



Centro
"Juana Azurduy"

Cama Adentro ...Cama Afuera

Mónica Quintela Modia
Soledad Domínguez Lucuy

*Estudio
exploratorio
sobre las niñas
y
adolescentes
empleadas
domésticas
en Sucre*



CENTRO "JUANA AZURDUY"



"CAMA ADENTRO... CAMA AFUERA" ESTUDIO
EXPLORATORIO SOBRE LAS NIÑAS Y
ADOLESCENTES EMPLEADAS
DOMÉSTICAS EN SUCRE

*Mónica Quiniela Modia
Soledad Domínguez Lucuy*

Sucre — Bolivia
2001

D. L. Ch. No. 3-1 -267-02

La presente edición es propiedad de los autores y la Institución patrocinante. Quedan reservados todos los derechos de acuerdo a Ley.

Autoras: Mónica Quintela Modia
Soledad Domínguez Lucuy

Diseño de tapa Juan Pablo Vacaflor

Institución Patrocinante: Centro "Juan Azurduy", con el apoyo financiero Deutsche Welthungerhilfe
Agro Acción Alemana

Diagramación e Impresión: Talleres Gráficos "Tupac Katari"

- Calle Adolfo Vilar N° 2 • Telfs. 6455971- 6443121
• Fax 069-12423 • Casilla 270
Sucre - Bolivia

*A todas las niñas y jóvenes que trabajan como empleadas
domésticas en la ciudad de Sucre que han colaborado
para que esta investigación salga adelante.*

A los directivos y profesores de colegios fiscales
nocturnos que nos han abierto sus puertas para
realizar este trabajo.

A RE.TE ONG y las demás organizaciones que
trabajan con empleadas que nos han ayudado
desinteresadamente en nuestra labor.

A la Universidad de San Francisco Xavier de
Chuquisaca por el apoyo logístico a esta
investigación.

A Jorge Cardozo del Centro Juana Azurduy por el
asesoramiento técnico y metodológico en Sucre.

A Teresa Pardos de Save The Children España que ha
dirigido y asesorado esta investigación desde Madrid.

ÍNDICE

CAPÍTULO I

	Pág.
MIRADAS INDISCRETAS	13
Las luces que proporciona el INE	17
Un rápido vistazo al anteproyecto de Ley de las Trabajadoras del Hogar	20
Un rápido vistazo al Código del Niño, Niña y Adolescente	23

CAPÍTULO II

LA SOLEDAD VIOLENTADA	33
Inicios en la ciudad (Entrevista a Sonia Avilés, directora de la ONG RE. TE.)	33
Esas chiquillas de los hogares (Entrevista a Ada Castellanos, de la oficina de Gestión Social de la Prefectura de Chuquisaca)	36
Más pequeñas, más desvalidas (Entrevista a Katty González, administradora de una oficina de colocación)	38

Protección en las nubes (Entrevista a Edmundo Mina Morales, director de al Oficina de Trabajo de Chuquisaca, dependiente del Ministerio de Trabajo y Microempresa)	41
Presionadas y explotadas (Entrevista Aydeé Salazar a Abogada de la Defensoría de Niñez y Adolescencia N° 2)	11
En el enfrentamiento gana el más fuerte (Lo que se pudo saber de denuncias por incumplimiento salarial)	48

CAPÍTULO III

ELLAS	53
Nombres para la servidumbre	53
El “mal necesario”	55

CAPÍTULO IV

NOSOTRAS	63
Siempre pisadas	63
Una verdad innegable	67
Esta orilla	72

CAPÍTULO V

AHORA SEPAMOS	79
(Los datos en encuestas a niñas y adolescentes trabajadoras domésticas)	79
CONCLUSIONES	102
RECOMENDACIONES	111
Perfil de proyecto de investigación	113
Encuesta	117

Presentación

“...son un mal necesario...” se escucha muchas veces a empleadoras citando se refieren a sus empleadas domésticas que en un porcentaje muy alto son niñas y adolescentes. Chicas que migran del área rural tanto por la necesidad de conseguir recursos económicos como para hacer realidad sus sueños de superación.

Mónica Quintela Modia y Soledad Domínguez Lucuy tratan en este estudio exploratorio de conocer las condiciones de trabajo y la calidad de vida de estas niñas y adolescentes trabajadoras del hogar en la ciudad de Sucre. La información no sólo es cuantitativa, sino también cualitativa por los valiosos testimonios tanto de empleadas como de empleadoras.

La explotación laboral de niñas y adolescentes trabajadoras del hogar es una problemática muy frecuente y aún no investigada;

y ante las numerosas denuncias en la Defensoría de la Niñez y Adolescencia el Centro Juana Azurduy auspicia con el apoyo de la ONG Save The Children España y la Universidad San Francisco Xavier esta investigación con el objeto de conocer más a fondo la situación de estas menores trabajadoras.

Martha Noya

Directora

Centro " Juana Azurduy"

Petra Untergasser

Coordinadora Dpto. Información

Centro " Juana Azurduy"

Capítulo I

MIRADAS INDISCRETAS

MIRADAS INDISCRETAS

(Cómo las investigadoras lograron llegar hasta las empleadas domésticas niñas y adolescentes, y de lo que aconteció de ello).

Territorio vedado el que se encuentra puertas adentro del hogar. Espacio desconocido, sometido a la especulación, el que transitan las trabajadoras domésticas en Sucre. ¿Cuáles sus condiciones de trabajo, su calidad de vida? Se dicen muchas cosas, y los datos fidedignos se confunden con la especulación y el prejuicio. El "se sabe que" redundante en las generalizaciones, con lo que se sabe de otros departamentos, con lo que se suele contar en corrillos y se suele tomar por sentado en las consideraciones sociológicas. Que hay niñas y adolescentes trabajando, las hay, ¿cuántas, ¿cómo, ¿dónde, en qué condiciones, por qué razones? Es la parte que nos toca responder.

Para ello, tuvimos que asumir la caza de datos, avanzar en terreno desconocido, tentando respuestas, tentando actitudes. Nunca más acertado este otro título "estudio exploratorio" para un tema que recién ha mostrado la punta por donde se desenreda la madeja, por lo menos en esta capital.

Y es cierto que en ninguna oficina ni institución existen datos respecto a cuántas menores de edad y, sobre todo, niñas, se desempeñan como empleadas domésticas. Lo que se pudo extraer de la oficina departamental del Instituto Nacional de Estadística (INE), aportó algo, ciertamente, pero muy generalizado. Estadísticas valiosas, sí, pero frías y, en general, con datos más restringidos al ámbito nacional.

La ruta parecía sólo conducirnos hasta una meta: ¿queríamos saber las condiciones de vida de las niñas y adolescentes trabajadoras? Pues nada más indicado que preguntar en sus fuentes de trabajo. Objetivo por cierto ambicioso, máxime si tomamos en cuenta el número restringido de investigadoras, el tiempo restringido y la resistencia que ofrecieron esas puertas tocadas.

No sé. No conozco. La chica no está. Parece que al frente tienen, aquí nunca hemos tenido empleadas menores. Está ocupada, vuelva otro rato. Eran las respuestas más comunes de parte de las personas que salían a abrir. Algunas veces, con suerte, pudimos encontrarnos de manos a boca con la persona requerida e iniciar nuestro interrogatorio, esperando que la empleadora no interviniera en aquella charla, y que no ejerciera con su presencia una suerte de intimidación a las posibles respuestas condenatorias de parte de su empleada.

Con ese método, que no nos proporcionaba muchos frutos, a pesar de que parecía ser la fuente ideal para generar datos no prefijados, insistimos un par de semanas.

Pero de lo que se trataba era de extraer una muestra representativa respecto a la población de empleadas domésticas infantiles y adolescentes y enseguida pensamos en otros lugares para abordar a esas trabajadoras, lugares que resultaran más neutrales y donde se ejerciera menos presión sobre sus respuestas.

La zona del Reloj, en el Barrio Obrero, y la avenida Germán Mendoza, paseo habitual de las adolescentes y adultas los días domingos, fue uno de nuestros siguientes objetivos. Allí tuvimos relativo éxito. Relativo, porque muchas de las potenciales encuestadas, reacias a establecer comunicación, no quisieron brin-

dar al final información de ninguna clase. De todos modos, también había que considerar que acuden a este sector trabajadoras del hogar de los quince años para arriba y si bien la información que nos proporcionaron era válida, era también nuestro interés conocer datos de otros grupos de edad, que bien por preferencia o por imposibilidad, no frecuentan aquel paseo dominical.

De modo que una vez que hubimos logrado cierta cantidad de respuestas buscamos, esta vez, en los institutos y establecimientos de educación nocturna, frecuentados por niños y niñas, adolescentes y mayores que trabajan de día.

Casi todas, o todas las estudiantes trabajan como empleadas domésticas, nos aseguraron de entrada los directores de los establecimientos elegidos para nuestra muestra, los colegios Sagrado Corazón, Claudio Peñaranda, Constanza de Gómez, el IBA Juana Azurduy y el RE.TE. Estos dos últimos brindan enseñanza técnica en corte, confección y tejido.

Ciertamente, no podíamos inferir nada de aquella afirmación; no podíamos inferir, por ejemplo, que todas las empleadas domésticas, las menores de 18 años especialmente, son estudiantes. Encuestamos a una mayoría estudiantil y aún queda por saber cuántas niñas y adolescentes trabajadoras del hogar no acuden a recibir algún tipo de enseñanza en Sucre. He ahí uno de las incógnitas que quedan puertas adentro de los hogares.

De todas maneras, resultó cierto lo que aseguraban los directores. El ochenta, el noventa y, a veces, hasta el cien por ciento de las alumnas mujeres en estos establecimientos encuestados se desempeñan como empleadas domésticas.

De ellas, es decir de aquellas que tenían menos de 18 años o 18 años cumplidos (que es la población que nos interesaba encuestar) obtuvimos gran parte de la información que damos a conocer en este informe. Niñas trabajando desde los seis años de edad, afanadas en limpiar, cuidar otros niños, cocinar, lavar, planchar y desempeñar tareas que exigen destrezas y conocimientos de adulto; cholitas quinceañeras soñando contar algún día con una profesión, jóvenes afanadas en aprender un oficio que les permita mejores ingresos. Con todas, logramos llenar 230 encuestas que, como veremos más adelante, nos permiten conocer de manera panorámica, las condiciones en que se desenvuelven las niñas y adolescentes trabajadoras del hogar en Sucre.

Otro espacio que también vale la pena recordar es la casa de la mujer "Sayari Warmi", dirigida por religiosas de la congregación Hermanas del Buen Pastor. La opinión de un grupo de amas de casa, empleadoras y potenciales empleadoras, que allí se capacitan en labores de repostería, sirvió para abordar de manera más integral el problema.

Igualmente valiosa fue la colaboración de Genara Cayo, presidenta de la Organización de Trabajadoras del Hogar y de 30 jóvenes empleadas domésticas que realizan clases de repostería. Sirvió para conocer sus puntos de vista, sus luchas, sus problemas cotidianos, sus dramas personales.

Las luces que proporciona el INE

(Lo que se logró cazar de la institución estadística por excelencia)

No hay información ampliamente sistematizada sobre las menores trabajadoras del hogar, dijimos en principio. Pero si se trata de establecer algunos números y comparaciones, bien sirven los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Empleo III, realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en noviembre de 1997. Resultó ser el estudio más aproximado en el tiempo y quizá el único que ofrece cifras relativas a Sucre y el departamento de Chuquisaca. Resumimos la parte que nos interesa:

Número de empleadas domésticas

En Bolivia existían a noviembre de 1997 -que será en adelante nuestro año de referencia- un total de 78.942 personas trabajando como empleadas(os) del hogar (que es el denominativo utilizado en aquél censo que, para nuestro estudio, asumimos como "trabajadoras del hogar"). De esa cantidad, 68.985 eran mujeres, lo cual ocupa el 87 por ciento de personas que trabajan en el hogar.

Trabajadoras de 10 a 19 años

Los datos de aquella encuesta señalaban la existencia, en toda Bolivia, de 29.188 personas trabajadoras de hogares cuyas edades fluctúan entre los 10 a 19 años. De esa cantidad total, 27.199, es decir el 93 por ciento, eran mujeres.

Horas de trabajo

Del total de personas empleadas en hogares en toda Bolivia, 62.914 trabajaban 40 horas o más a la semana. De estas personas, 54.627, esto es casi el 87 por ciento, eran mujeres.

Estudios y niveles de instrucción

De las 68.985 empleadas domésticas que registró el censo de 1997, estos fueron los resultados:

5.199 no tenían ningún estudio

49.369 se encontraban cursando la escuela primaria

11.373 se encontraban cursando la secundaria

614 estaban en establecimientos de educación básica para adultos

1056 en establecimientos de educación media para adultos

336 en universidades

781 realizando estudios técnicos

257 estaban realizando otros cursos

Datos de Chuquisaca y Sucre

A noviembre de 1997, en nuestro departamento se censó un total de 4951 personas que trabajan en hogares, todas fueron mujeres.

Sueldo promedio en comparación con el resto del país

De ese total, el sueldo promedio era de 155,58 bolivianos. Si se compara con los promedios de sueldo de otros departamentos resulta ser el promedio salarial más bajo de toda Bolivia. Por esas

cosas de la estadística, resulta sin embargo que es la capital, Sucre, la población que registra el promedio más bajo de sueldo de todo el país, con apenas 151,79 bolivianos de ingreso por cada empleada del hogar.

Para hacer una comparación, debemos decir que luego viene Tarija, con 189,59 bolivianos. En contraste, el promedio más alto de sueldo está en el departamento de Pando, con 374,77 bolivianos, y en su capital, Cobija, éste se eleva a 382,02 bolivianos. Las ciudades de La Paz, Santa Cruz y Cochabamba, donde el nivel de vida resulta más alto, tienen como promedio de sueldo las sumas de 349,49; 349,94 y 351,51 bolivianos, respectivamente.

Promedio de horas de trabajo semanal

El sitio donde las trabajadoras trabajan más horas resultó ser el departamento de La Paz, con un promedio de 59 horas semanales, pero Chuquisaca no se sitúa está muy lejos de ese número y resulta siendo el segundo departamento por mayor cantidad de horas promedio de trabajo. Aquí, las empleadas domésticas ejercen su oficio durante 54 horas a la semana como promedio. En la ciudad de Sucre, más precisamente, el promedio disminuye un tanto: 50 horas por semana.

Índice de trabajadoras cesantes

El número de empleadas domésticas que a noviembre de 1997 estaban cesantes ponía en primer lugar a la ciudad de El Alto: 1364 personas. Sin embargo, Sucre resultó ser la segunda ciudad

con desempleadas: 955 personas. La encuesta entendía que empleadas cesantes eran aquellas cuya última ocupación fue ser trabajadoras del hogar.

Hasta aquí los datos. Cabe anotar que, en el intento de tener información más fidedigna sobre la situación específica de niños(as) y adolescentes trabajadores del hogar un juzgado de la niñez y adolescencia intentó organizar un censo de familias en Sucre. Tal contó la coordinadora de las Defensorías de la Niñez y la Adolescencia, María Esther Padilla. El proyecto nunca se concretó. Se trataba de una empresa que demandaba mucho dinero, mucho apoyo logístico, mucha entrega, mucho trabajo.

Un rápido vistazo al Anteproyecto de Ley de las Trabajadoras del Hogar

(Sobre una norma que todavía está a la deriva)

Generó mucho debate en el seno de la sociedad civil, llovieron sobre el anteproyecto muchas críticas de los sectores implicados: las empleadoras, representados fundamentalmente por amas de casa, y las empleadas, agrupadas en tímidos e incipientes sindicatos en las ciudades de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz.

Se encuentra aún en debate dentro del Congreso Nacional; quizá por ello su contenido aún no ha sido ampliamente difundido y aún despierta el recelo de las partes, como constataremos a lo largo de este informe.

Cuando nos acercamos a encuestar a los establecimientos nocturnos, preguntamos quiénes de las estudiantes eran empleadas domésticas. De entre ellas, una niña levantó la mano. *No soy em-*

pleada doméstica, trabajo nomás donde mi madrina, dijo. Sus palabras resultan sintomáticas pues es cierto que muchas trabajadoras en realidad no son consideradas como tales ni por ellas ni por sus empleadoras. De ello hablaremos más adelante, pero vale a propósito de traer a colación la definición de Trabajadora del Hogar que hace la mentada ley:

"Son trabajadoras del hogar quienes prestan servicios en forma continua a una persona o familia, cuyos miembros viven bajo el mismo techo, en menesteres propios del cuidado y asistencia de un hogar, sin que dichos servicios importen lucro para el empleador", señala en su artículo primero en la parte de su definición.

De hecho, lo que esta ley plantea es que la relación contractual trabajador-empleador debe establecerse también con todo niño, niña, y adolescente ajeno al núcleo familiar, aún sea pariente consanguíneo, afín o espiritual que efectúe en la práctica y en forma continua una o más labores descritas en la parte primera del artículo.

De modo que aquellas sobrinas, ahijadas, criadas o recogidas que trabajan en faenas domésticas debe ser considerados también como trabajadoras del hogar, lo cual implica que deberá ser previsto para ellas todos los derechos que ese oficio implica, es decir el pago de un salario, goce de vacaciones, remuneración por horas extraordinarias, beneficios sociales por retiro, aguinaldo, sindicalización, seguro social, etc. Un detalle muy importante es que quienes empiezan a desempeñarse como trabajadoras del hogar bajo tales condiciones son, por lo general niñas muy pequeñas. Volveremos sobre ese tema.

