existe una barrera impuesta por las Cajas de Salud que impide que los hogares aporten, pues no son empresas. Muchas participantes mencionaron cuando fueron personalmente a la Caja de Salud recibieron la respuesta de que no podían afiliarse como trabajadoras domésticas, ya que la normativa no las reconocía como dependientes. “Muy pocos empleadores llegan al sindicato para preguntar cómo pueden aportar, ya que en la Caja les dicen que por ser particulares no pueden hacerlo; eso es muy perjudicial para nosotros”.

Las trabajadoras del hogar están resignadas a pagar por recibir atención médica, ya que nadie se responsabiliza por los aportes, y debido a que sus ingresos son bajos solamente acceden a servicios básicos. En muchos casos tienen que esperar hasta que la dolencia o malestar sea muy evidente para que sus empleadores les permitan acudir al hospital o centro de salud: “Ya no podía trabajar, me llevaron al hospital después de dos semanas y media”; “Las compañeras se enferman y poder sin poder siguen trabajando”¹⁷.

El hecho de que el sector de trabajadoras del hogar no pueda acceder al seguro de salud disponible para los trabajadores asalariados del sector formal genera un sentimiento de discriminación, ya que, contradictoriamente, la misma Constitución manda a brindar un acceso a salud para todos los bolivianos: “El seguro de salud debe ser universal, para todos y para todas, lo dice la Constitución”; “Ricos y pobres merecen atención”; “Negar la afiliación y la atención a trabajadoras del hogar es discriminación”.

También perciben discriminación en el servicio otorgado por los centros de salud a los que recurren por sus propios medios: “No los atienden a menos que estén muy enfermos”; “Un seguro para las trabajadoras del hogar que atienda sábados y domingos sería ideal, así no tendríamos que pedir licencia”.

¹⁷ La expresión “poder sin poder” de las trabajadoras del hogar significa el esfuerzo efectuado a pesar de que físicamente ya no se está en condiciones de realizar el trabajo.



Además, existe una apreciación negativa sobre la falta de cobertura de salud, principalmente en lo que respecta a la atención de mujeres embarazadas. Afirman que no reciben los beneficios prenatales correspondientes, como permisos y subsidios de alimentos. Es más, un embarazo probablemente signifique su despido o un menor sueldo durante la crianza del niño: “Para muchas empleadas el embarazo significa su despido, porque los empleadores les dicen que no alimentarán una boca más”; “El Ministerio de Trabajo debería supervisar los trabajos, ya que no todas están sindicalizadas y no saben que tienen beneficios posnatales”; “Las empleadoras empiezan a buscar otras empleadas cuando se enteran del embarazo”; “Durante el embarazo me trataban bien, pero cuando nació mi hijo disminuyeron mi sueldo con la excusa de que también le daban comida al niño”.

3.1.2. COBERTURA DEL SISTEMA DE PENSIONES

La situación de las trabajadoras del hogar en la vejez se complica, ya que probablemente no tendrán una fuente de ingreso u otras oportunidades laborales: “A esa edad los empleadores nos retiran, ya nadie quiere contratarnos”. Generalmente recurren a otras formas de subsistencia: “tengo que buscar otra actividad, como atender una tienda”; “Quien sabe, si llegamos a la vejez tal vez volvamos al campo o terminemos en un asilo”; “Al no aportar, podemos comenzar algún emprendimiento”.

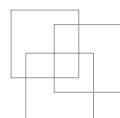
Ante el riesgo de no contar con una fuente de ingresos propia para solventarse, piensan que el Gobierno debería crear políticas con el objetivo de apoyarlas: “El Estado debería ayudarnos”. Por otro lado, creen que podrían contar con una jubilación, pero no la ven posible porque deberían encargarse de financiar los respectivos aportes: “Deberíamos tener una jubilación como los demás trabajadores, así podríamos estar más tranquilas”.

En cuanto a otros beneficios, si bien existe una pensión no contributiva asequible para todas las personas adultas mayores, las trabajadoras del hogar que participaron en el grupo focal desconfían de que dicho ingreso continúe vigente cuando ellas lleguen a esa edad, por lo que deberían ahorrar o ver otras opciones por su cuenta: “La Renta Dignidad no sabemos si será sostenible, y tal vez nosotros ya no recibimos, es mejor guardarnos un poquito”.

3.2. ASPECTOS POSITIVOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En salud

Las trabajadoras del hogar comprenden lo importante que es contar con un seguro de salud para ellas y sus hijos. Tenerlo les permitiría no afrontar gastos mayores si se enferman o sufren algún tipo de accidente que les impida realizar su trabajo con normalidad. Por tanto



el principal incentivo para realizar el aporte es el ahorro: “Cuando nos enfermamos el pago de los gastos médicos sale de nuestros bolsillos”; “Gastaba casi todo mi sueldo en atención médica”; “Me quitaron ropa nueva con la excusa de que serviría como un pago parcial por los gastos que efectuaron en mi salud”; “Si bien podemos ir a la farmacia por un resfrío, el seguro cubrirá enfermedades que son muy costosas, además de operaciones y accidentes”; “Si me aseguran también se beneficiaría mi hija”.

En pensiones

Entre los aspectos favorables del sistema de pensiones percibidos por las trabajadoras del hogar figuran aquellos relacionados directamente con la posibilidad de contar al menos con un ingreso seguro durante la etapa inactiva: “Es importante hacer el aporte, porque cuando tengamos 60 años ya no tendremos empleo”; “Es importante recibir una pensión porque no estaremos en condiciones de trabajar, y ésta nos dará lo necesario para vivir por lo menos al día”. Debido a que los aportes se realizarían bajo el esquema de un salario mínimo, saben que recibirían una pensión baja: “Por lo menos 400 bolivianos me servirán”; “Deberíamos aportar aunque sea el mínimo, ya que no podremos trabajar”.

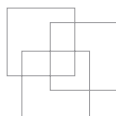
Sobre la forma de funcionamiento del sistema previsional, las trabajadoras reconocen que la jubilación, como aporte individual, es una forma de ahorro que les permitirá contar con ingresos a futuro gracias a que el sistema funciona como un fondo en el cual se colectan todos los aportes realizados por cada uno de ellos: “Esa contribución va a un fondo y cuando llegue a la edad establecida lo podré utilizar, si no aporte no puedo exigir nada”; “Es como si estuvieras ahorrando y cuando llegas a la edad vas retirando ese dinero poco a poco”.

3.3. ASPECTOS NEGATIVOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En salud

Si bien les queda claro de que, en su condición de trabajadoras asalariadas, es obligación de los empleadores realizar los aportes para el seguro de salud, piensan que la gran mayoría de los empleadores no está dispuesta a hacerlo, principalmente por el costo que representa. Además, algunas trabajadoras temen que la exigencia de dicho aporte sea una causa de despido o de reducción de sus ingresos: “Una gran parte de empleadores no quiere aportar, y como pedimos seguro como organización, amenazan con despidos”; “Mi empleador me dijo: Yo te aseguro, pero tu sueldo disminuiría, pagarás la mitad”.

También se indagó sobre la opción de que el aporte sea realizado por ellas mismas; consideran que no están en condiciones de pagar dicho monto debido a que su salario generalmente es menor al mínimo establecido: “Mi sueldo apenas alcanza para cubrir mis gastos y los de mi hija, cuando ella se enferma es un costo adicional”. Declaran que preferirían buscar otro trabajo: “Sinceramente no pagaría, buscaría un trabajo en el que me den seguro; puedo lograrlo si estudio”.



Otro desincentivo en relación al seguro de salud es el servicio deficiente, de acuerdo a la experiencia de personas cercanas que sí están afiliadas a una Caja: “No hay buena atención, deben ir temprano y esperar para sacar ficha y hasta que llegue la fecha de consulta las personas pueden morir”; “No atienden rápido, actúan como si atendieran gratis”; “Los médicos recetan dos pastillas para calmar el dolor, pero eso solo ayuda momentáneamente”; “La atención es pésima, solo suministran Ibuprofeno, hay momentos en los que prefieres morir en casa que ahí”.

En pensiones

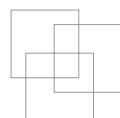
Entre los principales aspectos negativos relacionados a la Seguridad Social de Largo Plazo está el desconocimiento de los mecanismos por los cuales se puede acceder a una jubilación. Las trabajadoras del hogar saben que pueden aportar individualmente (en su condición de trabajador independiente); sin embargo, desconocen en qué forma dichos aportes podrán ser útiles para contar efectivamente con una pensión, además de que muchas ya están próximas a la edad de jubilación: “Dice que el aporte se realiza desde los 20 hasta los 50, nosotros ya pasamos esa edad”; “Si empezamos a aportar a los 50 el monto será bajo y nos correspondería poco”; “No sabemos hasta qué edad viviremos, y tal vez lo que aportamos no alcanzará”. Asimismo, creen que el aporte previsional les otorga únicamente el beneficio de la jubilación, cuando en realidad el sistema pretende cubrir beneficios adicionales en caso de enfermedad y accidente, que consisten en pensiones durante la etapa activa.

La falta de ingresos suficientes para cubrir el aporte mínimo del sistema de pensiones también significa un obstáculo en el tema de pensiones, especialmente porque se requiere un aporte propio, mientras que el seguro de salud es responsabilidad del empleador: “Nos dijeron que el aporte se efectúa sobre el salario mínimo, pero algunas no ganan ese monto, por lo que no pueden aportar lo básico”; “La gran mayoría no aporta porque su salario no alcanza; en muchos casos reciben menos del sueldo mínimo, por lo que no son reconocidas como los demás trabajadores”.

Por último, existen opiniones respecto a la mala atención de las administradoras de fondos de pensiones, que discriminarían a las trabajadoras del hogar: “La discriminación persiste; cuando fui no querían atenderme, me explicaron poco y afirmaron que no cuentan con cobertura para trabajadoras del hogar. Tampoco se presentan en las asociaciones para explicar los beneficios que brindan”.

3.4. CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA DEL SECTOR

Las trabajadoras que participaron en los grupos focales muestran un buen conocimiento de las dos más importantes normativas de su sector: la Ley núm. 2450 y el Convenio 189 de la OIT ratificado por Bolivia. Obtuvieron este conocimiento a través de los sindicatos a los que pertenecen. Valoran mucho que se incentive cada vez más la formalización del trabajo del hogar a través de un contrato escrito y una libreta salarial para llevar el control



de los pagos: “Dicen que el contrato es válido sea escrito o verbal, pero cuando es verbal no especifica la jornada laboral ni el salario”.

Respecto a la Ley núm. 2450, existen percepciones positivas y negativas. Por un lado, reconocen que al contar con una ley sectorial lograron un gran avance en el reconocimiento de sus derechos básicos y la importancia que merecen como sector laboral: “Luchamos por conseguir la sanción de la Ley núm. 2450, gracias a ella estamos en las mismas condiciones que los demás trabajadores”. Pero, por otro lado, piensan que esta ley puede ser mejorada, principalmente en lo que se refiere al seguro de salud, que no está reglamentado de forma clara, razón por la que todavía no pueden afiliarse: “Nos ayudó pero también puso un obstáculo al acceso al seguro de salud. Nos dijeron que lo reglamentarán”; “Nos impone más horas de trabajo”; “La ley tiene que actualizarse, se promulgó el 2003”; “La ley existe pero no se cumple”; “La Seguridad Social debería ser obligatoria, pero para esto el Estado necesita cambiar la normativa”. Además de esas observaciones, se mencionaron aspectos desfavorables en temas de indemnización y desahucio.

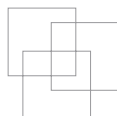
También señalan que el Gobierno realizó un análisis deficiente de la Ley núm. 2450 y que no toma en cuenta las peticiones de mejora a la normativa: “El Estado por sí solo no reglamentará, debemos movilizarnos”.

En cuanto a la ratificación del Convenio 189, consideran que las autoridades del país no están capacitadas y no aplican esta normativa, sino solamente lo dispuesto en la Ley núm. 2450: “El Convenio 189 manifiesta que somos iguales a otros trabajadores, tenemos el derecho de acceder a la Seguridad Social”; “El Convenio proclama muchos beneficios para nosotras, pero no se aplicó luego de su ratificación”.

3.5. LA IMPORTANCIA DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL

Como miembros de los sindicatos locales y, por lo tanto, afiliadas a la federación nacional, las participantes de los grupos focales consideran que ser parte de la “organización” es muy importante, principalmente por la enseñanza recibida en aspectos tales como la estructura política de nuestro país, las leyes y normas del sector y conocimientos técnicos (como clases de computación y talleres orientados a mejorar las habilidades de las trabajadoras del hogar). Además, al estar mejor preparadas y contar con el apoyo de los sindicatos, obtuvieron un mayor respeto por parte sus empleadores: “Al enterarme de que hay un sindicato y que tiene un abogado me sentí apoyada, me dio fuerza”; “Aprendí que debo hacer que respeten a mi familia y a mí”; “Nuestra autoestima mejoró”; “Aprendimos a expresarnos, muchas somos tímidas”.

Los miembros de los sindicatos tienen el rol de difundir los derechos de las trabajadoras del hogar. Lograron ayudar a muchas trabajadoras asesorándolas tanto en normativa como en situaciones adversas por las que atraviesan en sus trabajos o en su vida personal: “Al ser parte de la organización aprendemos muchas cosas, pero también tenemos la tarea de instruir al resto de las personas sobre las normas y leyes vigentes, con el fin de detener el abuso perpetrado a otras compañeras”; “Nos ayudó a negociar mejor con nuestros



empleadores, a defender nuestros derechos con educación y respeto, especialmente sobre vacaciones y feriados”.

