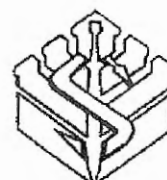




UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Doctorado en Ciencias Sociales
Mención Estudios del Trabajo



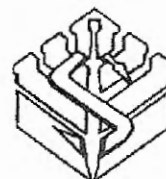
**SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS DESDE
UNA PERSPECTIVA SOCIAL, LABORAL Y JURÍDICA EN EL
CONTEXTO VENEZOLANO**

Autora: Rebeca Castro S.

Valencia, OCTUBRE 2008



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Doctorado en Ciencias Sociales
Mención Estudios del Trabajo



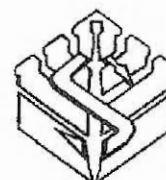
**SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS DESDE
UNA PERSPECTIVA SOCIAL, LABORAL Y JURÍDICA EN EL
CONTEXTO VENEZOLANO**

Tutor: Dr. Héctor Lucena
Autora: Rebeca Castro S.

Valencia, OCTUBRE 2008



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Doctorado en Ciencias Sociales
Mención Estudios del Trabajo



**SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS DESDE
UNA PERSPECTIVA SOCIAL, LABORAL Y JURÍDICA EN EL
CONTEXTO VENEZOLANO**

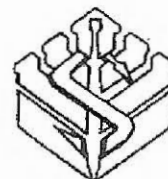
Tutor: Dr. Héctor Lucena
Autora: Rebeca Castro S.

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO ANTE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO COMO
CREDENCIAL DE MÉRITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE DOCTORA EN
CIENCIAS SOCIALES, MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO.

Valencia, OCTUBRE 2008



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Doctorado en Ciencias Sociales
Mención Estudios del Trabajo



VEREDICTO

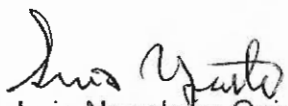
Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación de la Tesis Doctoral titulada: **“Situación de las Trabajadoras Domésticas desde una Perspectiva Social, Laboral y Jurídica en el Contexto Venezolano”**, presentada por la ciudadana Abog. Rebeca Mercedes Castro Soto, titular de la C.I. 7.118.351, para optar al título de Doctora en Ciencias Sociales Mención Estudios del Trabajo, estimamos que el mismo reúne los méritos suficientes para ser APROBADA.

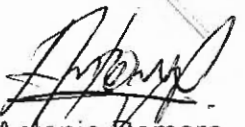
Y por unanimidad, el Jurado otorga la mención Publicación.

En Valencia, a los veinticuatro días del mes de octubre del año 2008.


Dra. Yamile Delgado de Smith
C.I.: 9.547.343
Presidenta del Jurado UC




Dr. Luis Napoleón Goizueta
C.I.: 1.111.179
Miembro Principal del Jurado UC


Dr. Antonio Romero
C.I.: 4.171.224
Miembro Principal del Jurado UCLA

ACTA

*En nombre de quienes lavan ropa ajena
(y expulsan de la blancura la mugre ajena)*

*En nombre de quienes cuidan hijos ajenos
(y venden su fuerza de trabajo
en forma de amor maternal y humillaciones)*

*En nombre de quienes habitan en vivienda ajena
(que ya no es vientre amable sino una tumba o cárcel)*

*En nombre de quienes comen mendrugos ajenos
(y aún los mastican con sentimiento de ladrón)*

*En nombre de quienes viven en un país ajeno
(las casas y las fábricas y los comercios
Y las calles y las ciudades y los pueblos
y los ríos y los lagos y los volcanes y los montes
Son siempre de otros
y por eso está allí la policía y la guardia cuidándolos contra nosotros)*

*En nombre de quienes lo único que tienen
es hambre, explotación, enfermedades,
sed de justicia y de agua,
persecuciones, condenas,
soledad, abandono, opresión, muerte.*

Roque Dalton

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mis más sentidas palabras de agradecimiento a todas las personas que brindaron su apoyo para la consecución de la tarea emprendida.

A mi Tutor, Doctor Héctor Lucena, a quien hoy con el corazón en la mano le digo: ¡Gracias! Su orientación y colaboración continuada, sin límite de tiempo y horario, así como su capacidad de motivación, al ponerme en contacto con la realidad de lo que lleva implícito la elaboración de una tesis doctoral, sin dejar de mencionar su calidad humana, fueron determinantes para que hoy de su mano, esté presentado este informe final de investigación.

A la Dra. Jessy Divo de Romero, Vicerrectora Académica de la Universidad de Carabobo, por el apoyo brindado al dispensarme de la realización de las labores que habitualmente ejerzo a su lado, a lo largo de todo el recorrido del programa doctoral.

A la Profesora Ninoska Maneiro, cuya asesoría en materia Estadística allanó parte importante del camino transitado para llegar a la recta final.

A Ruth, por la insistencia manifiesta en sus llamadas constantes en pro de que lograra lo que hoy efectivamente he logrado, y a todas las demás amigas, que cuando creía desfallecer me dieron palabras de ánimo para continuar.

A Asdrúbal Freites y Cesar Clavijo, quienes me socorrieron en todo momento, dado el conocimiento que poseen en el manejo de las herramientas tecnológicas.

En especial, a mis Leo's, a quienes les doy las gracias por acompañarme llenos de paciencia, en este camino cargado de largas horas de ausencia.

Por eso a todos les digo, tomando palabras de Doménico Cieri, “Aunque somos nuestro propio tiempo, a veces somos el tiempo de otros y otros son nuestro tiempo, a veces sin quererlo y a veces queriendo” gracias a todos por querer ser mi tiempo y dejarme ser el tiempo de Uds.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xv
INTRODUCCIÓN.....	18
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	23
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	23
1.2. OBJETIVOS.....	34
1.2.1. Objetivo General:	35
1.2.2. Objetivos Específicos:	35
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	36
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	43
2.1. ANTECEDENTES.....	43
2.2. LA MUJER Y EL MERCADO DE TRABAJO: APROXIMACIONES ECONÓMICAS Y SOCIOLÓGICAS	47
2.2.1. Perspectiva económica del trabajo femenino.....	49
2.2.2. La Producción y la Reproducción	63
2.2.3. Perspectiva sociológica del trabajo femenino.....	66
2.2.3.1. División Sexual del Trabajo en el Hogar y posición de las mujeres en el mercado de trabajo	67
2.2.3.2. Incorporación de la mujer al campo de trabajo. Influencia en la familia.....	69
2.2.3.3. Doble Jornada o Doble Presencia.....	70
2.3. EL SERVICIO DOMÉSTICO.....	81
2.3.1.1. Condición de la mujer en la Colonia. Origen del Servicio Doméstico	86
2.3.1.2. Especificidad del trabajo doméstico y de la reproducción de la fuerza de trabajo	88
2.3.1.3. Servicio Doméstico. Visión Actual	95
2.3.2. El Servicio Doméstico en el Mercado de Trabajo.....	102

2.3.2.1. Sector Informal de la Economía. El Servicio doméstico y su ubicación en el ámbito de la informalidad.....	102
2.3.3. Caracterización del Servicio Doméstico.....	107
2.3.3.1. ¿Es necesaria la capacitación en el personal que labora en el servicio doméstico?	109
2.3.3.2. La remuneración como elemento caracterizador del servicio doméstico.....	111
2.3.3.3. Alta movilidad laboral, como elemento caracterizador del servicio doméstico.....	114
2.3.3.4. Aislamiento y Carencia Afectiva como elemento caracterizador del servicio doméstico.....	115
2.3.4. Relaciones Patrona/Empleada. Elementos de Identidad y Antagonismo	118
2.3.5. Migración y Trabajo Doméstico	121
2.3.6. Trabajo Infantil Doméstico	125
2.4. PRECARIEDAD LABORAL vs. TRABAJO DECENTE	130
2.4.1. Precariedad Laboral.....	131
2.4.1.1. Vertientes de la Precariedad.....	136
2.4.2. Trabajo Decente, bajo la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo. ¿Realidad o Utopía?	144
CAPÍTULO III. MARCO SUPRANACIONAL Y NACIONAL DE GARANTÍAS JURÍDICAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LAS MUJERES (TRABAJADORAS).....	154
3.1. Marco Internacional de Protección Jurídica de las Mujeres.....	154
3.1.1. Actuación de la Organización Internacional del Trabajo y su aporte en la protección de los Derechos Laborales Femeninos y en Pro de la Igualdad de Género.....	154
3.1.1.1. Normas y Convenios de alcance general	155
3.1.1.2. Normas y Convenios en Protección de la Mujer y de la promoción de la igualdad de género.....	157
3.1.1.3. Convenios adicionales.....	165
3.2. Marco Nacional de Protección Jurídica.....	167
3.2.1. Derechos Constitucionales. Breve Referencia a la acción positiva con relación al objetivo de la igualdad de género contenida en la Constitución Nacional de 1999	167

3.2.2. Ley Orgánica del Trabajo	175
3.2.2.1. El Servicio Doméstico como un Régimen Especial dentro de la Ley Orgánica del Trabajo	177
3.2.3. Decreto con Fuerza de Ley de Salario Mínimo.....	188
3.3. LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL MARCO DE PROTECCIÓN JURÍDICA DE LAS MUJERES. REFERENCIA A LAS EMPLEADAS DOMESTICAS.....	191
3.3.1. Régimen Prestacional de Empleo.....	201
3.3.2. Régimen Prestacional de Seguridad y Salud	205
3.4. LA FUNCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO COMO ÁREA PRIORITARIA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO.....	208
3.4.1. La Inspección del Trabajo. Una Mirada Crítica a los aportes de la Organización Internacional del Trabajo	209
3.4.2. La Inspección Laboral. Una mirada al Ordenamiento Jurídico Venezolano	214
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	221
4.1. Naturaleza y carácter de la Investigación	221
4.2. Estrategias metodológicas	223
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	225
4.4. Técnicas e Instrumentos de la investigación	228
4.5. El Proceso de Investigación y los enfoques Cuantitativo y Cualitativo. Hacia un modelo integral.	238
4.6. Estrategias de Rigor que contempla el Estudio bajo el Enfoque Cualitativo.	245
CAPÍTULO V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	250
5.1.- EL MERCADO DE TRABAJO VENEZOLANO. UNA APROXIMACIÓN CUANTITATIVA.....	251
5.1.1. Estructura del Mercado Laboral Venezolano según la Tasa de Actividad por Sexo.....	251
5.1.2.- Estructura del Empleo Urbano en Venezuela por Sector (formal e Informal) y por sexo.....	257
5.1.3. Estructura del Mercado Laboral Venezolano por Sectores de Actividad.....	263
5.2. EL SERVICIO DOMÉSTICO. APROXIMACIONES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS	263

5.2.1. El Servicio Doméstico. Su origen en la necesidad de las partes involucradas.....	263
5.2.2. El Servicio Doméstico. Su Composición desde diversas Dimensiones ..	268
5.2.2.1. Composición según Sexo.....	268
5.2.2.2. Composición Según Edad de las Empleadas. Iniciación Temprana.....	269
5.2.2.3. Composición Según Nivel Educativo. Jóvenes con Formación y Trayectorias Precarias	271
5.2.2.4. Composición Según el Lugar de Origen. Traspasando Fronteras	274
5.2.3. La empleada doméstica y su entorno familiar	277
5.2.3.1. Estado Civil y Maternidad:	278
5.2.3.2. Labores Domésticas en el Hogar – Reproducción.....	283
5.2.4. Situación de la Empleada Doméstica desde la Perspectiva Laboral y Jurídica	289
5.2.4.1. Modalidad de Empleo.....	290
5.2.4.2. Duración de Jornada. Disfrute de descanso Intrajornada.....	299
5.2.4.3. Descanso Semanal	302
5.2.4.4. Descanso Anual.....	305
5.2.4.5. Pago de Prima de Navida	306
5.2.4.6. Otros Beneficios: ¿Manifestaciones de Discriminación?	308
5.2.4.6.1. Transporte hasta y desde el sitio de trabajo: dificultad de los desplazamientos	312
5.2.4.7. Riesgos Laborales.....	317
5.2.4.8. Maltrato. Violencia Discriminación.....	318
5.2.4.8.2. Cuando nacen afectos	320
5.2.4.9. Movilidad en el Trabajo. Falta de Compromiso o Altas Tasas de Rotación.....	328
5.2.4.10. Protección Social en el Empleo. Grados de Afiliación a la Seguridad Social	335
5.2.4.11. Sindicalización	336
5.2.4.12. Conocimiento de los derechos consagrados en el Ordenamiento Jurídico Venezolano.....	338
5.2.5. ¿Trabajadoras Satisfechas O Trabajadoras Resignadas?	340
CONCLUSIONES.....	343
BIBLIOGRAFÍA.....	359