Hay varias cosas positivas que regula la ley, una de ellas es el contrato de trabajo. "Deberá hacerse por escrito", señala la norma, pero luego añade que la inexistencia de un contrato escrito no invalida la relación laboral y los derechos y obligaciones emergentes.

Si hay cosas precisas en esta ley, existen también partes ambiguas. La jornada de trabajo es una de ellas. La ley reivindica las ocho horas de trabajo para empleadas externas y diez horas para quienes viven en la misma casa donde desempeñan sus funciones, siempre y cuando no sean menores de edad. No se especifica, sin embargo, cuántas horas a la semana será el máximo. En la práctica, las empleadas domésticas que dicen trabajar "tiempo completo" lo hacen de lunes a lunes, descansando apenas cuatro o tres horas los domingos por la tarde. Si la carga horaria no está definida en la ley, mucho menos lo está el descanso semanal. "Se fijará por acuerdo de partes y de conformidad con la modalidad del servicio", señala la ley de manera ambigua. No peca del mismo modo, sin embargo, cuando se refiere al asueto por feriados o al cumplimiento de horas extraordinarias, cuya remuneración se deja en manos de la Ley General del Trabajo.

Por otro lado, si bien no se establece el salario de las trabajadoras sí se plantea que el mínimo deberá ser "no inferior al mínimo nacional". Habla también de los beneficios sociales por terminación de contrato, las obligaciones de las partes, entre las que se contempla la inamovilidad funcionaria por maternidad.

Los postulados de esta ley, ambiguos a momentos, plantean, de todas maneras un asidero jurídico cierto para establecer derechos y obligaciones de las empleadas y sus empleadores. Lo que estos sectores opinan sobre la ley, la forma en que se cumplen o no se cumplen sus postulados, es lo que se verá más adelante.

Un rápido vistazo al Código del Niño, Niña y Adolescente

(donde se critica las falencias legales)

Se puso en vigencia en junio del 2000 y tendría que ser la norma protectora por excelencia de los derechos de todos los niños, niñas y adolescentes. La realidad ha demostrado que hay espacios a los que no alcanza la ley. La razón es sencilla. El artículo 125 del Código, relativo a la edad mínima para trabajar, la fija en 14 años. Por tanto, los trabajadores menores a ésta quedan fuera de su jurisdicción, fuera quedan también las niñas trabajadoras domésticas.

Que no sea saludable que los niños y niñas trabajen, que sea un gesto reivindicativo para los derechos de los pequeños de disfrutar su infancia, es algo secundario (pero discutible) a esta investigación.

Pero es cierto que en Bolivia, y en Sucre, muchos niños y niñas sí trabajan. ¿Las menores que, por ejemplo, lo hacen como empleadas domésticas no gozarán de la protección de las instituciones, no tendrán derecho a protección laboral, máxime si la Ley de las Trabajadoras del Hogar aún no ha sido aprobada?

En lo referente a ellas, el Código habla, en el Capítulo III, del trabajo de adolescentes en régimen de dependencia y dice: "Los trabajadores y trabajadoras del hogar son los adolescentes que trabajan en régimen de dependencia para un solo empleador en menesteres propios del servicio del hogar..."

En el artículo 136 se explica cuál es el concepto de trabajo en régimen de dependencia laboral y dice que son aquellas actividades que se realizan por encargo de un empleador a cambio de una remuneración económica. Con esto se entiende que las empleadas domésticas que no reciben una remuneración económica por su trabajo no entrarían dentro de esta categoría y quedarían totalmente desamparadas por la ley y por este Código de la Niñez. ¡ Y eso es lo que suele ocurrir —según nuestros datos— con niñas que oscilan entre las edades de 6 a 12 y hasta los 14 años inclusive!

Pongamos, pues, como un primer gran error de este Código el haber dejado sin protección alguna a los y las trabajadores(as) menores de 14 años. ¿O será que por obra y magia suya, los niños y niñas en Bolivia dejarán de trabajar? Sencillamente, se los dejó fuera; y eso es una injusticia a repararse ahora.

Pero vayamos adelante. En el artículo 137 se habla de las garantías y derechos que el Estado confiere a niños, niñas y adolescentes. Habla acerca del derecho de prevención, salud, educación, deporte y esparcimiento. Habla también del derecho a tener un "horario especial de trabajo y gozar de todos los beneficios sociales reconocidos por Ley". La ley especial para las trabajadoras domésticas, de aprobarse, es mucho más restringida en cuanto a beneficios sociales y, ciertamente, no habla de "horarios especiales" para menores y niñas trabajadoras, aunque sí obliga a los empleadores a procurar su formación en centros educativos.

El Código habla del derecho a ser sometido periódicamente a examen médico, a tener acceso y asistencia a la escuela en turnos compatibles con sus intereses. Esta parte peca, inclusive, de hipó-

crita si se piensa en un horario ajustado a los intereses de las adolescentes -las menores, las niñas, ya se dijo, ni se consideran-trabajadoras domésticas, pues se puede adivinar que sus horarios escolares se ajustan siempre a los intereses de sus patrones: intenso trabajo diurno y agotadora jornada vespertina de estudios, a la que seguirá, en muchos casos, una serie de faenas antes de ir a descansar.

Muchas niñas menores de catorce años trabajan como empleadas domésticas, incluso desde los cuatro años de edad, y no existe ningún tipo de capacitación orientada a ellas; lo más grave es que no hay una protección legal efectiva para defenderlas de los abusos a que son sometidas.

A modo de complementar la idea. El Código menciona como derechos individuales: la libertad, el respeto y la dignidad. Son conceptos demasiado amplios para ser analizados aquí, pero cabe anotar que las características buscadas por muchos patrones en una empleada es que sea muy joven, una "chiquita" si es posible, pobre ignorante, sumisa y que no "tenga problemas de estudio". Esto último se aprecia en muchos letreros donde se solicita los servicios de empleadas domésticas cama adentro. Requerimiento implícito: que aguanten todo sin oponer resistencia y que trabajen más por menos. En cuanto al derecho al respeto y a la dignidad humana, por los datos que hemos conseguido, sabemos que son los derechos más vulnerados. Jóvenes campesinas, con una cultura diferente a la de la ciudad, que a veces no hablan castellano, sufren un trato discriminatorio y denigrante que es generalmente aceptado como correcto por ellas mismas en sus relaciones con los patrones.

Otro apartado del Código relativo a los y las adolescentes trabajadores: el derecho a la organización y participación sindical. ¿Cómo, empleadas domésticas sindicalizadas? Muchas empleadoras se resisten a la idea. Nos lo dijeron: *la gente desconfía de las empleadas que quieren formar un sindicato para hacer respetar sus derechos. ¿Para qué?, dijeron. A estas chicas se les han subido los humos, sólo quieren saber de sus derechos pero no de sus obligaciones.*

Esto es así también por la particularidad del trabajo doméstico, que no reconoce un único patrón, una sola voz de mando; además, porque las trabajadoras cambian continuamente de trabajo. Además, en un territorio tan íntimo como el familiar, las regulaciones y las normativas son difíciles de establecer, como es difícil establecer una relación laboral empleador-empleada, distante y mesurada, porque estamos hablando de un ámbito quizá excesivamente privado. Así las cosas, la empleadora marca sus condiciones y la empleada no tiene más que aceptarlas... o marcharse. Y dada la necesidad de estas jóvenes, se sabe que aceptan prácticamente cualquier cosa que se les ofrezca. La discriminación y la explotación que sobre ellas se ejerce son evidentes. El simple hecho de que ellas aspiren a mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, es para muchos una pretensión insolente y un abuso de confianza.

Se habla también de una protección especial en el trabajo al adolescente que sufre de discapacidad física o mental. Parece evidente que nadie contrataría como empleada a una niña con una discapacidad mental que requiere todo tipo de atenciones, o con alguna discapacidad física que le impidiera hacer bien su trabajo.

Pero en el caso de que fuera así, ¿quién se encargaría de cuidar y proteger debidamente a estos niños y niñas?

También se habla del derecho a la capacitación a cargo de la "entidad departamental correspondiente". ¿Gestión Social, las Defensorías? Hasta ahora no se sabe de esas capacitaciones, no, al menos, a empleadas domésticas menores. En su caso, la capacitación que reciben son de organizaciones privadas y no gubernamentales, y sólo se restringe a capacitación técnica: talleres de cocina, de repostería, de costura, labores. Actualización sindical, talleres de autoestima, relaciones humanas, etc., son temas que todavía no se han profundizado.

En cuanto a la salud, el Código dice así: "El adolescente trabajador, en relación de dependencia, será afiliado con carácter de obligatoriedad al régimen de la seguridad social, con todas las prestaciones y derechos establecidos que rigen la materia".

Por nuestra experiencia, sabemos que las niñas y adolescentes trabajadoras del hogar no están afiliadas a la seguridad social y que se encuentran totalmente desprotegidas de servicios médicos. "En caso de enfermedad o accidente del trabajador o la trabajadora, el empleador está obligado a socorrerle y a trasladarlo inmediatamente a un centro de asistencia médica, dando parte del hecho a sus padres o responsables y a la defensoría de la niñez y adolescencia. Sufragará todos los gastos que demande su curación, en caso de que aún no haya sido afiliado al seguro social".

Según declaraciones de jóvenes empleadas, las empleadoras no se ocupan en absoluto de la salud de sus empleadas, hasta el punto

que aún estando enfermas las hacen trabajar duro todo el día. Si *estoy con fiebre, me da una aspirina; a veces ni eso, dice que me compre*, cuenta Carmela, de 17 años. *En caso de enfermedad grave o accidente se hacen cargo más por miedo que por otra cosa*, añade. En pocos casos se avisa a la familia de la situación de la muchacha, o porque no se tiene cómo hacerlo, por despreocupación y falta de interés o porque los propios patrones asumen la tutela del menor, dejando el contacto con la familia casi nulo.

"La jornada máxima de trabajo para el adolescente es de ocho horas diarias, de lunes a viernes". Esto es lo que dice el Código, pero veremos más adelante que las empleadas domésticas trabajan doce, catorce y hasta dieciséis horas al día, de lunes a domingo. En ningún caso se respetan los dos días obligatorios de descanso a la semana que se recoge en la ley.

Si bien encontramos que adolescentes trabajadoras mayores de 14 años sí cobran un salario en efectivo, encontramos que a menores de esta edad, especialmente a las niñas entre los 6 a los 10 o 12 años, sus empleadoras les pagan con ropa vieja, comida, jabones, a pesar de que el Código prohíbe rotundamente el pago en especie. También hay adolescentes a las que no se les reconoce el aguinaldo; pero a modo de limpiar su conciencia, sus patrones les "regalan" ropa vieja (eventualmente, nueva) o alguna otra cosa.

Tal vez para justificar este maltrato salarial, algunas empleadoras justifican que sus empleadas comen en la casa, gastan agua, luz, tienen un cuarto, etc. En este sentido, el Código es bien claro cuando dice: "El empleador no puede deducir, retener, compensar ni realizar otras formas de descuento que disminuyan el monto del

salario, por concepto de alquiler de habitaciones, consumo de energía eléctrica, agua potable, atención médica o medicamentos, uso de herramientas, daños ocasionados a implementos o productos de trabajo, por alimentación o multas no reglamentadas". Además el empleador tiene la obligación de proporcionar a la trabajadora del hogar las condiciones de vivienda y alimentación acordes a su dignidad de ser humano. Por otra parte, el empleador no podrá descontar ni retener el salario del adolescente trabajador, aunque alegue hurto o robo. Paradójicamente, una de las causas más comunes por las que las empleadoras se niegan a pagar el salario que le deben a la empleada es, precisamente, por las acusaciones de hurto o robo que vierten sobre ellas. Es muy común también que les descuenten del sueldo las cosas que rompen o que estropean; y si les compran algo para ellas también se lo descuentan de su sueldo.

Según el Código, las empleadas domésticas que entran en la definición de adolescentes en régimen de dependencia, deberían gozar de quince días hábiles de vacaciones al año, mismos que deberían coincidir, preferentemente, con las vacaciones escolares. En la realidad, muchas de estas chicas no tienen vacaciones y cuando las tienen es cuando la empleadora tiene a bien concederlas, por el tiempo que ella considere oportuno y en las condiciones que a ella le parezca.

Pero, ojo, que vacaciones en este sentido, es dejarlas cesantes. La mayoría de los patrones no se las pagan, como se verá en los datos tabulados. Así, queda de nuevo reflejado el carácter arbitrario del trabajo doméstico.

Son pues, muchos los espacios donde aún no hay luz para las trabajadoras del hogar, qué decir de las más pequeñas.

La opinión pública habla de los muchos defectos del Código. Sí, aunque parece interesante en teoría, su contenido no se ajusta para nada a la realidad social que viven las niñas y las adolescentes trabajadoras domésticas. En Sucre lo comprobamos.

Capítulo II

LA SOLEDAD VIOLENTADA

LA SOLEDAD VIOLENTADA

Inicios en la ciudad

(Entrevista a Sonia Avilés, directora de la ONG RE.TE.)

Llegan desde sus comunidades, las empujan sus padres o ellas mismas lo deciden. Generalmente vienen, como ya hemos dicho antes, con alguna madrina que las tiene en su casa a cambio de comida y ropa y las utiliza como criadas a su servicio. Así opina Sonia Avilés, directora de RE TE, organización no gubernamental que ofrece capacitación en labores, talleres de costura y talleres de autoestima y educación sexual y reproductiva (esto último en coordinación con el Centro Juana Azurduy), a jóvenes emigrantes campesinas que llegan a trabajar como empleadas domésticas a la ciudad.

No encontramos niñas capacitándose en el RE.TE; la menor de las pupilas era una adolescente de 14 años, pero Sonia Avilés, que ha trabajado mucho con las empleadas y que dice conocer a fondo su problemática, se anima a hablar también del trabajo de las más pequeñas.

Las niñas son el grupo más vulnerable y más explotado, afirma. Empiezan como aprendices. Subidas a un banco, tostando arroz, lavando ropa, haciendo mal las cosas y cansándose que da pena. No les pagan por eso, precisamente porque dicen que están aprendiendo. Y cuando llegan a tener 12 años, ya optan por buscar una casa para ganar algo de plata por el trabajo que llevan haciendo sin cobrar tanto tiempo.

Antes de esa edad, cuenta la entrevistada, los niños y niñas (porque hay varones, afirma) trabajan sin sueldo en casa de algún apodera-

do que los protege en la ciudad; sus madrinas, sus padrinos, algún familiar. Lo hacen a modo de retribuir su manutención, el "gasto" de sus estudios. Son las criadas, las ahijadas, las "a la mano" que asumen recados y tareas pequeñas, pero cansadoras, en el trabajo doméstico.

Para los varones, una vez crecidos, habrá otras opciones de trabajo, dejarán de ser domésticos. Las niñas continuarán en ese oficio: niñeras, cocineras, fregadoras, lavanderas.

El sueldo promedio para esta suerte de "niñas emancipadas", según la experiencia y el conocimiento de Sonia Avilés, son más o menos ciento cincuenta bolivianos al mes. Con ese precio ingresan al mercado laboral.

Cuando crecen y garantizan con ello un trabajo mejor, el sueldo puede subir a doscientos o trescientos bolivianos, en el mejor de los casos.

Eso en lo que toca a la parte salarial. La otra, la parte afectiva y emocional es, si cabe, más zarandeada. En opinión de Sonia Avilés, el maltrato está generalizado, con honrosas excepciones. Maltrato sobre todo psicológico, pero también físico que se traduce en insultos, en trato discriminatorio, en golpes y hasta en abuso sexual.

Es sabido que la iniciación sexual de muchos hijos de familia son las empleadas domésticas.

La directora de RE.TE confirma este supuesto porque ya es tema reincidente en los talleres de autoestima y de educación sexual.

Las chicas dicen que algunos hijos de sus patrones tienen por costumbre el molestarlas con comportamientos y alusiones con

matices sexuales, a veces se entran a sus cuartos, las abusan, o, por lo menos, las manosean.

Iniciación sexual, violenta también para muchas trabajadoras. Y no siempre en la fuente de trabajo, también afuera. Los domingos, especialmente, cuando al calor de los tragos de alguna fiesta conocen al "primo" de una amiga. Viene la seducción y la violación que, por esas cuestiones culturales, eso se asume como un acto de amor.

Es que en el campo se tiene otra concepción del amor y del sexo, dice Sonia Avilés. Allí, la virginidad no tiene el valor casi patrimonial de la ciudad, la relación sexual es un paso natural a la vida en pareja, y durante el cortejo abundarán los actos violentos, el rapto, los golpes. Quizá lo mismo sucede en la ciudad, pero cuando se consuma el acceso carnal, la muchacha es abandonada.

En los cursos de autoestima y educación sexual que hace el RE.TE se pide a las chicas que señalen en su cuerpo las zonas donde han sido agredidas. Aunque las hayan violado, ellas nunca señalan sus genitales por que no ven el coito como un abuso sino como algo normal.

Luego se desencadena la tragedia. Si se embarazan, es casi seguro su despido. Las botan de su trabajo, abandonan todas sus actividades y por eso resulta muy difícil hacer algún tipo de seguimiento con estas chicas, afirma Avilés.

¿Vuelven a sus comunidades? Sonia Avilés no lo cree. Para ganarse el sustento se dedican a vender alguna cosa en la calle o al oficio de lavanderas. En casos extremos, quizá hasta piden limosna en las calles.

Esas chiquillas de los hogares

(Entrevista a Ada Castellanos, de la oficina de Gestión Social de la Prefectura de Chuquisaca)

¿A dónde salen las niñas y adolescentes de los hogares que tutela la oficina de Gestión Social? A trabajar como empleadas domésticas. No, no es que esos centros sean oficinas de colocación laboral ni mucho menos, pero, según las declaraciones de Ada Castellanos, directora de la Unidad Técnica de Asistencia Social y Familiar de Gestión Social de la Prefectura, la institución sí permite la colocación laboral de sus internas.