Los sindicatos llevan adelante actividades destinadas a informar de forma clara sobre los derechos y el alcance de las leyes y convenios del sector a todas las trabajadoras que no los conozcan o que tengan dificultad en comprenderlos. Sin embargo es necesario lograr una mayor cobertura: “De qué sirve si leo la ley pero no la entiendo; la socialización a través de talleres y seminarios nos ayuda”; “No me quisieron pagar, me dijeron que aquí puedo encontrar ayuda”; “Las trabajadoras aún tienen miedo, nos falta divulgar la ley”.

Asimismo, la asociación de trabajadoras les permite organizarse mejor como sector, integra al grupo de trabajadoras y las acerca a otros sectores laborales: “Al socializar con las compañeras aprendes cómo trabajan”; “Me gusta visitar la organización, aprendo de las experiencias compartidas acerca de las características del trabajo en la ciudad y en el campo”; “Tuvimos un debate con los demás sectores de la COB, a fin de mejorar la normativa”.

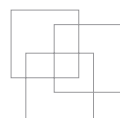
3.6. DESEMPEÑO ACTUAL DEL SISTEMA

Para obtener la apreciación de los líderes, se entrevistó a representantes de las principales organizaciones que efectúan un trabajo de apoyo al sector, tanto organizaciones no gubernamentales como entes gestores en materia de corto y largo plazo, además de la representación máxima del sector de trabajadoras del hogar. Los entrevistados atribuyen el mal desempeño del actual sistema a que, a pesar de las medidas sociales implementadas por el Gobierno, la cobertura todavía es muy baja, principalmente debido al alto nivel de informalidad del mercado de trabajo. Solo los que tienen la fortuna de contar con un trabajo estable o formal obtienen cobertura de corto y largo plazo. Esto sucede a pesar de que existen opciones para que trabajadores por cuenta propia puedan afiliarse, por lo que identifican como limitantes la falta de información y de organización de los sectores para incluir en sus agendas de trabajo el acceso a la Seguridad Social.

Desempeño del Seguro Social de Corto Plazo

En lo que atañe al servicio de salud, la mayoría de los líderes coincide con que la asistencia es de mala calidad. Además de una burocracia que obstaculiza el acceso al servicio, como las largas filas desde la madrugada para conseguir una ficha o la falta de personal, los afiliados soportan el maltrato por parte del personal. Incluso si todas las trabajadoras del hogar logran afiliarse a las Cajas de Salud, los servicios ofrecidos no podrían satisfacer sus necesidades ni justificar los aportes realizados.

Aunque existen políticas orientadas a conceder servicios gratuitos en salud, éstas no incorporan los lineamientos necesarios para la mejora del servicio. Se estableció gratuidad pero no se asignó mayor presupuesto a Salud, por lo que el número de especialistas no se incrementó y, en consecuencia, las personas temen acudir a un centro de salud al saber



que posiblemente serán atendidas por estudiantes sin experiencia: “Adoptar medidas demagógicas es inútil; se necesitan políticas que asignen presupuesto, que establezcan una mayor inversión”. Por todo lo mencionado, las personas prefieren contratar un servicio privado, excepto cuando el costo es alto, como es el caso de cirugías.

Las trabajadoras del hogar, a diferencia de otros sectores desprotegidos, cuentan con una normativa sectorial, pero la misma no se cumplió ni por parte de ellas mismas. Según la opinión del representante de una de las entidades gestoras, el problema se encuentra en la captación y continuidad del pago de aportes. Para las trabajadoras del hogar el importe se calcula sobre el salario mínimo; en el caso de los demás sectores informales no se puede fijar el monto de los aportes. Otras posiciones rescatan que al menos se considera importante demandar el cumplimiento de derechos.

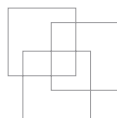
Desempeño del Seguro Social de Largo Plazo

Los líderes opinan que las pensiones no pueden cubrir la subsistencia de las personas en la vejez, por lo que los jubilados continúan trabajando para complementar sus ingresos. Además, consideran que no existen políticas de prevención, es decir que la población llega a la ancianidad en condiciones desfavorables y con una salud deteriorada, lo que ocasiona una mayor carga económica.

La situación en la madurez sería de mucha incertidumbre pues, aunque con los fondos solidarios se incrementaron las rentas en un pequeño monto, éstas siempre supondrán ingresos ínfimos a causa de los bajos sueldos que reciben. Así, los líderes entrevistados sugieren contar con un aporte adicional a cargo del Estado, ya que sin esa ayuda las trabajadoras no podrán acceder a la cobertura de largo plazo. Sin embargo, se debe tener cuidado respecto a quién se da este aporte, pues gente con altos ingresos se mimetiza en el sector informal.

Si bien se instauró la normativa que regula todo el Sistema de Pensiones, no se cumplió la promesa de multiplicar los capitales de las personas, por lo que hay descontento con las administradoras de fondos de pensiones, y se sospecha que los recursos que éstas manejan se utilizaron para los intereses políticos de otros gobiernos, y que, por tanto, existiría una deuda con los trabajadores. Lo mismo ocurre con la perspectiva a futuro: no se sabe si la transición a la administración estatal será la solución para los problemas de las actuales AFP, ya que el sistema no cambiará: los sectores privilegiados continuarán recibiendo mejores pensiones, y existen otros sectores que también necesitan tratos diferenciados.

En cuanto a los niveles de protección social, la Renta Dignidad funcionaría solo como un complemento a otros ingresos, pues dicho beneficio es insuficiente para asegurar la subsistencia. Además, la Renta Dignidad no toma en cuenta las distintas necesidades de la población; por ejemplo, en el área rural las personas adultas mayores sufren el riesgo de perder sus tierras si no cuentan con ingresos que les permitan invertir en las mismas, puesto que la propiedad de la tierra está condicionada a que sea utilizada para la producción. Con todo, el sector de trabajadoras del hogar está en mejor situación que otros sectores de comerciantes y/o ayudantes, ya que éstos no tienen sindicatos visibles.



Principales propuestas de reforma

Entre las propuestas de reforma sobresale la opinión en torno al desencuentro que existe entre el Estado, como garante de los derechos, y la realidad económico-política de la gente. La informalidad laboral responde a la ausencia de un aparato productivo que genere empleo, y en ella se mimetizan sectores con altos ingresos que escapan de los controles estatales. Por tanto, una de las mejoras estructurales debería ser un mayor control del mercado de trabajo por parte del Estado, de modo de garantizar que los trabajadores reciban los beneficios que les corresponden por derecho, tanto en lo económico como en lo social, y asegurar el pago del salario mínimo a estos sectores: “En nuestro país hay dos mundos: el oficial, regulado por las normas, y el mercado informal”.

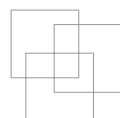
Los líderes afirman que, en segundo lugar, para lograr un mayor impacto en la protección social se requiere que el Estado subvencione el sistema de largo plazo y el de corto plazo. El aporte estatal al área de Salud debería emplearse para ampliar la infraestructura, comprar equipamiento, contratar recursos humanos y modificar la jornada laboral del personal médico, priorizando un sistema que permita la incorporación de sectores desprotegidos. Se debe invertir en infraestructura para la atención en salud antes de establecer el acceso universal. No es lógico pedir la afiliación voluntaria a trabajadores por cuenta propia cuando no se cuenta con la infraestructura necesaria para atender a la cantidad de personas que este sector representa. Sin embargo, están conscientes de que el Estado no tiene el dinero suficiente para aportar de forma permanente, por lo que resulta fundamental buscar un sistema de financiamiento sostenible e incrementar la conciencia contributiva.

Por otro lado, se percibe una falta de voluntad política para asegurar el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar, tarea que no puede ser exigida por los sindicatos debido a su debilidad institucional. Se desconoce el número de trabajadoras domésticas que cuentan con un seguro otorgado por sus empleadores, pero se admite que probablemente muchas de ellas deciden afiliarse de forma voluntaria a un seguro privado, mientras que el resto acepta servicios médicos básicos de instituciones como centros de salud.

Para subsanar el problema de acceso a la salud de este sector se propone buscar un mecanismo que facilite el pago de aportes de forma continua, para lo cual se requiere del apoyo del Ministerio de Trabajo. Dado que las Cajas de Salud funcionan bajo un esquema solidario de financiamiento, es factible afiliar a ellas a las personas de bajos ingresos; sin embargo, se debe analizar las posibilidades de incorporación de aquellas trabajadoras que no ganan el salario mínimo o que no trabajan una jornada completa.

En cuanto a la cobertura de largo plazo para las trabajadoras del hogar, se podría adaptar la experiencia de consultores que aportan voluntariamente a las AFP para crear un instrumento apto para el resto del mercado informal. Aunque se trata de un sector con características peculiares, es posible crear mecanismos que permitan su aporte. El principal obstáculo para obtener el seguro de largo plazo es la barrera económica, y se asegura que superarla requiere de la decisión política de implementar un aporte solidario por parte del Estado.

Además, se plantea un manejo más transparente de los recursos por parte de las AFP, que actualmente brindan información sobre el total ahorrado por los trabajadores y el



interés ganado, pero no declaran el nivel de rentabilidad de las inversiones realizadas con los aportes. Asimismo, se desea que el sistema de ahorro personal se combine con un esquema de contribución solidario con colaboración del Estado, para no dejar la responsabilidad solo en manos de trabajadores y empleadores. En este sentido, las propuestas también tienen como objetivo corregir las brechas entre pobres y ricos, eliminando los privilegios a sectores específicos y garantizando la ejecución de las medidas.

3.7. CONCLUSIONES DEL ESTUDIO CUALITATIVO

La apreciación de las trabajadoras del hogar que participaron en los grupos focales y las opiniones y recomendaciones recopiladas en las entrevistas a líderes coinciden en que la cobertura de Seguridad Social en el país es muy baja, principalmente debido a que los sectores informales no tienen acceso a la misma. El rol que juega la normativa legal difiere entre la Seguridad Social de Corto Plazo y la de Largo Plazo. Un aspecto importante que dificulta el acceso a los servicios de salud y a la Seguridad Social de Largo Plazo es la discriminación que denuncian por parte de los directos encargados de la administración de los sistemas.

En lo que corresponde a la Seguridad Social de Corto Plazo, las trabajadoras del hogar conocen su derecho de acceso al seguro de salud, y demandan que el aporte sea responsabilidad de sus empleadores. A pesar de considerar importante el acceso a la atención en salud, tanto ellas como los dirigentes entrevistados observan que el servicio prestado por las entidades gestoras no es de calidad, lo que desincentiva el pago del aporte.

En el caso de la Seguridad Social de Largo Plazo, no hubo una debida divulgación de la normativa sobre la contribución para la vejez ni de los beneficios que ésta representa. También se señala la imposibilidad de acceder a la cobertura previsional pues las contribuciones afectarían directamente su ya frágil capacidad económica. En este sentido, tanto líderes como trabajadoras del hogar piensan que el Estado debería contribuir en ambos sistemas, a fin de posibilitar un mayor acceso a la cobertura de salud y a rentas de vejez de trabajadoras del hogar, así como de los demás sectores sin cobertura.

Finalmente, existe una percepción positiva sobre la importancia de la asociación del sector. Los líderes consideran que la asociación sindical es fundamental para que el gremio se fortalezca y pueda demandar con mayor firmeza el cumplimiento de sus derechos. Asimismo, las trabajadoras del hogar que participaron en los grupos focales realizados en las tres ciudades aprecian la labor de sus sindicatos, especialmente en lo que concierne a las capacitaciones en derechos humanos y laborales y en aptitudes técnicas, que las ayudaron en su valoración personal.

Los resultados de las opiniones recolectadas tanto en los grupos focales como en las entrevistas se detallan en la tabla 36.

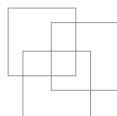
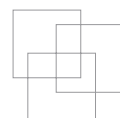


Tabla 36. Matriz de resultados de las opiniones de trabajadoras del hogar y líderes entrevistados

	Trabajadoras	Líderes
Nivel de protección	Salud - No tienen apoyo para afrontar los gastos en salud, lo que deteriora su estabilidad económica. - Están conscientes de que los empleadores deben garantizar su salud, pero éstos, sin embargo, no tienen predisposición ni responsabilidad para hacerlo, y tampoco existen mecanismos que los obliguen. - Se sienten discriminadas al ser el único sector que no cuenta con seguro de salud pese a la existencia de una ley que lo dictamina. - Experimentan inestabilidad laboral cuando tienen un embarazo o atraviesan por otras situaciones referentes a la salud. Pensiones - Consideran que en la vejez no contarán con una fuente laboral garantizada y tampoco se encontrarán en condiciones de continuar trabajando, por lo que tendrán que buscar otros medios de subsistencia, como abrir un negocio propio. - Permanece en duda la posibilidad de contar con una jubilación como los demás trabajadores.	- En nuestro país la cobertura en Seguridad Social es muy baja debido a que los trabajadores informales no tienen acceso al seguro de corto plazo ni de largo plazo. - Se requiere un aporte estatal que complemente la financiación del seguro de salud y la jubilación, especialmente para trabajadores de bajos ingresos. - Se necesita un mayor control por parte del Estado para garantizar los beneficios mínimos que deben recibir los trabajadores, y para verificar que el grupo de altos ingresos que se refugia en el sector informal no reciba los beneficios destinados a ayudar a personas de bajos recursos.
Aspectos positivos	Salud - Contar con un seguro de salud les permitirá ahorrarse los altos costos que representa la atención médica, especialmente en casos de cirugía. - Se beneficia el núcleo familiar, no solo la trabajadora. Pensiones - La jubilación significa un ahorro para la vejez. - Si acceden a una pensión mínima podrán contar con un ingreso que les permita cubrir sus necesidades diarias.	Salud - Es un sistema solidario en el que los aportes son utilizados para todos los afiliados. - El seguro es especialmente útil cuando se atraviesa por problemas de salud que requieren gastos importantes (cirugías). Pensiones - Existen pensiones solidarias que benefician a aquellos jubilados que tienen pensiones bajas



Aspectos negativos	Salud • Existe el temor de ser despedidas si exigen el aporte a sus empleadores. • Su condición económica no les permite realizar el aporte por su cuenta. • No hay buena atención, el tiempo de espera es largo y hay discriminación. Pensiones • No alcanzarán a recibir la jubilación debido a su actual edad. • No perciben ingresos suficientes para aportar a las AFP. • No reciben buena orientación de parte de las AFP, son discriminadas, por lo que desconocen los beneficios del sistema.	Salud • El servicio no es adecuado en relación con los aportes que se hacen. • Ante problemas de salud comunes, se prefiere acceder a servicios privados para no sufrir una mala atención. • No hay profesional médico suficiente, ni infraestructura que abastezca la actual demanda. Pensiones • No hay transparencia en el manejo de fondos, especialmente sobre los rendimientos generados.
Normativa	• Tienen conocimiento general de la Ley núm. 2450 y el Convenio 189 de la OIT vigentes en el país. • Existen percepciones favorables y desfavorables sobre la Ley núm. 2450. Les da importancia como sector y garantiza sus derechos pero, al mismo tiempo, pone trabas a su aplicación. • No hay voluntad política para la reglamentación.	• Gracias a su condición de asalariadas ahora cuentan con apoyo y son reconocidas como trabajadores afiliados a la Central Obrera Boliviana (COB).
Importancia de la asociación	• Oportunidad para conocer más sobre sus derechos como trabajadoras del hogar y aumentar sus capacidades. • Impacto en sus vidas personales, desarrollo de la autoestima y mejor desenvolvimiento frente a sus empleadores. • Apoyo entre trabajadoras para afrontar distintos problemas.	• Se debe apoyar el fortalecimiento organizacional.