ANEXO 1. CUESTIONARIO APLICADO A LA MUESTRA DE EMPLEADAS DOMÉSTICAS.....	384
ANEXO 2. GUÍA DE ENTREVISTAS PARA EMPLEADAS DOMÉSTICAS.....	389
ANEXO 3. GUÍA DE ENTREVISTAS PARA EMPLEADORAS DOMÉSTICAS	391
ANEXO 4. ENTREVISTAS A EMPLEADAS DOMÉSTICAS.....	393
ANEXO 5. ENTREVISTAS A EMPLEADORAS	419
ANEXO 6. CATEGORIZACIÓN DE LAS ENTREVISTAS DE LAS EMPLEADAS DOMESTICAS POR CRITERIOS TEMÁTICOS	445
ANEXO 7. CATEGORIZACIÓN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LAS EMPLEADORAS DOMÉSTICAS SEGÚN CRITERIO TEMÁTICO.....	459

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1. MERCADO LABORAL FEMENINO EN LATINOAMÉRICA POR GRUPOS DE EDAD, 2006.	75
CUADRO N° 2. VERTIENTES DE LA PRECARIEDAD.....	141
CUADRO N° 3. DIMENSIONES DEL TRABAJO DECENTE.....	152
CUADRO N° 4. CONTENIDO DEL TRABAJO DECENTE Y DEL TRABAJO PREARIO	153
CUADRO N° 5. CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT CLAVES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL TRABAJO DECENTE.....	164
CUADRO N° 6. OTRAS NORMAS CONSTITUCIONALES VINCULADAS CON EL TRABAJO	174
CUADRO N° 7. REGULACIÓN DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VIGENTE Y EN LA LEY DEROGADA.....	186
CUADRO N° 8. OTRAS LEYES PROTECTORAS DE LA MUJER TRABAJADORA.....	189
CUADRO N° 9. CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO	224
CUADRO N° 10. SALIDA DEL SPSS PARA EL CÁLCULO DEL VALOR DE ALFA DE CRONBACH OBTENIDO (KR-20).....	232
CUADRO N° 11. VARIABLES CRÍTICAS	233
CUADRO N° 12. PRUEBA DE HIPÓTESIS E INTERVALO DE CONFIANZA DEL COEFICIENTE KR20 OBTENIDO	235
CUADRO N° 13. TEST STATISTICS.....	236

CUADRO N° 14. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA Y CUANTITATIVA.....	241
CUADRO N° 15. CRITERIOS DE CREDIBILIDAD EN LA INVESTIGACIÓN NATURALISTA DE GUBA	249
CUADRO N° 16. ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL VENEZOLANO POR SEXO.....	256
CUADRO N° 17. POBLACIÓN FEMENINA DE 10 AÑOS Y MÁS EN LA FUERZA DE TRABAJO POR CATEGORÍA OCUPACIONAL, SEGÚN SEXO Y ENTIDAD FEDERAL, CENSO 2001.....	259
CUADRO No. 18. POBLACIÓN MASCULINA DE 10 AÑOS Y MÁS EN LA FUERZA DE TRABAJO POR CATEGORÍA CUPACIONAL, SEGÚN SEXO Y ENTIDAD FEDERAL, CENSO 2001.....	260
CUADRO N° 19. POBLACIÓN ACTIVA INCORPORADA AL SECTOR INFORMAL	261
CUADRO N° 20. POBLACIÓN ACTIVA INCORPORADA AL SECTOR FORMAL	262
CUADRO N° 21. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA POR SECTORES DE ACTIVIDAD EN AMÉRICA LATINA	264

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1. DISTRIBUCIÓN ORGANIZATIVA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL	201
GRÁFICO N° 2. VALORES DEL CONTRASTE DE HIPÓTESIS	235
GRÁFICO N° 3. CRITERIOS REGULATIVOS Y METODOLÓGICOS	247
DE LA INVESTIGACIÓN	247
GRÁFICO N° 4. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA. Año 2005-2007	252
GRÁFICO 5. TASA DE INACTIVIDAD. Año 2005-2007.....	253
GRÁFICO N° 6. TASA DE OCUPACIÓN. Año 2005-2007	254
GRÁFICO N° 7. TASA DE DESOCUPACIÓN. Año 2005-2007.....	255
GRÁFICO N° 8. DISTRIBUCIÓN POR EDAD DE LAS EMPLEADAS ENCUESTADAS	271
GRÁFICO N° 9. DISTRIBUCIÓN POR GRADO DE INSTRUCCIÓN DE LAS EMPLEADAS ENCUESTADAS	272
GRÁFICO N° 10. DISTRIBUCIÓN POR LUGAR DE PROCEDENCIA DE LAS EMPLEADAS ENCUESTADAS	274
GRÁFICO N° 11. DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL DE LAS EMPLEADAS ENCUESTADAS	278
GRÁFICO N° 12. ÍNDICES DE MATERNIDAD EN LAS EMPLEADAS ENCUESTADAS	280
GRÁFICO N° 13. LABORES DE REPRODUCCIÓN EN EL HOGAR DE LAS EMPLEADAS ENCUESTADAS	286

GRÁFICO N° 14. DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA MODALIDAD DE EMPLEO DE LAS EMPLEADAS ENCUESTADAS	291
GRÁFICO N° 15. FRECUENCIA DE PAGO DEL SALARIO A LAS EMPLEADAS ENCUESTADAS	293
GRÁFICO N° 17. DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL	302
GRÁFICO N° 18. DISFRUTE DE DESCANSO SEMANAL	303
GRÁFICO N° 19.....	306
DISFRUTE DE DESCANSO ANUAL (VACACIONES).....	306
GRÁFICO N° 20. PRIMA DE NAVIDAD (AGUINALDO).....	307
GRÁFICO N° 21. DISFRUTE DE CIERTOS BENEFICIOS	309
GRÁFICO N° 22. SUMINISTRO DE ALIMENTOS A LAS EMPLEADAS ENCUESTADAS	311
GRÁFICO N° 23. EXISTENCIA DE RIESGOS LABORALES	318
GRÁFICO N° 24. DISCRIMINACIÓN Y MALOS TRATOS EN EL LUGAR DE TRABAJO	319
GRÁFICO N° 25. El Servicio Doméstico como Puerta de Entrada al Mercado Laboral	332
GRÁFICO N° 26. FORMAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	334
GRÁFICO N° 27. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	335
GRÁFICO N° 28. CONOCIMIENTO DE DERECHOS CONSAGRADOS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO.....	339
GRÁFICO N° 29. CONOCIMIENTO DE LEYES PROTECTORAS.....	340
GRÁFICO N° 30. SATISFACCIÓN LABORAL	341

**“SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS DESDE UNA
PERSPECTIVA SOCIAL, LABORAL Y JURÍDICA
EN EL CONTEXTO VENEZOLANO”**

Rebeca Castro S. 2008

RESUMEN

El mercado laboral ha experimentado innumerables cambios, que han determinado un aumento de la participación femenina, concentrándose un alto contingente de ellas en ocupaciones catalogadas como típicamente femeninas al ser adjudicadas culturalmente a las mujeres, por considerarlas una extensión de las actividades de reproducción que se desarrollan en el interior del hogar. De allí que la inserción laboral femenina generalmente sea, como *trabajadoras domésticas*, por cuenta propia o como trabajadoras a domicilio.

Se aborda la situación de sesenta y ocho mujeres ocupadas en el sector del servicio doméstico, pues no obstante ser un trabajo desvalorizado, de bajo prestigio, estar marcado por altos niveles de precariedad laboral, y caracterizado además por un aislamiento que dificulta la organización y la lucha gremial de sus integrantes, sigue siendo para algunas mujeres la puerta de entrada al mercado de trabajo, así como también se indaga la percepción de las empleadoras mediante entrevista a treinta y cuatro de ellas.

El ordenamiento jurídico venezolano ha experimentado cambios en lo que se refiere a otorgar reivindicaciones laborales y sociales para los trabajadores domésticos, observándose en normas Constitucionales y legales un espíritu de protección hacia este sector.

Todas estas razones condujeron al análisis de la situación sociolaboral y jurídica de la trabajadora doméstica en el contexto venezolano, como objetivo fundamental de esta tesis doctoral, para lo cual se llevó a cabo una investigación empírico-analítica, iniciándose en una primera fase con una indagación de carácter exploratorio desde lo teórico, transitando a mayores niveles de profundidad en una fase posterior, complementada además con una investigación experimental, claramente fortalecida por la exploración inicial.

PALABRAS CLAVE: Trabajadoras Domésticas, Mercado Laboral, Precariedad Laboral.

INTRODUCCIÓN

Es innegable la importancia económica, social, cultural, política y en muchos otros ámbitos, de la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo durante las últimas décadas del siglo XX. Sin embargo, esta participación femenina en el mercado de trabajo es sólo el primer aspecto a considerar en cuanto a su situación como trabajadora, puesto que de allí se generan toda una serie de consecuencias que es importante evaluar, como por ejemplo, el sector en el que se incorpora, su remuneración, condiciones de trabajo, efectos personales, psicosociales y familiares, igualdad de géneros, flexibilidad y disponibilidad horaria, la temporalización de la jornada, doble jornada laboral, entre otros. Desde una perspectiva teórica sistemática es importante comprobar el grado en que el rol de género atraviesa diferentes problemáticas laborales.

De allí, que la motivación que determinó la escogencia del tema de investigación estuvo representada por su relevancia social, su pertinencia, el interés actual que despierta en científicos sociales, tanto que ha constituido el eje temático de muchas organizaciones internacionales, pero sobre todo la escasez de estudios teóricos sobre uno de los sectores más vulnerables en el mundo del trabajo, como es el del servicio doméstico, en el que la discriminación visible hacia la mujer se ve aumentada, exacerbada por relaciones de dominación fundadas en clases sociales y porque no decirlo, por condiciones raciales.

Partiendo de esas consideraciones previas, se planteó circunscribir el estudio al análisis de la situación socio-laboral y jurídica de las trabajadoras domésticas en el contexto venezolano, a fin de determinar la existencia de situaciones de precariedad laboral, mediante el estudio de la condiciones de trabajo que caracterizan el desempeño del servicio doméstico asalariado y de las normas del ordenamiento

jurídico venezolano que regulan la materia, lo que constituye su objetivo general, por lo tanto se adscribe a las líneas de investigación del Doctorado en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo, en tanto analiza la situación de la mujer –empleada doméstica- en el mundo del trabajo asalariado, al mismo tiempo que se examina el papel de la legislación laboral y de la administración del trabajo (a través del mecanismo de la inspección) los marcos regulatorios y las transformaciones legislativas laborales operadas en el sistema laboral venezolano en los últimos años en cuanto al objeto de estudio, especialmente en cuanto a la seguridad social y la remuneración por su trabajo.

La presentación del presente documento, está estructurada en seis capítulos, a saber:

Capítulo I: Objeto de Estudio. Constituido por el planteamiento de problema en el que se presentan los aspectos que definen la investigación y que constituyen el supuesto de partida; los objetivos general y específicos, la justificación desde el punto de vista epistemológico y metodológico, además de considerar la relevancia social, la pertinencia, e importancia teórica del tema objeto de estudio, con fundamento en las enseñanzas de Morin, Ciurana y Motta (2003), Foucault (1993), Oliveira y Ariza (2000).

En el **Capítulo II: Marco Teórico Referencial**, se incluye una revisión acerca de investigaciones anteriores que conforman antecedentes de este estudio, encontrando que un acercamiento al tema de esta investigación como el que se hace en esta tesis doctoral, no se ha realizado. Asimismo, este capítulo incluye las bases teóricas que van a permitir el análisis del trabajo de la mujer, especialmente en el ámbito doméstico. El texto muestra un recorrido crítico por las teorías y categorías tradicionales, mostrando una visión tanto de las corrientes económicas como las de contenido sociológico, como la Teoría de la Nueva Economía Familiar, del Capital

Humano, de la Discriminación en el mercado de trabajo, de la Segmentación del Mercado de Trabajo, de la División Sexual del Trabajo e incluso el enfoque de la producción-reproducción, que permite la emergencia y la valoración del trabajo doméstico-familiar o reproductivo.

Partiendo de dichos instrumentos teóricos, se ofrece una visión global sobre el papel de la mujer tanto en la esfera productiva como en la esfera reproductiva, la influencia en la familia de la inserción laboral femenina, los cambios experimentados en el seno familiar que determinan la externalización o mercantilización de las tareas domésticas (servicio doméstico) todo lo cual pone de manifiesto que, aunque la división del trabajo entre hombres y mujeres tenga rostros muy distintos, se da la constante de que se le atribuye más valor al trabajo masculino, siguen adjudicadas a la mujer las labores de reproducción social y esta inequidad tiene su punto de partida en el mismo hogar y se ven reforzadas en la sociedad.