De cualquiera de nuestros centros pueden salir con contrato por un año de trabajo y todo el proceso se lleva a cabo a través de un equipo multidisciplinario, con una trabajadora social, una administradora, una educadora social y una psicóloga, asegura Castellanos.

Condición necesaria para aquello es que la interesada en trabajar, en este caso cualquier interna mayor de 14 años, solicite el permiso correspondiente. Tendrá que conocer las tareas propias de cualquier empleada doméstica: lavar, planchar, cocinar (de todos modos, son actividades que se aprenden ya en los hogares de Gestión Social, especialmente cocina y repostería). Finalmente, para viabilizar su salida, tendrá que haber un solicitante, es decir una persona que quiera sus servicios.

Los requisitos pedidos a los empleadores, dentro del contrato, son una vivienda adecuada para la trabajadora, que se hagan cargo de su salud y de su educación y que el sueldo sea siempre neto, es decir, pagado en efectivo y sin descuentos.

Para seguridad de las partes, Gestión Social brinda un informe psicológico sobre la chica, corroborando que está en condiciones de salir a trabajar normalmente.

Quienes salen de los centros no pueden ser menores de catorce años, pues es lo que fija el Código del Niño, Niña y Adolescente como edad mínima para empezar a trabajar, pero alguna vez sí se han dado casos de niñas menores que han salido de los centros, dice Castellanos.

Luego explica que una vez que la adolescente ha comenzado su trabajo, su oficina se encarga de llevar a cabo supervisiones para constatar las condiciones en que se desenvuelve ese trabajo. A veces, hay tanta satisfacción de las partes que se renueva el contrato; otras veces, luego de diez o quince días a prueba, y si el trabajo no satisface a los empleadores, la chica se va.

El sueldo que se ha de pagar lo establece Gestión Social: un mínimo de ciento cincuenta bolivianos por mes. Es muy poco, y de eso está consciente la directora de la oficina de Asistencia Social y Familiar. *Pero es que si nosotros fuéramos intransigentes en este sentido, exigiendo el salario legal, o sea el básico nacional, nadie contrataría a estas niñas, justifica la funcionaria.*

De todos modos, los contratos que se llevan a cabo a través de Gestión Social no son numerosos. De enero a septiembre del 2000, el Hogar Guadalupe gestionó tan solo tres contratos. *Esto se debe sobre todo a que las chicas que se internan allá son problemáticas, pandilleras, drogadictas..... y se han dado casos de robo en las casas donde trabajaban, noticias de malos comportamientos,* añade Ada Castellanos.

El Hogar Santa Clotilde, por su parte, permite contratos temporales de tres meses, durante sus vacaciones. Las internas pueden trabajar como niñeras o acompañantes de ancianos y a veces hasta se quedan a trabajar definitivamente puesto que la media de estos sueldos es de trescientos bolivianos al mes. No es en vano que las monjas a cargo del Hogar impartan una severa disciplina a las niñas y se encarguen personalmente de recomendarlas para el empleo. En el Hogar Granja Sucre, dice Castellanos se ha dado también casos de empleo de adolescentes en casas de familia, pero son muy pocos.

Más pequeñas, más desvalidas

(Entrevista a Katty González, administradora de una oficina de colocación)

Katty González sufrió alguna vez los rigores del empleo en una casa de familia. Trabajó como empleada desde los nueve años de edad y dice tener una sensibilidad especial hacia las pequeñas trabajadoras. Pero es cierto también que en su oficina no se procura empleo para las más chiquitas. ¿Por qué?

Hay padres que traen a sus hijos de siete, ocho años, para que trabajen, pero me niego a emplearlos. La crisis económica es mucha pero sencillamente los niños muy pequeños no deben trabajar, están expuestos a muchos riesgos, además, como no saben hacer muchas cosas, no se les paga bien, opina González.

La entrevistada está consciente, sin embargo, que mucha gente solicita niñeras pequeñas y esto es porque los empleadores quieren que jueguen con sus hijos y para que el servicio les cueste unos pocos pesos.

A la oficina que regenta González acuden a buscar trabajo personas de todas las edades, desde niños y niñas muy jóvenes, pasando por adolescentes y personas maduras hasta ancianos. Pero en esta oficina rige una regla: no se busca trabajo a menores de catorce años y nunca sin el consentimiento de los padres o tutores a cargo, que deben firmar los documentos correspondientes para que la adolescente, si se da el caso, pueda trabajar sin problemas.

Parece que hay interés por asegurar, a través de documentos escritos la situación contractual de las empleadas domésticas, pero González lamenta que nunca en su oficina se haya firmado ningún contrato laboral en regla. *No, cuando escuchan mencionar "contrato laboral" ya no quieren emplear. Por eso nosotros no exigimos, explica.*

El sistema que tramita la oficina, mediante el cobro de una comisión a las partes, es de tres meses de trabajo inicial con tres días de prueba. Para negociar el sueldo al momento de la contratación -que es otra tarea que se arroga la oficina- se pregunta a la empleada cuánto quiere cobrar y a la empleadora cuánto está dispuesta a pagar y así se llega a un acuerdo, según explica la informante.

Por experiencia personal, González asegura que la mayoría de las empleadoras se niega a pagar los aguinaldos, vacaciones, seguros sociales y todo lo que está contemplado en la ley. Sin embargo, el punto más doloroso de todo esto, y que ha generado, inclusive, una confusión de términos, es el horario de trabajo.

Tiempo completo, según la legislación laboral, son ocho horas diarias de trabajo, de lunes a viernes. Para el trabajo doméstico, ese concepto no sirve. Quien trabaja ocho horas sólo trabaja medio tiempo, porque el tiempo completo implica una jornada que se inicia a las seis de la mañana y se prolonga, muchas veces, hasta las doce de la noche. Y si se establece que hay descanso, por ejemplo, el domingo por la tarde, fácilmente las empleadoras pueden desconocer ese acuerdo para mantener a las domésticas trabajando. Obviamente, nunca se paga horas extra. *Es por esto también que las empleadoras no quieren hacer contratos a sus empleadas*, concluye González, después de explicar tan tristes condiciones.

El trabajo por horas es categoría todavía desconocida en el medio, aunque desde la oficina de González se está intentando acomodar a personas mayores para labores de limpieza muy concretas que sólo ocupen algunas horas de su tiempo. En esta categoría no entrarían, de hecho, ni niñas ni adolescentes, cuya calidad de trabajo no goza de mucho prestigio.

Por eso, opina González, la capacitación para las jóvenes trabajadoras resulta ser un tema de importancia crucial. Ella misma tiene en mente la puesta en marcha de una escuela para empleadas domésticas, donde se les enseñe a hacer labores de casa que les permita exigir mejores sueldos.

Protección en las nubes

(Entrevista a Edmundo Mina Morales, director de la Oficina del Trabajo de Chuquisaca, dependiente del Ministerio de Trabajo y Microempresa)

Las autoridades se han puesto cocheras para no ver a su alrededor o hay falta de coordinación entre las instituciones. La Oficina del Trabajo es un ejemplo patético de ello.

Su director, Edmundo Mina Morales, que se declara obsecuente seguidor de la Ley General del Trabajo, explica que los fines de su institución son conciliar a las partes en conflicto. Lo que cuenta echa algunas luces sobre la relación de esta institución con el trabajo de las empleadas domésticas.

Y es cierto que, normalmente, la Oficina del Trabajo resulta parada obligatoria para empleadas que son despedidas sin que se les pague el sueldo, ya sea por denuncias, justificadas o injustificadas de robo, por malos tratos, etc.

En estos casos, el Ministerio de Trabajo celebra audiencias de conciliación, citando a las partes en conflicto y, en lo mejor que puede terminar el asunto es que la empleadora pague el sueldo adeudado y la empleada reconozca los daños de los que se le acusa.

La audiencia puede prolongarse a dos o tres sesiones como máximo; en ellas, se supone, los funcionarios del ministerio actúan con la neutralidad que ordena la Ley General del Trabajo.

Pero la máxima pretensión de la empleada denunciante es que se le pague el sueldo, pero no que se le restituya a su fuente de trabajo. *Digamos que en un 99,9% no vuelven a su trabajo*, afirma Mina Morales al respecto. Alguna vez, cuando la empleadora reconoce su error, la empleada vuelve, pero son raras excepciones, según él sabe.

En todo caso, lo que la oficina del trabajo debería defender es lo que manda la Ley General del Trabajo, no permitiendo que la empleadora descuenta del sueldo que se comprometió a pagar a su empleada el costo de objetos rotos o dañados durante el tiempo que estuvo trabajando.

Lo que pasa es que también existen contradicciones sobre este tema. Podríamos indicar, por ejemplo, que cuando se plantea la rotura de un plato o dos platos, ocurre que la empleada reconoce su daño y se compromete a restituir. Eso lo hace voluntariamente, pero nosotros no reconocemos descuentos, afirma el entrevistado. Si el trabajador ha roto algo dentro de su trabajo, no dice la ley que debe descontarse, pero en la práctica, la Oficina del Trabajo permite que esos descuentos se efectúen.

Todos los días hay este tipo de denuncias, afirma el director. Se puede inferir, pues, que su oficina debería tener un registro de cuántas niñas y adolescentes empleadas domésticas formulan denuncias. No. No lo tienen.

Es que no nos ocupamos de casos específicos de empleadas, de niñas. Esta una institución que maneja todo el sistema laboral de Chuquisaca, justifica Mina Morales.

Según su criterio, de un control específico sobre el trabajo infantil doméstico debe ocuparse la Defensoría de la Niñez y la Adoles-

cencia. Lo más que puede hacer la Oficina del Trabajo es comunicar de las denuncias cuando tengan que ver con niñas y adolescentes.

El control depende de cada una de las instituciones, deben tener su propio criterio su propio trabajo para proteger, es la respuesta simple de Mina Morales.

Pero en su defensa, la autoridad afirma que su institución no trabaja de memoria, que existe documentación específica, aunque ésta englobe datos generales para ingresar a un sistema procesador de estadísticas.

De las estadísticas manejadas, esto es lo que se pudo saber respecto a denuncias por explotación laboral registradas de enero a septiembre del 2000:

De enero a marzo se anotaron 375 denuncias, de las cuales 62% corresponden a varones y 38% a mujeres.

De abril a junio se registraron 509 casos, de los cuales 59% corresponden a varones y 41% a mujeres.

De julio a septiembre se registraron 245 denuncias, de las cuales 77% corresponden a varones y 23% a mujeres.

No se pudo saber cuántas empleadas domésticas y, entre ellas, cuántas niñas y adolescentes se consideraron en la media del 34% de mujeres que denunciaron explotación laboral.

De todas maneras, la Oficina del Trabajo no es una isla. Su director explica que existe preocupación por el trabajo que de-

sempañan menores de edad. La Ley General del Trabajo señala que la edad mínima para trabajar es de 14 años, y aún así esos menores sólo pueden hacerlo con el permiso correspondiente de sus padres o tutores.

Mina Morales opina que los mayores no deben permitir que los niños se vean obligados a trabajar o a desempeñar tareas que perjudiquen su desarrollo físico y emocional. *Cuando una denuncia laboral proviene de un menor, nosotros llamamos la atención a los papás porque están haciendo trabajar a sus hijos, aunque comprendemos que la necesidad económica se los exige.*

Sobre otro tema. Le preguntamos cuáles son las acciones que su repartición realizará para coadyuvar a la confección de contratos laborales escritos, tal cual dispone el actual Código del Niño, Niña y Adolescente para los menores trabajadores.

Mina Morales recuerda que para la Ley General del Trabajo, que es por la cual se rige, tienen el mismo valor tanto el contrato verbal como el escrito. *Esto quiere decir que si un menor habla de un salario convenido, eso vale; y si viene con contrato verbal, en base a eso hacemos cancelar. La otra parte no tiene por qué negarse y, de hecho, nunca se ha negado,* afirma la autoridad.

Sin embargo, los contratos verbales no siempre tocan temas que al final de la relación laboral salen al tapete. Eso se podría mejorar con los contratos por escritos. Pero Mina Morales se limita a contestar:

Tendríamos que hacer cumplir (lo que manda el Código del Niño, Niña y Adolescente). Para eso tenemos que leer. Nosotros apli-

camos la Ley General del Trabajo. Porque si tuviéramos que esperar que existan contratos escritos estuviéramos falseándole a la ley, nosotros aplicamos lo que dice la Ley General del Trabajo sobre contratos.

Es una respuesta demasiado elemental, como se puede apreciar.

Presionadas y explotadas

(Entrevista con Aydeé Salazar, abogada de la Defensoría de la Niñez y la Adolescencia N^o 2)

La conciliación laboral también es tema que ocupa a las defensorías. Tal ocurre, por ejemplo, en la Defensoría de la Niñez y la Adolescencia que funciona en la zona del Mercado Campesino de Sucre.

Las quejas no son muchas, afirma la abogada asesora Aydeé Salazar, quien recuerda tan sólo 2 a 3 casos denunciados entre julio a septiembre del 2000.

Sin embargo, la experiencia que se guarda de esas denuncias permiten a la informante generalizar conceptos.

Lo que se sabe es que se trata de muchachas adolescentes, por lo general, que llegan a denunciar que sus empleadores no les pagan su sueldo o que les proporcionan malos tratos.

La Defensoría intenta, en una primera instancia, hacer que las partes lleguen a un acuerdo amigable, a audiencias donde se acuerda que los sueldos prometidos deben pagarse aunque se alegue hurto, robo, mala calidad de trabajo.

Ocurre, explica la abogada Salazar, que el artículo 144 del Código del Niño, Niña y Adolescente prohíbe las retenciones indebidas. Pero en las audiencias, cuando acuden las partes, muchas empleadoras pretenden restar el costo de algo que se rompió o se perdió.

Esto, definitivamente, no lo permitimos, dice la abogada. Para ello nos amparamos en la ley.

Las audiencias de conciliación sirven a ambas partes. A la empleadora se le proporciona plazos para que cumpla con su obligación de pagar, a la empleada se le asegura ese ingreso.

Normalmente, todos los acuerdos concluyen bien, porque a las empleadoras no les conviene llegar a los estrados judiciales por sumas tan pequeñas, pues saben que la ley laboral defiende siempre a los trabajadores, dice Salazar. De esa manera, aunque las empleadoras tarden en acudir a las citaciones, aunque planteen trabas, los conflictos siempre se solucionan en la Defensoría, pero si se da alguna resistencia, el caso llega a conocimiento del juez.

No hay muchas luces entre las adolescentes y niñas empleadas domésticas sobre sus derechos y obligaciones, confirma la abogada. Y tanto es así, que cuando empiezan a trabajar no saben

ni pactar los términos de su relación contractual. O hacen lo que les da la gana o se hace con ellas lo que les da la gana a sus patrones.

Habitualmente, las empleadoras que no quieren pagar sueldos ejercen también el engaño, la presión, el chantaje y la intimidación. Una niña se asusta y calla, una jovencita termina admitiendo que es culpa suya el que se le descuente por haber roto un plato, un vaso, por haber estropeado una prenda. Hay personas inescrupulosas que entregan billetes de 20 bolivianos y que para compensar el resto, "regalan" alguna cosa. Eso lo asumen como el pago de salario.

Las confunden y ellas terminan aceptando su culpa y saliendo sin sueldo. Por eso nosotros tratamos de hacer prevalecer su derecho a percibir un salario. Aunque la otra parte diga que son flojas, nosotros asumimos que trabajo es trabajo, de todos modos, afirma la abogada.

En el intento de frenar este tipo de conflictos, no pocas veces la Defensoría ha intentado colaborar confeccionando contratos de trabajo por escrito.

Salazar opina que el contrato por escrito casi ni se conoce en el ámbito del trabajo doméstico asalariado, porque las empleadoras huyen asustadas cuando escuchan de eso. *Es que un papel firmado no es lo mismo que sólo las palabras, donde ellas pueden ejercer presión para que se acepte algo. Mientras que en el papel todo ya se ha determinado.*

Lo que decimos a aquellas muchachas que vienen a reclamar por sus sueldos es que la próxima vez que trabajen vengan a que les confeccionemos el contrato, pero ninguna ha vuelto, termina la entrevista.

De acuerdo a datos proporcionados por la Coordinadora de las dos Defensorías de la Niñez y Adolescencia que funcionan actualmente en Sucre, en el primer semestre del 2000 se registraron 77 denuncias sobre explotación laboral a niños(as) y adolescentes trabajadores del hogar.

El detalle es como sigue:

14 provenían de hombres y 63 de mujeres.

En cuanto a grupos de edad:

Entre los 6 a los 11 años: 5 denuncias.

Entre los 12 a 14 años: 24 denuncias.

Entre los 15 a los 21 años: 48 denuncias.

Si se compara datos de ambas Defensorías relativos al primer semestre de las gestiones 1999 y 2000 se tiene:

De enero a junio de 1999 se registraron 48 denuncias.

De enero a junio del 2000 se registraron 77 denuncias. El porcentaje de crecimiento de denuncias es del 60 por ciento.

En el enfrentamiento gana el más fuerte

(Lo que se pudo saber de denuncias por incumplimiento salarial)

En los registros de la Defensoría de la Niñez y la Adolescencia N° 1, que se encuentra en el Mercado Central de Sucre, encontramos 29 denuncias realizadas por empleadas domésticas menores de 18 años, de enero a septiembre del 2000. Mediante una rápida lectura se podía ver que se trataban de incumplimientos salariales, pero prestando más atención saltaban dramas implícitos: maltrato físico y psicológico.