Fuente: elaboración propia en base a los resultados de los grupos focales y entrevistas a líderes.

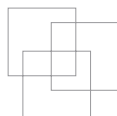
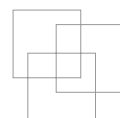


Tabla 37. Lista de líderes entrevistados

	Nombre	Cargo	Institución
1	Prima Ocsa	Secretaria Ejecutiva	Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia /FENATRAHOB)
2	Betty Pinto Morales	Jefa de Unidad	Defensoría del Pueblo
3	Erick Quiroga	Coordinador de Proyecto	CARE Internacional en Bolivia
4	María Ester Ibáñez	Coordinadora Área de Innovación y Gestión de recursos	Centro Gregoria Apaza (El Alto)
5	José R. Bustillos Calderón Freddy F. Villaseca Berrios	Gerente General Gerente Servicios de Salud	Caja Nacional de Salud (CNS)
6	Anja Dargatz	Directora (oficina Bolivia)	Fundación Friedrich Ebert (FES)
7	Lisette Dávalos	Coordinadora área sindical	Fundación Friedrich Ebert (FES)
8	Susana Terrazas Lazarte Rita Cloet	Responsable oficial de FOS en Bolivia Responsable regional y representante legal	FOS Lucha Social Mundial
9	José Luis Valencia	Representante de la CEPB	Confederación de Empresarios Privados de Bolivia
10	Lic. Martín Pérez B.	Coordinador	SOLIDAR - Ayuda Obrera Suiza
11	Juan Carlos Auza	Representante en Bolivia	Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS)
12	Freddy Sanjinés	Gerente nacional de Operaciones	Futuro de Bolivia AFP
13	Roberto Espinal	Ex director general de Políticas de Previsión Social	Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social



Capítulo 4

Perfil de empleadores de trabajadoras del hogar

En este capítulo se expone un análisis complementario al perfil de las trabajadoras asalariadas del hogar, orientado a conocer los aspectos sociodemográficos y económicos de los empleadores y las percepciones de representantes del sector. En los dos acápite siguientes se expone el análisis cuantitativo del sector; posteriormente se muestra los resultados de las entrevistas realizadas a representantes del sector de empleadores de trabajadoras del hogar; para finalizar, se resume algunas conclusiones.

4.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y SOCIOECONÓMICAS DE LOS EMPLEADORES

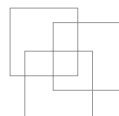
Para conocer la caracterización sociodemográfica y económica de los empleadores, se realizó un análisis estadístico recurriendo nuevamente a la información de la Encuesta de Hogares 2013, fuente primaria de información que permite identificar a aquellos hogares que tienen a su cargo el empleo de trabajadoras del hogar.

A pesar de que el universo de trabajadoras del hogar alcanza a un total de 109.321 personas según la Encuesta de Hogares 2013, de acuerdo a la estructura de esta encuesta, no todo el universo de trabajadoras fue encuestado en el lugar de trabajo, sino más bien en sus propios hogares. Sin embargo, la identificación del total de hogares empleadores fue posible al utilizar la información del gasto incurrido por concepto de servicio doméstico del hogar¹⁸. Posteriormente se complementó la identificación al seleccionar los hogares en que al momento de la encuesta tenían presentes a trabajadoras del hogar y/o parientes de las mismas a su cargo.

Por tanto, los datos obtenidos son representativos para todo el grupo de empleadores a nivel nacional, y permiten contar con una guía inicial para conocer sus características cuantitativamente. De esta manera, los resultados que se exponen a continuación corresponden a un total de 137.721 hogares con trabajadoras del hogar.

Se analiza también la situación tanto del jefe de hogar como de los cónyuges y/o convivientes, lo que permite contar con una perspectiva más amplia del perfil del empleador. En muchos casos, son las amas de casa las que contratan a las trabajadoras del hogar y/o supervisan el trabajo doméstico.

18 Pregunta s8_15_10 de la Encuesta de Hogares 2013, sobre el gasto del hogar incurrido en el último mes por concepto de sueldo o pago a empleada(o) doméstica(o), chofer, jardinero, lavandera, etc.



Empleadores según género

Del total de empleadores de trabajadoras del hogar identificados en la Encuesta de Hogares 2013, 74% son jefes de hogar varones, frente a 26% mujeres. Entre los cónyuges o convivientes, las mujeres son mayoría (93,5%), prácticamente el mismo número que jefes de hogar varones. Los cónyuges varones, en tanto, son solamente 6,5%, lo que implica que la mayor parte de hogares con jefes de hogar mujeres estarían bajo responsabilidad únicamente de esta persona (tabla 38).

Tabla 38. Empleadores de trabajadoras del hogar según género, 2013

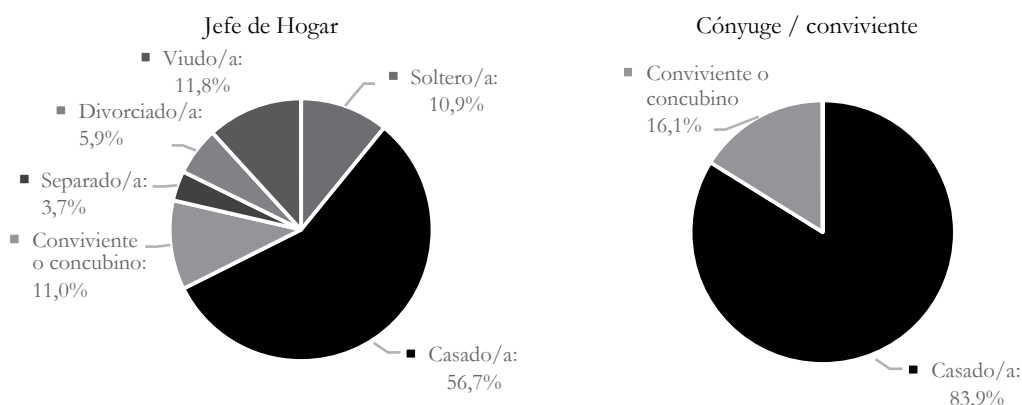
Sexo	Empleadores		En porcentaje	
	Jefe de hogar	Cónyuge/conviviente	Jefe de hogar	Cónyuge/conviviente
Hombre	101.944	5.723	74,0%	6,5%
Mujer	35.777	82.702	26,0%	93,5%
Total	137.721	88.425	10,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

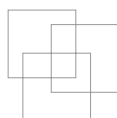
Estado civil

Según su estado civil, el 56,7% de los empleadores jefes de hogar son casados, un 11,8% son viudos(as), otro 11% vive como conviviente o concubino y 10,9% son solteros. Por otro lado, 83,9% de cónyuges y convivientes están en situación marital, mientras que el restante 16,1% viven en situación de conviviente o concubino.

Gráfico 25. Empleadores de trabajadoras del hogar según estado civil, 2013



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.



Edad de los empleadores

Respecto a la edad de los empleadores, en el grupo de hogares analizados se observa que los jefes de hogar tienen en su mayoría más 30 años (91,5%), mientras que los menores de 30 años solamente representan 8,5%. La edad es similar en el caso de cónyuges y convivientes: 87,7% de personas con más de 30 años de edad (tabla 39).

Por otro lado, existe un importante porcentaje de empleadores con edad superior a los 60 años (28,8% de jefes de hogar y 18% de cónyuges/convivientes), que es un grupo de población vulnerable, pues no cuentan con oportunidades laborales y de ingresos similares a las de aquellas personas en edad activa. Es importante resaltar, pues, la existencia de hogares a cargo de personas adultas mayores, y que requieren del apoyo de trabajadoras del hogar para llevar adelante las actividades domésticas cotidianas de sus hogares.

Tabla 39. Empleadores de trabajadoras del hogar según grupos de edad, 2013

Grupos de edad	Empleadores		En porcentaje	
	Jefe de hogar	Cónyuge/conviviente	Jefe de hogar	Cónyuge/conviviente
15 a 19	1.452	536	1,1%	0,6%
20 a 29	10.241	10.371	7,4%	11,7%
30 a 39	22.753	21.314	16,5%	24,1%
40 a 49	28.231	18.161	20,5%	20,5%
50 a 59	35.447	22.097	25,7%	25,0%
60 y más	39.597	15.946	28,8%	18,0%
Total	137.721	88.425	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

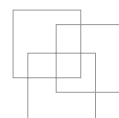
Nivel de educación

Los empleadores del sector se caracterizan por un alto nivel de lectura y escritura: 99% de los jefes de hogar sí saben leer y escribir; lo mismo ocurre con los cónyuges y convivientes que viven en estos hogares (tabla 40).

Tabla 40. Empleadores de trabajadoras del hogar según lectura y escritura, 2013

Sabe leer y escribir	Empleadores		En porcentaje	
	Jefe de hogar	Cónyuge/conviviente	Jefe de hogar	Cónyuge/conviviente
Sí	136.317	87.285	99,0%	98,7%
No	1.404	1.140	1,0%	1,3%
Total	137.721	88.425	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.



En cuanto al nivel de educación, un alto porcentaje de empleadores tiene un nivel de educación superior (universitaria y postgrado): 60,7% en el caso de los jefes de hogar y 54,2% en el caso de cónyuges y convivientes (tabla 41). Aquellos jefes de hogar que alcanzaron únicamente la secundaria representan 19,5%, y los que solamente hicieron primaria, 13%. En el caso de los cónyuges y convivientes, 24,4% alcanzó la secundaria como máximo nivel de educación.

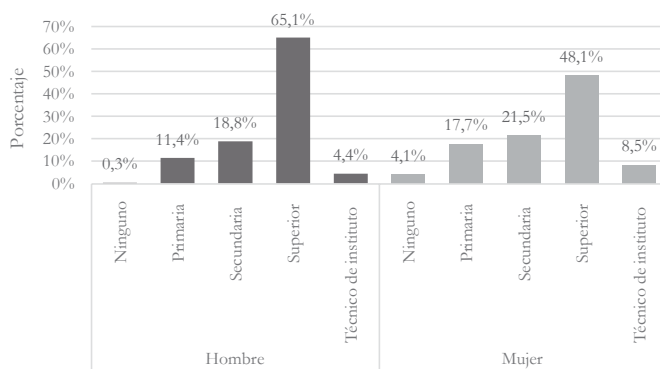
Tabla 41. Empleadores de trabajadoras del hogar según nivel de educación, 2013

Nivel de educación más alto alcanzado	Empleadores		En porcentaje	
	Jefe de hogar	Cónyuge/conviviente	Jefe de hogar	Cónyuge/conviviente
Ninguno	1.790	1.140	1,3%	1,3%
Primaria	17.906	10.381	13,0%	11,7%
Secundaria	26.875	21.582	19,5%	24,4%
Superior	83.634	47.958	60,7%	54,2%
Técnico de Instituto	7.516	7.043	5,5%	8,0%
Otros		321	0,0%	0,4%
Total	137.721	88.425	100,0%	100,0%

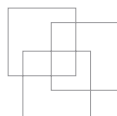
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

Por otro lado, analizando el nivel de educación de los empleadores por sexo, 65,1% de los jefes de hogar varones posee una educación superior, mientras que 18,8% alcanzaron solamente educación secundaria y 11,4%, educación primaria. En el caso de jefes de hogar mujeres, también son más las mujeres que tienen una educación superior, aunque el porcentaje es menor comparado con los varones (48,1%). Por tanto, hay mayores porcentajes de jefes de hogar mujeres con educación primaria (17,7%) y secundaria (21,5%) (gráfico 26).

Gráfico 26. Empleadores –jefes de hogar– de trabajadoras del hogar según nivel de educación y género, 2013



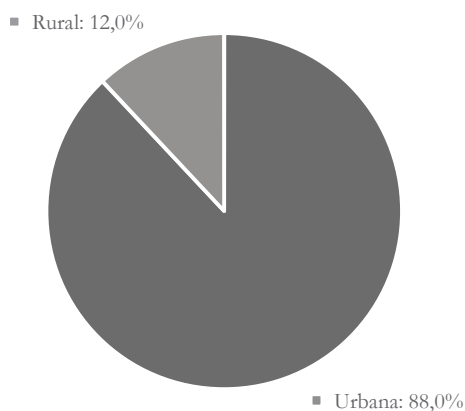
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.