Igualmente se analiza en esta investigación las diferentes vertientes de la precariedad laboral, en contraposición a los contenidos del trabajo decente que proclama la Organización Internacional del Trabajo –OIT- como son la protección de derechos fundamentales, la promoción del empleo, protección y seguridad social y por último, dialogo social y tripartismo, a los fines de determinar en cuál de ellos encuadra el desempeño laboral en el servicio doméstico.

En el **Capítulo III. Marco Supranacional y Nacional de Garantías Jurídicas en Materia de Protección de las Mujeres (Trabajadoras)** la pretensión es lograr captar la atención en relación a la situación del mercado laboral en Venezuela para las trabajadoras domésticas, y la existencia de disposiciones supranacionales y nacionales, contenidas en Convenios Internacionales, en la Constitución Nacional, en la Ley Orgánica del Trabajo bajo un régimen especial distinto al del resto de los trabajadores, y en otras leyes como la Ley de Prevención,

Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Ley del Subsistema de Empleo, además del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. En uno y otro caso, se plantea una realidad de los derechos sociales y labores en la práctica, muy distintos de los planteamientos teóricos y a las proclamas de buenas intenciones de los estados, y todo ello, en una sociedad que aún consciente de ello silencia y tolera esa situación.

El **Capítulo IV: Marco Metodológico**, en cuyo contenido se plasma la naturaleza y tipo de investigación, se describe el proceso y los enfoques bajo los cuales se llevó a cabo, con descripción de la población y muestra estudiada, las estrategias metodológicas, fuentes y técnicas bajo las cuales se llevó a cabo la misma, con indicación de los controles usados para garantizar la rigurosidad del estudio realizado, tanto en el enfoque cuantitativo como del cualitativo. Para lo cual seguimos las enseñanzas de Hernández, Fernández y Baptista (2003); Guba (1989); Leal (2005); Delgado de Smith (2006); Rusque (1999) Corbetta (2003) Arias (2004) Rodríguez, Gil y García (1996) Gotees y LeCompte (1988); Samaja (2006) Martínez (2006) entre otros.

El **Capítulo V: Análisis e Interpretación de Resultados**. En el que se exponen los resultados del trabajo empírico desarrollado en esta investigación, bajo una reflexión e interpretación hecha a la luz de los referentes teóricos y demás fuentes documentales utilizadas en la investigación, siendo el eje central la prestación del servicio doméstico en el contexto venezolano. En este se evidencian los patrones de inserción laboral de la mujer en los distintos subsectores del servicio doméstico (con residencia o por día) sus condiciones laborales, el conocimiento que tienen de la normativa legal que regula la prestación de ese servicio, las diferentes percepciones de ambos lados de la relación laboral: empleadas y empleadoras, surgidas de las encuestas y entrevistas practicadas.

Finalmente, esta tesis presenta un **capítulo de conclusiones (capítulo VI)** en el que se recogen las principales claves de interpretación teórica a la luz de los resultados obtenidos en el trabajo empírico y se hace un balance de las consideraciones finales más destacadas de la investigación.

De tal modo que sin pretender agotar el tema, se realiza y presenta esta tesis doctoral bajo la idea de haber sembrado una semilla de la cual se aspira germinen futuros estudios, en la convicción de la necesidad existente de seguir buscando la efectiva y real protección de la mujer y de las trabajadoras domésticas en particular.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La presente investigación aborda la situación de personas que están ocupadas en labores que forman parte de la cotidianidad como es el TRABAJO DOMESTICO ASALARIADO.

El mercado de trabajo puede ser analizado en términos del binomio **inclusión/exclusión**¹, dado que la consecución del empleo supone dos dimensiones,

¹ El uso del término exclusión se remonta al debate ideológico y político de los años setenta en Francia, se reconoce a René Lenoir, en su obra "Les exclus" como el pionero en su uso y paulatinamente fue invadiendo el mundo académico y político conectando con el pensamiento republicano francés sobre la solidaridad entre individuos y grupos, dado que el mismo se comienza a utilizar como un grito de alarma frente a la incapacidad que tenía una economía expansiva para incorporar a determinados colectivos discapacitados físicos, psíquicos y sociales. Su uso fue preferido por todos aquellos estados que no eran proclives a emplear el término de pobreza ya que ello implicaría asumir el fracaso de sus sistemas de protección y actualmente Instituciones y organizaciones internacionales como la OIT, ONU, UNESCO, Banco Mundial y las instancias europeas utilizan ese vocablo. Existen múltiples interpretaciones del término, y si bien en sus inicios estuvo asociado a la idea de pobreza, hoy se entiende que no significa exclusivamente tal, es algo más que desigualdad monetaria, existiendo en ellos una relación de continente a contenido, es decir, la pobreza está incluida en aquella pero no es su única manifestación, conviviendo en la actualidad con otros términos adicionales referidos a fenómenos sociales colindantes, concomitantes, como marginación, privación, discriminación, miseria, desigualdad social, precariedad, etc. Se trata entonces de fomentar la inserción social mediante el diseño de programas que movilizaran las capacidades del sujeto para salir de su situación de excluido.

la primera que se identifica con la integración o inclusión al mercado laboral, con una serie de consecuencias, tales como, la obtención de un ingreso que contribuye a la reproducción material de la fuerza de trabajo, el logro de cierto poder adquisitivo, reconocimiento como miembro de la respectiva comunidad, entre otros; y la segunda, que se identifica con la exclusión, originada porque todo mercado de trabajo tiene un excedente laboral, o sea mano de obra que el proceso acumulativo no logra absorber.

En este sentido para precisar históricamente la dialéctica entre **inclusión/exclusión** se puede distinguir para América Latina, dos períodos:

1) Un período modernizador que concluyó con la crisis de deuda externa de los años 80, en el que se dio énfasis a la inclusión, dada la centralidad del **empleo formal** que estructuraba las dinámicas laborales tanto en términos de los flujos migratorios desde áreas rurales y ciudades menores a zonas metropolitanas, como de la movilidad ocupacional hacia este sector que se erigió como el punto de referencia. Existiendo un excedente laboral no integrado al mercado laboral que, ante las dificultades de reproducirse en situación de empleo, desarrolló el autoempleo a través de la informalidad urbana. Este proceso modernizador mostró los límites históricos en virtud de la crisis de la deuda de los 80.

2) Un segundo período que en términos laborales ha supuesto que el énfasis de las dinámicas se haya desplazado hacia la **exclusión**, en el que los niveles de desempleo, a pesar del dinamismo de las economías en los 90, no han descendido sino, por el contrario, han tendido a crecer o con inclusión mayoritaria de los trabajadores en el sector informal de la economía, en situaciones de precariedad laboral, con una tendencia creciente a la inestabilidad y a altas tasas de rotación, desprotección laboral, con altos niveles de exclusión de la seguridad social, con una

tendencia creciente hacia la pérdida de derechos adquiridos y/o una disminución de las exigencias reivindicativas y con un fortalecimiento de la autonomía empresarial no sólo para la toma de decisiones económicas, sino también para definir unilateralmente las condiciones de trabajo y de salarios y los márgenes de rentabilidad que quieren alcanzar para sus negocios. (Espinoza, 2003)

En este punto se puede decir que uno de los cambios operados en los mercados de trabajo es la incorporación de la mano de obra femenina a las actividades del sector secundarios y terciario, con tasas crecientes, y la incorporación temprana de jóvenes que no culminan sus estudios de educación básica o sin ningún tipo de calificación, profesionales sin empleo que impulsados por la necesidad de contribuir con los ingresos familiares, tienen como una de las pocas opciones de incorporación al mercado laboral, su ingreso al sector informal; así para León, (2000) citado por De la O M. y Guadarrama R. (2006)

“Un fenómeno que va de la mano de las transformaciones laborales en América Latina, a lo largo de la década de los noventa, es el crecimiento de la fuerza de trabajo a una tasa anual de 3.2%, hasta 1998. Detrás de esta cifra, lo que se observa es el surgimiento de los llamados “nuevos pobres”, conformados por las **mujeres** y los jóvenes urbanos lanzados al mercado de trabajo como consecuencia de la crisis...” incorporándose al llamado “sector informal”. (p. 291)

Ciertamente es innegable la importancia económica y social de la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo durante las últimas décadas del siglo XX.

La participación femenina en la sociedad preindustrial estuvo tradicionalmente circunscrita a las faenas del hogar y a la crianza de los hijos, es decir, que en la sociedad occidental la **producción doméstica** constituyó, la economía en su totalidad.

Con el advenimiento de la Revolución Industrial se produce el éxodo de la población campesina que emigra a las que se constituyeron en ciudades industriales² y se disocia la actividad que tradicionalmente se tenía dentro y fuera del hogar, produciéndose la incorporación del hombre al mercado de trabajo y la mujer se queda en la casa, desde allí se establece una fragmentación de la unidad doméstica que de manera hasta entonces igualitaria había constituido la economía familiar, pues se concebía importante y valioso el trabajo masculino como el femenino, sin embargo, es de hacer notar, que al dedicarse fundamentalmente al trabajo del hogar, las mujeres tenían un papel fundamental como se teorizó desde el marxismo, por ejemplo, en lo que se le llamaba la reproducción de la fuerza del trabajo, atendiendo al esposo que se incorporaba a la fábrica de manera cotidiana y también reemplazando generacionalmente la fuerza de trabajo a partir del cuidado de los hijos. De tal forma que las mujeres siempre han dado su aporte de manera muy importante, sobre todo en el Tercer Mundo en el caso de las mujeres de las clases menos favorecidas, quienes también han contribuido significativamente al incorporarse en las actividades agrícolas, o bien como bordadoras, artesanas, comerciantes informales, etc. Castro, R. (2005b)

Es destacable que en la actualidad el mercado de trabajo presenta algunas características similares para el conjunto de las economías latinoamericanas que han influido en una mayor incorporación de la mujer al dicho mercado. Entre ellas, se pueden señalar, en criterio de Rodríguez, C. (2000) las siguientes: i) proceso de ajuste y de reconversión productiva, según un esquema de liberación económica; ii) crisis de financiamiento del sector público; iii) necesidad de reducción de los costos laborales para enfrentar requerimientos de competitividad; iv) transformaciones en el

² En Venezuela esto coincide con el auge de la explotación petrolera, a partir de 1920, dado el inicio de la ampliación estatal y una incipiente actividad económica manufacturera y de la construcción, que determina la migración del campo a la ciudad y el abandono progresivo de la actividad agropecuaria. (Acevedo, 2002)

comercio y los servicios públicos privatizados; v) modificación de las regulaciones laborales tendientes a flexibilizar las modalidades de contratación, las formas de remuneración, las contribuciones a la seguridad social y los mecanismos de negociación colectiva; vi) creciente precarización de las condiciones laborales; vii) altas tasas de desempleo; viii) crisis de representatividad de las organizaciones sindicales.

Por su parte, De la O M. y Guadarrama, R. (2006) distinguen en este proceso que han denominado “feminización de la fuerza de trabajo”, tres coyunturas coincidiendo con los procesos de reestructuración económica, de flexibilización de las relaciones laborales y de globalización de los mercados, coincidiendo la primera de estas coyunturas con la crisis de la deuda y la transición del modelo de desarrollo económico de proteccionista a exportador en los años ochenta. Surge la flexibilización laboral como estrategia de salida a la crisis a través de ajustes en las relaciones entre el Estado, las empresas y los trabajadores, todo lo cual trajo consecuencias en la institucionalización de las diferencias de género y la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

En tanto que la segunda coyuntura, se refiere según la autora, a la entrada masiva de las mujeres al mercado de trabajo durante la primera mitad de la década de los noventa en medio de una situación caracterizada por el desempleo y los bajos salarios provocados por las políticas de ajuste, configurándose un patrón de participación laboral por género, uniforme y pleno en el caso de los varones y heterogéneo insuficiente en el caso de las mujeres.

Por último, una tercera coyuntura, que se corresponde con la nueva ola de ajustes de la segunda mitad de la década de los noventa y principios del nuevo siglo en la que la flexibilización se asocia con el nuevo esfuerzo de las empresas para aumentar su productividad y mantener sus niveles de competitividad relativa en el

ámbito internacional, con base en la reducción y búsqueda de mejores costos laborales y la subcontratación y en la que de forma paralela crecieron los empleos por cuenta propia de baja productividad y marcados por el signo de la precariedad.