Una adolescente de 15 años, denunciando en el mes de enero que sus patrones no le pagaban, contaba que le daban de comer a las dos de la tarde cuando todos almorzaban a las doce del mediodía, y no le daban de cenar. El trabajo era excesivo, se anotaba en la carpeta, y sin suficiente alimento, la trabajadora no tenía fuerzas al acabar el día pues apenas había comido. Le hacían levantarse muy temprano y recién descansaba a altas horas de la madrugada. Después de seis meses de soportar ese tren de vida, decidió dejar su trabajo. Pero lo único que ella pedía era que le pagaran el sueldo prometido. Si hubo maltrato y explotación, eso se queda ahí.

En febrero, una joven de 17 años denunció otro caso de adeudo salarial. También denunció maltrato físico por parte de su patrón y psicológico por parte de su patrona, que la insultaba constantemente y le hablaba a gritos. *Aluden toda clase de pretextos para no pagarme, como que no cumplía con mis obligaciones y que era muy floja*, se quejó la muchacha.

En junio, una joven de quince años asistió a la Defensoría para reclamar el sueldo de dos años de trabajo. Sí, estuvo desde sus 13 años trabajando y sin cobrar un peso, como se podía desprender de sus declaraciones. Sufría malos tratos hasta que un día, cansada, hizo sus cosas y se marchó. Mientras tanto, sus antiguos patrones se resisten a pagarle.

¿Qué pudimos observar en estas 29 denuncias? Los motivos de abandono del trabajo que aducen las empleadas son, por lo general, malos tratos, Las empleadoras, por su parte, aducen perjuicios, falta de honradez y de palabra. ¿Qué dicen aquellas

que adeudan sueldos por varios meses? Que no tienen dinero, que el pacto era sólo ropa, comida, pago de estudios.

También hay casos de chicas que abandonan el trabajo sin previo aviso y no vuelven a aparecer. La empleadora, molesta, se resiste a reconocer sueldo alguno.

Encontramos por ahí algún contrato firmado, pero la mayoría no lo tiene. En todo caso, la forma de pago siempre es muy informal y da lugar a malos entendidos sobre qué era lo acordado inicialmente. Es un oficio totalmente desregulado y mucho más tratándose de menores. Además, tiene que ver con ambigüedades familiares, puesto que muchas patronas se dirigen a ellas como "hijas" aunque, obviamente, no lo son ni las tratan como a tales. Ha de haber un espacio que las jóvenes intentan llenar con la imagen de "su señora", un espacio maternal que ha quedado vacío desde la separación de su verdadera familia. Al fin y al cabo, son niñas o adolescentes buscando una referencia afectiva.

Capítulo III

ELLAS

ELLAS

Nombres para la servidumbre

(En que se habla de algunas denominaciones odiosas para las empleadas domésticas)

Terminología denigrante es la que normalmente se suele asociar con el trabajo doméstico, asalariado o no. Revisemos alguna:

Imilla, muchacha, recogida, criada, sirvienta, fámula, natacha, muru.

La palabra imilla (que en quechua sencillamente significa muchacha joven) tiene, utilizada en sentido peyorativo, connotaciones raciales, inclusive. Al tratarla como imilla se la relega aun lugar ínfimo en la escala social, es la migrante campesina, la ignorante, la sucia, a la que se considera inferior en calidad humana, tanto que puede ser objeto de abusos de todo tipo. Imilla, en otras circunstancias y sentidos, no es, empero, un término denigrante. Al contrario, es, inclusive, una palabra dulce.

Lo mismo ocurre con la palabra muchacha. Parece una ironía, pero aquello que debería denotar juventud suele tener connotaciones de servidumbre, de oprobio. Es como la mit'an", dicen algunas empleadas, haciendo directa referencia al largo periodo republicano del pongueaje, aparentemente suprimido después de 1952, pero que todavía ha tendido sus ramas hasta nuestros días con el trabajo gratuito de los menores que viene a servir a las ciudades a cambio de que se les haga estudiar.

El *pongo* se ocupaba de los mandados de la casa grande (limpiar los corrales, barrer y sacar la basura, ayudar en la cocina, etc.,

etc.). La *mit'ani* era como su correlato femenino; desempeñaba tareas de cocinera, limpiadora, lavandera, etc. De todos modos ninguno de estos servicios era remunerado y, si en el caso del *pongo*, éste comía y tenía lecho fuera de la casa; la *mit'ani* podía acceder a las dependencias íntimas, donde estaba expuesta a toda clase de abusos, entre ellos, los de tipo sexual.

Según los datos obtenidos en esta investigación, el trabajo doméstico no remunerado tiene que ver con niñas cuyas edades fluctúan entre los 6 a los 12 ó 13 años. Viven en calidad de criadas, es decir, de acogidas en una casa de familia donde retribuyen su alimentación con su trabajo, bien porque sus padres las trajeron a ese sitio, bien porque llegaron por otras vías. Están también las recogidas, huérfanas que cumplen el rol de domésticas y que a menudo viven humilladas.

En este sutil muestrario de servicios se sitúan también las *sobrinas*, las *ahijadas* (eventualmente hay varones), entregadas a la tutela de una familia para que "se las haga estudiar". Lo que generalmente se hace con ellas es que trabajen duro durante el día y estudien durante la noche.

El término quechua *murú*, que significa "rapado" o "rapada", tiene que ver con la costumbre de cortar el cabello a las niñas campesinas dizque para evitar que se llenen de piojos. Esta circunstancia, sin embargo, deviene en una gran humillación, porque hace resaltar más su condición de servidumbre, indefensión y pérdida de identidad. *Sin las trenzas es como andar desnudas, no se quiere salir a la calle, da vergüenza*, explica a propósito una empleada, de nombre Marta, que tuvo esa experiencia.

También abundan los mote para las trabajadoras mayores. Natachas, en alusión a una vieja radionovela; o fámulas, voz castiza que significa también criada. Por último, hay que anotar que el denominativo "trabajadoras del hogar" resulta un eufemismo si se trata de personas que todavía no han tomado conciencia de que lo suyo es un trabajo que merece respeto, buen trato y mejor salario y si se trata también de una sociedad que no las considera sujetos de derecho.

El "mal necesario"

(Donde las amas de casa opinan sobre las empleadas)

¿Creen que las empleadas domésticas ganan el salario justo? Con esta interrogante iniciamos una charla con un grupo de amas de casa, diez en total, empleadoras o ex empleadoras que se brindaron a opinar mientras realizaban una práctica de repostería en el centro "Sayari Warmi" de las Hermanas del Buen Pastor.

¿Cuánto es lo básico que gana una empleada?, preguntan las interpeladas. Y cuando acuerdan que el término medio fluctúa entre 150 a 200, una de ellas, maestra jubilada, afirma que el estándar de vida en Sucre no da para ganar más.

Además que no todas saben, como vienen del campo hay que enseñarles. Aprenden todo bien y cuando otros les dicen 'te voy a pagar más' se van, después de que les hemos enseñado. Y ellas no reconocen. Y todavía son malcriadas, agrega enseguida una señora a la que llamaremos Yola.

Con el problema ése de que se está formando el sindicato, se están dando sus derechos, peor, son intocables, añade otra señora llamada Ana María.

¿Sería correcto que se sindicalicen, que haya una ley específica que defienda ese derecho?, es la pregunta siguiente.

Sería bien, porque ellas también tienen problemas por el pago del sueldo. Hay otras señoras que no pagan y se queda así, opina la maestra.

Pero eso se puede solucionar en la Oficina del Trabajo, que son ellos los que solucionan el problema y no precisamente formar un sindicato para eso, dice doña Yola.

Yo trabajo con ellas, las estoy capacitando. Entiendo que ellas no saben hacer nada cuando empiezan, pero se están capacitando, se están formando para ser mejores empleadas, para que desempeñen su trabajo con mejor esmero que justifique su sueldo. ¿Por qué no debería haber un sindicato? Tienen que tener educación en todo aspecto, hasta para hablar, porque como vienen del campo deben aprender a relacionarse en la ciudad. Decimos que son un 'mal necesario' para las amas de casa que trabajamos, porque nos colaboran, mal o bien. El sindicato no será para malcriarlas sino para formarlas, opina la instructora del grupo.

El problema es que ellas tienen una educación muy elemental. Todas vienen del campo y con esa cuestión del sindicato se están yendo al otro lado, no al que les corresponde, a exigir derechos y no a asumir obligaciones. Hay comentarios de que el problema

que está pasando en La Paz es eso; las dirigentes están tergiversando la situación, dice Joaquina, una señora muy joven.

Lo malo es que enseñan sus derechos, pero no sus obligaciones. Les dicen "tiene que pagar tanto y sólo tienes que hacer esto". O sino bueno, que se diga tales son tus deberes y tales tus obligaciones que vayan a compensar el sueldo, porque hay que ver que en el sueldo no está considerada la alimentación, el agua, los servicios. Una maestra gana dos o tres veces más, con varios años de servicio, pero eso tiene que servir para la empleada, para la familia y para todos los servicios; en cambio, la empleada tiene su sueldo líquido, es el criterio de la maestra jubilada. Me parece injusto. Una maestra que después de 15 años de servicio gana 750 como sueldo básico, después de haber estudiado y de haberse matado. Según lo que dice el sindicato van a trabajar sólo 8 horas las empleadas.

Si sería merecedora de ese sueldo, una empleada tendría que comer fuera, no tendría que dormir en la casa y no usar ni el agua, ni entrar a la ducha ni usar la luz; tal como un empleado común y corriente, añade doña Yola.

¿Y qué se hace con las niñas y adolescentes que trabajan como domésticas?, preguntamos.

Si no duermen en la casa, si se van a sus casas, se evitan los peligros, dice una señora de nombre Charo.

Que sean las organizaciones las responsables para que estas niñas no sufran abusos de su señora y de los otros familiares. Porque se ha visto casos de que ni siquiera se les paga, se las trae

del campo y son como perritos, les compran un poco de ropa, les dan el techo, la comida y con eso ya está. No es justo que se haga eso a las niñas, habla una señora delgada que hasta ese momento había permanecido en silencio.

La cuestión es que donde están peor tratadas, más se quedan; donde se las trata mejor, levantan los humos y no obedecen ni lo que les decimos. Pero donde les pegan, les dan sobras de la comida, les hacen trabajar, ahí se quedan felices. Creo que les gusta que les traten mal, dice la maestra.

Cuando uno desea emplear, ellas preguntan si tenemos televisión, teléfono, radio, todo eso preguntan ¿Qué van a hacer con eso ella?. Se pintan bien y salen un domingo, no vienen hasta un miércoles y corre el sueldo. Yo tenía un niño pequeño y por necesidad he agarrado a una persona que me lo cuide, explica doña Yola.

No se puede confiar en ellas, raptan a los niños, les pegan, hay muchas que son malas, que se comen su comida, se los roban, dice la señora joven.

¿Qué podría mejorar las relaciones con las niñas y adolescentes trabajadoras?

Que haya una ley que limite el trabajo de las niñas, porque muchas veces no pueden hacer el trabajo de una mayor, concuerdan todas. Pero, por lo general, se prefiere niñeras muy chicas. ¿ Por qué?, replicamos.

Pienso que eso se debería anular, porque la responsabilidad de cuidar es grande. La edad mínima para trabajar pienso que debería ser de unos 18 años, opina Yola.

Se toma una niñera por la facilidad que tiene para jugar con el niño, dice la maestra jubilada.

También hay gente que las toma porque a las niñas se les puede pagar 10 o 20 pesos y eso es explotación. No me parece, es una responsabilidad muy grande, vuelve a defender doña Yola.

En todo caso, es el planteamiento salarial el que más preocupación causa al grupo. *La mayoría de la gente va a tener que sacrificarse y no tener empleada. Quién va a pagar 350, va a haber mayor desocupación, pronostica alguna.*

Que se suprima la cama adentro, tendrían que capacitarse bien, que tengan certificados, garantías. Esas instituciones que las protegen que sean como empleadoras, tendrían que garantizar no sólo su comportamiento sino su salud. Que no salgan los domingos, porque si salen llegan con su "encomienda" refiriéndose a embarazos imprevistos-. ¿Qué familia en esta situación se va a hacer cargo de dos personas? Además, una persona embarazada no puede hacer esfuerzos, una empleada no va a poder trapear, va a ser como una persona más que vamos a tener que alimentar, vamos a tener que cuidarla, de quién va a correr la plata, de nosotros. Así el grupo de diez amas de casa resume su opinión sobre cuestiones relacionadas con la salud y el embarazo de las empleadas domésticas.

Cuanto más cariño se les tiene son peor, ya ni hacen sus obligaciones. Donde no les dan ni comida, ni colegio, ni nada, están ahí, metidas, ¿será que les gusta que se les trate así porque son del campo?, se pregunta Yola.

Capítulo IV

NOSOTRAS

NOSOTRAS

Siempre pisadas

(Cómo percibe la representante de la Federación de Trabajadoras del Hogar la situación de las menores empleadas domésticas)

Yo me llamo Genara Cayo y estoy como representante de la Organización de Trabajadoras del Hogar. Con tan sencilla presentación, esta mujer de aproximadamente 40 años de edad inicia una conversación, dolorosa e íntima, sobre las condiciones de trabajo de aquéllas que llama sus hermanas migrantes: las niñas y adolescentes empleadas domésticas.

Muy difícil es contar nuestra historia. Y no es la mía nomás. Nosotras somos del campo y por eso somos marginadas. A las que trabajamos como empleadas del hogar siempre nos pisan, nos trapean, nos humillan y nos dicen 'esta campesina qué sabe'. Pero gracias a esa campesina, los empleadores están bien. Nos dejan a sus hijos cuando van al trabajo, y nosotros los educamos y siempre pagamos las culpas.

Resumen sentido de una experiencia personal pero también de grupo. Genara lo sabe y por eso se atreve a generalizar:

Vienen de 10 años, de 11, la mayoría de 12 años. Sus papás traen del campo y sus empleadores ofrecen a sus mamás 'que va a estar como mi hija, como a mi hija la voy a educar'. Un día dos días la quieren como a su hija, pero pasado eso empiezan ya a tratar mal; dicen 'esta cochina está hediendo, campesina, no te vas a

juntar con mis hijos. Le hacen trabajar, le hacen lavar. Otras adolescentes no pueden ni subir al lavadero, sobre sillas apenas están alcanzando pero todavía se descontentan con su trabajo.

La mujer inclina la cabeza, su voz es un hilo, quizá recuerda. Luego prosigue:

Hay tanta marginación, pero nadie se acuerda de esas niñas. Y sus papás piensan que están en buenas manos, que le están educando, pero no saben, no están junto a sus hijas. Yo quisiera decir primero que analicen los padres, cómo es separar a una niña de su familia. Es muy doloroso.

¿Y el sueldo? Una sonrisa irónica se dibuja en los labios de Genara:

Dicen los empleadores 'estás comiendo, te lo estoy comprando zapatos, te lo estoy comprando ropa'. No reciben, no perciben ni un centavo. Pero trabajan, como cualquier empleada del hogar. En ese aspecto estoy pensando, ojalá no sea por demás, primero organizarnos, tener un local como sede y coordinando con los sindicatos de campesinos hacer una defensoría. Estoy caminando, buscando apoyo, respaldo. Recién estoy tres meses en este cargo, pero quizás avancemos al otro año.

Son planes, compartidos en voz alta. Mientras tanto, ¿cómo defender a las niñas? ¿Acaso no se sabe de abusos físicos, de violaciones? Se lo preguntamos.

Conozco que existe, varias, quizás todas las empleadas padecen de ese problema, de cien habrán unas cuatro bien protegidas, respetadas, pero la mayoría son humilladas, marginadas y abusadas, hasta sexualmente.

Es muy difícil organizar a las niñas, porque los empleadores se sienten dueños de ellas, no les mandan ni a su colegio, ni a ningún centro de capacitación y dicen "yo nomás te enseñaré. ¿Para qué quieres?, yo te voy a enseñar a leer, te lo voy a comprar cuadernito". Los que vienen analfabetos no saben con qué van a defenderse y los patrones convencen a los papás y estos felices se van al campo. Le dan un kilo de fideo, un kilo de azúcar, arroz, con eso han comprado a su hija. Para ellas la ciudad es un cambio brusco, no saben qué van a hacer, sólo ven caras extrañas, ruido, contaminación, movilidades, Todo eso sufren. Allá se crían aunque se a con maíz.

La conversación se ha desviado. Le volvemos a preguntar a Genara. Cuando traen de 15 o 16 años, los hijos de la misma edad ya se aprovechan, ya hay acoso, ya la miran, la molestan. Dicen 'mirá, qué linda la cholita'. Y los empleadores socapan, 'vas a ser mi yerna' le dicen. Con esa idea falsa crecen las chicas. Y no hay protección cuando quedan embarazadas. Tengo el caso de una compañera, trabajaba en Potosí y se ha visto embarazada, ni siquiera para el hijo, sino para el sobrino de su patrona. Un día su patrona hizo el cumpleaños, vinieron sus parientes y como la empleadora era sola la hicieron tomar, se durmió y todos se fueron menos el sobrino, que se entró donde la chica y la agarró, conto animal, como salvaje. Pasó eso y después no sabía si estaba embarazada pero pasaron meses y se quedó. Al momento de saber le insultaron "imilla cochina, vos te has metido, vos te has hecho eso". La que pagó fue la empleada, de botarla no la han botado, claro. Su hijo es varón y ahora está en el premilitar y sufre el chico. La mamá sigue arrastrando, vendiendo verduras, lavando y el padre es un ingeniero o abogado bien parado, casado, nunca le dio un centavo. Ella no podía quejarse. 'No vas a ir a la policía, te voy a botar'. Con eso se traumatiza.