Ubicación geográfica

Según el área de residencia, en el gráfico 27 se observa una mayor participación de hogares urbanos que son empleadores de trabajadoras del hogar (88%) comparado con los hogares empleadores del área rural (12%).

Gráfico 27. Empleadores –jefes de hogar– de trabajadoras del hogar según área de residencia, 2013



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

4.2. CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS DE LOS EMPLEADORES

La caracterización socioeconómica de los empleadores del sector de trabajadores asalariados del hogar busca conocer específicamente la condición de actividad y ocupación principal, así como los niveles de ingresos y los principales gastos del hogar empleador.

Condición de actividad

En cuanto a la actividad de los empleadores de trabajadoras del hogar, 81,1% de los jefes de hogar son parte de la población económicamente activa, mientras que, en el caso de los cónyuges y convivientes, solamente 68,4% lo son (gráfico 28).

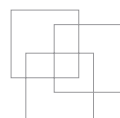
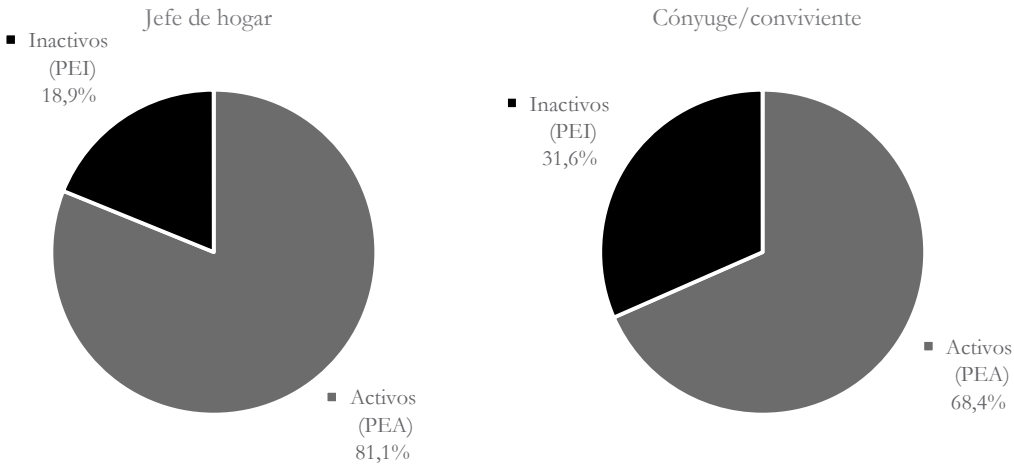


Gráfico 28. Empleadores de trabajadoras del hogar según condición de actividad, 2013



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

El 17,3% de los jefes de hogar corresponde a la población temporalmente inactiva, y solamente 1,6% dejó de participar activamente en la economía de forma permanente. Entre los cónyuges y convivientes, 23,2% son inactivos temporales y 8,4% son personas inactivas de forma permanente (tabla 42).

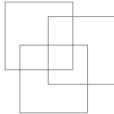
Tabla 42. Empleadores de trabajadoras del hogar según condición de actividad, 2013

Variable	Empleadores		En porcentaje	
	Jefe de hogar	Cónyuge/conviviente	Jefe de hogar	Cónyuge/conviviente
Población económicamente activa (PEA)	111.752	60.495	81,1%	68,4%
Ocupado	111.752	59.796	81,1%	67,6%
Cesante	0	699	0,0%	0,8%
Población económicamente inactiva (PEI)	25.969	27.930	18,9%	31,6%
Temporal	23.830	20.495	17,3%	23,2%
Permanente	2.139	7.435	1,6%	8,4%
Total	137.721	88.425	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

Ocupación

En cuanto a la ocupación principal de los empleadores, en la tabla 43 se observa que 49,2% de los empleadores jefes de hogar ocupados son obreros y/o empleados, mientras que 21% son trabajadores por cuenta propia y 25,6% son empleadores que no reciben salario. De los



cónyuges y convivientes, 50,9% son considerados como trabajadores dependientes, 22,5% como trabajadores independientes y 13,6% son empleadores sin remuneración.

Tabla 43. Empleadores de trabajadoras del hogar ocupados según categoría de empleo, 2013

Categoría de empleo	Empleadores		En porcentaje	
	Jefe de hogar	Cónyuge/conviviente	Jefe de hogar	Cónyuge/conviviente
1. Obrero	4.623	110	4,1%	0,2%
2. Empleado	50.382	30.324	45,1%	50,7%
3. Trabajador por cuenta propia	23.415	13.482	21,0%	22,5%
4. Patrón, socio o empleador que sí recibe salario	3.390	284	3,0%	0,5%
5. Patrón, socio o empleador que no recibe salario	28.616	8.148	25,6%	13,6%
7. Trabajador familiar o aprendiz sin remuneración	1.179	7.448	1,1%	12,5%
8. Empleada/o del hogar	147		0,1%	0,0%
Total ocupados	111.752	59.796	100,0%	100,0%

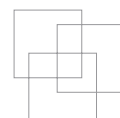
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

Por otro lado, la tabla 44 muestra la categorización de los empleadores económicamente inactivos. Los jefes de hogar jubilados son la mayoría (47,8%), seguidos por jefes de hogar de edad avanzada y que no reciben jubilación (30,4%). En el caso de los cónyuges y convivientes, 69,2% se identifica como ama de casa, en tanto que solamente 14,3% son jubilados y 12,1% son personas de edad avanzada.

Tabla 44. Empleadores de trabajadoras del hogar inactivos según categoría, 2013

Categoría	Empleadores		En porcentaje	
	Jefe de hogar	Cónyuge/conviviente	Jefe de hogar	Cónyuge/conviviente
1. Estudiante	156	284	0,6%	1,0%
2. Ama de casa	2.272	19.320	8,7%	69,2%
3. Jubilado o benemérito	12.414	3.984	47,8%	14,3%
4. Enfermo o discapacitado	2.505	960	9,6%	3,4%
5. Persona de edad avanzada	7.889	3.382	30,4%	12,1%
6. Otro	733		2,8%	0,0%
Total inactivos	25.969	27.930	100,0%	100,0%

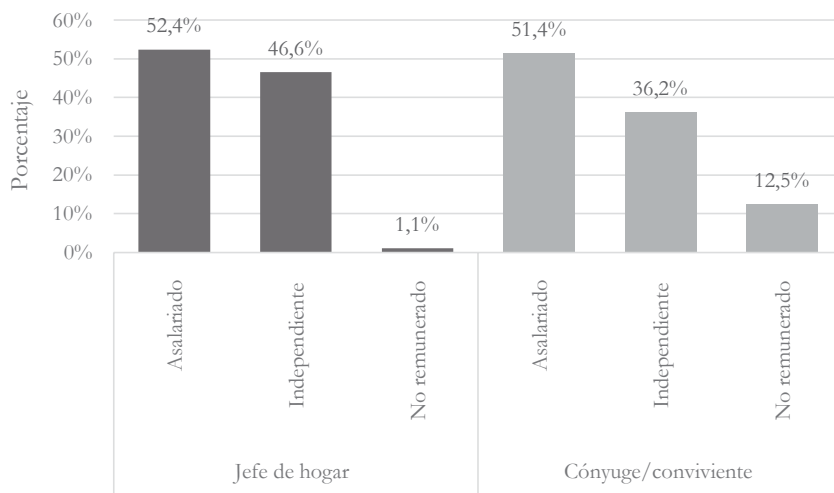
Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.



Nivel de ingresos del hogar

Antes de analizar los ingresos de los empleadores de trabajadoras del hogar, es importante resaltar que la mayoría de los jefes de hogar ocupados (52,4%) trabajan como asalariados; 46,6% trabaja de forma independiente, por lo que no cuenta con salario fijo, y solamente 1,1% no recibe ninguna remuneración. Asimismo, en el caso de los cónyuges y convivientes ocupados, el porcentaje de personas asalariadas es similar (51,4%) al de los jefes de hogar; sin embargo, el porcentaje de trabajadores independientes es menor (36,2%) y son mucho menos los no remunerados (12,5%) (gráfico 29).

Gráfico 29. Empleadores de trabajadoras del hogar según tipo de remuneración, 2013



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

Analizando los ingresos de los empleadores, se observa que el promedio mensual de ingresos laborales de los jefes de hogar es de BOB 6.767 y de BOB 4.420 en el caso de los cónyuges. Los montos de ingresos no laborales mensuales son menores: un promedio de BOB 1.286 para los jefes de hogar y de BOB 379 para los cónyuges y convivientes. El ingreso mensual total de los hogares empleadores es de un promedio de BOB 10.137, superior en 50% al promedio de ingresos mensuales del jefe de hogar. Asimismo, el promedio de ingresos per cápita es de BOB 3.544 (tabla 45). Cabe notar que hay mucha variabilidad en los promedios obtenidos, con altos valores de desviación estándar.

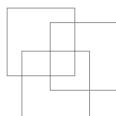


Tabla 45. Promedios de ingresos de los empleadores de trabajador del hogar, 2013

Variable	Ingreso laboral mensual		Ingreso no laboral mensual	
	Promedio (BOB)	Desviación estándar	Promedio (BOB)	Desviación estándar
1. Jefe de hogar	6.767	7.734	1.286	2.306
2. Cónyuge/conviviente	4.420	3.615	379	1.486
	Ingreso mensual total del hogar		Ingreso mensual per cápita del hogar	
	Promedio (BOB)	Desviación estándar	Promedio (BOB)	Desviación estándar
Total hogar	10.137	8.790	3.544	4.815

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.

Gastos del hogar

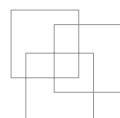
Respecto a los gastos mensuales de los hogares, en promedio alcanzan BOB 7.223, monto superior al ingreso promedio laboral del jefe de hogar, aunque inferior al ingreso total mensual promedio del hogar. También es importante resaltar que entre los mayores gastos promedio figura la alimentación (30% del gasto total promedio); los alquileres por vivienda alcanzan 24% del total (tabla 46). Por otro lado, el promedio de pago a las trabajadoras del hogar era de BOB 854 en 2013, es decir, un 71% del salario mínimo nacional de ese año (BOB 1.200). A pesar de ser un monto menor al salario mínimo nacional, el salario promedio de las trabajadoras del hogar alcanza 11,8% del total de los gastos y 8,4% de los ingresos promedio del hogar.

Tabla 46. Promedios de gastos de los hogares empleadores de trabajadoras del hogar, 2013

Detalle	Gasto mensual del hogar	
	Promedio (BOB)	Desviación estándar
1. Alimentos	2.127	1.214
2. Salud	406	723
3. Transporte público	180	239
4. Esparcimiento/turismo	237	628
5. Alquileres	1.744	1.262
6. Educación	767	1.269
7. Servicio doméstico	854	765
Gasto total ⁽¹⁾	7.223	5.127

(1) Comprende los gastos en alimentos, salud, transporte, esparcimiento, alquileres, educación, servicio doméstico, artículos de limpieza, artículos de uso personal y otros gastos no alimentarios.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013.



4.3. RESULTADO DE ENTREVISTAS A REPRESENTANTES DEL SECTOR DE EMPLEADORES

En esta sección se presenta los resultados de las entrevistas realizadas a representantes del sector de empleadores de trabajadoras del hogar, con el objetivo de identificar y analizar sus percepciones respecto al derecho de las trabajadoras del hogar, al sistema de seguridad social destinado a ellas y su predisposición a cubrir el aporte para este ítem. El trabajo cualitativo consistió en recoger diez entrevistas, cinco de ellas específicamente a líderes del sector (y parte activa de la Liga de Amas de Casa), mientras que el resto fueron recogidas de forma aleatoria a personas que tienen la experiencia de contratar en sus hogares a trabajadoras domésticas. La tabla 47 presenta el detalle de las personas entrevistadas, a quienes se agradece su especial colaboración en la realización del presente estudio. Las entrevistas fueron diseñadas con el fin de obtener información específica sobre la percepción de empleadores con respecto a:

- la obligación de cumplimiento de la normativa vigente sobre salario mínimo;
- la obligación de protección social de corto plazo;
- la función del sistema de seguridad social: costo/gravamen versus prestaciones y beneficios, eficacia y eficiencia del sistema de protección social;
- alternativas para mejorar el nivel de protección social a las trabajadoras del hogar.

Recuadro 1: Liga Boliviana de Amas de Casa	
En Bolivia, la principal organización de empleadores de trabajadoras del hogar está representada por las amas de casa, quienes conformaron la asociación denominada Liga Boliviana de Amas de Casa.	Asimismo, buscan que todas las mujeres tengan un trato equitativo y que no se discrimine a las amas de casa, puesto que también son trabajadoras.
El objetivo principal de la liga es la unión de mujeres amas de casa para trabajar por su derecho a ser legalmente visibles.	La Liga Boliviana de Amas de Casa tiene afiliadas a más de 500 amas de casa a nivel nacional, con presencia en los nueve departamentos, no solo en ciudades capitales, sino también en algunas provincias (*).
Esta organización busca que, en su calidad de amas de casa, se reconozca en el país el trabajo que realizan en los hogares.	La Liga Boliviana de Amas de Casa ha participado en las mesas de trabajo tripartitas juntamente con representantes de la FENATRAHOB y del Ministerio de Trabajo. Estas acciones fueron promovidas por la OIT y, como resultado, se ratificó el Convenio 189 y la aplicación del contrato de trabajo para el sector de trabajadoras del hogar.
Entre sus principales demandas figura acceder a una jubilación para la vejez y contar con el seguro social de salud, ya que al no contar con un salario laboral no pueden acceder a dichos beneficios.	