Estos cambios en el mercado laboral determinan un aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Según la OIT (2008d) durante el último decenio, 200 millones de mujeres se sumaron a la fuerza laboral, constituyendo en el 2007 1.200 millones de mujeres trabajadoras en todo el mundo, sin embargo, pese a constituir el 40 por ciento de la población activa mundial, las mujeres representan hoy el 60 por ciento de los trabajadores pobres del mundo, porque cuando encuentran trabajo, son mayores las probabilidades para ellas de que sea un empleo vulnerable, menos productivos, mal retribuido, carente de prestaciones y protección social, mayormente expuestos a riesgos, con menos posibilidades de cumplir con los requisitos de un trabajo decente, concentrándose un alto contingente de mujeres en ciertas ocupaciones consideradas como típicamente femeninas dada esta elevada participación la cual viene dada a su vez, por ser como una extensión o prolongación³ de las actividades de reproducción que se desarrollan en el interior del hogar y que culturalmente se le han adjudicado a las mujeres tales como: educación, salud, servicios personales y domésticos, entre otros, así para el 2007 de todas las mujeres con empleo, 36,1% se desempeñaba en la agricultura y 46,3% en el área de servicios (OIT,2008d) y cuando se insertan en el sector estructurado se concentran en los puestos de menor jerarquía de allí que Arriagada (1997) exprese que existe una segmentación horizontal para referirse al primer caso y una segmentación vertical para referirse a este último caso.

³ Según Human Right Watch, en su informe “Esconder bajo la alfombra Los abusos contra las trabajadoras domésticas de todo el mundo.” El desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores domésticos está directamente vinculado a la condición de mujer. El trabajo doméstico es considerado como la extensión natural del papel de la mujer en la familia y la sociedad. Se le paga a la mujer un salario para que realice las tareas que en la casa las lleva a cabo de forma gratuita. Disponible en www.hrw.org/reports/2006/wrd0706/6.htm

Por otra parte también se agrega que las mujeres al insertarse al mercado laboral lo hacen mayoritariamente en ocupaciones que pueden definirse como precarias, en el sentido de que son **inestables e inseguras**. Estas dos condiciones están vinculadas especialmente a la expansión de empleos con ausencia de contratos de trabajo de duración indefinida, o con la ausencia de todo tipo de contrato, o también en empleos que no presentan el respaldo de las leyes sociales de cobertura (salud laboral y previsión social) con facilidades crecientes de despido, con flexibilización de la jornada en función de los intereses de la empresa, con obligatoriedad de horas extras, subempleo.

También existen ocupaciones precarias desde el punto de vista **de las condiciones salariales y de las condiciones de trabajo en términos generales** por ser empleos de menor calidad y mal remunerados, con remuneración en función de comisiones por trabajo realizado, con algunos casos de movilidad geográfica o con cambio de las labores a realizar (la polivalencia de conocimientos) condiciones laborales que pueden poner en riesgo la salud física y psíquica de la mujer trabajadora, aunado al hecho de enfrentarse a lo que se ha conocido como doble jornada laboral.

Efectivamente, se ha señalado que la incorporación de la mujer al mercado laboral ha traído como consecuencia lo que se ha denominado la doble jornada o doble presencia entre la actividad laboral y la actividad doméstica, pues la mayoría de las mujeres trabajadoras, simultáneamente desempeñan labores domésticas, consecuencia del hecho de que la oferta de trabajo femenina generalmente está condicionada por las labores de reproducción culturalmente adjudicadas a las mujeres, producto de la división sexual del trabajo existente en el hogar y que de este se traslada o propaga al mercado laboral, haciendo que las mujeres que traspasan la línea fronteriza hacia el mercado asalariado, lo lleven sobre sus hombros, incluso la Organización Internacional del Trabajo, así lo ha reconocido, al señalar “al tener que

asumir funciones y responsabilidades determinadas por consideraciones de género, también deben afrontar una doble carga laboral, pues se produce una acumulación con las tareas familiares que no están retribuidas. (OIT, 2008b) y que escasamente son compartidas por otros miembros de la familia

En este escenario, se puede decir, que para evitar la ejecución de la doble jornada, o buscando ratos de ocio, algunas mujeres incorporadas al mercado laboral productivo, acuden a los servicios de otras de su mismo género, para la ejecución de estas labores domésticas, produciéndose la mercantilización del trabajo doméstico, generando una especie de **externalización de las labores domésticas o de reproducción**, lo que en palabras de Parrela (2002) sería la liberación de algunas mujeres a costa de la opresión de otras, servidoras y servidas, pues hay que hacer notar que aunque parte de las actividades domésticas se han mercantilizado, continúan siendo “cosas de mujeres”, tanto por quién las realiza como por quién las contrata y gestiona su trabajo, lo que supone un trasvase de desigualdades de clase y en algunos casos de etnia, de las profesionales o con calificación hacia las que precisan de ingresos económicos, inmigrantes en ocasiones, que muchas veces, se ven obligadas a dejar a sus familias y desatender sus cargas reproductivas. En este sentido, puede ocurrir que la persona que asuma estas labores lo haga como un mecanismo de incorporación al sector productivo, teniendo luego de su ejecución que asumir labores similares en su hogar (doble jornada) y también puede suceder que está a su vez tenga que recurrir a los servicios de otra mujer (mamá, hermana o extraña) para el cuidado de sus hijos generando lo que Russell (2001) llamó cadenas mundiales de afecto.⁴

⁴ Son una serie de vínculos personales entre gentes de todo el mundo, aunque también pueden ser nacionales o locales, basadas en una labor remunerada o no remunerada de asistencia. Una forma corriente de cadena es: (1) una hija mayor de una familia pobre que cuida de sus hermanos mientras (2) su madre trabaja de niñera y cuida de los hijos de una niñera emigrante que a su vez, (3) cuida del hijo de una familia en un país rico.

Por estas razones se dice que las mujeres al incorporarse al mercado de trabajo generalmente desarrollan actividades bien como empleadas domésticas, por cuenta propia o como trabajadoras a domicilio, muchas veces con altos niveles de precariedad laboral, conformando el sector informal de la economía; y aunque la medición de esta participación puede tropezar con una serie de obstáculos, pues gran parte de las actividades realizadas por mujeres que podrían corresponder a este sector informal no se registran, ya que se consideran parte del trabajo doméstico o del hogar que desempeñan las mujeres, como ya se dijo, la información proveniente de las encuestas de hogares en América Latina, publicadas por la OIT (2006b) indica que la proporción de mujeres ocupadas en este sector entre 1995 y 2005 fluctúa en promedio entre 53,5% y 51,4 %, sin embargo, alcanza niveles superiores al 60% en el 2004 y 2005 en países como Colombia, (62,2%) Ecuador (64,2%), El Salvador (63,0%) Honduras (63,0%) Paraguay (71,3%) y Perú 65,1%

Ahora bien, en lo que se refiere al trabajo doméstico asalariado⁵ específicamente, se puede decir que constituye una de las ocupaciones más importantes en términos de absorción de mano de obra femenina. En 2005, según estimaciones de la OIT con base en información de encuestas de hogares, la proporción de mujeres ocupadas en el trabajo doméstico remunerado en las áreas urbanas de 17 países de la región alcanza magnitudes entre 3,8% (Uruguay) y 23,1% (Paraguay) del total del empleo femenino. En los países que cuentan con información para los años 1990-2005, la tendencia observada indica los más altos niveles de ocupación femenina en el servicio doméstico en Argentina, Brasil, Chile, Panamá, y Paraguay, en tanto que en países como Bolivia, El Salvador, Honduras, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela se percibe una ligera disminución en los niveles

⁵ Entendiendo por este, partiendo de la definición de trabajadores domésticos contenida en el artículo 274 de la Ley Orgánica del Trabajo, la labor realizada por aquellos trabajadores que presten sus labores en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia, bajo una relación de dependencia o subordinación a cambio de un salario, tales como chóferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderas y de otros oficios de esta misma índole.

porcentuales de participación femenina en este sector; en tanto que la participación masculina en el mismo, para América Latina entre 1990 y 2005, osciló entre 0.5 y 0.7 %, siendo para Venezuela en el 2005 de 01%.⁶

En el caso de Venezuela, “el número absoluto de personas dedicadas a este tipo de servicios (fuerza de trabajo) aumenta entre los años 1995 y 2004 en 348.000 personas (pasando de 284 mil a 632 mil) según datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadísticas, procesados por el Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales (2006) sin embargo, al mismo tiempo en el mismo período la desocupación general de este sector creció 10%, pasando de 14% a 24% lo que quiere decir que el desempleo aumenta entre las trabajadoras del servicio doméstico, ya que no existen suficientes hogares para contratar a todas las 348 mil mujeres que se incorporan a esta ocupación.

Pese a que la captación de empleadas domésticas puede subregistrarse por ser un trabajo desvalorizado y de bajo prestigio, las cifras indican que para las mujeres esta ocupación es aún muy importante como puerta de entrada al mercado de trabajo. Según las encuestas de hogares, la mayoría de las mujeres trabajadoras del hogar son jóvenes, solteras, tienen niveles bajos de educación y enfrentan un problema serio como es el aislamiento de su quehacer, lo que dificulta la organización y la lucha gremial para mejorar sus condiciones de trabajo y de ingreso. Su situación se torna aún más difícil porque en muchos países no están amparadas por la legislación ordinaria que rige para los trabajadores, el pretexto de que no tienen un lugar común

⁶ En este punto se considera conveniente aclarar que mayoritariamente la participación masculina en actividades domésticas está circunscrita a su desempeño como chóferes y jardineros, en tanto que hay tareas domésticas consideradas típicamente femeninas como son: lavar, planchar, cocinar, asear (barrer, pasar la aspiradora, limpiar los cristales, fregar los platos, limpiar baños, cuartos, cocina, limpiar el polvo, hacer las camas) ir a la compra, cuidar niños o ancianos, y a ellas son las que se refieren las estadísticas, cuando ubican a uno u otro sexo en este sector de servicios.

de trabajo, y algunas legislaciones que prevén ciertas reivindicaciones, no cuentan con los mecanismos para hacerlas valer.

Sin embargo, el ordenamiento jurídico venezolano ha experimentado cambios en lo que a este punto se refiere, y se observa cómo además de las normas incorporadas en la Ley del Trabajo entran en vigencia otras normas bajo la figura de Decretos- por ejemplo el de equiparación del salario mínimo- cuyo único espíritu y razón es la protección de la trabajadora doméstica.

Por todas las razones expuestas, se pudiera preguntar **¿cuál es la situación socio-laboral y jurídica de las empleadas domésticas en el contexto Venezolano?**

La respuesta pretende conseguirse a través del desarrollo de la presente tesis doctoral, lo que implica un análisis de las aproximaciones sociológicas, económicas, laborales y jurídicas del trabajo doméstico asalariado; en el primer caso se analizará su rol en la sociedad, la problemática social asociada a dicho rol (exclusión, discriminación) y la problemática familiar relacionada con su incorporación al mercado de trabajo asalariado, lo que involucra además el análisis de los diferentes enfoques teóricos existentes sobre el trabajo doméstico; en el segundo caso, las diversas corrientes que desde el punto de vista de la economía han tratado de explicar la inserción femenina en el campo laboral, como son el enfoque Neoclásico, la Nueva Economía de la Familia, la Teoría del Capital Humano, la Teoría de la discriminación, la de la segmentación del mercado de trabajo, la teoría Dual del Mercado de Trabajo y el Enfoque Marxista.

La aproximación laboral implica la evaluación de las condiciones de trabajo de las empleadas en el sector del servicio doméstico asalariado, el estudio de las estadísticas emanadas de entes oficiales, los grados de cobertura de la seguridad

social, la vinculación existente entre la inspección laboral como programa de la administración del trabajo y el servicio doméstico.

Por último, para entender la situación jurídica de la empleada doméstica, se hará el análisis además de los Convenios Internacionales suscritos por Venezuela, de la Constitución Nacional y de otras normas del ordenamiento jurídico venezolano, tales como la Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, Ley Orgánica para la Protección Integral del Niño y del Adolescente, Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia, Ley Orgánica del Sistema de la Seguridad Social, Ley del Régimen Prestacional del Empleo, Decreto No. 5.318, de fecha 02 de mayo de 07 sobre fijación del Salario Mínimo, además del trabajo empírico realizado que conllevó encuestar y entrevistar a un universo de empleadas domésticas y empleadoras a fin de sustraer información fundamental de las propias actrices y de su vida cotidiana.

En definitiva, desde nuestro punto de vista hay que localizar la experiencia del servicio doméstico en la trayectoria sociolaboral de la trabajadora para poder comprender ambas. Sólo desde una perspectiva que contemple vida y trabajo pueden abordarse los problemas de estas trabajadoras y plantear soluciones integrales a su situación. Asimismo, la presentación de esta problemática en el ámbito privado-familiar nos lleva a introducir el factor de la división sexual del trabajo como clave principal de interpretación.

1.2. OBJETIVOS

Para el desarrollo de la tesis doctoral se han planteado los siguientes objetivos:

1.2.1. Objetivo General:

Analizar la situación socio-laboral y jurídica de las trabajadoras domésticas en el contexto venezolano, a fin de determinar la existencia de situaciones de precariedad laboral, mediante el estudio de la condiciones de trabajo que caracterizan el desempeño del servicio doméstico asalariado y de las normas del ordenamiento jurídico venezolano que regulan la materia.