La cuestión sexual es tema difícil. Lo dejamos. Vamos por otro tema, el sueldo que se gana, ¿es el justo?, ¿es justo para las menores?

El sueldo está en el proyecto, no queremos todavía hablar. Vamos a luchar hasta que se apruebe la ley, después tenemos que hablar de eso con nuestras empleadoras. Aunque no aceptemos, qué vamos a hacer. No podemos salir por encima de los gobernantes, siempre terminamos aplastadas.

Genara se porta evasiva, pero termina explicando:

Cuando trabajan cama adentro, trabajan las 24 horas. Si se hacer matecito, que agua hervidita. No le dejan, no respetan su descanso. Si no escucha le pueden meter la puerta de su cuarto. No hay defensa. Defensorías para todas hay, dicen, pero sólo es publicidad, sólo pantalla, no hay hechos concretos. Qué se va a respetar las horas de descanso, la empleada tiene que atender cuando sea necesario.

El trabajo es igual, cansador tanto para las grandes como para las chicas. Y también lo es el maltrato.

Qué les dicen, esta imilla, esta muchacha, en quechua significa ser pongo. Muchacha es lo más doloroso y todo eso tenemos que cambiar. O empleadas, criadas, que entregan para que los patrones hagan estudiar. También están los parientes, padrinos, madrinas que explotan. Sus papás traen del campo con esa confianza, para entregar a parientes que aquí se refinan, ya quieren cambiar su forma de vestir, de hablar, cambian su carácter y marginan a su propia familia y explotan a sus sobrinas, a sus primas. El respeto nace de la empleada, por eso mismo queremos capacitarnos. Quisiéramos capacitarnos en autoestima

capacitarnos. Quisiéramos capacitarnos en autoestima. No todas las empleadoras actúan mal, porque hay las que ya comprenden, ya respetan, ya hay. Pero para evitarnos problemas, esperamos nuestro proyecto de ley, y ahí, quienes tengan plata para pagar un sueldo básico, que contraten empleada; los que no tengan, que hagan ellos. Por eso luchamos por la ley y si no se escucha tomaremos otras medidas.

Una verdad innegable

(Opinan trabajadoras domésticas agrupadas en torno a la incipiente Federación de Trabajadoras del Hogar de Chuquisaca)

Son como treinta. Rostros suaves de adolescentes alternan con las caras ajadas de empleadas mayores. Todas pueden decir lo suyo, todas empezaron a trabajar desde muy pequeñas, todas tienen sobre sus hombros una historia, larga o corta, de penas y humillaciones.

Que nos cuenten de su trabajo cotidiano fue nuestro primer pedido.

Lo normal es que una empleada se levante a las seis de la mañana y empiece a trabajar, barra la puerta de entrada y empiece a preparar los desayunos para cuando se levanten los patrones y su familia y trabaje todo el día hasta las once de la noche. A veces los señores dan fiestas los fines de semana y entonces la empleada tiene que trabajar más pero a las empleadas domésticas nunca se les pagan las horas extras, resume una joven de 18 años.

¿Y eso hacen también las niñas?, es pregunta obligatoria.

Normalmente, su horario también es igual de pesado, contestan a coro, *El problema que hay es que las empleadoras quieren que trabajen como si fueran mayores, pero lo que deberían hacer es darles trabajos apropiados a sus capacidades como niñas*, dicen las mujeres mayores.

Ellas, las más chiquitas, no suelen percibir sueldos. *A las que ya lo perciben hay que ver lo que les hacen*, suelta una mujer sentada en un rincón de la sala donde nos encontramos,

Se desata un fuerte rumor y las palabras se pescan en el aire: *Descuentan del sueldo de las empleadas lo que les compran para ellas, lo que se rompe, la ropa que se desgasta.*

Yo un mes salí sin sueldo por que se me quemó una chaqueta del señor cuando la estaba planchando y la señora me lo quitó de mi sueldo y aún no me alcanzaba y del mes siguiente más me descontó también, recuerda una joven que ya tiene 21 años.

También les dan ropa vieja que ya no les sirve y se la descuentan del sueldo, agrega una anciana que dice ya no ser empleada pero que alguna vez lo fue.

Muchas les prometen que les van a comprar catre, que les van a hacer estudiar, que les van a comprar ropa a cambio de su trabajo ya la hora de la verdad no hay nada, vuelve a decir la voz del rincón. Las demás asienten. Cuántas de ellas no empezaron su vida laboral durmiendo directamente sobre el suelo, cubiertas con viejas frazadas.

Enseguida vienen a colación los recuerdos de infancia. La mayoría viene del campo y llegó a muy temprana edad.

Nueve, once, trece años. Pero en la ciudad les quitaron el alma, les cambiaron la ropa, les prohibieron hablar en quechua. Las llamaron piojosas, hambrientas, las llamaron "murus" (rapadas) y les cambiaron el nombre. *Te llamabas Eusebia, pero ahora te llamarás Graciela. Tan feo es ese otro nombre.*

Hacen que se averguencen de sus ropas, de las ropas que lleva su madre y todas las mujeres de su familia y de su comunidad, hacen que se averguencen de su lengua materna, con la que dijeron sus primeras palabras y en la que se comunican con sus seres queridos y hacen que se averguencen hasta del nombre que sus padres les pusieron al nacer. Genara Cayo, la dirigente de las trabajadoras sindicalizadas, es implacable a la hora de evaluar. *Ellas mismas acaban avergonzándose de sus nombres y se los hacen cambiar y terminan convencidas de que con pollera nadie las va a respetar y que con vestido les va a ir mucho mejor en la vida.*

Una muchacha apoya con movimientos de cabeza lo que dice Genara; luego habla: *Algunas señoras no dejan que las empleadas vean a su propia familia cuando van a visitarlas. "Aquí no vive nadie con ese nombre o está trabajando y ahora no puede verla" les contestan.*

¿Por qué no te traes una niña del campo?, es la frase que se suele escuchar a alguna ama de casa afligida por falta de ayuda en sus labores domésticas. Es lo más fácil. Una niña del campo, como un perrito: poca comida, poca atención, poco sueldo.

Los campesinos no saben defenderse de la gente de la ciudad, así que les engañan y les sacan a sus hijas para llevárselas a servir.

Todo les prometen, que les van a hacer estudiar, que van a estar como si fueran de la casa.

Yo sé algo, nos dice una avispada muchacha y empieza a contar del caso de "otra" amiga:

Eran dos viejitos los que la trajeron y lo primero que habían hecho fue cortarle sus trenzas de cholita y le raparon su cabeza, porque decían que tenía mucho piojo. Se levantaba a las seis de la mañana para regar las plantas, barrer y preparar el desayuno a sus patrones, ella comía a las nueve de la mañana pero no era pan fresco, eran sobras y alimentos en nial estado servidos en el mismo plato en el que comía Sil perro. Trabajaba duro toda la mañana y a la hora del almuerzo, cuando ya sus fuerzas le faltaban, comía de lo que sobraban para el perro. Hartos años ha estado con esos viejos, hasta que no sabe bien cómo su papa se enteró de la tortura y la fue a buscar. Ellos no le han dejado entrar a verla y después han dicho que ellos tenían más derechos que él. Tuvo que traer autoridad para sacar a su hija de esa casa y ella no vio en todo ese tiempo un solo centavo y su papa comprendió enseguida que de nada serviría llevar a juicio a los viejos.

Hay murmullos en la sala. Hay otras experiencias. Alimentación restringida, lindante con el abuso. No es sólo la cuestión salarial, la explotación tiene muchas caras. Pero no hay dinero para pagar a un abogado y en caso de juicio los patrones siempre nos van a ganar, opina la mayoría. La desconfianza ante la ley y los procesos judiciales es absoluta.

Hablando de sueldos, la conversación se desvía hacia lo justo o lo injusto. Cinco o seis de las presentes piensan que ganan lo justo. Depende del trabajo que se haga, dicen.

Las demás empiezan a protestar. El sueldo justo de una empleada que trabaja cama adentro, piensan, sería el establecido por la ley, o sea el básico nacional que actualmente es de 355 bolivianos.

Genara Cayo toma la palabra. Es la voz orientadora. El jornal mínimo de los peones es de quince bolivianos al día, por veinticuatro días hábiles al mes daría un sueldo de trescientos sesenta bolivianos, aproximadamente. Por lo tanto, pedir para una empleada doméstica un sueldo de trescientos cincuenta y cinco bolivianos estaría dentro de lo razonable, en su opinión.

No es sólo el sueldo lo que aflige a las trabajadoras. También están las humillaciones y las vejaciones a que son sometidas. Pero la audiencia irrumpe súbitamente en silencio cuando escucha preguntar: ¿alguna vez han abusado sexualmente de ustedes sus patrones?

Nadie. Todas niegan, pero empiezan a decir que "han oído hablar". Evidentemente, se ha tocado una fibra delicada de su sensibilidad. No contarán mucho; no, por lo menos, de experiencias personales.

Cuando hay abuso sexual no hay quién asista a las víctimas. Las autoridades creen más a las empleadoras. De este modo, casi nunca se admite violación hacia las niñas y adolescentes, son ellas las que se ofrecen, las que se meten a las camas de sus patrones. *Parece que por el hecho de tener más dinero eso fuera la verdad. Si las chicas se quedan embarazadas las botan, a quién se van a quejar, qué van a reclamar, si las otras las amenazan.* La opinión es unánime.

Hablando de hijos, comentamos al grupo que las empleadoras dicen que no pueden trabajar en estado o ya con bebés.

No es verdad porque yo he trabajado con mi niña recién nacida. A las dos semanas del parto empecé a trabajar en la casa. Yo trabajé mis nueve meses de embarazo y tras dos semanas de descanso regresé a trabajar a la misma casa y al colegio también iba con mi wawa, dice una joven de 23 años, convencida de su verdad.

De todas maneras, dicen las otras mujeres, la maternidad sigue siendo un dilema para trabajar o terminar desempleada.

Una de las opciones en la que ha pensado el sindicato es en la creación de una guardería para que las empleadas puedan dejar ahí a sus hijos.

Es una de las causas por qué pelear en la Ley de las Trabajadoras del Hogar. Eso y la capacitación para exigir mejores salarios.

Muchas dicen "esta imilla cochina no sabe hacer nada más que pedir sus derechos", pero ser empleada es un trabajo muy duro y mal agradecido. Es justo reclamar nuestros derechos, pero también considerar nuestras obligaciones con capacitación, reflexiona Genara Cayo.

Esta orilla

(En la que tres adolescentes testimonian su experiencia como empleadas domésticas)

Marta, 18 años

Yo nací en una comunidad de lado de Azurduy y allí vivía con mis papás y mis dos hermanitos varones menores de mí. Yo empecé a trabajar de empleada porque mi mamá falleció y mi papá no nos podía mantener a los tres y se quedó mi hermanito así chiquito y yo me vine con una señora aquí a trabajar y con la señora aquí me crié. Me llevó a Potosí, estuve en Potosí. Claro, las primeras veces han sido muy difíciles de mí porque yo no sabía mis obligaciones, yo no sabía hacer, ¡ay! A veces me decía "esto vas a hacer". ¡Ay! A veces lo hacía mal, la señora se enojaba, me decía "te vas a ir, te voy a despachar" y al mismo tiempo no me despachaba.

Cuando vine a trabajar con esta señora era muy chiquita, no alcanzaba ni a la cocina, lite han tenido que poner un banquito para cocinar. Yo solita me vine aquí cuando falleció mi mamá, la señora me trajo para su hija y con su hija he empezado a trabajar yo. No me pagaba, según ella había hablado con mi papá era que la comida era para mí, los vestidos eran para mí pero tampoco me ha hecho estudiar. "Yo te doy de comer, yo te compro ropa y qué más quieres", me decía ella.

A veces hacía las cosas mal, a veces lavaba mal la ropa y me la botaba en mi cara y me decía que nunca iba a poder trabajar, que dónde iba a ir, que peor me iban a pegar si me iba a otro lado y con esa amenaza me decía que tenía que seguir ahí. Hasta mis quince años con ella he vivido y ella me pegaba cuando hacía mal pero como era chiquilla más me importaba jugar, jugaba con sus hijos y ella chocaba conmigo, peleaba con su marido y venía conmigo a chocar. Yo me ponía a jugar o a ver la tele con las wawas, porque con esa edad, para qué le voy a engañar, me gustaba más jugar y a veces cualquier cosa lo rompía me pega-

ba, con eso lo solucionaba ella. Ese trauma he tenido yo, que no he tenido un cariño así de madre y yo me sentía sola, sola, sola, pensaba que me habían regalado así no más y me siento sola, sola siempre, yo he sufrido desde chiquita, me ha pegado la señora. A cualquier hora de la noche me botaba de la casa y me decía "andate" y yo qué iba a hacer en Potosí solita. Me iba hasta la esquina y volvía otra vez y me hacía ir con la trapeada pegándome y yo solita ahí y nunca nadie me ha defendido, más que una vez mi papá. Mi papá es del campo, ¿no? Ahora ya es viejito y nunca ha reclamado tampoco porque a él le han dicho que me pagaba y que yo era como una bendita que tenía que cumplir con mis obligaciones, que el alimento que me daba tampoco era gratis y una vez mi papá le demandó de lo que me hizo caer de las gradas, me puse mal y mi papá creo que le hizo detener a la señora. Mi papá ha debido de enterarse por alguien así que me pegaba y vino a reclamar. "¿Por qué le pegan así a mi hija? Yo no le sabía pegar", dice ¿no?. Pero la señora me dijo a mí: "Todo te lo he de comprar", me convenció. "Que te voy a hacer estudiar"... y así me convenció. Además yo le tenía miedo porque con su mirada nomás me hacía temblar la señora. Al final no me hizo estudiar y me compraba de la ropa americana y esa era mi ropa y así Ple trataba pues la señora. Eso ha pasado. Ahora quiero que mis hijos estudien y sean más que mí.

Juana, 14 años

Es verdad que muchas de nosotras venimos del campo y nos cuesta aprender, pero tampoco es verdad que el trabajo de empleada doméstica sea algo fácil, eso no es verdad. Yo he pasado por esa etapa de aprender todo y cuesta hacer este trabajo. una se levanta temprano y tiene que hacer todas las obligaciones, además tu llegas a una casa y la empleadora te

dice estas son tus obligaciones y como usted sabe que venimos del campo y somos personas de escasos recursos decimos "ya", porque no tenemos otra opción. Nosotros en el campo somos personas de escasos recursos y tal vez por estudiar, tal vez como nuestros padres no nos han podido dar una profesión nos vemos obligadas a venir a la ciudad y trabajamos de empleadas porque no sabemos casi nada. Si habría alguien que se ocupara de capacitar a la gente del campo, tal vez no vendríamos a ser empleadas a la ciudad, porque esa persona podría estudiar y hacer otras cosas, en nuestra comunidad, en nuestro pueblo, en nuestra provincia. Como nadie nos presta atención a la gente del campo, a la gente pobre que todo el mundo pisotea, entonces por ese motivo de necesidad uno sale a buscar trabajo a la ciudad.

Antonia, 14 años

Yo trabajo con unas hermanas desde mis nueve años y a mí me tratan como de la familia, yo sé todo, en mi casa estoy, hago, yo sé más las cosas dónde están, todo. Soy de confianza, me tratan como una de las hermanas más igual. Yo me siento como en mi casa, más en mi trabajo que en mi casa, ya me acostumbré mucho en mi trabajo como soy una parte de ellas, no sé, cuando no voy a mi trabajo estoy triste. Ahí también he empezado a trabajar yo, no he trabajado más.

Carmen, 15 años

Yo soy del pueblo de Presto y a mis catorce años he empezado a trabajar con la mujer de un doctor y bien nomás, me hacía estudiar, me lo compraba ropa y me daba ciento treinta bolivianos y a mi mamá más le mandaba encomienda todos los

meses, bien nomás. Al final más bien un poquito yo le hacía renegar, ya después me he salido. Ahora estoy trabajando con otra señora y bien, buena es la señora.

Yo siempre había querido vivir aquí, venir aquí porque yo hasta mis siete años había vivido en Sucre con la madrina de mi mamá y luego he vuelto al pueblo pero como yo me he acostumbrado he querido venirme nomás aquí. Yo primero voy a estudiar para salir bachiller y después con alguna plata que me voy a reunir voy a lograr salir algo.

Capítulo V

AHORA SEPAMOS

AHORA SEPAMOS

(Los datos obtenidos en encuestas a niñas y adolescentes trabajadoras domésticas)

Los datos con los que hemos trabajado se obtuvieron de doscientas treinta encuestas a empleadas cuyas edades fluctuaban entre los seis y los dieciocho años. Como se ha dicho antes, fueron encuestadas tanto en su lugar de trabajo como en colegios nocturnos a los que asisten tras su jornada laboral.

Para la elaboración de la encuesta se tuvo en cuenta una serie de variables que pasaremos a analizar más adelante.

Al elaborar la encuesta se previó que habría cierta reticencia de parte de las encuestadas a responder preguntas de carácter íntimo, juicios de valor sobre su realidad y su vida emocional. No nos equivocamos, encontramos excesiva timidez para abordar temas como la sexualidad y su vida íntima en general.

Por eso mismo, la encuesta se diseñó para obtener la mayor cantidad de datos cuantitativos, referentes a la realidad laboral de las empleadas. Los aspectos que aluden a la vida privada los dejamos para entrevistas personales que ya se han dado a conocer en el capítulo NOSOTRAS.

Obviamente, no se puede reducir a la fría cifra estadística las percepciones, las afectividades, los temores que experimenta una niña o una adolescente en una relación laboral. Este aspecto, pues, lo dejamos a la primera parte de esta investigación, donde se toman en cuenta experiencias más profundas que superan el tema puro y exclusivamente laboral. En esta segunda parte, abordamos las cifras.