(*) Información obtenida en base a comunicación sostenida con la máxima representante de la Liga Boliviana de Amas de Casa.

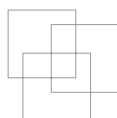


Tabla 47. Lista de empleadores de trabajadoras del hogar entrevistados

No.	Nombre y Apellidos	Organización
1	Rosario Barrenechea	Liga Boliviana de Amas de Casa
2	Dolores Zegarri Ribera	Liga Boliviana de Amas de Casa
3	Paola Munguía Guzmán	Liga Boliviana de Amas de Casa
4	Brecia Beltrán Barrios	Liga Boliviana de Amas de Casa
5	Sandra Ximena Sadud Paredes	Liga Boliviana de Amas de Casa
6	Martha Eugenia Montes de Oca	Particular
7	Eileen Muñoz	Particular
8	Patricia Rengel	Particular
9	Roxana García / Carmen Galleguillos	Particular
10	Eliana Tavera	Particular

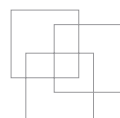
Nivel salarial de las trabajadoras del hogar

El primer aspecto analizado en el estudio cualitativo a los empleadores se relaciona con el nivel salarial del sector de trabajadoras del hogar. Los empleadores consideran que, si bien el salario mínimo nacional no es suficiente para la subsistencia de un hogar, garantizar su pago con los incrementos de los últimos años ha sido un aspecto negativo para ambas partes, puesto que los empleadores se han visto imposibilitados de pagar estos niveles salariales y, por tanto, es menos frecuente recurrir a las trabajadoras del hogar por tiempo completo: “El salario mínimo no alcanza, pero nuestro salario del hogar tampoco alcanza para pagar dicho salario mínimo”; “He tenido trabajadora del hogar por más de 30 años, pero con los últimos incrementos es más difícil contar con una trabajadora a tiempo completo”. En algunos casos opinan que las trabajadoras del hogar exigen un sueldo superior al salario mínimo nacional, pero como no pueden pagarlo, reducen el tiempo de trabajo de {estas.

Por otro lado, se percibe que, pese a que el salario mínimo nacional no es suficiente para vivir, en el caso específico de las trabajadoras del hogar ellas tendrían ventajas que les permiten ahorrar su salario percibido, ya que reciben alimentación y pasajes, además de tener acceso a baño, agua y luz, entre otros, por lo que su salario real sería mucho más alto que el percibido. Además, en muchos casos se alberga también a sus hijos: “Las empleadas reciben la comida, y si viven ahí, tienen dormitorio, ducha agua, luz”; “Aparte de ganar su sueldo, tienen otros beneficios en el hogar, por lo que pueden ahorrar el salario líquido, hasta se les da para sus pasajes”; “El nivel de salarios para las trabajadoras domésticas es bueno porque todo lo que se les paga lo ahorran”.

Conocimiento de la Ley 2450

El contenido de la ley que regula el trabajo asalariado del hogar (Ley 2450) no es muy conocido, pero hay un conocimiento general de la misma. Sobre todo, se sabe que la misma establece que las trabajadoras del hogar deben recibir seguro social y que se les debe dar beneficios sociales.



Sin embargo, se considera que la ley habría sido perjudicial para el sector al enfocarse solamente en los derechos del trabajador, sin garantizar las condiciones de cumplimiento laboral que favorezcan al empleador. Esto impide que, en muchos casos, los hogares se animen a contratar trabajadoras del hogar: “Con la ley la gente ya no quiere contratar”; “Con la ley se ha incrementado el costo de contratar a una trabajadora; son muchas exigencias y no conviene”.

Así pues, la ley no ha equilibrado las ventajas para empleadores y trabajadoras del hogar, existiendo mucha preferencia del sistema legal hacia el trabajador y no hacia los empleadores, además de que excede con beneficios para las TH que no se pueden cumplir según la realidad de nuestro país: “No tiene que haber abuso de ninguna de las dos partes”. En este sentido, los empleadores consideran que solamente pueden cubrir con los beneficios de aguinaldos y vacaciones, además de los incrementos salariales que el Gobierno decreta.

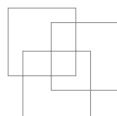
Predisposición a contribución

En cuanto a la predisposición a la contribución para el seguro de salud, existen diversas opiniones en torno a la posibilidad económica, el cumplimiento de la normativa y la respuesta de las propias trabajadoras del hogar. En primer lugar, los empleadores piensan que se debe tener en cuenta las posibilidades reales de cumplir con un mandato que implica un esfuerzo económico adicional por parte de los hogares que contratan a trabajadores domésticos, especialmente cuando las propias amas de casa no contarían con cobertura de salud: “Las empleadores, amas de casa, tenemos pocos recursos, y ni nosotros tenemos un seguro social”; “Es difícil darle seguro al trabajador cuando uno mismo no tiene seguro”.

Aunque los empleadores están conscientes de que las normativas deben ser cumplidas, consideran que es necesario tener en cuenta que muchos ya no tendrían la posibilidad de seguir contratando a sus trabajadoras por el mayor costo que esto significa: “Si la ley lo dice, hay que hacerlo; el problema es que cada vez son más obligaciones y llevan a que uno ya no quiera contratar”; “Yo no tengo seguro, pero si hay que asegurarles lo tenemos que hacer”; “Si se aplica la ley y se tiene la obligación de asegurarla, yo prescindo de la trabajadora, principalmente por el monto”.

Asimismo, existen otras percepciones que no corresponden a lo que establece la Ley 2450: se piensa que la responsabilidad del aporte no debería recaer solamente en los empleadores, sino también son las trabajadoras las que deben contribuir con parte del aporte. Esto da lugar a que muchos empleadores consideren que podrían descontar al salario de su trabajadora lo que aportan para el pago del seguro de salud: “Tampoco es correcto que nosotros paguemos todo, ellas también tienen que aportar”; “Para ellas [las trabajadoras] es mejor recibir todo su sueldo y ahorrárselo”.

Por otro lado, los empleadores también se refieren a que en muchos casos son ellos los que estarían más interesados en que sus trabajadoras cuenten con algún seguro y estén afiliadas a la Caja, por lo que, además de hacerse responsables de los gastos médicos en caso de enfermedad y accidente, se busca seguros privados para la cobertura de salud de estas trabajadoras: “A veces es mejor pagarle atención en otro lado a que vayan a la salud pública, para que no se pierdan todo el día”. Sin embargo, cuando se les presentaría la opción de



estar afiliadas a las Cajas de Salud, en muchos casos son las mismas trabajadoras las que prefieren no contar con este seguro: “Hay empleadores que hemos asegurado por nuestra cuenta a las trabajadoras del hogar, en seguros privados, pero cuando se les dice que las aseguraremos a la Caja no quieren, ya que no les conviene”.

Función del sistema

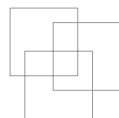
Los empleadores consideran que en el país la población está desprotegida respecto a la salud, principalmente el sector empleador que, como no tiene un trabajo dependiente, no aportaría para el seguro. Sin embargo, los empleadores consideran que es altamente positivo contar con el seguro de salud, debido a que, de acuerdo a experiencias previas, se habrían beneficiado en gran medida especialmente cuando se requiere una atención quirúrgica.

Por otro lado, se considera que el servicio brindado por las Cajas de Salud es un servicio pésimo, con mucha burocracia para la atención y con muchas desigualdades entre una y otra Caja de Salud. Por tanto, se percibe que aportar a éstas no se justifica, por lo que muchos recurren a servicios privados: “La atención en la Caja Nacional de Salud es pésima, no quieren atender”; “No es gratis la atención recibida, se paga”; “No funcionan las Cajas de Salud, ya que requieren que uno vaya de madrugada, y cuando uno está enfermo es complicado”, “El servicio de la Caja es muy malo, si no es urgente, te dejan esperando un mes”; “Si uno quiere mejor atención, hay que buscar seguros privados”.

Alternativas de mejora

Entre las principales propuestas de mejora que se recoge de las opiniones de representantes del sector empleador de trabajadoras del hogar, resalta la idea de que, como tampoco ellos se benefician de un seguro de salud, el Gobierno debería apostar a brindar un seguro universal de salud único y de forma gratuita para todos los bolivianos, independientemente de que las personas se encuentren en condición laboral o no: “Como amas de casa no tenemos seguro y no se reconoce el trabajo que realizamos en los hogares, por lo que se desea que la salud sea gratuita para todos”; “La gente pobre va al hospital y tiene que pagar todo”; “Se requiere contar con seguro de salud y jubilación para las amas de casa”; “El Gobierno tiene que ocuparse más de la salud, dar más presupuesto, hay muy poco servicio médico especializado”; “Debería haber un sistema de salud universal sin importar que trabajes o no trabajes, y con estándares de calidad”.

En cuanto a las condiciones laborales y el marco regulatorio con las trabajadoras del hogar, los empleadores señalan que se debe evaluar su condición real (de empleadores) y analizar la situación también de las trabajadoras por ambos lados. Se percibe que existe apoyo solamente a las trabajadoras del hogar y no al sector empleador. “El gobierno debería evaluar la condición real de las amas de casa”; “Cuando hay un proceso, no se investiga y se les cree todo a ellas”; “Nadie respeta los derechos de las empleadoras”; “Hay trabajadoras que te amenazan, respaldándose en sus organizaciones”; “Las trabajadoras, cuando no quieren venir se faltan y se pierden y piden remuneración; no respetan, no cumplen horarios”.



4.4. CONCLUSIONES SOBRE EL PERFIL DE LOS EMPLEADORES

De acuerdo a los datos obtenidos, se evidencia que existiría un mayor número de hogares empleadores que un número de trabajadoras del hogar en el país. Sin embargo, estos resultados son coherentes porque, dadas las características laborales de las trabajadoras del hogar, ahora es más frecuente el trabajo a tiempo parcial, y las trabajadoras tienen más de una fuente laboral (hogar de trabajo).

Asimismo, desde el análisis de los jefes de hogar, hay mayor presencia masculina de éstos, aunque en estos casos los hogares tienen también la presencia de un cónyuge/conviviente. Sin embargo, cuando el hogar está a cargo por mujeres, por lo general ellas asumen solas la responsabilidad del hogar.

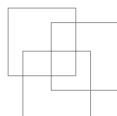
Otro aspecto muy importante que refleja la situación de los empleadores es el alto nivel de actividad económica, tanto en jefes de hogar como entre los cónyuges y convivientes: realizan su actividad tanto de forma asalariada como en trabajos independientes. Por lo tanto, los empleadores pertenecen en su mayoría al grupo de edad activa, y además cuentan con fortalezas en el nivel de educación alcanzado: en su mayoría tienen educación superior, tanto en el caso de empleadores varones como mujeres.

Es importante resaltar que es poco frecuente tener empleadores jóvenes (menores a 20 años), principalmente por la falta de capacidad económica de este grupo de población. Sin embargo, se resalta la presencia de empleadores que pertenecen al grupo de población económicamente inactiva, principalmente jubilados y adultos mayores, y también amas de casa.

Respecto a la situación económica de los empleadores de trabajadoras del hogar, existen niveles de ingresos que no permitirían cubrir los costos del hogar únicamente con el ingreso del jefe de hogar; por ello se recurre necesariamente a los de otros miembros del hogar. Asimismo, es importante notar que el gasto destinado al pago de salario para las trabajadoras del hogar ocupa en los hogares el tercer lugar por el monto, después de la compra de alimentos para el hogar y el alquiler de la vivienda. Además, este salario pagado al trabajador cubriría solamente un 71% del monto mínimo que dicho sector debería recibir.

En el análisis cualitativo de los empleadores se recoge percepciones negativas respecto a la posibilidad de afrontar un mayor esfuerzo económico para sus trabajadores. Además, aunque carecen de un conocimiento detallado de la ley, consideran que la misma es muy parcializada a favor de las trabajadoras del hogar, y no beneficia al empleador dándole garantías sobre el trabajo del empleado.

Asimismo, ante la predisposición a aportar para afiliarse a las trabajadoras a la Caja de Salud, se menciona sobre todo el hecho de que se obligue a ello a los empleadores cuando ellos mismos no tienen seguro. Se cree también que con la obligación de cumplir con esta normativa se afectaría el mercado laboral del sector de trabajadoras del hogar, pues los empleadores se verían en la necesidad de prescindir parcial o totalmente de su trabajo. Por otro lado, los empleadores perciben que son las trabajadoras del hogar las que no quieren afiliarse, por un lado, porque estarían mejor atendidas cuando el empleador asume de forma privada el costo médico, y por el otro, ante el temor de que se les descuente de su

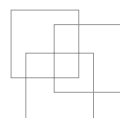


salario para efectuar los aportes. Todo esto se refleja en las demandas de los empleadores para que ellos también accedan a la cobertura de seguridad social, y para que las normativas laborales tomen en cuenta garantías a favor del empleador. La tabla 48 resume los principales resultados de las entrevistas realizadas a los empleadores.