1.2.2. Objetivos Específicos:

1. Exponer los diferentes enfoques teóricos existentes sobre el trabajo doméstico a los fines de lograr una mayor comprensión del objeto de estudio.
2. Analizar el mercado laboral venezolano especialmente en el sector del servicio doméstico, a los fines de determinar las principales características desde la perspectiva de su composición.
3. Determinar las percepciones de tipo individual tanto de las trabajadoras domésticas como de las empleadoras en cuanto a las condiciones de trabajo actuales del servicio doméstico asalariado y de las normas contenidas en el ordenamiento jurídico venezolano que lo regulan.
4. Determinar la vinculación existente entre la inspección laboral como programa de la Administración del Trabajo y el trabajo doméstico asalariado.
5. Determinar el grado de cobertura de protección social a las trabajadoras domésticas en Venezuela, investigando los niveles de afiliación de las mismas a la seguridad social.
6. Analizar las normas del ordenamiento jurídico venezolano que regulan el trabajo doméstico asalariado, con expresión de los derechos que consagran a favor de sus actores laborales, a los fines de realizar una reflexión teórica

que constituya antecedente de futuras exploraciones, de manera de dar continuidad a una línea de investigación en la materia.

1.3. JUSTIFICACIÓN

En los últimos años, en el campo de las ciencias sociales se ha despertado un interés especial por la diversidad cultural, los derechos de los individuos, de las minorías, por la democratización de las relaciones sociales en las esferas políticas, económicas, legal y en el ámbito de la vida cotidiana. En ese interés adquiere relevancia trascendental la mujer, su incorporación al mercado de trabajo y la igualdad entre los géneros. Este interés no sólo es de los teóricos o científicos sociales que de manera aislada o colectiva se han preocupado por el estudio y análisis de este tema, como lo demuestran los múltiples eventos académicos y científicos que año tras años se celebran abordando o incursionando en estos problemas, sino que organizaciones internacionales de todos los continentes también lo han convertido en un tema de alta prioridad, entre ellas merece especial mención la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, entes que desde su constitución han manifestado preocupación por la igualdad de género, como lo demuestra los múltiples convenios y resoluciones adoptados hasta la fecha. Este año, el tema elegido por las Naciones Unidas es la financiación a favor de la igualdad entre los géneros y la potenciación de la mujer y la OIT conmemora el día 8 de marzo (Día de la Mujer) destacando la importancia del lema “Trabajo decente para las mujeres: un derecho para ellas, un bien para todos”, convencidos de que el centro de las soluciones globales para abordar la igualdad de género y promover a la mujer se halla propiamente en el lugar de trabajo y el mundo laboral, razón por la cual su objetivo principal en la actualidad es promover oportunidades para mujeres y hombres de obtener trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana”. (Somavia, 2008).

En ese interés mundial sobre el tema de la mujer, en todas sus dimensiones, pero en especial la importancia dada a la igualdad de género y al trabajo decente, se inscribe la motivación principal en la realización de esta tesis doctoral, lo que además demuestra su relevancia actual.

Desde el punto de vista epistemológico y metodológico, en el desarrollo de la investigación, fue de gran importancia abordar y profundizar alrededor de la problemática de la inserción de la mujer en el mercado laboral, específicamente su incursión en el campo del servicio doméstico. Este esfuerzo investigativo se realizó superando el convencionalismo netamente positivista, abordando el tema desde el paradigma de la complejidad, tomando en cuenta al mismo tiempo del enfoque cuantitativo, la realidad misma, el juego de las subjetividades, teniendo una base ontológica real que brinda el enfoque cualitativo y de cuya conjunción desemboca necesariamente una objetividad general.

Se considera que el estudio de las percepciones de los sujetos involucrados en el objeto de estudio nos obliga a una reflexión epistemológica a la altura de investigar las subjetividades desde una perspectiva abierta a la complejidad y dinamismo del mundo social, lo que brinda la capacidad de pensar ordenes sociales futuros deseables.

El camino que hizo posible viabilizar una opción de análisis distinta es aquella que permite una postura abierta teóricamente frente a la realidad trascendiendo lo formal, para entrar en un proceso epistemológico y metodológico centrado en la necesidad de extraer de la realidad sus características, partiendo de la dinámica que le imprimen los actores sociales en su mundo de vida, ente caso las mujeres dedicadas al servicio doméstico, así como las empleadoras.

Se trata, de superar el bosquejo atrincherado que asumen los planteamientos teóricos para dar paso a una fórmula que permitan ampliar o ensanchar sus límites, de tal forma que se trata de utilizar la plataforma teórica como punto de partida y ampliar los horizontes de análisis de la realidad, a fin de dar cuenta de esta. “Una Teoría no es una llegada, es la posibilidad de una partida. Una teoría solo cumple su papel cognitivo, sólo adquiere vida, con el pleno empleo de la actividad mental de sujeto” En la perspectiva compleja, la teoría está engramada, y el método, para ser puesto en funcionamiento, necesita estrategia, iniciativa, invención, arte. Se establece una relación recursiva entre método y teoría. (Morin, Ciurana y Motta, 2003). Se trata de integrar en el estudio de los hechos sociales, la historia de las teorías acerca de esos hechos, relacionar el estudio de los hechos con su localización histórica y su infraestructura económico-social (significado-objetivo). (Gastron y Andrés, 2001).

Ahora bien, la sociedad humana no es un simple sistema integrado por personas que comparten una misma visión del mundo. Sabemos que la complejidad científico-social se corresponde con una realidad humana, que es compleja. En determinado contexto cultural pueden interactuar diversos sectores o grupos sociales que pueden tener relaciones conflictivas y no siempre se encuentran en igualdad de oportunidades frente a los recursos disponibles, esto implica la consideración en toda reflexión científico social de las diferencias culturales e ideológicas, estilos de vida, relaciones de dominación fundadas en raza, o condición económica o social, que limitan las posibilidades de amplios sectores de la población de participar equitativamente en el ámbito político, social y económico.

Estas relaciones de dominación y poder muchas veces son visibles en el propio hogar, existiendo enfoques teóricos que profundizan en el análisis de la familia como primer ámbito generador de inequidades de género (Oliveira y Ariza, 2000). Inequidades estas, que luego son trasladadas del espacio doméstico o privado, al extradoméstico o público, cuando la mujer se incorpora al mercado de trabajo; siendo

aún más visible esas desigualdades cuando la inserción de la mujer en el campo laboral es en el área del servicio doméstico.

Es en el análisis de esos enfoques teóricos, al igual que todos los que se refieren a las implicaciones económicas del trabajo doméstico, que radica otro de los grandes aportes de esta tesis doctoral.

El estudiar los enfoques sobre el trabajo doméstico que han adquirido mayor relevancia, permite dar una visión general que habilita una mejor comprensión del objeto de investigación, lo que además de un aporte teórico, representa una contribución epistemológica al estudiar la estructura lógica y la evolución de las teorías científicas formuladas en relación al tema y una mayor fundamentación del conocimiento. Frente a estos planteamientos tradicionales la investigación parte de una perspectiva dinámica y global del trabajo, en la medida que da cuenta tanto de las trayectorias laborales de las empleadas domésticas, como a la consideración conjunta del ámbito del trabajo reproductivo y productivo. Entendemos que este es el enfoque más pertinente en la medida que no hay oferta sin demanda y la conciliación de unas mujeres se hace a costa de otras. Todo ello analizado de manera transversal por las variables de género y clase.

Ahora bien, siendo una investigación social, es fácil colegir que toda sociedad determina relaciones de “poder” entre sus individuos y grupos, entendiendo este desde la perspectiva de Foucault (1993) como un ejercicio que se realiza en todos y cada uno de los actos de las relaciones sociales, y como tal, desde una noción más amplia, como construcción social. Una de las aplicaciones interpretadas más interesantes en el debate ideológico contemporáneo del concepto de poder, es el de

“empoderamiento”⁷ para dar cuenta del horizonte imaginado, deseado en pro de la equidad de género, dada la asimetría de poder existentes hasta ahora en la vida cotidiana. Alude a un proceso de cambio en varios niveles que debe conducir a que las mujeres disfruten de cuotas crecientes de poder y control sobre sus vidas. El control atañe, naturalmente, a la capacidad decisoria real con que ella cuenta en este y otros aspectos de la vida, y compete por lo tanto a las relaciones de poder que pautan la interacción social entre hombres y mujeres de diferentes clases y sectores sociales” (Safilious-Rothschild, 1982, Scout, 1990, De Barbieri, 1992) citados en Oliveira y Ariza (2000:656).

Al respecto la OIT (2008b) señala que “el empoderamiento económico de las mujeres está estrechamente relacionado con sus posibilidades de participar en el mercado de trabajo y con las condiciones que enfrentan quienes logran encontrar un empleo”. Sin embargo, empoderarse no es sólo un asunto económico, político y sociocultural, es también legal. Las dimensiones de participación están muy presentes en el tema legal como ejes del empoderamiento. El individuo necesita conocer sus derechos y obligaciones, contenidos en la legislación -nacional e internacional (convenios, recomendaciones) -pues solo el conocimiento de lo que el ordenamiento

⁷ Entendiendo por tal según Labonte (1996) “el proceso transformador de hombres, mujeres y clases sociales por medio del cual el poder sobre la gente se transforma en poder con la gente”, citado por Cordero, Diana (2005) en “Enfoque de Género”. Eje de Formación Sociopolítica.

Se trata de un proceso de concienciación (tomar conciencia de todos los factores que influyen sobre la vida de las personas) y liberación (ganar poder de decisión sobre su propio destino), a través del cual los individuos obtienen control de sus decisiones y acciones relacionadas con diferentes ámbitos de su vida expresan sus necesidades y se movilizan para obtener mayor acción política, social y cultural para responder a sus necesidades, a la vez que se involucran en la toma de decisiones para el mejoramiento individual y la comunidad.

De allí que se haya señalado que este concepto tiene una doble dimensión: por un lado significa la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente tienen las mujeres. En este sentido, el empoderamiento tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de cada mujer como persona.

En segundo lugar, el empoderamiento tiene una dimensión política, en cuanto que pretende que las mujeres estén presentes en el lugar donde se toman las decisiones, es decir, ejercer el poder. (Martínez C. y Montero M).

jurídico consagra, le permitirá un mejor ejercicio de tales derechos y cumplimiento de sus deberes, así como una mayor y efectiva participación ciudadana.⁸

Ahora bien, el análisis transversal que en la presente Tesis Doctoral se hace del ordenamiento jurídico venezolano en relación al trabajo de la mujer, con referencia especial a la regulación legal del servicio doméstico, constituye un avance importante en relación a investigaciones precedentes y pretende mediante su difusión convertirse en fuente de capacitación de derechos para sus destinatarias, y por ende en eje fundamental de empoderamiento. De esa manera se aspira que mediante ese proceso puedan las mujeres alcanzar relaciones sociales que las habiliten para tener un mayor sentido de seguridad y capacidad de actuar eficazmente; en la medida en que ellas mujeres tomen conciencia y tengan el conocimiento de las normas constitucionales y legales que las amparan, pueden luchar para comenzar a revertir las condiciones de desigualdad imperantes. Por esa razón, se considera que promover investigaciones en esta área contribuye a combatir la desigualdad de género, y permite entender las dimensiones sociales, políticas y culturales de la discriminación por género y así poder emprender acciones eficaces tendentes a su transformación.

Las consideraciones metodológicas nos llevan a constatar la dificultad de elaboración de este trabajo, porque el género como categoría analítica no sólo es relativamente reciente en la esfera científica, sino despreciado la mayoría de las veces, especialmente, en el ámbito de las ciencias jurídicas. Estas dificultades son traducidas en el marco jurídico, confundiendo igualdad de sexos e igualdad de género. Esta confusión de términos y contenidos académicos se traslada a la

⁸ De allí que tanto en la Declaración de Beijing como en la Plataforma para la Acción – adoptadas en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Beijing, en 1995, se acordó promover la creación de las condiciones necesarias para lograr el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo, como una tarea de acción urgente, a los fines de lograr la igualdad de hombres y mujeres, como condición necesaria para el logro de la justicia social, y como requisito previo y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz.

ambigüedad que rige la formulación de la normativa, que tiene como objetivo la protección de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres y por ende la garantía de sus derechos en general.

Los problemas generalizados de las investigaciones con implicaciones de géneros se ven agravados cuando la particularidad del estudio se hace sobre las trabajadoras domésticas, puesto que es tal su desvalorización en el ámbito social, que se extiende a todos los ámbitos de la vida, y no es una materia que se considere de interés en el marco académico, en el que hay escasos estudios sobre el tema, que puedan catalogarse como antecedentes de esta investigación.