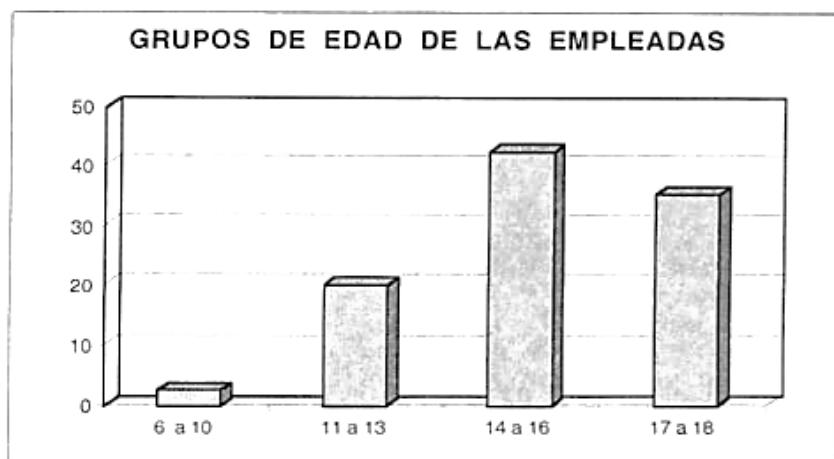
Grupos de edad

El grupo de edad en que más empleadas se ha encontrado oscila entre los 14 y los 16 años, siendo casi la mitad de las encuestadas, es decir un 42,2%.

Siguen las que fluctúan entre los 17 y 18 años. En las encuestas se ubicó 81 personas con esta característica, lo que hace un 35,2% del total de encuestas.

En tercer lugar está el grupo de niñas cuyas edades oscilan entre los 11 a 13 años; son 46 personas y constituyen el 20% de la muestra.

Luego, viene un grupo reducido -pues apenas se encontró seis personas- de niñas cuyas edades fluctúan entre los 6 y los 10 años, que conforman el 2,6% del total.

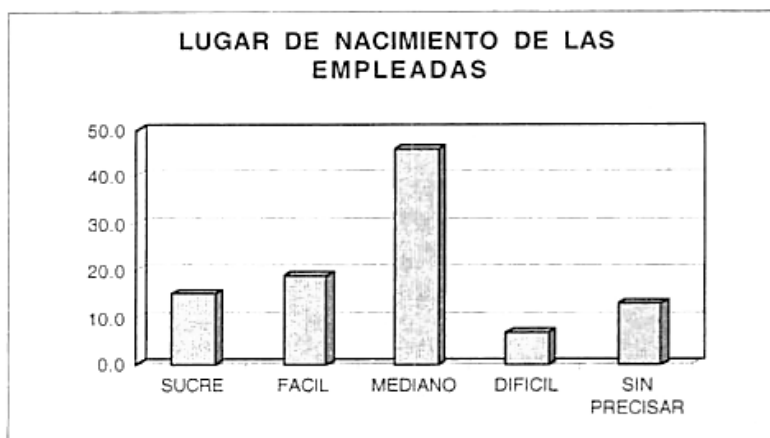


Fuente: Encuesta de elaboración propia, Sucre 2000

Lugar de nacimiento

En esta variable determinamos cinco categorías: Definimos a la ciudad de Sucre y sus barrios alejados como un lugar de inmediata accesibilidad con relación al sitio donde se trabaja y la denominamos simplemente "Sucre". Luego se consideró los lugares que son de fácil acceso a la ciudad (comunidades del mismo municipio o, si están más alejadas, que estén bien comunicadas por carreteras y medios de transporte) denominándolos de "fácil acceso"; llamamos a una tercera categoría de "mediano acceso" tomando en cuenta los lugares de origen como sitios un tanto apartados de las carreteras troncales y de los servicios de transporte; luego se consideró como lugares de "difícil acceso" a aquellos que están geográficamente muy alejados de la ciudad, tanto en el interior de provincia como de otros departamentos. Finalmente está la categoría sin precisar para quienes respondieron la pregunta, no supieron dar su lugar de origen o dieron datos muy generales.

Dentro de los datos obtenidos sacamos en claro que 106 personas provienen de lugares de mediano acceso lo cual hace un 46% de la muestra. Sigue 44 personas que provienen de lugares de fácil acceso a la capital y hacen el 19,2% de la muestra. Empleadas que dijeron ser originarias de Sucre fueron 35, haciendo un 15,2% de la muestra. 15 encuestadas dijeron ser de sitios de difícil acceso y conformaron el 6,6% de la muestra. Finalmente 30 personas, es decir, el 13% del total no precisaron su lugar de origen.



Fuente: Encuesta de elaboración propia, Sucre 2000

Lugar de residencia

Con esta variable pretendimos saber el lugar donde las empleadas duermen y pasan el mayor tiempo. Ello no excluía que tengan padres o familiares en la ciudad y que eventualmente los visiten.

De este modo se supo que 152 personas viven en casa de sus empleadores, lo cual hace un 66% del total de la muestra. 41 empleadas viven con sus padres, es decir, duermen en la casa paterna y estas bajo la directa tutela de sus progenitores.

Después 25 personas dijeron que viven con otros familiares (hermanos, tíos, abuelos, primos) lo cual hace un 11% de la muestra. Finalmente 12 empleadas dijeron que viven en otro lugar (con la pareja, solas, con madrinas, padrinos o apoderados).

Cabe destacar que todas las encuestadas respondieron a esta pregunta.

Estudios

Lo que se quería saber era, primero, si las empleadas estudian o no estudian. Todas respondieron a esta pregunta y se obtuvo que 187 personas si estudian, contra 43 que no lo hacen. Las primeras constituyen el 81,3% de la muestra, mientras que las segundas constituyen el 18,7% de la misma. Pudimos saber que dentro de las que estudian 167 lo hacen en una escuela o colegio nocturno; 19 estudian corte, confección, tejido o repostería en algún instituto técnico y sólo una cursa estudios superiores. Anotamos que para muchas encuestadas el concepto de estudio engloba cualquier actividad de aprendizaje; en sentido estricto asumimos como estudio la educación formal en colegios y escuelas en tanto que el aprendizaje restringido de ciertas habilidades técnicas no constituiría un estudio como tal.



Fuente: Encuesta de elaboración propia, Sucre 2000

Leer y escribir

La mayoría de las empleadas encuestadas sí saben leer y escribir. Estas son 223 personas que hacen el 96,9%. Sólo 7 de las encuestadas respondió que no sabía leer ni escribir, lo que hace el 3,1%.

Lugar de origen de los padres

La mayor parte de los padres de las empleadas provienen de un lugar de mediana accesibilidad a Sucre, estos son el 42,6%. Después están los que son originarios de un lugar sin precisar con 56 casos que hacen el 24,3% del total. Luego vienen aquellos que nacen en un lugar de fácil acceso que son 44 y hacen un 19,1%. Los que son de Sucre son 20, lo que supone el 8,7%; y por último están aquellos que son de un lugar de difícil acceso, que son 12 y representan el 5,2% de la muestra.

Lugar de residencia de los padres

El porcentaje más alto lo ocupan los padres que viven en un lugar de mediana accesibilidad, que son 76 de los casos, que supone el 33% del total. Después están los que viven en un lugar sin precisar (aquí se incluyen los padres que han fallecido o que las encuestadas desconocen cuál es su paradero actual; lo mismo sirve para el caso de las madres), que son 59 y hacen un 25,6%. Luego vienen los que viven en Sucre que son 53, es decir, el 23% de la muestra. Los que viven en un lugar de fácil acceso son 29 y hacen el 12,6%. Por último, están los que viven en un lugar de difícil acceso a Sucre, son 13 casos, lo que supone un 5,6% del total.

Con quién viven los padres

La mayoría de ellos vive con las madres de las empleadas. Estos son 178 que suponen el 77,4% del total de la muestra. Los padres que no viven con las madres son 52, que hacen el 22,6%.

Lugar de origen de las madres

La mayor parte de las madres de las empleadas proviene de un lugar de mediano acceso a Sucre. Estas son 111 y suponen el 48,3% del total. En un lugar de fácil acceso a Sucre nacen 52 de las madres, que hacen el 22,6%. Luego están 34 madres que son de un lugar sin precisar y que hacen el 14,7%. Las que han nacido en Sucre son 21 y hacen el 9,2%. Por último, están las que son de un lugar de difícil acceso a Sucre que hacen el 5,2% del total.

Lugar de residencia de las madres

Las que viven en un lugar de mediana accesibilidad son 84, que hacen el 36,5%. En la ciudad de Sucre residen 70, que suponen el 30,4% del total. En un lugar de fácil acceso a la ciudad residen 35, que hacen el 15,2%. Luego, vienen las que están en un lugar sin precisar que son 28 y que hacen el 12,2%. Por último, se encuentran las que viven en un lugar de difícil acceso a Sucre, que son 13 y suponen el 5,6% de la muestra.

Con quién viven las madres

Las madres que viven con los padres de las encuestadas son 178 y hacen el 77,4%. Las que no conviven con los padres son 52 y suponen el 22,6% del total.

Lugar de residencia de los hermanos

61 encuestadas tienen algún hermano viviendo en Sucre, lo que hace el 26,5%. Las que tienen a la mayoría de sus hermanos viviendo en Sucre, pero no a todos ellos, son 32 y suponen el 13,9%. Luego están las que ninguno de sus hermanos vive en Sucre, sino que están todos fuera de la ciudad, es decir, solamente ellas viven en Sucre. Son 73 casos, lo que hace el 31,7% del total. En último lugar se encuentran las empleadas cuyos hermanos viven en su mayoría fuera de Sucre, pero alguno de ellos reside en la ciudad, aunque es la minoría. Estas son 64 y hacen el 27,8%.

Estudios de los hermanos

75 encuestadas tienen algún hermano estudiando y hacen el 32,6%. Las que tienen a todos sus hermanos estudiando son 64 y suponen el 27,5%. Aquellas que algunos de sus hermanos estudian, pero son los menos, son 63 y hacen el 27,4%. Por último, están las que no tienen hermanos estudiando, son 28 y hacen el 12,1%.

Trabajo de los hermanos

De las encuestadas, las que todos sus hermanos están trabajando, al igual que ellas, son 37, lo que hace el 16%. Luego están las que la mayoría de sus hermanos trabaja, que son 49 de las encuestadas, lo que supone el 21,3%. Después están las que la menor parte de sus hermanos trabaja, con 96 casos, lo que hace el 41,7%. Por último están las que ninguno de sus hermanos trabaja, solamente ellas trabajan, que son 48 de las encuestadas que suponen el 21% del total.

Familia

En datos de familia, hemos encontrado que la mayoría de los componentes son los hermanos, padres y, eventualmente, tíos, abuelos o primos (cinco casos de estos últimos).

Llama la atención la cantidad de hermanos de las encuestadas. El 59,1% de ellas tiene de 4 a 12 hermanos, y el 40,9% tiene de 1 a 4 hermanos. Desglosando estas cifras encontramos que 74 encuestadas tienen de 4 y 6 hermanos, lo que hace el 32,2%. 48 encuestadas tienen de 1 a 2 hermanos, lo que supone el 20,9% del total de la muestra. Luego, 46 encuestadas tienen de 2 a 4 hermanos, que sería el 20%. 44 tienen de entre 6 y 8 hermanos, y conforman el 19,1% de la muestra. Luego, 12 encuestadas tienen entre 8 y 10 hermanos, y son el 5,2% de la muestra. Por último, 6 encuestadas tienen entre 10 a 12 hermanos, lo que hace el 2,6% de la muestra.

De los datos obtenidos en cuanto a la ocupación de los parientes obtuvimos que la mayoría de las hermanas de las encuestadas trabajan también como empleadas domésticas, luego están las tenderas y comerciantes; también están las lavanderas y las costureras.

Entre los parientes varones la gran mayoría trabaja en el campo, luego como albañiles, mecánicos, carpinteros y obreros. También hay policías y taxistas.

Cada cuánto tiempo ven a la familia

Los datos arrojaron intervalos muy largos para la reunión de las encuestadas con su familia, si no en pleno, por lo menos a su padre, madre o hermanos. Aquí las cifras:

69 encuestadas ven a su familia una vez al año, lo cual hace el 30% de la muestra. Algunas especificaron que esa visita la hacen ellas a su casa en épocas de Navidad.

Después, encontramos que 46 encuestadas ven a su familia más de una vez al mes, y hacen el 20% del total; esto implica que ven a sus familiares en dos o tres oportunidades al mes. 34 encuestadas ven a sus familiares a diario, y hacen el 14,8% de la muestra; el dato explica que o bien viven con ellos o bien trabajan en compañía de alguna hermana, o finalmente, que sus fuentes de trabajo están muy cerca del hogar de sus padres. 30 encuestadas ven a sus familiares una vez a la semana y hacen el 13% de la muestra; suelen ser las "cama adentro" que visitan a sus padres o hermanos los días domingo. Finalmente, 25 encuestadas ven a sus familiares más de una vez al año, se entiende que cada dos o tres meses y hacen el 1% de la muestra. Encontramos 3 casos en que las encuestadas no ven nunca a su familia, lo que hace el 1,2%.



Fuente: Encuesta de elaboración propia, Sucre 2000

Estado civil

La mayoría de las encuestadas se declaró soltera, haciendo un total de 226 personas, que suponen el 98% de la muestra. Encontramos 2 casadas, que es el 1%; 1 concubina y 1 separada, que cada una forma el 0,5% del total. Ninguna dijo tener hijos.

ESTADO CIVIL DE LAS EMPLEADAS

	%	Nº
CASADA	1.0	2
SOLTERA	98.0	226
CONCUBINA	0.5	1
SEPARADA	0.5	1
VIUDA	0.0	0
DIVORCIADA	0.0	0

Fuente: Encuesta de elaboración propia, Sucre 2000

Edad en que empezaron a trabajar

Todas contestaron a esta pregunta y pudimos saber que la mayoría empezó a trabajar entre los 12 y 14 años. Sigue las que empezaron entre los 14 y 16 años. Después, las que lo hicieron entre los 10 y los 12. Las que empezaron entre los 8 y los 10. Luego, las que lo hicieron entre los 6 y los 8. Después, las que empezaron entre los 16 y 18 y por último las que empezaron entre los 4 y los 6 años.

Existencia de contrato laboral

La respuesta era sencilla. Las que sí lo tienen, esto es un contrato escrito donde se señalen las cláusulas de desempeño de funciones, son apenas el 2,6% del total de encuestadas. El restante 97,4% no tiene contrato laboral.



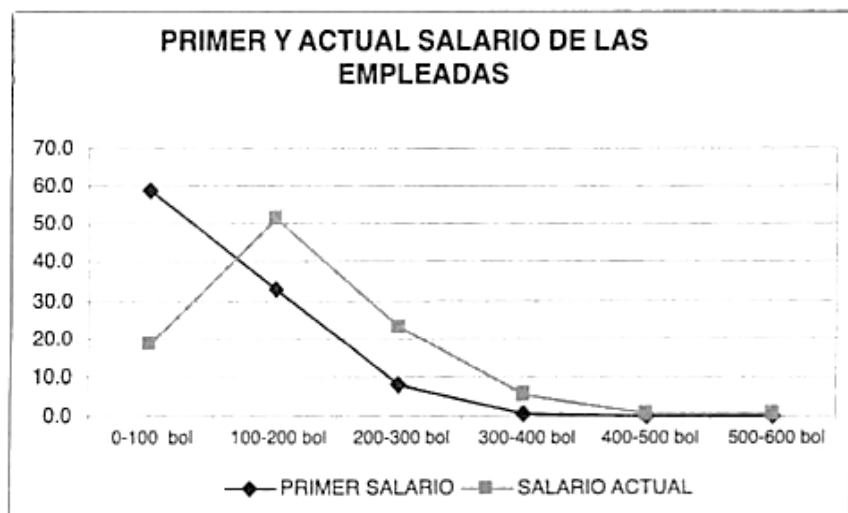
Fuente: Encuesta de elaboración propia, Sucre 2000

Cuánto fue su primer sueldo

El 29,6% de las encuestadas, es decir 68 personas, afirmaron que su primer sueldo estuvo entre los 0 y 50 bolivianos, entendiéndose que si se les pagaba en especie (ropa, comestibles, objetos de aseo o de estudio) esto implica 0 bolivianos. Luego, 67 encuestadas cobraron como primer salario entre 50 y 100 bolivianos y hacen el 29% de la muestra. Después, 46 encuestadas cobraron entre 100 a 150, lo que hace el 20% de la muestra. 29 encuestadas cobraron entre 150 a 200 bolivianos, lo que hace el 12,7% de la muestra. 16 cobraron entre 200 y 250 y hacen el 7%. Luego, 3 encuestadas cobraron entre 250 y 300 bolivianos, y hacen el 1,3%. Sólo una persona cobró entre 350 y 400 bolivianos, lo que hace el 0,4 % del total.

Salario actual

La mayoría de las empleadas domésticas cobra actualmente entre 100 a 200 bolivianos. Son 119 de las encuestada que hacen el 51,7%. Luego, están 53 personas que ganan entre 200 a 300 bolivianos y constituyen el 23% de la muestra. 43 encuestadas gana entre 0 y 100 bolivianos, y hacen el 18,7%. Luego, tenemos 13 encuestadas que gana entre 300 a 400 bolivianos, que hacen el 5,6% y finalmente sólo 1 persona gana entre 400 a 500 bolivianos y otra que gana entre 500 a 600 bolivianos; cada una hace el 0,5% de la muestra. Cabe anotar que el salario mínimo nacional legalmente establecido para el año 2000 es de 355 bolivianos para quienes trabajan tiempo completo, es decir ocho horas al día.