Tabla 48. Resultados de las opiniones de empleadores de trabajadoras del hogar

Nivel salarial de las trabajadoras del hogar	• Percepción de que el salario mínimo nacional vigente no es suficiente para la subsistencia del hogar. • Los empleadores se han visto imposibilitados de pagar salarios cada vez más altos, dada su condición económica. • Es menos frecuente contratar a tiempo completo a las trabajadoras del hogar. • Las trabajadoras del hogar tienen beneficios en el hogar que les posibilita ahorrar su salario líquido.
Conocimiento de la Ley 2450	• Poco conocimiento de la Ley 2450 • Las exigencias parcializadas a favor de las TH desalentarían a realizar contrataciones. • Con la ley no se equilibra las ventajas entre empleadores y trabajadoras del hogar, pues el respaldo legal es únicamente para los trabajadores.
Predisposición a la contribución	• Se percibe negativamente que se obligue a aportar por un seguro para las trabajadoras cuando los empleadores tampoco tienen cobertura. • Si la ley dice que hay que aportar, entonces se debe cumplirla, pero esto tendría consecuencias ya que los empleadores que no puedan afrontar el aporte adicional dejarían de contratar a los trabajadores. • Aún se desconoce el mandato de la Ley 2450 sobre la obligatoriedad de asegurar a los TH, y existe la percepción de que no solo los empleadores son responsables del aporte. • Hay buenos empleadores que cubren los gastos médicos y aseguran de forma privada a sus trabajadoras, pero cuando se les consulta sobre afiliarse a la caja, son las propias trabajadoras las que rechazan esta posibilidad.
Función del sistema de seguridad social	• Se percibe desprotección en la cobertura de seguridad social hacia el sector de empleadores, ya que no trabajan y no aportan. • Es importante para los empleadores contar con seguro de salud, ya que es de gran utilidad cuando se requiere atención especializada de alto costo. • Por otro lado, se considera que el servicio brindado por las Cajas de Salud no compensa el aporte realizado, debido a que existe mala atención y mucha burocracia.
Alternativas de mejora	• Se requiere que el Gobierno implemente un seguro universal gratuito para todas las personas, independientemente de que se trabaje o no. • Las regulaciones deben considerar la situación real de ambas partes (trabajadores y empleadores), ya que actualmente benefician únicamente a las trabajadoras del hogar y no apoyan al empleador en defender sus derechos.

Fuente: elaboración propia en base a las entrevistas realizadas a representantes de los empleadores de trabajadoras del hogar.



Capítulo 5

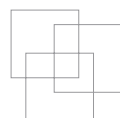
Conclusiones y recomendaciones

El estudio realizado sobre el perfil de las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia permitió obtener datos actuales del sector en relación a su condición laboral y a sus aspectos demográficos y socioeconómicos, a través del uso de las principales fuentes de información disponibles en el Instituto Nacional de Estadística (INE). Por otro lado, se pudo conocer las principales percepciones de las trabajadoras del hogar, así como de líderes relacionados al sector, sobre el desempeño del sistema de Seguridad Social y las principales opciones de mejora, a fin de brindar una mayor cobertura.

Respecto a la cuantificación del sector, su participación es muy baja en relación al total de la fuerza laboral del país, aunque no deja de ser importante por el número de personas que agrupa: de acuerdo a las estimaciones en base a la condición de actividad (Encuesta de Hogares), este sector superaría las 100 mil personas (2,1% de la población ocupada), de las que 97% son de género femenino, concentradas principalmente en el área urbana (85%) y con bajos niveles de migración interna. Por otro lado, hay diferencias respecto al universo de personas pertenecientes al sector, según los datos del CNPV 2012: por la autoidentificación de las personas como trabajadoras del hogar, el sector representaría 1,5% de la población ocupada.

Entre otras características del sector figura su distribución etaria: el promedio de edad del sector es de 35 años, más de la mitad de las trabajadoras del hogar están por debajo de ese nivel y más de 70% están en un rango de entre 15 y 44 años. Asimismo, cerca de 45% son todavía solteras. Por tanto, el sector representa un grupo de población joven que merece especial atención en relación a sus necesidades de acceso a educación (principalmente superior), para que más adelante tenga mejores oportunidades laborales, mejorando así sus ingresos y sus condiciones de vida. Las trabajadoras del hogar, por su propia cuenta (a través de sus sindicatos), van logrando avances respecto a la capacitación que brindan a sus afiliadas, lo que les permite a éstas contar con nuevas habilidades técnicas que valoran mucho.

Actualmente, los niveles de ingreso promedio del sector no superan el salario mínimo nacional, por lo que su condición laboral enfrenta barreras económicas que les impiden contar con acceso a mejores condiciones de salud y optar por un mecanismo de previsión para la vejez. Por tanto, la estabilidad económica de los hogares de las trabajadoras es vulnerable ante las adversidades tanto de corto como de largo plazo. Uno de los principales aspectos que afectan esta situación es la falta de formalización en la relación contractual: 95% del sector no contaría con un contrato de trabajo firmado entre ambas partes



(trabajador y empleador). Esto constituye una desventaja al momento de garantizar sus derechos, principalmente sobre el cumplimiento en el pago de salarios y el reconocimiento de beneficios sociales. Al respecto, las autoridades competentes, juntamente con el apoyo del sector y de la OIT, han logrado implementar un mecanismo de registro de contrato de trabajo y una libreta salarial en beneficio del sector. El análisis de datos más recientes en este sentido permitirá evaluar el impacto de esta medida, así como conocer aquellos aspectos que impedirían a las trabajadoras realizar el trámite respectivo.

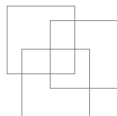
Por otro lado, comparando el ingreso de las trabajadoras del hogar con los principales gastos de sus hogares, encontramos un alto porcentaje destinado a cubrir la alimentación del hogar —entre otros gastos importantes (alquileres, educación, salud y transporte)— que incluso superaría el propio ingreso de las trabajadoras del hogar. Teniendo en cuenta de que cerca de 26% del sector se identifica como jefe de hogar, deben recurrir necesariamente a ingresos adicionales de otros miembros del hogar.

El acceso a la salud representa una de las principales demandas del sector; en su percepción, se hace énfasis en la responsabilidad de sus empleadores para afiliarlas a un seguro de salud. Actualmente, la cobertura de afiliación a las Cajas de Salud solamente alcanza al 6,7% del sector, lo que deja como única opción de acceso los servicios otorgados por los seguros públicos, orientados principalmente a brindar protección a grupos vulnerables de la población (mujeres embarazadas y niños menores de 5 años, entre otros). Por tanto, los gastos derivados de su atención médica afectan directamente los ingresos corrientes de los hogares de las trabajadoras.

Si bien el marco normativo vigente a favor del sector garantiza el acceso a la salud, para su implementación efectiva es necesario trabajar en el diseño de un instrumento de reglamentación que permita la afiliación de las trabajadoras del hogar a la Caja Nacional de Salud o a otra Caja, según lo permita la normativa, en condiciones similares a las de un trabajador asalariado, tal como lo establece la ley sectorial. También debe definir los mecanismos que permitan dar continuidad a los aportes realizados por los empleadores y las directrices específicas de acceso a la cobertura de salud. Para lograr esto, es importante el trabajo conjunto entre Gobierno y trabajadoras del hogar, que debería contar especialmente con el apoyo del Ministerio de Salud y su organismo de supervisión (INASES).

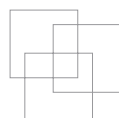
Por otro lado, las trabajadoras del hogar se sienten desprotegidas respecto a su situación futura ya que, debido a las barreras económicas que caracterizan al sector, se descarta la posibilidad de realizar una contribución propia para acceder a una jubilación. Ante esta situación, tanto las trabajadoras del hogar como los líderes entrevistados perciben que el Estado debería contribuir para que los sectores sin cobertura de largo plazo puedan acceder a este sistema.

Asimismo, resulta importante tener en cuenta que existe temor entre las trabajadoras del hogar, principalmente ante las posibilidades de despido o reducción de salario, como consecuencia de la exigencia de contribución a los empleadores del sector. Esta situación también se refleja en el análisis realizado sobre las opiniones de los empleadores ante la obligatoriedad de aportar para la salud de sus trabajadores, pues debido a las restricciones económicas del hogar habría limitaciones para afrontar un mayor esfuerzo económico,



que se suma a la dificultad de asumir los incrementos en el salario mínimo de los últimos años y los pagos de aguinaldo a fin de año. En este sentido, los empleadores considerarían prescindir parcial o totalmente de las trabajadoras del hogar.

Finalmente, los bajos niveles de remuneración al sector de trabajadoras del hogar también se reflejan al analizar los niveles de gasto de los hogares de empleadores con relación al salario del trabajador doméstico, aunque en promedio no se cumpla con el mínimo de salario establecido: el pago de salario doméstico representa el tercer gasto más grande de los hogares empleadores. Además, según los niveles de ingresos de los hogares empleadores, los jefes de hogar no podrían cubrir únicamente con su ingreso el total de gastos del hogar, por lo que recurren al apoyo de ingresos provenientes del trabajo de los demás miembros del hogar.

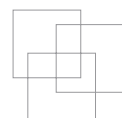


Bibliografía

- Baptista, Rosario (2011). *“Trabajo Asalariado del Hogar, Análisis Comparativo del Convenio 189 de la OIT y el Marco Normativo Nacional”*. La Paz: Fundación Friedrich Ebert (FES).
- Ledo, Carmen y Soria, René (2011). *“Sistema de Salud de Bolivia”*, en *La Seguridad Pública de México*, vol. 53, Suplemento 2.
- Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, Estado Plurinacional de Bolivia (2013). *Boletín Sistema Integral de Pensiones*. Publicación Semestral, año 1, agosto de 2013.
- Cárdenas, Marina (2004). *“Cuentas Nacionales de Financiamiento y Gasto en Salud”* – Bolivia. La Paz: Ministerio de Salud y Deportes.
- Escóbar, Federico; Martínez, Sebastián y Mendizábal, Joel (2013). *“Evaluación de Impacto de la Renta Dignidad: política de redistribución del ingreso, consumo y reducción de la pobreza en hogares con personas adultas mayores”*. La Paz: UDAPE.
- Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar – FENATRAHOB (2012). *“Diagnóstico del Sector: Identidad de la Trabajadora del Hogar”*. La Paz: Instituto de Investigación y Capacitación Pedagogía y Social.
- Casalí, Pablo y Pena, Hernán (2012). *“Los trabajadores independientes y la seguridad social en el Perú”*. Lima: OIT.
- Caja Nacional de Salud, (2013). *“Aspectos Generales de la Seguridad Social en el Estado Plurinacional de Bolivia”*. Boletín. Disponible en: <http://www.cns.gob.bo>.

Bases de datos

- INE (2013). Encuesta de Hogares 2013. Disponible en: www.ine.gob.bo [Enero de 2015]
- INE (2012). Encuesta de Hogares 2012. Disponible en: www.ine.gob.bo [Enero de 2015]
- INE (2013). Resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2012. Disponible en: <http://censosbolivia.ine.gob.bo> [Enero de 2015]
- INE (2002). Resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2001. Disponible en: <http://censosbolivia.ine.gob.bo> [Enero de 2015]



Anexos

Anexo 1: Glosario de principales definiciones

Trabajador del hogar

En Bolivia, la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar define el trabajo asalariado del hogar como el trabajo que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo. Se considera también como parte de este sector a las personas que realizan trabajos de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia. No están consideradas aquellas actividades desempeñadas en locales de servicio y comercio, aunque se efectúen en casas particulares.

Trabajador independiente

De acuerdo a la metodología de recopilación de datos realizada por el Instituto Nacional de Estadística en las Encuestas a Hogares y en el CNPV, se establece una primera distinción entre aquellos trabajadores que reciben salario (obreros, empleados, empleadas del hogar) y aquellos trabajadores que no reciben salario porque realizan trabajos de forma independientes. Este segundo sector agrupa a los trabajadores por cuenta propia y a los cooperativistas de producción. Una última categoría está conformada por aquellos familiares o aprendices que trabajan sin remuneración.

Población en edad de trabajar (PET)

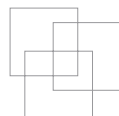
En Bolivia se estableció como edad mínima para trabajar los 14 años de edad. Sin embargo, tanto en el CNPV como en las Encuestas a Hogares, el INE aplica la edad de 10 años como mínima para la PET.

Población económicamente activa (PEA)

La población económicamente activa incluye a aquellas personas en edad de trabajar (10 años o más) que durante el periodo de análisis trabajaron o no lo hicieron pero tenían empleo (ocupados), y a desempleados que estaban disponibles para trabajar y buscaban empleo (desocupados). La población desocupada se divide en dos grupos:

PEA cesante

Comprende a la personas en edad de trabajar que, habiendo trabajado antes, estaban desocupadas durante el periodo de análisis.



PEA aspirante

Comprende a la personas en edad de trabajar que durante el periodo de análisis buscaban empleo por primera vez.

Población económicamente inactiva (PEI)

Se considera a la población económicamente inactiva como aquella en edad de trabajar que no está clasificada como ocupada ni como desocupada. Este grupo incorpora a los rentistas, jubilados, pensionistas, estudiantes, amas de casa, personas con capacidades diferentes, entre otros.

Seguridad Social de Corto Plazo

El Sistema de Salud en Bolivia está constituido por varios regímenes. El principal es el seguro social de corto plazo, que da cobertura a trabajadores dependientes cuyos empleadores realizan el aporte al mismo. En segundo lugar existe el sector público de salud, conformado por el sistema de servicio de salud integral, que da cobertura a niños y niñas, mujeres embarazadas, adultos mayores y personas con discapacidad. Adicionalmente, funciona el sector privado de salud, que comprende las atenciones y seguros de hospitales, clínicas y aseguradoras, además de las (ONG) y servicios de salud proporcionados por las iglesias.

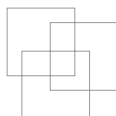
Cajas de Salud¹⁹

En Bolivia se denominan Cajas de Salud a los entes gestores del Sistema de Seguridad Social de Corto Plazo, que están a cargo de administrar los recursos aportados para el seguro de salud y brindar atención médica a los trabajadores afiliados por sus empresas.

Seguridad Social de Largo Plazo

La Seguridad Social de Largo Plazo en Bolivia está definida a través del Sistema Integral de Pensiones, que brinda protección a las personas a través de beneficios y pensiones en caso de vejez, invalidez y muerte. El Sistema Integral de Pensiones está compuesto por tres subsistemas de protección a largo plazo: (i) el Régimen Contributivo, orientado a brindar las pensiones por vejez, invalidez y muerte; (ii) el Régimen Semicontributivo, que brinda el beneficio de la pensión solidaria a los trabajadores que financien pensiones bajas debido a bajos niveles de cotización; (iii) por último, el Régimen No Contributivo, que da una pensión mensual, denominada Renta Dignidad, a todos los bolivianos de 60 o más años de edad.