Es así como a través de esta investigación se expone la situación social, laboral y jurídica de las mujeres dedicadas al trabajo doméstico asalariado, en su complejo transcurrir entre el mundo del trabajo remunerado y no remunerado, entre el trabajo doméstico asalariado y el no asalariado o de reproducción, entre lo público y lo privado, lo que evidencia además del valor teórico, sus implicaciones prácticas y el alto grado de relevancia y pertinencia social, dado el elevado número de mujeres hoy insertas en el mundo laboral y al que han entrado en mucho de los casos, por la estrecha puerta del servicio doméstico y se realizó con el marcado propósito de convertirse en cimiento de futuras investigaciones - dada la escasez de las existentes hasta ahora - en la persistencia de captar el interés de científicos sociales que quiera dejarse seducir por un tema de tanta actualidad e inicien la travesía de incursionar en otras dimensiones del mismo - hasta ahora no exploradas como el acoso sexual y la violencia de la que son víctimas, efectos psicosociales del desempeño en el servicio doméstico, niveles de afiliación sindical, entre otros - de manera de dar continuidad a una línea de investigación sólida sobre los actores laborales.

2

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES

No obstante la importancia que tiene el tema del Trabajo Doméstico, no son abundantes los trabajos de investigación que puedan servir como referentes empíricos a la presente investigación, sin embargo, se pueden mencionar algunos registros científicos que han sido desarrollados en países Europeos como España y otros de América Latina, como Perú, Colombia y por supuesto Venezuela, algunos de los cuales, si bien no dan cuenta directa sobre el objeto de estudio, se toman como punto de referencia por ser los que más se han acercado a la temática que se está investigando.

Destaca Carrasco, C. (1987) quien analiza la relevancia del trabajo doméstico en el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo y, por ende, en el proceso de reproducción del sistema socio-económico. Comienza con un análisis crítico a los dos grandes enfoques teóricos que se han ocupado del tema: el primero integrado dentro del paradigma neoclásico y el segundo, dentro del pensamiento marxista y/o feminista. El marco general de análisis es considerar a todo sistema social constituido básicamente por dos subsistemas: el de reproducción humana y el de reproducción

material como partes integrales de un proceso de reproducción social. Por otra parte, cada subsistema está constituido por distintos tipos de relaciones y fuerzas de reproducción: en cuanto a población y en cuanto a producción material. Teniendo este esquema general como marco de análisis, estudia la reproducción de un sistema capitalista. La integración de ambas esferas a través de la variable salarial que, en un primer momento, se considera homogénea, permite analizar las distintas situaciones posibles y el carácter que asumiría el trabajo doméstico en cada una de ellas como condición de posibilidad del proceso reproductivo.

Si bien esta investigación enfoca el trabajo doméstico no asalariado, tiene el mérito de abordar los principales enfoques teóricos que han existido sobre el objeto de esta investigación y de allí su vinculación con el tema de la presente tesis doctoral.

Por su parte, Frau, M. (1997) plantea el carácter dual -la producción y la reproducción- como uno de los presupuestos básicos del trabajo femenino y analiza la presencia que las mujeres mantienen en estas dos esferas. Partiendo de allí, analiza la evolución de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y el contexto socio-político y cultural en que esta incorporación ha tenido lugar, atendiendo a las diferentes etapas de desarrollo.

Analiza también la doble presencia femenina en la familia y el mercado, y cómo condicionan ciertas variables -nivel educativo, fecundidad... la adscripción a una u otra esfera así como la posición que las mujeres ocupan en el mercado de trabajo.

La vinculación de esa tesis para esta investigación, viene dada por la referencia que hace a como ha sido y sigue siendo la incorporación de la mujer al mercado laboral y como ciertas variables como el escaso nivel educativo determinan que su inserción sea en trabajos que se pueden definir como precarios; además destaca como la mayoría de las mujeres han tenido que compaginar el trabajo doméstico y extra-

doméstico en un mercado de doble presencia que explica la multiplicidad de roles que hoy asume la mujer.

En opinión de Escrivá (1999) existen otras variables o factores determinantes en la inserción femenina en el sector del servicio doméstico de mujeres inmigrantes, destacando entre ellos, algunos internos, como la socialización, personalidad y biografía personal, mientras que entre los externos considera a las condiciones de existencia y los requerimientos de la familia en el lugar de origen, y el mercado de trabajo y las políticas inmigratorias junto con el clima social de aceptación en el lugar de destino, analizando fundamentalmente la movilidad social y el cambio de estatus que tiene lugar a lo largo de las trayectorias socio-laborales de las mujeres que emigran, quienes se emplean mayoritariamente como trabajadoras domésticas a pesar de que raramente realizaron esta actividad en su país de origen, por presentar niveles medios y altos de instrucción, sin verdaderas posibilidades de ascensión hacia ocupaciones de acuerdo a su calificación.

Parrela, S. (2002) por su parte, en su tesis doctoral tomando como estudio de casos el ámbito geográfico del Área Metropolitana de Barcelona y combinando fuentes secundarias con entrevistas semi-estructuradas y grupos de discusión, concluyó que algunos factores como los cambios culturales, demográficos y socioeconómicos acontecidos en las últimas décadas en las sociedades occidentales, tales como: el envejecimiento de la población; la generalización de los hogares en los que el padre y la madre trabajan a tiempo completo, así como la falta de políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en la sociedad española han desencadenado la externalización del trabajo reproductivo, se ha producido la mercantilización del

trabajo doméstico familiar, desencadenando el aumento masivo de los servicios de proximidad⁹, cubiertos generalmente por mujeres inmigrantes.

Considera que ese proceso de externalización del trabajo reproductivo genera "nuevas" ocupaciones, caracterizadas por la precariedad, el desprestigio social, los bajos salarios, la falta de regulación y la invisibilidad, que no son absorbidas por la mujer autóctona de clase media; señala que igualmente el trabajo reproductivo, tanto el cuidado de los demás como las tareas de infraestructura del hogar, es considerado algo inherente a la condición femenina y, por ello invisible y desprestigiado, siendo las mujeres con escaso nivel educativo e inmigrantes que no encuentran otra salida laboral, las que se insertan en ese tipo de ocupaciones, estando sometidas a fuertes procesos de discriminación, como resultado de la interrelación de las coordenadas de la clase social, el género y la etnia.

En Cali, Posso Quinceno. (2003), arribó a similares conclusiones al estudiar la inserción laboral de las mujeres inmigrantes negras procedentes del Litoral Pacífico colombiano en el mercado de trabajo de la ciudad de Cali, y comprobar la existencia de diferentes tipos de desigualdad social marcados por la discriminación de género, clase y raza en ese mercado laboral.

A nivel nacional, Bethencourt (1998) se dedicó a analizar mediante el estudio de casos, las prácticas desarrolladas en su vida cotidiana por un grupo de mujeres madres de sectores populares del Área Metropolitana de Caracas, con el fin de lograr su reproducción social y la de los demás miembros de su unidad doméstica, considerando asimismo, la percepción que ellas tienen acerca de tales prácticas, especialmente de sus roles de trabajadora, madre y esposa.

⁹ A los cuales define como aquellas actividades remuneradas destinadas a satisfacer las necesidades de las personas y de las familias que surgen del desarrollo de la vida cotidiana.

Todo ello en el marco de la crisis económica y el impacto de las medidas de ajuste estructural que han afectado a Venezuela desde la década pasada y que han traído como consecuencia el ocaso paulatino del Estado de Bienestar, la reestructuración de las actividades productivas, el recorte del gasto social y consecuentemente, la extensión, profundización y complejización de la pobreza y la exclusión social

Dicha investigación está estrechamente vinculada con la presente, toda vez que pone de manifiesto una serie de hechos significativos con respecto a las mujeres madres populares, considerando que la labor que desempeñan puede ser analizado en tres dimensiones: como generador de ingresos, como trabajo doméstico y como trabajo comunitario, sirviendo de soporte para que los distintos miembros de la unidad doméstica puedan a su vez reproducirse material y socialmente.

Finalmente por ser el más reciente, mencionamos el trabajo presentado por Castillo y Delgado de Smith, (2006) titulado “El Trabajo Doméstico”. Desde el enfoque de la OIT, en el que se presentan los resultados de un trabajo empírico encaminado a evaluar las condiciones de trabajo de las empleadas del sector doméstico en base a los indicadores del trabajo decente planteados por la Organización Internacional del Trabajo, y el cual fue llevado a cabo en la Urbanización El Centro, Municipio Girardot, de la ciudad de Maracay, Estado Aragua.

2.2. LA MUJER Y EL MERCADO DE TRABAJO: APROXIMACIONES ECONÓMICAS Y SOCIOLÓGICAS

En las últimas décadas se ha dado un fenómeno muy importante como es la presencia cada vez más intensa de la mujer en el mercado de trabajo. Este hecho que es fruto de importantes transformaciones culturales y sociales incidirá, a su vez, en

todos los aspectos de la vida social: emancipación de la mujer, descensos de la tasa de fecundidad, cambios en la estructura familiar, aparición de nuevos tipos de familias, por nombrar algunos. Desde el punto de vista teórico el aumento de la "actividad laboral" femenina ha originado la aparición de numerosos análisis y estudios teóricos, desde la mirada de las diferentes disciplinas científicas: economía, derecho, sociología, entre otras, a los que haremos referencia en el presente capítulo, lo que permitirá una mayor comprensión del objeto de estudio, alcanzando el primero de los objetivos propuestos.

De esta manera en la primera parte del capítulo, se presenta al trabajo doméstico como categoría económica, exponiendo los diferentes referentes teóricos desde el campo de esta disciplina, algunos de los cuales no obstante su neutralidad sexual han realizado aportes en el terreno de la construcción de nuevas categorías para analizar el trabajo de las mujeres en el mercado de trabajo.

Luego se muestra la perspectiva feminista de la producción-reproducción para dar cuenta de las experiencias de trabajo de las mujeres y la necesidad de construir conceptos más aptos para captar la complejidad de su actividad laboral.

La segunda parte de este capítulo está referida a los enfoques de tipo sociológico. En este punto es necesario señalar que el trabajo doméstico no comienza a configurarse como objeto específico de análisis hasta finales de la década de los sesenta y los enfoques hechos están referidos sobre todo al trabajo doméstico no asalariado o del ama de casa. Los otros estudios son sobre temas colaterales como la condición de mujer, los roles sociales, la problemática asociada al rol de ama de casa, la autonomía/dependencia de estas o la problemática familiar asociada al trabajo asalariado de las mujeres. No obstante, siguen siendo el eje de los estudios sobre el trabajo doméstico en décadas posteriores, es por ello que aproximarse a ellos permite

tener una perspectiva más amplia sobre el tema y sobre la evolución de dichos estudios.

2.2.1. Perspectiva económica del trabajo femenino

Uno de los enfoques más extendido es el neoclásico, que parte del supuesto de considerar que el fenómeno de la participación laboral es el resultado de una elección entre renta salarial y ocio¹⁰, así las personas deciden el número de horas que desean

¹⁰ La palabra ocio se emplea según este enfoque, para representar todas aquellas utilizaciones del tiempo que no corresponden a trabajo asalariado.

Este concepto tiene un carácter multiforme y ambivalente, pues son múltiples sus definiciones, no pocas veces contradictorias. La Real Academia Española de la Lengua, entiende por ocio la "cesación de trabajo, inacción o total omisión de la actividad. Diversión u ocupación reposada, especialmente en obras de ingenio, porque estas se toman por descanso de otras tareas".

El campo de actividades del ocio abarca prácticamente todas las realidades humanas, siempre y cuando se entiendan como actividades voluntarias y no obligatorias. No es trabajo profesional, ni trabajo supletorio o complementario, ni trabajo doméstico, ni actividades rituales, sino que es liberación y placer con tres funciones: descanso, diversión y desarrollo personal.

Bajo el concepto de ocio subyacen dos aspectos que lo conforman: un ocio destinado al descanso o la relajación en el que el sentimiento de la ausencia de obligaciones primarias sobre otros aspectos, frente a otro tipo de ocio en el que se podría hablarse, incluso de actividades que el sujeto se auto-impone de modo voluntario. (San Marín, J. López, A. y Esteve, R. 1999)

Frecuentemente se le confunde con el tiempo libre, utilizando equivocadamente ambos términos con sentidos equivalentes, sin embargo, el tiempo libre es el período o lapso en el que el sujeto desarrolla un conjunto de actividades, una vez deducido el empleado en sus necesidades vitales y socio-familiares. Habría que entender de forma general que el tiempo libre será el tiempo disponible para nuestro ocio.

El ocio también se ha analizado desde una perspectiva de género, y cuando se trata de mujeres se ha tratado de analizar desde el ángulo de la mujer trabajadora en contraposición a la mujer ama de casa.