Fuente: Encuesta de elaboración propia, Sucre 2000

Gasto del sueldo en comida

Las encuestadas que gastan de sus sueldos para comprar comida son 25, lo que hace el 10,86%. La mayoría de ellas no compra comida con su sueldo. Estas son 205, lo que supone el 89,13% del total de la muestra.

Gasto del sueldo en ropa

Las empleadas que se compra ropa con su sueldo son 172, lo que hace el 74,8% del total. Las que no se compran ropa son 58 y suponen el 25,2%.

Gasto del sueldo en ayuda a la familia

Las encuestadas que dedican parte de su sueldo para ayudar a su familia son 129, es decir, el 56,1%. Las que no lo hacen son 101, lo que hace el 43,9% del total.

Otros gastos

De las empleadas que tienen otros gastos, 38 compra muebles con su sueldo, 22 compra material escolar, 6 de las empleadas ayudan a su familia a pagar la casa, y 4 de ellas compran medicamentos. El resto tiene otros gastos que no han sido codificados en uno de estos cuatro grupos.

Habitación

Las empleadas que tienen una habitación propia en la casa donde trabajan son 139, que hacen el 60,4%. Las que no tienen habitación son 91 de ellas, lo que supone el 39,6%.

Baño

Las empleadas que utilizan el baño común de la casa son 116, lo que hace el 50,4%. Las que tienen baño propio son 104, lo que supone un 45,2%. Hacen sus necesidades afuera 10 de las encuestadas, que hace un 4,4%.

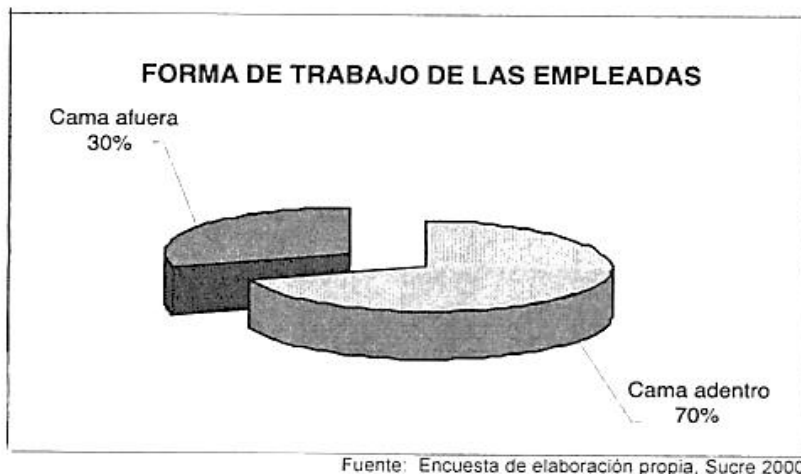
La comida

Las que comen en la casa donde trabajan son 224, que hacen un 97,39%. Solamente 6 de las empleadas no comen en la casa, lo que hace el 2,61%.

De las que almuerzan en su trabajo, 222 comen lo mismo que sus patrones, que hace el 96,5%. Las que tienen una comida a parte son 4 de las encuestadas, que hacen el 3,5%.

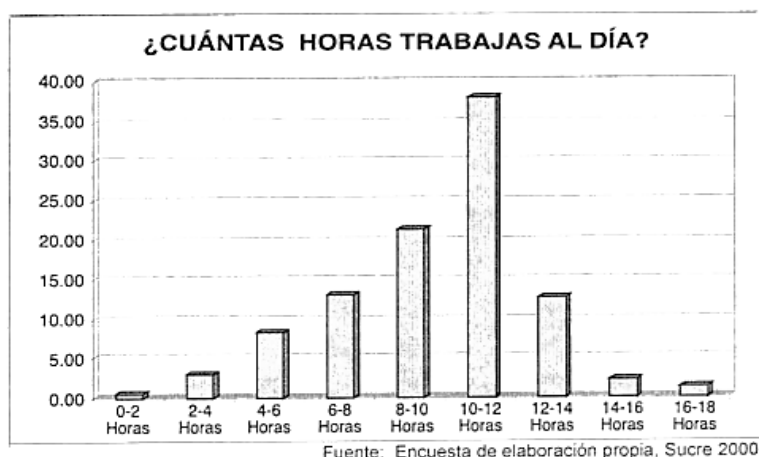
Cama adentro y cama afuera

Quienes trabajan cama adentro, es decir, duermen y prácticamente viven en sus fuentes de trabajo son el 69,6 % del total de encuestadas, en tanto que las que trabajan cama afuera son el 30,4%.



Horas de trabajo

La mayoría de las encuestadas, 87 personas, trabajan entre 10 a 12 horas al día y constituyen el 37,8%. Luego, 49 personas trabajan entre 8 a 10 horas, y son el 21,3% del total. Después, 30 encuestadas trabajan entre 6 y 8 horas, que hacen el 13%. Luego, 19 trabajan entre 4 a 6 horas, que son el 8,2%. Sólo 7 personas trabajan entre 2 a 4 horas y son el 3%. Después, 29 encuestadas trabajan entre 12 y 14 horas, y hacen el 12,6%. Después, 5 encuestadas trabajan entre 14 y 16 horas y son el 2,1%. Finalmente, 4 personas trabajan entre 16 y 18 horas y son el 1,7%.



Tareas que desempeñan en el trabajo

Desglosamos por separado las tareas que las encuestadas realizan:

Limpieza — la realizan 207 encuestadas, esto es el 90%

Lavar ropa — lo hacen 187 encuestadas, es decir el 81,3%

Planchar — lo hacen 155 encuestadas, el 67,4%

Cocinar — lo hacen 173 personas, es decir el 75,2%

Hacer recados — lo hacen 119, que son el 51,7%

Cuidado de niños — lo hacen 122, que son el 53%

Cuidado de ancianos — lo hacen solamente 15 personas, que son el 6,5%

Concluimos que la mayoría realiza todas las labores arriba descritas, excepto la del cuidado de ancianos.

Otros dos encuestadas anotaron que son también sus tareas el cuidado del jardín y de los perros, que hacen el 2%.



Fuente: Encuesta de elaboración propia, Sucre 2000

Trato en el trabajo

La mayoría de las encuestadas dijeron que se les trata bien, es decir 161 de ellas que hacen el 70% del total. Cabe anotar que cuando respondían decían "bien nomás". La connotación del "nomás" deja adivinar que es un poco menos que bien. Luego, 59 personas afirmaron que se les trata "regular". Que se les trata "muy bien" dijeron 7 encuestadas, y 3 dijeron que "mal". En todo caso, hubieron más personas que dijeron que se les trata "muy bien" que las que dijeron "mal". Nadie juzgó que se les trata "muy mal".

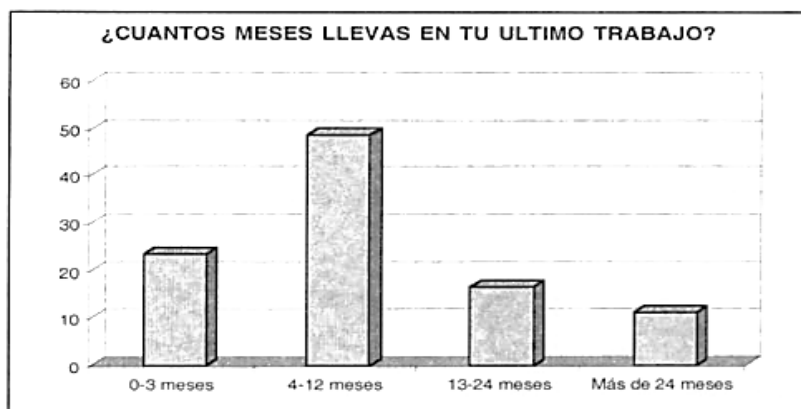
¿COMO TE TRATAN EN TU TRABAJO?

	%	Nº
BIEN	70.0	161
MUY BIEN	3.0	7
REGULAR	25.7	59
MAL	1.3	3
MUY MAL	0	0

Fuente: Encuesta de elaboración propia, Sucre 2000

Desde cuándo están en su actual trabajo

La mayoría de las encuestadas lleva entre 4 meses y 1 año trabajando, y eso hace 48,7%. Después hay 54 personas que llevan trabajando entre 0 y 3 meses, lo que implica que encontramos muchachas que llevaban muy pocos días en un nuevo empleo; conforman el 23,5% de la muestra. Se encontró 38 personas que llevan trabajando entre 1 a 2 años y hacen el 16,5 %. Luego, 26 trabajadoras llevan más de 2 años trabajando y son el 11,3% del total.



Fuente: Encuesta de elaboración propia, Sucre 2000

Vacaciones

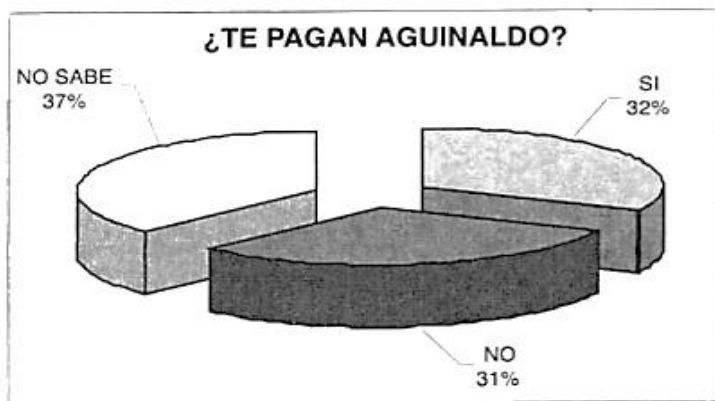
Apenas el 37,4% del total de la muestra dijo gozar de vacaciones, es decir 86 encuestadas. Las que afirmaron no gozar de vacaciones fueron 66 personas, lo que hace el 28,7%. Las que no saben o no respondieron a esta pregunta son 78, el 33,9%.



Fuente: Encuesta de elaboración propia, Sucre 2000

Aguinaldo

La mayoría de las encuestadas no saben si les pagan aguinaldo, son 86 personas que hacen el 37,3%. Las que afirman que sí se les paga aguinaldo son 74 personas, que hacen el 32,2%. Las que afirmaron que no perciben aguinaldo son 70, lo que hace el 30,5%.



Fuente: Encuesta de elaboración propia, Sucre 2000

Trabajo en días feriados

El 87% de las encuestadas trabajan los días feriados, son 202 personas del total de la muestra. Las que no trabajan, es decir 28 personas, constituyen el 12,2%



Días libres

La mayoría, es decir, 105 personas, tienen libre sólo el domingo por la tarde y no más de cuatro horas. Les sigue quienes tienen libre el domingo entero, son 76 encuestadas. Después, están las que no tienen ningún día libre, son 35 encuestadas. Las menos, es decir 14 personas, tienen libre todo el fin de semana, es decir el sábado y domingo.



Fuente: Encuesta de elaboración propia, Sucre 2000

Conocimiento del Código del Niño, Niña y Adolescente

La mayoría de las encuestadas afirmaron no conocer el Código, es decir, 181 personas que hacen el 78,7%. Las que dijeron que sí lo conocen fueron 25, que hacen el 10,9%.

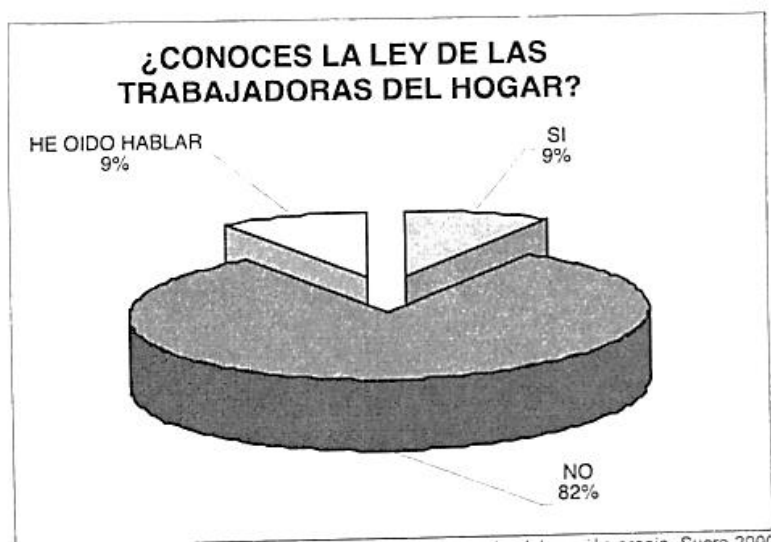
Las que solamente han oído hablar de él son 24, que hacen el 10,4%.



Fuente: Encuesta de elaboración propia, Sucre 2000

Conocimiento de la Ley de las Trabajadoras del Hogar

Las que dijeron no conocer en absoluto esta ley fueron 188 encuestadas, que hacen el 81,8% del total de la muestra. Las que dijeron que sí la conocen son 21 personas, que hacen el 9,1%. Las que han oído hablar de la ley son otras 21, es decir otro 9,1%.



Fuente: Encuesta de elaboración propia, Sucre 2000

CONCLUSIONES

El salario

La primera conclusión a la que arribamos es que existe explotación laboral con las niñas y adolescentes trabajadoras del hogar. Lo demuestra el exceso de horas de trabajo en relación al salario percibido. De acuerdo a los datos tabulados, es algo más del 54% de la muestra que trabaja de 10 a 16 horas al día. Eso que mal se denomina "tiempo completo", es, en realidad, sobre tiempo no aconsejable para el buen desarrollo físico y mental de las menores en crecimiento.

El salario medio, que es de 150 bolivianos, no guarda relación con el salario mínimo nacional fijado para el año 2000 en 355 bolivianos. En el caso de las empleadas encuestadas representa una suma casi inalcanzable, porque sólo las más calificadas o las que tienen suerte ganan ese sueldo. Lo que sí está claro es que una niña de 8 a 12 años no alcanza ni a los 150 bolivianos de sueldo.

Los datos de este estudio nos conducen a afirmar que en el oficio de trabajadoras domésticas se ha establecido una suerte de carrera de bajas expectativas. Una principiante —si podemos llamar principiantes a las niñas criadas y recogidas— no gana sino el derecho a techo y pan; luego viene la preadolescente emancipada que, como niñera o como cocinera, podrá aspirar a un salario máximo de 150 bolivianos. Las que ganan de 200 bolivianos para arriba son las más adultas, pero, además, las que ya saben desenvolverse de manera autónoma dentro de su oficio. Son, como queda anotado, la minoría.

Desamparo jurídico

Si su salario resulta irrisorio, es mucho más preocupante saber que, para que no se diga que no se paga sueldo, hay patrones que dan mensualmente a sus trabajadoras -niñas cinco, seis, diez o veinte bolivianos. Eso no se puede llamar, precisamente, un sueldo. ¿Es una prima, es un incentivo?

Por otra parte, si sabemos que en la oferta y demanda de trabajo priman los conocimientos, destrezas y habilidades que puedan brindar las trabajadoras, hay que admitir que el sector de las empleadas domésticas es donde mayor carencia de calificación existe, y ello guarda, también, relación directa con la edad de las trabajadoras. De hecho, cuando empiezan a trabajar siendo niñas, no saben hacer nada e ingresan en calidad de aprendices a sudar un esfuerzo que apenas es retribuido con un plato de comida y un techo. En la práctica, no hay parangón para valorar su trabajo.

¿Qué dice la parte empleadora a todo esto? Llueven las quejas pero igual se emplea. Y es que a la hora de tomar un servicio, prima el costo de éste. Una niña migrante, desarraigada casi de forma violenta del núcleo familiar, inmersa en una nueva cultura citadina, es mano de obra barata, no protesta, no exige y, si bien "no sabe hacer nada", al final hace todo lo que se le ordene hacer.

Por eso está tan ligado a este proceso el fenómeno de la vulnerabilidad de las trabajadoras. Ya que no tienen quién saque la cara por ellas, resultan más fáciles de explotar, de manejar arbitrariamente y hasta de convencer de que aquello que se hace con ellas está bien y es lo mejor.

Añadamos a eso que, en la práctica, la mayoría de los empleadores ignoran beneficios sociales básicos hacia sus dependientes (el aguinaldo y las vacaciones, el descanso de los fines de semana y el asueto de los días feriados, por ejemplo).

¿Por qué ocurre eso? Pensamos que uno de los orígenes del fenómeno está en la incapacidad individual de las empleadas —y de los padres de las niñas y adolescentes para negociar por sus derechos. No pueden establecer una comunicación de igual a igual. Ciertamente, eso no solamente ocurre en el trabajo doméstico, pero es el ámbito donde más se nota la hegemonía del otro interlocutor. El descontento de una empleada termina cuando su patrona la corre o cuando ésta decide fugarse sin avisar, cogiendo a modo de pago algún objeto de la casa.

A eso se puede añadir que la mayoría de las encuestadas desconoce las leyes que las pueden amparar. Muy pocas saben que existe un Código del Niño, Niña y Adolescente o una Ley de las Trabajadoras del Hogar en discusión. No logran discriminar cuáles son sus derechos y cuáles son sus obligaciones.

Cuando se les preguntó si podían nombrar algunos derechos que creen tener en su calidad de niñas, adolescentes, la mayoría confundió absolutamente los términos. Tanto así que hasta mencionaban como derechos tratar con respeto a los patrones, ser educadas y no contestar a los mayores. Muy pocas hablaron de sus derechos como trabajadoras o de temas como el maltrato o el abuso. En lo referente a la Ley de las Trabajadoras del Hogar, el 81,8% de las encuestadas no sabe que se está discutiendo su ordenamiento jurídico; únicamente el 9,1% dijo saber a qué se refiere esta ley y cuál es su contenido esencial, el 9,1% dijo haber oído hablar sin precisar a qué se refiere ni qué aspectos refleja.