¹⁹ El detalle de las entidades gestoras de corto y largo plazo que actualmente operan en Bolivia y su jerarquización figura en la tabla 2.



Cuenta personal previsional

La cuenta personal previsional es la cuenta del asegurado al Sistema Integral de Pensiones en el fondo de ahorro previsional; está destinada a financiar la prestación por jubilación en la vejez. Esta cuenta está compuesta por las cotizaciones mensuales y/adicionales que realice el asegurado, sumadas a la rentabilidad generada de las inversiones realizadas.

Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo

La Gestora Pública de la Seguridad Social de Largo Plazo (tabla 2) es la entidad encargada de la administración del Sistema Integral de Pensiones a partir de la promulgación de la Ley núm. 065 de 10 de diciembre de 2010 (Ley de Pensiones). Debe ser constituida como una empresa pública nacional estratégica; se caracterizará por tener una duración indefinida, personalidad jurídica y patrimonio propio. Funcionará bajo tuición del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, con el objetivo principal del administrar y representar los fondos del Sistema Integral de Pensiones, gestionar prestaciones, beneficios y demás pagos de este sistema.

Sin embargo, hasta la fecha, y de acuerdo con lo establecido en la Ley de Pensiones, las AFP continúan a cargo de la administración de los recursos de los trabajadores en tanto se constituya la Gestora Pública, a la que deberán transferir toda la información y los recursos que manejan. En enero de 2015 se aprueba el Decreto Supremo núm. 2248, que constituye la Gestora y aprueba sus estatutos, dando un plazo máximo de 18 meses para que ésta inicie operaciones.

Anexo 2: Recopilación de estadísticas de fuentes secundarias

I. SECTOR TRABAJADORAS DEL HOGAR

1. ¿Cuál es la contribución del trabajo del hogar a la economía boliviana?

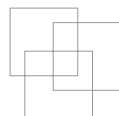
De acuerdo a la Encuesta de Hogares 2013, del total de la población económicamente activa (PEA) ocupada, 109.321 personas trabajan como empleadas del hogar, es decir, 2,1%. Asimismo, se categoriza a todos los trabajadores del hogar como trabajadores asalariados.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013 (INE), con datos obtenidos al mes de enero de 2015.

2. ¿Qué importancia tiene el sector en Bolivia?

Según Wanderley (2008), las trabajadoras domésticas tienen especial importancia sobre la participación femenina en el mercado de trabajo, siendo que al menos 9% de las mujeres ocupadas del área urbana son trabajadoras domésticas. Asimismo, Wanderley hace referencia a la importancia del sector para consolidar el ingreso de mujeres al mercado laboral especialmente en hogares de clase media y alta en Bolivia. Finalmente, resalta la importancia del sector en la reducción de presiones al género masculino de participar en las actividades domésticas.

Fuente: Wanderley Fernanda (2008). “Género, etnicidad y trabajo en Bolivia - Insumos conceptuales para el diseño de políticas de promoción del empleo en el marco de la equidad”, en Revista Umbralés núm. 18, “Género y desafíos post-neoliberales”, CIDES-UMSA, noviembre 2008, pp.145-169.



3. ¿Cuál es la cantidad total de trabajadoras del hogar en Bolivia y por departamentos?

Tabla A1. Bolivia: población ocupada de 10 años o más por situación en el empleo, según departamento, CNPV 2012

DEPARTAMENTO	TOTAL	OBRA/ERA/O, EMPLEADA/O	TRABAJADORA/OR POR CUENTA PROPIA	EMPLEADORA/OR O SOCIA/O	TRABAJADORA/OR FAMILAR O APRENDIZ SIN REMUNERACIÓN	TRABAJADOR/A DEL HOGAR	COOPERATIVISTA DE PRODUCCIÓN	SIN ESPECIFICAR
BOLIVIA	4.674.204	1.630.963	2.072.307	125.124	171.012	69.463	26.688	578.647
Chuquisaca	244.801	70.040	114.279	5.577	15.116	4.821	961	34.007
La Paz	1.357.163	441.026	665.159	36.273	45.290	15.602	7.866	145.947
Cochabamba	802.681	264.166	380.835	21.550	31.931	8.265	3.965	91.969
Oruro	221.918	66.948	112.002	5.861	7.285	1.462	1.567	26.793
Potosí	363.836	75.941	177.534	8.890	21.453	3.340	4.514	72.164
Tarija	233.443	87.594	99.496	5.736	8.199	4.091	1.023	27.304
Santa Cruz	1.218.362	538.147	438.265	35.106	34.263	27.774	5.259	139.548
Beni	184.579	68.996	67.071	4.953	5.793	3.631	1.217	32.918
Pando	47.421	18.105	17.666	1.178	1.682	477	316	7.997

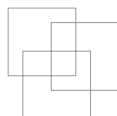
Nota: no incluye a la población que reside habitualmente en el exterior.

Fuente: resultados del CNPV 2012. Respuesta oficial del INE en fecha 18 de febrero de 2015, a solicitud de la OIT.

4. Análisis intercensal (2001-2012) del sector trabajadoras del hogar

Realizar este análisis no es posible, debido a que en el CNPV 2001 no se tomó el trabajo doméstico como una ocupación y se incluyó a las trabajadoras del hogar en el grupo general de trabajadores asalariados. Por tanto se desconoce cuántas trabajadoras del hogar existían el año 2001.

Fuente: respuesta oficial del INE en fecha 18 de febrero de 2015, a solicitud de la OIT.



5. ¿Cuál es la cantidad total de la fuerza de trabajo en Bolivia y por departamentos?

Tabla A2. Bolivia: población económicamente activa por sexo, según departamento, CNPV 2012

DEPARTAMENTO.	TOTAL	SEXO	
		HOMBRES	MUJERES
BOLIVIA	4.739.203	2.753.433	1.985.770
Chuquisaca	248.706	148.428	100.278
La Paz	1.377.836	752.513	625.323
Cochabamba	814.806	468.641	346.165
Oruro	225.861	127.700	98.161
Potosí	368.149	214.960	153.189
Tarija	236.427	138.609	97.818
Santa Cruz	1.233.341	753.818	479.523
Beni	186.064	116.519	69.545
Pando	48.013	32.245	15.768

Nota: no incluye a la población que reside habitualmente en el exterior.

Fuente: resultados del CNPV 2012. Respuesta oficial del INE en fecha 18 de febrero de 2015, a solicitud de la OIT.

6. ¿Qué porcentaje representa el sector trabajadoras del hogar en relación al total de población ocupada de Bolivia?

Se tiene dos fuentes de información al respecto: la Encuesta de Hogares 2013 y la información del CNPV 2012, aunque existen diferencias en el porcentaje de este último en la información remitida oficialmente a la OIT respecto a la información publicada por el INE en nota de prensa.

- 2,1% de la población ocupada en 2013

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013 (INE), con datos obtenidos al mes de enero de 2015.

- 1,7% (69.463 personas) de la población ocupada en 2012

Fuente: Nota de Prensa núm. 25 (2015), INE, publicado en fecha 27 de marzo de 2015.

- 1,5% (69.463 personas) de la población ocupada en 2012

Fuente: respuesta oficial del INE en fecha 18 de febrero de 2015, a solicitud de la OIT.

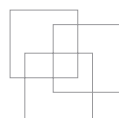


Tabla A3. Bolivia: población ocupada de 10 años o más por situación en el empleo, según departamento, CNPV 2012 (en porcentajes)

DEPARTAMENTO	TOTAL	OBRAERA/O, EMPLEADA/O	TRABAJADORA/OR POR CUENTA PROPIA	EMPLEADORA/OR O SOCIA/O	TRABAJADORA/OR FAMILAR O APRENDIZ SIN REMUNERACIÓN	TRABAJADOR/A DEL HOGAR	COOPERATIVISTA DE PRODUCCIÓN	SIN ESPECIFICAR
BOLIVIA	100	34,9	44,3	2,7	3,7	1,5	0,6	12,4
Chuquisaca	100	28,6	46,7	2,3	6,2	2,0	0,4	13,9
La Paz	100	32,5	49,0	2,7	3,3	1,1	0,6	10,8
Cochabamba	100	32,9	47,4	2,7	4,0	1,0	0,5	11,5
Oruro	100	30,2	50,5	2,6	3,3	0,7	0,7	12,1
Potosí	100	20,9	48,8	2,4	5,9	0,9	1,2	19,8
Tarija	100	37,5	42,6	2,5	3,5	1,8	0,4	11,7
Santa Cruz	100	44,2	36,0	2,9	2,8	2,3	0,4	11,5
Beni	100	37,4	36,3	2,7	3,1	2,0	0,7	17,8
Pando	100	38,2	37,3	2,5	3,5	1,0	0,7	16,9

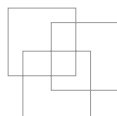
Nota: no incluye a la población que reside habitualmente en el exterior.

Fuente: resultados del CNPV 2012. Respuesta oficial del INE en fecha 18 de febrero de 2015, a solicitud de la OIT.

7. ¿Cuál es el porcentaje de trabajadoras del hogar por sexo, estado civil y área de residencia?

Tabla A4. Bolivia: población ocupada de 10 años o más por sexo, según área y situación en el empleo, CNPV 2012 (en número y porcentaje)

SITUACIÓN EN EL EMPLEO	TOTAL	SEXO		TOTAL %	SEXO	
		Hombres	Mujeres		Hombres %	Mujeres %
BOLIVIA	4.674.204	2.716.382	1.957.822	100	58,1	41,9
Obrera(o)/empleada(o)	1.630.963	1.056.380	574.583	100	64,8	35,2
Trabajadora(or) por cuenta propia	2.072.307	1.174.323	897.984	100	56,7	43,3
Empleadora(or) / Socia(o)	125.124	81.491	43.633	100	65,1	34,9
Trabajadora(or) familiar o aprendiz sin remuneración	171.012	88.875	82.137	100	52,0	48,0
Trabajadora(or) del hogar	69.463	1.855	67.608	100	2,7	97,3



Cooperativista de producción / Servicios	26.688	18.257	8.431	100	68,4	31,6
Sin especificar	578.647	295.201	283.446	100	51,0	49,0
URBANO	3.042.565	1.718.770	1.323.795	100	56,5	43,5
Obrera(o)/empleada(o)	1.366.570	854.997	511.573	100	62,6	37,4
Trabajadora(or) por cuenta propia	1.131.304	606.896	524.408	100	53,6	46,4
Empleadora(or)/socio(o)	98.224	61.979	36.245	100	63,1	36,9
Trabajadora(or) familiar o aprendiz sin remuneración	79.888	38.941	40.947	100	48,7	51,3
Trabajadora(or) del hogar	58.250	1.481	56.769	100	2,5	97,5
Cooperativista de producción/servicios Sin especificar	18.158	11.489	6.669	100	63,3	36,7
RURAL	290.171	142.987	147.184	100	49,3	50,7
Obrera(o)/empleada(o)	264.393	201.383	63.010	100	76,2	23,8
Trabajadora(or) por cuenta propia	941.003	567.427	373.576	100	60,3	39,7
Empleadora(or)/socio(o)	26.900	19.512	7.388	100	72,5	27,5
Trabajadora(or) familiar o aprendiz sin remuneración	91.124	49.934	41.190	100	54,8	45,2
Trabajadora(or) del hogar	11.213	374	10.839	100	3,3	96,7
Cooperativista de producción/ servicios	8.530	6.768	1.762	100	79,3	20,7
Sin especificar	288.476	152.214	136.262	100	52,8	47,2

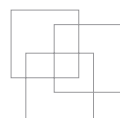
Nota: no incluye a la población que reside habitualmente en el exterior.

Fuente: resultados del CNPV 2012. Respuesta oficial del INE en fecha 18 de febrero de 2015, a solicitud de la OIT.

Tabla A5. Bolivia: trabajadoras del hogar de 15 años o más de edad por sexo, según estado civil, CNPV 2012 (en número y porcentaje)

ESTADO CIVIL	TOTAL	SEXO		TOTAL %	SEXO	
		Hombres	Mujeres		Hombres %	Mujeres %
TOTAL	67.351	1.601	65.750	100	100	100
Soltera(o)	30.208	839	29.369	44,9	52,4	44,7
Casada(o)	16.243	417	15.826	24,1	26,0	24,1
Conviviente o concubina(o)	15.057	195	14.862	22,4	12,2	22,6
Separada(o)	2.566	56	2.510	3,8	3,5	3,8
Divorciada(o)	729	24	705	1,1	1,5	1,1
Viuda(o)	2.548	70	2.478	3,8	4,4	3,8

Fuente: resultados del CNPV 2012. Respuesta oficial del INE en fecha 18 de febrero de 2015, a solicitud de la OIT.



8. ¿Qué tan común es la migración internacional e interna en el sector?

La migración en el sector de los trabajadores del hogar no fue frecuente en los últimos años: 92,8% de trabajadoras del sector continúan viviendo y trabajando en el mismo lugar desde hace más de cinco años. Solamente 6,6% habría migrado de otros departamentos del país, y un porcentaje muy bajo (0,6%) proviene del exterior.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013 (INE), con datos obtenidos al mes de enero de 2015. Datos en base a la pregunta Dónde vivía hace 5 años.

9. ¿Cuál es el promedio de edad en el sector?