En tal sentido, se ha señalado que las mujeres que trabajan fuera pero que también tienen los roles de esposa y madre es probable que experimenten el ocio de forma distinta de las solteras, las que no son madres o las amas de casa, demostrándose en diversos estudios el carácter problemático del ocio para estas últimas. Así, se considera que los roles son barreras para el tiempo disponible de ocio.

En el estudio de Bosch, Ferrer y Gili (1996), citado en Sánchez, S. y Herrero A. (2008) se encontró que las amas de casa afirman dedicar más tiempo a la realización de las tareas de la casa y al cuidado de los niños y los ancianos y menos tiempo al ocio que las que trabajan, aunque las diferencias no son estadísticamente significativas. Los impedimentos más frecuentes para el ocio son las

trabajar en función no sólo del salario sino también de las rentas no salariales y de sus preferencias psicológicas, un cambio en las preferencias por el trabajo y el ocio hará variar la oferta de trabajo y si el cambio se da en un colectivo las tasas de actividad de ese colectivo experimentarán un cambio sustancial.

De acuerdo con esto es posible que se haya producido en las últimas décadas un cambio en el "gusto" o preferencia de las mujeres favorable al trabajo remunerado, por lo tanto los aumentos en las tasas de actividad femeninas podrían explicarse en parte por estos cambios en sus preferencias, pudiendo incidir en ello los cambios en la educación, en las actitudes sociales ante el trabajo de las mujeres, así como la situación en el hogar, de esta manera en el caso de muchas mujeres casadas, al ser el trabajo en el mercado y el trabajo en el hogar sustituibles cuando suben los salarios las mujeres entran en la población activa, dejan de trabajar a tiempo parcial para hacerlo a tiempo completo y utilizan parte de las ganancias que obtienen en el mercado para contratar a personas que realicen el trabajo doméstico o para adquirir en el mercado productos y servicios que antes ellas mismas elaboraban en el hogar.

En cualquier caso la teoría neoclásica considera que las preferencias vienen determinadas por factores situados fuera del ámbito de la economía y, por lo tanto, fuera del espacio de su interés.

En este modelo se introduce también el concepto de salario de reserva o salario sombra, que es la remuneración más baja a la que un individuo decidirá trabajar. Este concepto es útil para analizar la tasa de actividad de las personas. Se supone que cada persona tiene un salario de reserva, es decir, un nivel de salarios por debajo del cual no está dispuesta a trabajar, el cual depende de: a) sus preferencias; b) de sus fuentes

responsabilidades familiares y el trabajo en el hogar, la falta de dinero, los problemas de salud y de autoimagen (del cuerpo).

de ingreso alternativas (cuanto mayor es la renta no laboral de que dispone una persona gracias a sus padres, su cónyuge, pensiones, asistencia social..., menos probable es que participe en la población activa) o c) del coste de oportunidad de no trabajar (cuanto mayor sea el salario que puede obtenerse en el mercado más probable es que una persona participe en la población activa).

Según este análisis las diferencias en las tasas de actividad entre mujeres y hombres podría explicarse por las diferencias en el salario de reserva, es decir, si muchas mujeres no buscan empleo es porque tienen un elevado salario de reserva al contar el valor de la producción de subsistencia que realizan en el hogar.

El análisis neoclásico de la oferta individual de trabajo, a pesar de su alto grado de desarrollo formal, genera algunas dudas sobre su utilidad, por ejemplo, la oferta de trabajo muestra la cantidad de trabajo que una persona está dispuesta a ofrecer a los diferentes niveles de salarios pero en muchos casos las personas no pueden elegir el número de horas que van a trabajar porque la jornada laboral está en la mayor parte de las empresas, sectores productivos y países, determinada institucionalmente. En la práctica, las opciones que existen en cuanto al tiempo de trabajo se limitan a la elección entre empleo normal a tiempo completo y empleo a tiempo parcial, o a la realización de horas extras. La opción de muchas mujeres, por motivos obvios, por el empleo a tiempo parcial lleva a preguntarnos si no se está ante un reforzamiento de los viejos roles sexuales bajo una forma nueva: hombre con empleo normal y mujer con empleo a tiempo parcial, que se suma a la actividad doméstica. Finalmente, en la sociedad actual, el empleo, aparte de ser el medio de asegurar la vida material determina también el status social, es el medio donde se expresan la dignidad de la persona y las relaciones sociales. Por todo ello es posible que la decisión individual de trabajar dependa de todos estos factores además de las preferencias ocio-consumo y de los salarios.

Precisamente, una de las críticas formuladas a estos esquemas expuestos, fue su enfoque individual, surgió así, la teoría de **la Nueva Economía de la Familia**, cuyo principal sostenedor es Becker (1981), que viene a constituir un avance importante en la economía laboral, en general, y en el análisis de la oferta de trabajo, en particular.

En este modelo la unidad básica de decisión es la familia en lugar del individuo y la dicotomía tradicional trabajo-ocio se sustituye por una clasificación más compleja de los usos del tiempo. Es decir, por primera vez se empezó a considerar que las decisiones sobre la oferta de trabajo de varones y mujeres estaban relacionadas, reconociéndose también, que para las mujeres la elección estaba entre el cuidado de los hijos y el trabajo doméstico, o el empleo. Esta teoría considera que el objetivo de las familias está menos influido por los precios relativos del trabajo y del ocio y más por la necesidad de lograr un determinado nivel de ingresos monetarios que permitan obtener el nivel de vida socialmente aceptable. La presión para lograr este nivel de vida es muy grande desde todos los frentes y es esta necesidad de garantizar las rentas monetarias la que explicaría la creciente participación de las mujeres casadas en el mercado laboral. Esta idea se ve reforzada por la constatación de que algunos gastos familiares son difícilmente ajustables a la baja lo que complica el ajuste a la baja los niveles de consumo cuando bajan los salarios o se pierde el empleo. Por ello, la participación permanente de más miembros de la unidad familiar en el mercado de trabajo sería un medio de garantizar que se podrán cubrir esos pagos ineludibles cuando algún miembro se enfrente a una disminución del salario o a una pérdida del empleo.

Becker (1981) hace un enfoque que pasa de la concepción de la familia como unidad consumidora a la de unidad productora, en la que priva la función de producción a nivel del hogar. Equipara el ámbito doméstico a la unidad productiva en la que la unidad familiar se nos presenta como una pequeña empresa, en la que se transforman los bienes adquiridos en el mercado incorporándoles valor agregado en

forma de utilidad. Es a las familias a quien corresponde la producción de bienes domésticos y cada uno de sus miembros se especializa en aquellas tareas que maximizan el beneficio de la unidad familiar. Para esto, la unidad familiar selecciona una combinación de bienes y servicios de los cuales la familia obtiene la mayor utilidad posible. Los bienes y servicios son producidos a través de la combinación entre el tiempo disponible por los miembros dentro del espacio doméstico y bienes y servicios comprados en el mercado, con recursos monetarios adquiridos en trabajos remunerados.

La unidad doméstica en la búsqueda de maximización de utilidades, racionaliza, es decir, optimiza, los recursos de los que dispone entre: a) el trabajo extra-doméstico; b) el trabajo doméstico y, c) el ocio; por lo que los miembros del hogar que participan en el mercado de trabajo serán aquellos que estén mejor preparados y obtengan una mejor retribución, en tanto los miembros en condiciones desventajosas para el mercado de trabajo -bajo esta lógica de optimización- estarán a cargo de la producción de bienes y servicios en el ámbito doméstico. Por lo que la presencia de los integrantes del hogar en las actividades domésticas o extra-domésticas será el resultado de una estrategia racional tendiente a la optimización, medida por la evaluación de la eficiencia relativa de sus miembros en dichos espacios. Ahora bien, puesto que hay actividades domésticas que requieren una gran cantidad e intensidad de trabajo de no mercado, como el cuidado de los hijos pequeños (que si bien se puede sustituir por trabajo de mercado, pero con problemas de horario y calidad) la participación de las mujeres en el trabajo remunerado estará muy determinada por el número de hijos pequeños, por su salario potencial y por el total de ingresos de la familia que determinan la capacidad de consumo de bienes de mercado del hogar.

Según este enfoque, la producción de bienes y servicios, dentro y fuera del hogar, es más eficiente cuando uno de los miembros se especializa en la producción en el mercado y el otro se especializa en la producción en el hogar. De esta manera,

ellos combinan los bienes producidos en el mercado y los bienes producidos en el hogar y logran la maximización de utilidades para el conjunto de la familia.

La función de utilidad familiar se sustenta en una división del trabajo por género en el seno del hogar, de modo que las mujeres están mejor dotadas para especializarse en la producción doméstica y los hombres, por el contrario, en el mercado. Puesto que se considera a las mujeres más productivas y eficientes en el trabajo doméstico, resulta más racional que ellas dediquen menos tiempo al trabajo remunerado que los hombres, ya que para ellas supone un menor costo de oportunidad. Esta especialización es la causa de que las mujeres tengan salario más bajos que los hombres, debido tanto al hecho de que su participación laboral se ve interrumpida por la maternidad como a su menor inversión en capital humano.

De tal forma que sostiene la existencia de una diferencia biológica que incide en la división del trabajo doméstico, debido al hecho de que son las mujeres las que controlan el proceso reproductivo, lo que conlleva una inversión biológica que hace que posteriormente ellas asuman, de forma voluntaria el cuidado de los hijos. Esta diferencia sexual supone que el tiempo dedicado al hogar por las mujeres no puede sustituirse por el tiempo dedicado por los varones, aun cuando ambos realicen las mismas inversiones en capital humano. Y la base del argumento está en que las mujeres tienen una ventaja comparativa respecto a los hombres en las actividades domésticas, por lo que, en un hogar eficiente, las mujeres asignaran mayoritariamente su tiempo al trabajo doméstico, en el que su productividad relativa es mayor. De ahí que lo más conveniente sea la especialización (la mujer trabaja en las tareas domésticas y el hombre en el mercado de trabajo) y la segregación del empleo es consecuencia lógica de esta especialización.

Sin embargo, este enfoque no repara en el hecho de que los distintos miembros de la familia pueden tener funciones de utilidad distintas y se limita a integrarlas

todas en una sola: la del “Jefe de familia”. De ese modo, esta perspectiva parte de una familia totalmente armoniosa y racional, ajena a los conflictos de intereses interno y a las relaciones de poder que se dan en su seno, ignorando como señala Frau, M. (1998) que los intereses de los diferentes miembros de la familia pueden ser contradictorios, por lo que una solución óptima para el conjunto puede no ser la más óptima para cada uno de sus miembros.

Por su parte Brunet y Alarcón (2005) señalan que el tipo de problematización como el que da lugar la Nueva Economía de la Familia simplifica el problema del trabajo doméstico al nivel cuantitativo (de su registro), sin apenas entrar en lo cualitativo (en su comprensión y estructuración sociológica) ya que es necesario comprender el modo en que los dos miembros de la pareja que conforman el hogar interactúan condicionados por reglas y normas sociales. Debiendo tomar en cuenta las relaciones de poder implícitas en las normas sociales.

Para Ferreira, (1996) citado en Brunet y Alarcón (2005) es de la valoración social que se da a las tareas masculinas lo que prácticamente excluye a las mujeres del universo del trabajo cualificado y no como señala la Nueva Economía de la Familia, que la eficacia de las mujeres en el trabajo doméstico, deriva únicamente de su capacidad biológica para criar y amamantar y no de cualquier otra diferencia a nivel de las capacidades.

Así, la perspectiva de la nueva economía de la familia está basada en la consideración de que todos los trabajadores provienen de familias armoniosas y sin conflictos -con una función de utilidad familiar-, por lo que no corresponden a los hogares reales donde los intereses de los miembros familiares, pudieran resultar contrapuestos y donde nada asegura que la solución óptima para el conjunto familiar sea la mejor para cada uno de los miembros.

No obstante todas estas críticas, también hay opiniones favorables sobre los postulados de la teoría en referencia, así Wanderley, F. (2003) reconoce el mérito de haber situado el análisis de la producción dentro del hogar al mismo nivel conceptual que el trabajo de mercado, transformando la visión de la familia de un espacio sólo de ocio y recreación en un espacio tan importante como el mercado para la producción de bienes y servicios socialmente necesarios.

Ante esto, surge la **Teoría del Capital Humano**, desarrollada originalmente por Schultz (1961) y Bechker (1964) según datos suministrados en Borderías y Carrasco, (1994). De acuerdo con esta teoría, el enfoque fundamental debe darse a la educación como factor que incide directamente en el aumento de la productividad de las personas, más que a aspectos de carácter biológico.