Tierna edad

Por los datos obtenidos en este estudio exploratorio supimos que muchas de la niñas cuyas edades oscilan entre los once y trece años (fueron el 20% de nuestra muestra) empezaron a trabajar desde los seis años inclusive, en calidad de criaditas. Trauma afectivo, sin duda, para seres humanos en crecimiento que llegan a la ciudad para brindar su fuerza de trabajo en casa de alguna "madrina", tía o conocida de su familia.

Es cierto que nuestros datos apuntan a señalar que la mayoría de las empleadas domésticas, las de nuestra muestra, empiezan a trabajar entre los doce y catorce años. Años más, años menos, preocupa lo mismo.

Uno de los problemas más inquietantes que sufren estas niñas es el del desarraigo cultural, por una parte, al salir de su comunidad rural para incorporarse a un estilo de vida urbano, y, por otra, el desarraigo afectivo con la separación del grupo familiar. En nuestros datos tenemos que la mayoría de la encuestadas ve a su familia de manera hartó irregular tratándose de personas de tan corta edad: tres, cuatro veces al año, una vez al año o nunca en casos extremos. ¿Dónde están sus padres, sus madres, de qué se ocupan, por qué no se comunican? Las respuestas sólo llenan casillas —"vive en la comunidad"-. La cosa es mucho peor cuando se pregunta sobre hermanos y hermanas. Muchas encuestadas no saben dónde están, con quién y a qué se dedican.

Podemos anotar también que la mayoría de las encuestadas proviene de comunidades rurales más o menos cercanas a Sucre y sólo un 15% de ellas ha nacido en la ciudad. Este dato puede

corroborar lo acertado de los diagnósticos de migración campo-ciudad: la urbe más cercana a la comunidad atrae a los grupos migratorios.

Pero en todo esto vimos también otro detalle: que las niñas, las adolescentes y sus padres ven el hecho de trasladarse a la ciudad como una opción de vida, con todo lo que ello implica (cambios, mejoras, aprendizajes). Saben que el camino se les presenta plagado de penurias pero tal parece que no tienen voluntad de resistirse a ello. Todo vale con tal alejarse del campo. Aunque no apuntamos a hacer un conteo, supimos que la mayoría de niñas y adolescentes que llegan a emplearse a la ciudad no están predispuestas a volver nuevamente a su terruño.

Su difícil situación familiar podría explicar esta actitud. Proviene generalmente de familias de prole numerosa, pobres o demasiado pobres, donde el que puede procurarse por sí mismo el pan.

De todos modos, la expectativa de nuestras encuestadas, a las que mayoritariamente abordamos en establecimientos de educación, es seguir estudiando para adquirir una profesión; esto significa que esperan que el rol de empleadas domésticas sólo sea transitorio. De hecho, lo será hasta que sean madres.

Opción de vida, dijimos líneas arriba. Pero, según informaciones proporcionadas por las mismas encuestadas, vemos que no hay mucha posibilidad de ascender en la escala social. Las niñas y adolescentes más humildes narraron cómo sus hermanas mayores o sus madres siguieron ese camino y el único tránsito de oficio que lograron efectuar fue -una vez que fueron madres- dedicar-

se a lavanderas o vendedoras del mercado, en algún puesto ambulante y sin ingresos fijos.

Entre nuestras encuestadas no encontramos ninguna que tuviera hijos. Podría pecar de simple, pero el razonamiento nos parece válido: las adolescentes que son madres sencillamente ya no trabajan o ya no pueden trabajar como empleadas domésticas.

Reglas claras

Definitivamente, la modalidad del contrato laboral escrito es prácticamente desconocida entre las trabajadoras domésticas, por lo menos entre las niñas y adolescentes. Haciendo números, hallamos raras excepciones de aquéllas que sí llegaron a firmar un papel, lo cual constituye el escaso 2,6% de la muestra. Tampoco el hecho pareció preocupar mucho a nuestras encuestadas. Es evidente de ellas no ven como imprescindible el tener un papel firmado para sentar un compromiso contractual. Parece que lo normal de su trabajo es precisamente esa carencia de documentación. ¿Tiene directa relación con las condiciones de empleo? Creemos que sí, porque las coloca en una situación de incertidumbre, de inseguridad jurídica que en algún momento también puede afectar a la parte patronal. Es obvio, sin reglas claras, el ámbito de trabajo resulta demasiado movedizo.

Para la ley, el contrato verbal tiene los mismos efectos jurídicos que un contrato escrito, pero cabe preguntarse si los que acuerdos a los que se llega entre partes pueden ser llamados contratos. La ambigüedad es su característica. A menudo no pasan los arreglos salariales en las que no se menciona las tareas a efectuar, las horas de trabajo, los días de descanso y el respeto de a lo acordado. Un síntoma de esa ambigüedad es que las empleadas no saben - inclusive las que llevan varios años trabajando en una casa- si su empleador le dará vacaciones pagadas y aguinaldo (el 37,4% de las encuestadas que sí tiene vacaciones, pero profundizando el tema pudimos saber que se llama vacación a cualquier cantidad de días, muchos o pocos, que la patrona tenga a bien conceder sin goce de haberes o con disminución de sueldo).

A tanto llega la inseguridad laboral que, en los meses de octubre, noviembre, diciembre y enero inclusive, menudean los despidos. No es sólo por pagar el aguinaldo, que aún con la empleada en casa no ese suele pagar, sino por no incurrir en gastos innecesarios, porque esas fechas coinciden con las vacaciones escolares donde ya no se precisa los servicios de una doméstica. El sector patronal se niega a cumplir sus responsabilidades. Las empleadas también parecen saberlo. Por lo menos, las adolescentes (las niñas están en otras condiciones de sujeción) parecen saberlo y programan viajes a sus casas para esas fechas.

Son datos que parecen dispersos pero que ayudan a comprender, a vislumbrar las condiciones en que se desenvuelve el trabajo doméstico. La mayoría de nuestras encuestadas trabaja "cama adentro", o sea que viven en su fuente de trabajo. No tiene otra opción al parecer, pues su casa paterna está en el campo.

Y todo eso tiene que ver con la sobreexplotación a la que son sometidas. ¿Se habló en algún momento de las horas de trabajo? Todo el día, parece ser la respuesta. La empleada debe ser como un soldado siempre listo a entrar en batalla si su general lo requiere.

Las que trabajan "cama afuera" por antonomasia quizás estén en mejor citación. Su trabajo significa algunas horas menos de esfuerzo, sólo -entre ocho a diez. En la encuesta como contrario a cama "adentro" la modalidad de trabajo 'por horas', pero en sentido estricto, tal cosa no existe entre las niñas y adolescentes trabajadoras. Medio tiempo podría ser el concepto más cercano. El tiempo completo significa -parece ironía, pero es cruel realidad- doce, catorce, dieciséis horas. No nos pudimos imaginar a alguien trabajando tanto tiempo, pero el dato existe.

La cosa se pone más tensa cuando se habla de las horas de trabajo a la semana, pues si bien la mayoría de las encuestadas tiene libre el domingo, este descanso sólo es de cuatro a seis horas como máximo. Con tales antecedentes, se podría llamar privilegiadas a las que descansa desde el sábado. Para empeorar la carga horaria, nos enteramos que el 87% de nuestras encuestadas sí trabajan en días feriados, es decir en días teóricamente no laborables. ¿Y se les paga horas extras o sobre tiempo por eso? De ninguna manera.

Es más terrible en el caso de las niñas que no están en citación contractual (las criadas, las ahijadas, las recogidas), porque la disponibilidad de su tiempo queda bajo el absoluto albedrío de su patrón.

Variadas labores

Una pista para comprender la forma en que se utiliza la fuerza de trabajo de las niñas y adolescentes trabajadoras del hogar son las tareas que desempeñan. La más común es la limpieza, un 90% de las encuestadas lo hace. El 81,3% lava ropa. El 75,2% trabaja como cocinera; el 67,4% plancha la ropa; el 51,7% va hacer la compra al mercado; el 53% hace labores de niñera pero solamente un 6,5% de las empleadas encuestadas está a cargo de ancianos. En cuanto al trato que se les da en su trabajo la gran mayoría de ellas contestó que se les trata bien. La forma de expresarlo nos hace sospechar que es algo como "mejor o igual que regular". En conversaciones con las encuestadas colegimos que su expresión "bien nomás" significa que el trato es menos que regular. Muy pocas personas dijeron tener un trato muy bueno, en contraste, muchas menos dijeron que las tratan mal.

Pero el hecho es que ¿tendrá que ver el trato, el relacionamiento?- nuestras encuestadas duran muy poco tiempo en un trabajo. El 48,7% de las encuestadas lleva en su actual trabajo entre cuatro y doce meses de estadía, un 23,5% lleva tres meses o menos; solamente el 11,3% lleva más de dos años seguidos.

RECOMENDACIONES

La primera recomendación va dirigida a todas las organizaciones sociales, públicas y privadas, que se relacionan con las niñas y adolescentes trabajadoras del hogar. Deben cuantificar y procurar elaborar bases de datos respecto a cuántas niñas y adolescentes existen en la ciudad trabajando como empleadas domésticas. Pretendiendo atenerse a roles específicos, ocurre actualmente que cada institución es una isla que se lava las manos respecto a los problemas que enfrenta este grupo laboral.

Las Defensorías de la Niñez y Adolescencia tienen que dirigir su trabajo hacia la prevención. Pues es obvio que las trabajadoras del hogar son un grupo que ha quedado desprotegido, que no tiene posibilidades de acudir a solicitar protección cuando está trabajando. De hecho, cuando las Defensorías actúan es cuando la empleada doméstica ya ha perdido su fuente laboral.

Al respecto, debería tomarse en cuenta la propuesta de las empleadas agrupadas a la en torno a la Federación de Trabajadoras del Hogar sobre la posibilidad de crear una defensoría que trabaje exclusivamente con migrantes campesinas. Esto exigiría, desde luego, que los funcionarios de estas reparticiones deban movilizarse más y contactarse mejor.

También debe procurarse establecer un control sobre las familias de las niñas y adolescentes. El descuido empieza con los padres, que siendo pobres, se desligan, además de sus responsabilidades. Es importante velar porque el control y los lazos familiares no se rompan.

Debe apoyarse la sindicalización plena de la trabajadoras del hogar. Que este sector laboral se involucre y asuma sus reivindicaciones sectoriales puede significar un importante paso para la superación de los problemas. Sobre todo los que afligen a las más menores.

Otro paso adelante significa también apoyar y hacer presión política para la aprobación de la Ley de las Trabajadoras del Hogar. La mejora del anteproyecto requiere del concurso de todos los sectores involucrados. Esta ley tendrá que establecer parámetros para cuantificar y calificar el trabajo doméstico y tendrá que establecer protección específica a la niñas y adolescentes que trabajan dentro de los hogares.

El Código del Niño, Niña y Adolescente es otro agujero cuya reparación es urgente. En lo que se refiere en el trabajo de niños y adolescentes tendrá que ser mejorando por los legisladores.

PERFIL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Introducción

Esta es una investigación sobre las niñas y adolescentes que trabajan como empleadas domésticas en la ciudad de Sucre.

Las empleadas domésticas son una parte importante de los niños trabajadores y este trabajo tiene, pues, por objeto el completar la información existente respecto al trabajo infantil en Sucre, aportando otra realidad del trabajo de los niños, más oculta y, por tanto, menos evidente por tener su marco de actuación puertas adentro de los hogares.

Existe un interés por sacar a la luz la realidad de estas niñas y adolescentes trabajadoras del hogar y sus problemáticas. Sobre todo, teniendo en cuenta que los menores que trabajan en el área urbana en el ámbito de la economía informal, como son las empleadas domésticas, tienen unas características de explotación, violencia y desconocimiento de sus derechos muy graves.

Por otra parte, en un contexto de crisis económica estructural como la que vive Bolivia actualmente, los menores se incorporan al mercado laboral como agentes importantes de la economía familiar.

Objetivo general

Elaborar un diagnóstico general sobre la realidad laboral de las niñas y adolescentes trabajadoras del hogar en Sucre.

Objetivos específicos

Describir las condiciones de trabajo de las niñas y adolescentes empleadas domésticas.

Analizar aspectos afectivos y emocionales de las empleadas menores de edad.

Describir la realidad social y económica que viven estas niñas y adolescentes trabajadoras del hogar.

Metodología de la investigación

Para lograr los objetivos planteados, la metodología propuesta es la siguiente.

Método de la encuesta y estadístico

Parte de la información ha sido obtenida mediante una encuesta. Esta encuesta se elabora, en su mayor parte, con preguntas cerradas que permiten obtener datos cuantitativos a cerca de la realidad social, económica y laboral de las niñas y adolescentes trabajadoras domésticas. Sobre la base a esta encuesta se elaboran una serie de cuadros estadísticos para el esbozo de un primer análisis.

Método de la entrevista

Este método se aplica a las empleadas con la intención de obtener información y datos cualitativos sobre su vida afectiva y emocional y en lo referente al trabajo doméstico. Para conocer su realidad con mayor profundidad se plantean entrevistas abiertas. De estas entrevistas se han extraído testimonios muy valiosos que se incluyen en la investigación.

También se entrevista a una serie de informantes clave que tienen que ver con la realidad de las niñas y adolescentes trabajadoras del hogar. También se llevan a cabo una serie de entrevistas grupales con empleadas y también con amas de casa y señoras empleadoras de estas menores. De esta forma se han podido contrastar diferentes visiones y opiniones a cerca del tema.

Carácter de la investigación

Este es un estudio exploratorio y como tal tiene por objeto el servir como base, aportando datos e ideas, a posteriores investigaciones.

El fin de esta investigación es ayudar a plantear un tema de investigación con mayor precisión, a desarrollar hipótesis y establecer prioridades para otros estudios.

Esta investigación es de tipo descriptivo o diagnóstico. Quiere conocer las características de las niñas y adolescentes trabajadoras del hogar.

Es también cuantitativa en cuanto que busca producir datos de variables de la realidad social, económica y laboral de las empleadas. También es cualitativa puesto que pretende ahondar en la problemática, viendo aspectos referidos a la vida personal de las empleadas en las entrevistas. La información obtenida de entrevistas complementa a la recabada en la parte estadística.

Resultados esperados.

- Elaborar un diagnóstico que describa la realidad laboral de las niñas y adolescentes empleadas domésticas en Sucre, acercándose lo más fielmente a la realidad.

- Obtener datos cualitativos a cerca de la situación de las niñas y adolescentes empleadas domésticas que nos den alguna clave sobre su situación y la elaboración de propuestas a este respecto.
- Que la investigación se convierta en la base de futuros estudios, bien por la deducción de posibles problemas, bien por la profundización en algunas de las conclusiones. El trabajo pretende ser un referente que aporte ideas y nuevas perspectivas sobre los problemas de las niñas y adolescentes trabajadoras domésticas.

Estado civil:

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ Casada | ☐ Divorciada |
| ☐ Soltera | ☐ Separada |
| ☐ Concubinada | ☐ Viuda |

Hijos:

- ☐ Sí ¿Cuántos?
- ☐ NO

¿Viven contigo?

- ☐ Sí
- ☐ NO

II. DATOS LABORALES

¿A qué edad comenzaste a trabajar?

¿Tenías contrato? Sí ... ☐ No ... ☐¿Cuánto te pagaban? ... ☐¿Ahora tienes contrato laboral? Sí ... ☐ No ... ☐¿Te pagan sueldo? Sí ... ☐ No ... ☐ ¿Cuánto?

¿Qué recibes a cambio de tu trabajo?

¿En qué gastas tu sueldo?

- ☐ 1. Comida
- ☐ 2. Ropa
- ☐ 3. Ayudar a la familia
- ☐ 4. Ahorro
- ☐ 5. Otros (especificar)

¿CÓMO TRABAJAS?

Cama adentro ... ☐ ... Por horas ... ☐

Tienes habitación propia?

Sí ... ☐ No ... ☐

¿Qué servicio higiénico usas?

Propio ... ☐ Común ... ☐ Afuera ... ☐¿Cuántas horas trabajas? ... ¿Te dan de comer? Sí ... ☐ No ... ☐¿Es la misma comida que la de tus patrones? Sí ... ☐ No ... ☐

¿QUÉ TIPO DE TRABAJO REALIZAS?

- ☐ 1 Limpiar
☐ 2 Lavar
☐ 3 Planchar
☐ 4 Cocinar
☐ 5 Recados
☐ 6 Cuidado de niños
☐ Cuidado de ancianos
☐ Otros (especificar)

CONDICIONES DE TRABAJO

¿Cuántas personas están a tu cargo?

¿Cómo te tratan en tu trabajo?

- ☐ Muy Bien
☐ Bien
☐ Regular
☐ Mal
☐ Muy Mal

¿Desde cuándo trabajas?

¿Tienes vacaciones?

 Si ... ☐ No ... ☐ No sabe ... ☐
Te pagan Si ¿cuánto? No te pagan ... ☐¿Te pagan aguinaldo? Si ¿cuánto? No ... ☐¿Trabajas los feriados? Si ... ☐ No ... ☐ A veces ☐

¿Qué días tienes libre?

¿Conoces el nuevo Código del Niño, Niña y Adolescente? Si ... ☐ No ... ☐ He oído hablar ... ☐

¿Sabes cuáles son tus derechos?

¿Conoces la ley de las trabajadoras domésticas? Si ... ☐ No ... ☐ He oído hablar ... ☐

Sabes cuáles son tus derechos como trabajadora del hogar