Tabla A6. Bolivia: edad promedio de la población ocupada por sexo, según área y situación en el empleo, CNPV 2012

SITUACIÓN EN EL EMPLEO	TOTAL	SEXO	
		HOMBRES	MUJERES
TOTAL	37,3	37,1	37,5
Obrera(o)/empleada(o)	34,0	34,3	33,5
Trabajadora(or) por cuenta propia	40,7	40,5	40,9
Empleadora(or)/socia(o)	35,8	36,2	35,1
Trabajadora(or) familiar o aprendiz sin remuneración	29,6	29,0	30,3
Trabajadora(or) del hogar	34,8	35,3	34,8
Cooperativista de producción	37,2	37,5	36,6
Sin especificar	37,1	36,4	37,9
URBANO	36,2	36,1	36,3
Obrera(o)/empleada(o)	34,0	34,2	33,6
Trabajadora(or) por cuenta propia	39,8	39,6	40,0
Empleadora(or)/socia(o)	35,9	36,2	35,2
Trabajadora(or) familiar o aprendiz sin remuneración	26,2	25,7	26,7
Trabajadora(or) del hogar	34,8	35,8	34,8
Cooperativista de producción	36,9	37,4	36,1
Sin especificar	35,5	34,8	36,2
RURAL	39,3	39,0	39,9
Obrera(o)/empleada(o)	34,2	34,5	33,0
Trabajadora(or) por cuenta propia	41,8	41,6	42,1
Empleadora(or)/socia(o)	35,8	36,2	35,0
Trabajadora(or) familiar o aprendiz sin remuneración	32,6	31,5	34,0
Trabajadora(or) del hogar	34,5	33,6	34,5
Cooperativista de producción	37,8	37,7	38,5
Sin especificar	38,8	37,9	39,7

Nota: no incluye a la población que reside habitualmente en el exterior.

Fuente: resultados del CNPV 2012. Respuesta oficial del INE en fecha 18 de febrero de 2015, a solicitud de la OIT.



10. ¿Cuál es el porcentaje de trabajadoras del hogar por edad?

Tabla A7. Bolivia: trabajadoras del hogar por sexo, según grupos de edad, CNPV 2012 (en número y porcentaje)

GRUPOS QUINQUENALES DE EDAD	TOTAL	SEXO		TOTAL %	SEXO	
		Hombres	Mujeres		Hombres %	Mujeres %
TOTAL	69.463	1.855	67.608	100	100	100
10 a 14	2.028	248	1.780	2,9	13,4	2,6
15 a 19	9.558	278	9.280	13,8	15,0	13,7
20 a 24	10.038	206	9.832	14,5	11,1	14,5
25 a 29	8.435	154	8.281	12,1	8,3	12,2
30 a 34	8.239	169	8.070	11,9	9,1	11,9
35 a 39	7.505	128	7.377	10,8	6,9	10,9
40 a 44	6.430	116	6.314	9,3	6,3	9,3
45 a 49	5.204	101	5.103	7,5	5,4	7,5
50 a 54	4.007	80	3.927	5,8	4,3	5,8
55 a 59	2.826	83	2.743	4,1	4,5	4,1
60 a 64	2.082	71	2.011	3,0	3,8	3,0
65 o más	3.111	221	2.890	4,5	11,9	4,3

Nota: no incluye a la población que reside habitualmente en el exterior.

Fuente: resultados del CNPV 2012. Respuesta oficial del INE en fecha 18 de febrero de 2015, a solicitud de la OIT.

11. ¿Cuál es el departamento/país de procedencia de las trabajadoras del hogar?

Tabla A8. Bolivia: trabajadoras del hogar de 10 años o más de edad por departamento de residencia habitual, según departamento de nacimiento, CNPV 2012

DEPARTAMENTO DONDE NACIÓ	DEPARTAMENTO DONDE VIVE HABITUALMENTE									
	TOTAL	Chuquisaca	La Paz	Cochabamba	Oruro	Potosí	Tarija	Santa Cruz	Beni	Pando
TOTAL	69.463	4.827	15.603	8.315	1.452	3.316	4.077	27.739	3.660	474
Chuquisaca	8.215	3.899	115	206	10	73	667	3.225	17	3
La Paz	16.923	27	14.511	809	206	38	75	1.138	69	50
Cochabamba	6.940	34	113	5.105	64	34	36	1.496	50	8
Oruro	2.049	19	286	445	950	36	25	277	10	1
Potosí	7.588	726	341	1.484	206	3.063	344	1.405	12	7
Tarija	3.279	37	35	27	2	30	2.751	387	6	4
Santa Cruz	18.832	68	52	125	7	25	122	18.340	85	8
Beni	4.891	5	89	83	3	0	21	1.252	3.309	129
Pando	347	0	8	3	0	0	0	25	68	243
Sin especificar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
En el exterior	399	12	53	28	4	17	36	194	34	21

Fuente: resultados del CNPV 2012. Respuesta oficial del INE en fecha 18 de febrero de 2015, a solicitud de la OIT.

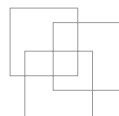


Tabla A9. Bolivia: trabajadoras del hogar de 10 años o más de edad por departamento de residencia habitual, según departamento donde vivía cinco años antes del censo. CNPV 2012

DEPARTAMENTO DONDE VIVÍA HACE CINCO AÑOS	DEPARTAMENTO DONDE VIVE HABITUALMENTE									
	TOTAL	Chuquisaca	La Paz	Cochabamba	Oruro	Potosí	Tarija	Santa Cruz	Beni	Pando
TOTAL	69.463	4.827	15.603	8.315	1.452	3.316	4.077	27.739	3.660	474
Chuquisaca	6.094	4.419	28	104	2	32	242	1.260	4	3
La Paz	15.985	18	15.207	238	77	30	29	335	28	23
Cochabamba	7.966	24	74	7.223	42	33	14	529	21	6
Oruro	1.437	5	38	93	1.228	11	6	52	4	0
Potosí	4.305	205	53	435	70	3.122	59	356	3	2
Tarija	3.807	23	16	9	3	16	3.607	125	6	2
Santa Cruz	24.947	76	67	99	14	38	61	24.484	101	7
Beni	3.928	4	43	32	1	0	9	329	3.460	50
Pando	396	0	5	3	2	1	2	7	7	369
Sin especificar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
En el exterior	598	53	72	79	13	33	48	262	26	12

Fuente: resultados del CNPV 2012. Respuesta oficial del INE en fecha 18 de febrero de 2015, a solicitud de la OIT.

12. ¿Cuál es la cantidad total de empleadores de trabajadores del hogar en Bolivia?

No se tiene una fuente secundaria de información que indique la cantidad de hogares que cuentan con trabajadores del hogar de forma precisa. Sin embargo, utilizando la información del gasto de los hogares de la Encuesta a Hogares 2013, existirían 137.721 hogares empleadores, por lo que se tendría un dato superior al del universo de trabajadores (109.321), entendiendo que existirían trabajadoras que realizan sus labores con más de un empleador.

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta de Hogares 2013 (INE), con datos obtenidos al mes de enero de 2015.

13. ¿La mayoría es contratada cama adentro o cama afuera?

No existe un dato preciso al respecto. De acuerdo a datos del estudio de la FENATRAHOB publicados por el INE, las trabajadoras del sector se caracterizan por ser del tipo “empleada múltiple” y que 76% opta por el denominado “cama adentro” o “puertas afuera”, sin embargo existe una contradicción en cuanto al concepto utilizado debido a que puertas afuera se relaciona con el trabajo sin residencia en el hogar empleador, por tanto no precisa a cuál de las dos modalidades se refiere dicho dato.

Fuente: Nota de Prensa núm. 25 (2015), INE, publicado en fecha 27 de marzo de 2015.

II. ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES

1. ¿Qué sindicatos tienen miembros en el sector del trabajo del hogar en Bolivia?

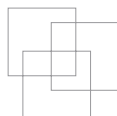


Tabla A10. Sindicatos miembros de la FENATRAHOB

Departamento	Sindicatos afiliados	NOMBRE SINDICATO
La Paz	5	Sindicato San Pedro Sindicato Max Paredes Sindicato Zona Sur Sindicato Sopocachi Sindicato Mayat Asinani (El Alto)
Beni	5	Sindicato La Amigas Sindicato Trinidad Sindicato Pedro Ignacio Muiba Sindicato Germán Bush Sindicato Provincia San Ignacio de Moxos
Tarija	1	Sindicato Tarija
Potosí	1	Sindicato Potosí
Santa Cruz	1	Sindicato Santa Cruz
Cochabamba	2	Sindicato Cochabamba Sindicato Quillacollo
Pando	1	Sindicato Pando
Chuquisaca	1	Sindicato Sucre
Oruro	1	Sindicato Oruro
TOTAL	18	

Fuente: Boletín Informativo núm. 35 de la FENATRAHOB, octubre 2014.

2. ¿Qué cantidad de trabajadores del hogar que forma parte de un sindicato?

Según la información proporcionada por la FENATRAHOB, hasta el año 2012 se tendría un total de 7.028 trabajadoras del hogar afiliadas.

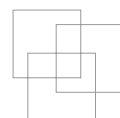


Tabla A11. Recuento de la afiliación a la FENATRAHOB

Núm.	Nombre sindicato	Total afiliadas		
		2006	2008	2012
1	Sindicato Cochabamba	500	620	960
2	Sindicato Sucre	200	430	850
3	Sindicato Santa Cruz	350	370	400
4	Sindicato Potosí	150	200	350
5	Sindicato Oruro	50	60	100
6	Sindicato Tarija	70	60	100
7	Sindicato Pando	35	50	120
La Paz				
8	Sindicato Sopocachi	500	720	1150
9	Sindicato San Pedro	450	550	850
10	Sindicato Max Paredes	100	150	600
11	Sindicato Zona Sur	250	280	380
Beni				
12	Sindicato La Amigas	100	150	250
13	Sindicato Trinidad	70	150	200
14	Sindicato Germán Bush	60	100	150
15	Sindicato Pedro Ignacio Muiba		160	260
16	Sindicato Provincia San Ignacio de MoxoS	100	140	308
	TOTAL	2.985	4.190	7.028

Fuente: datos proporcionados por la FENATRAHOB en febrero de 2015.

3. ¿Cuántas instituciones de cooperación bipartita existen en el sector de trabajo del hogar?

No se tuvo acceso a la información.

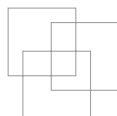
4. ¿Qué organizaciones de empleadores tienen miembros en el sector de trabajo del hogar en Bolivia, y por departamento?

No se tuvo acceso a la información.

III. ACUERDOS COLECTIVOS

1. ¿Cuántos acuerdos colectivos existen en el sector trabajo del hogar en Bolivia? ¿Cuántos trabajadores del hogar son protegidos por algún acuerdo colectivo?

Entre los acuerdos colectivos del sector destaca la afiliación de la FENATRAHOB y sus sindicatos miembros a la Central Obrera Boliviana (COB), a las Centrales Obreras Departamentales (COD) y a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), mediante el cual todas las trabajadoras del hogar reciben el apoyo de dichas instituciones. La CONLACTRAHO es una organización sin fines de lucro que agrupa a todas las organizaciones de América Latina y el Caribe para promover y



defender los derechos de las trabajadoras del hogar. Los países que actualmente integran la CONLACTRAHO son México, Guatemala, República Dominicana, Costa Rica, Colombia, Paraguay, Brasil, Argentina, Ecuador, Perú, Chile, Bolivia y Uruguay.

Fuente: portal web de la FENATRAHOB (<http://fenatrahob.org.bo>), información obtenida en marzo de 2015.

IV. HUELGAS

1. ¿Cuántas huelgas hubo en el sector en los últimos 5 años?, ¿Cuáles eran las razones para las huelgas?

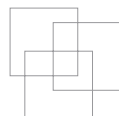
Se solicitó la información sobre conflictos (huelgas, paros, movilizaciones) a los Ministerios de Trabajo, Empleo y Previsión Social y al Ministerio de Gobierno; sin embargo, no se obtuvo respuesta.

2. ¿Qué ONG están activas en el tema del trabajo del hogar? (por ejemplo, grupos de mujeres, de migrantes, centros de apoyo jurídico, organizaciones de derechos humanos)

Se remitió una nota al Ministerio de Planificación solicitando la información de ONG que actúen en el sector de trabajadoras del hogar; sin embargo, no se obtuvo respuesta.

En las entrevistas que se realizó para la parte cualitativa del documento se menciona a las siguientes instituciones activas en temas de apoyo al sector:

- Fundación Friedrich Ebert (FES)
- FOS Lucha Social Mundial
- SOLIDAR Ayuda Obrera Suiza (AOS)
- CARE Internacional en Bolivia
- Centro de Promoción de la Mujer “Gregoria Apaza” (El Alto)
- ONU Mujeres



Resumen contratapa

La Ley núm. 2450, del 9 de abril de 2003, establece derechos y obligaciones para el sector de las trabajadoras asalariadas del hogar de Bolivia. Entre estos derechos figuran principalmente los de acceso a la Seguridad Social. Sin embargo, a más de una década de su promulgación, no existen resultados al respecto. En este contexto, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) elaboró el presente estudio con el objetivo de analizar el perfil sociodemográfico y socioeconómico del sector e identificar los aspectos que deben tomarse en cuenta para brindar acceso a la Seguridad Social.

Para la elaboración del documento se recurrió como principal información primaria a la Encuesta de Hogares y al Censo Nacional de Población y Vivienda del año 2012, a cargo del INE, y como información secundaria, a reportes elaborados por la Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB) y a publicaciones de entidades como la Fundación Friedrich Ebert (FES), entre otras.

El uso de técnicas cualitativas permitió conocer las percepciones sobre la Seguridad Social de las trabajadoras del hogar en Bolivia. Las entrevistas a líderes identificados como relevantes en la temática del sector incorporan al documento opiniones sobre el sistema de Seguridad Social y aquellos que consideran los principales desafíos, tanto generales como específicos, para garantizar la protección social a las trabajadoras del hogar en Bolivia.