Se considera que el rendimiento de una persona que posea un nivel de estudios más alto y una formación mejor, es mayor que la de otra que posea menos estudios y formación, es decir, que cuanto mayor es el nivel educativo más productivo se es. Cualquier actividad que mejore la calidad del trabajo se considera una inversión en capital humano. Los trabajadores acuden al mercado con niveles diferentes de cualificaciones que responden no sólo a las diferencias existentes entre sus capacidades innatas, sino también, y sobre todo, a que han dedicado cantidades diferentes de tiempo a adquirir esas cualificaciones, es decir, a invertir en capital humano.

De esa manera explican que las diferencias salariales entre hombres y mujeres estriban en que estas acumulan menos capital humano debido a que unos y otros tienen distintas expectativas en relación a su participación en la población activa, generado porque la división del trabajo en el interior del hogar determina que la mujer dedique más tiempo que el hombre a la familia a lo largo de su vida, es decir, existe una asignación diferencial del tiempo -entre los miembros de la unidad doméstica- dedicado a la participación en el mercado de trabajo y a otras tareas productivas y

reproductivas que tienen lugar fuera de él, vale decir, en el hogar, que persigue una maximización de utilidades no individual sino del conjunto de la unidad doméstica, por lo que tienden a reservar la esfera doméstica como espacio privilegiado de la mujer. (Saraví, 1997, citado por Baca, 2002)

Para Baca, (2002) lo que se observa es la percepción del hogar como una organización con acuerdos y consensos entre sus miembros en pos de una maximización de utilidades y en donde las mujeres dado su supuesto mayor compromiso con la familia tienden a elegir ocupaciones en las que las inversiones en capital humano son menos importantes redundando en una menor percepción de ingreso, lo que explicaría su bajo ingreso en algunas ocupaciones, como por ejemplo en el caso del trabajo doméstico asalariado.

Por parte de las teorías de la discriminación la centralidad está en el lado de la demanda y los primeros intentos en formular una teoría sistemática dentro de la tradición neoclásica se deben a Becker, quien consciente de que las diferencias salariales reales no pueden atribuirse exclusivamente a las diferencias en la formación, desarrolló la **teoría del gusto por la discriminación**. Las mujeres son fuertemente discriminadas cuando se incorporan al mercado de trabajo, lo que ha tratado de explicarse a) por una aparente predisposición de algunos empleadores a la contratación de determinadas personas, fundamentalmente hombres blancos, en detrimento de mujeres y negros; b) por la poca elasticidad de la oferta de trabajo, afectando principalmente a las mujeres, en virtud de su menor movilidad geográfica y ocupacional, su subordinación al hombre, el carácter complementario de su salario, su disposición a sacrificar su carrera profesional por la vida familiar, entre otros; (**modelo del poder del mercado o del monopsonio**) c) por la escogencia de los trabajadores según las características de los grupos de pertenencia, utilizando muchas veces consideraciones subjetivas, como la raza, **el sexo**, o la edad, para decidir a quién se contratará (**teoría de la discriminación estadística**) d) por partir de una

realidad en la que la mayoría de los trabajos están estereotipados como masculinos o femeninos, dando lugar a una fuerte segregación sexual del mercado de trabajo con existencia de ocupaciones exclusivamente masculinas o femeninas, ocupaciones con mayor proporción de hombres o mujeres (**modelo de la concentración o de la segregación ocupacional**)

En la actualidad, al hablar de segregación ocupacional se distingue entre segregación horizontal y vertical. La segregación horizontal aparece cuando los hombres y las mujeres trabajan en diferentes tipos de ocupaciones, se manifiesta en el mercado de trabajo en la concentración ocupacional de las mujeres en un conjunto reducido de actividades que se definen como típicamente femeninas en términos culturales: enfermeras, secretarias, **trabajadoras domésticas**, maestras, recepcionistas, costureras, peluqueras, ascensoristas, etc. y en los estratos socioeconómicos altos, se nota especialmente en las carreras universitarias: como medicina, arquitectura, derecho, economía, bioanálisis, odontología, periodismo, trabajo social, sociología, mientras que la segregación vertical tiene lugar cuando la mayoría de los hombres trabajan en ocupaciones situadas en la parte alta de la escala, y la mayoría de las mujeres en los puestos de menor jerarquía de cada ocupación, peor pagadas que los trabajos predominantemente masculinos de acuerdo con el sistema de género imperante, lo que significa que son puestos de trabajos peor remunerados y más inestables. De allí se desprende que existe una segregación sexual vertical con concentración de las mujeres en las categorías más bajas y otra horizontal, con concentración en determinados oficios y profesiones.

Lo anterior equivale de acuerdo a los postulados de la teoría de la **Segmentación del Mercado de Trabajo**, en ubicar a los hombres en un sector primario o central y a las mujeres en el secundario o periférico, al concebir al

mercado dividido en dos grandes segmentos¹¹ y aunque hay movilidad tanto dentro del mercado primario de trabajo como del secundario, apenas hay movilidad entre los dos, existiendo según **la Teoría Dual del Mercado de Trabajo** muchos factores interrelacionados que limitan la movilidad, así la discriminación opera con gran fuerza para distribuir a los trabajadores entre el mercado primario y el secundario de tal manera que los grupos socialmente discriminados, entre los que se encuentran las mujeres, se ven obligados a trabajar en el mercado secundario y una vez que aceptan un empleo “malo” pueden verse atrapados en él.

Se recurre a las características de las mujeres, no ya como trabajadoras dentro del mercado, sino a su posición dentro de la estructura social en su conjunto y, particularmente, a su posición en la familia, para ubicarla en este mercado secundario, señalando que constituyen el grupo social idóneo para este segmento pues poseen un conjunto de características como: facilidad para salir del mercado de trabajo (siendo en muchos casos ellas mismas las que dejan el empleo) diferencia social claramente visible que pueda justificar la discriminación (raza, sexo), escaso interés por acceder e incrementar la formación, pocas expectativas de retribuciones monetarias elevadas dada su prioridad por el trabajo doméstico, y por último, falta de solidaridad y participación sindical.

¹¹ El sector primario ofrece puestos de trabajo con salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de ascensos, estabilidad, uso de tecnología avanzada, presencia de representación sindical. Mientras que el sector secundario se caracteriza por puestos peor pagados, peores condiciones laborales y de promoción, inestabilidad, alta rotación, uso de tecnología primitiva, presencia irrelevante de sindicatos o de muy poca fuerza.

Sin embargo, ya en la actualidad se oye hablar de una tripartición del mercado de trabajo con un segmento altamente cualificado y remunerado, un segmento de asalariadas(os) permanentes y relativamente cualificadas(os) y un segmento de inserción precaria y de bajo salario aunque no necesariamente de baja cualificación, en los que debido fundamentalmente a las relaciones sociales de sexo, las mujeres, aunque cada vez más representadas en los segmentos 1 y 2, están sobre todo representadas en el 3, cuya expansión ha sido literalmente producida por las mujeres, hasta tal punto que se puede fijar ahí la entrada de las mujeres en el colectivo asalariado

Estas son precisamente las características de la mano de obra destinada a ocupar el sector secundario, y al ser atribuidas genéricamente a las mujeres convierte a éstas en el grupo mayoritario de este sector.

Barron y Norris (1976) citados en Borderías y Carrasco (1994) trataron de aplicar a la división sexual del trabajo el modelo de la segmentación señalando cinco atributos principales que llevarían a que un determinado grupo social fuese una fuente probable de trabajadores secundarios: la facilidad de despido (voluntario o involuntario), las diferencias sociales del grupo en cuestión que lo hacen fácilmente identificable (raza, sexo, etc.), bajo interés en adquirir capacitación y experiencia, pocas expectativas de retribuciones monetarias elevadas, bajo nivel de organización y pocas probabilidades de desarrollar relaciones de solidaridad. En su opinión, estas son características que cumplen las mujeres y de ahí que se encuentren preferentemente en el segmento secundario.

Por su parte, su principal sostenedor, Piore (1983) citado por Frau L. (1998) ubica en el mercado secundario diversos grupos sociales, como los emigrantes, grupos étnicos, ancianos, jóvenes o mujeres, señalando que estos están dispuestos a aceptar estos trabajos porque pertenecen a otra estructura socioeconómica y consideran estos trabajos como aditamentos de sus papeles primarios.

Los estudios sobre la posición de la mujer en el mercado de trabajo han venido a subrayar, precisamente, la insuficiencia de este modelo y a poner de relieve la necesidad de interrelacionar los distintos niveles de la estructura social (el ámbito de la producción y el de la reproducción)¹², de reconsiderar el trabajo en una dimensión más amplia que el trabajo asalariado.

¹² En este sentido, se dice que estas relaciones en términos de extensión de calificaciones, prestaciones, prácticas y valores culturales del ámbito familiar al profesional. Esta extensión puede ser entendida como prolongación al mercado de las tareas o trabajos que se realizan en la familia, o como

Los argumentos y las evidencias empíricas utilizadas por estas críticas son diversos. Así, se destaca que muchos de los trabajos realizados por mujeres, por ejemplo trabajos en la enseñanza y trabajos de enfermería, medicina, y otras ramas de libre ejercicio profesional, además de ser altamente calificados, cuentan con escalafones profesionales y exigen una formación continuada, y por tanto una estabilidad en el empleo, características bien diferentes a las supuestas existentes en el mercado secundario. De igual manera, las características de los trabajos del sector secundario se encuentran en muchos trabajos exclusivamente masculinos. En consecuencia, son más adecuadas para analizar el trabajo de producción como por ejemplo en el sector manufacturero que el trabajo en el sector servicios en el que se emplean mayoritariamente las mujeres, por lo que se puede afirmar que estas teorías son más idóneas para analizar el trabajo de los hombres que el de las mujeres.

Por otro lado, al contrario de lo que se postula en esta teoría, la mano de obra femenina no funciona como secundaria o sustitutoria, sino como preferente en muchas ocupaciones. En efecto, "si las mujeres constituyesen una fuerza de trabajo secundaria, en el sentido de ofrecer prestaciones de algún modo inferiores o en todo caso menos solicitadas, ¿cómo podría explicarse una división sistemática de las profesiones o de las tareas según el sexo? Esta última revela una clara preferencia por las mujeres para determinados puestos de trabajo y por los hombres para otros, más que una gradación en la cual las mujeres ocuparían sistemáticamente el segundo lugar. Si se cumpliera, de hecho, la tesis del lugar secundario reservado a las mujeres

extensión jerárquica según la cual, y como fruto de su posición subordinada en la familia, las mujeres ocuparían los trabajos inferiores en el mercado, como se dijo anteriormente. Aunado a esto, al ser adquiridas esas calificaciones en el seno de la familia son infravaloradas al no cumplir con un plan oficial de formación y por que al no requerir preparación especial, se piensa que cualquier lo puede hacer.

en la jerarquía de preferencias, deberíamos observar un proceso de absorción indiferenciada de la fuerza de trabajo femenina una vez agotada la masculina.¹³

Sobre la participación femenina en el mercado de empleo remunerado Marx (1973) observó que el capitalista podría extraer mayores beneficios de las familias obreras constituidas nuclearmente que si se tratara de familias con un solo miembro proveyendo el ingreso del hogar.

Para ambos, (Marx y Engels) la única forma en que las mujeres podían conseguir igualdad con los hombres era socializando el trabajo doméstico y cuidado de los niños.

Braverman (1974) ofrecía su trabajo como una descripción histórica y un análisis del proceso de cambio ocupacional, señalando que la lucha entre capital y trabajo por el control del proceso de trabajo ha conllevado, en la evolución desde el capitalismo liberal al capitalismo monopolista, un proceso de descualificación del trabajo y de la mano de obra y el incremento del empleo femenino (y la disminución del empleo masculino) es una parte esencial del proceso de degradación del trabajo que ha venido registrándose en los países capitalistas desarrollados, tanto en el sector industrial como en el de servicios. La creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo es, pues, la expresión del movimiento hacia las ocupaciones mal pagadas y serviles pero al mismo tiempo refleja la dificultad creciente de los trabajadores para seguir el ritmo de las necesidades habituales y crecientes si no trabajan dos o más miembros de la familia. Para este autor, la barrera que confina a las mujeres a las escalas salariales más bajas es reforzada por la gran cantidad de ellas de que puede disponer el capital. Esta cantidad está garantizada, a su vez, durante un

¹³ Para ahondar más en las críticas formuladas a esta teoría se puede recurrir a Borderías y Carrasco (1994)

considerable período de tiempo, por la tasa de actividad más baja con que entraron las mujeres en la era del capital monopolista.

Considera que en la sociedad moderna forman parte del ejército industrial de reserva, es decir, de la población excedentaria relativa, entre algunos colectivos como empleados a tiempo parcial, empleados esporádicos, la población negra, los trabajadores extranjeros, está "la masa de mujeres que como amas de casa, constituyen una reserva para las ocupaciones femeninas" y considera que es precisamente la parte femenina de la población la que se ha convertido en la principal reserva de trabajo suplementario. Asimismo considera que los cambios en la estructura familiar inciden claramente en el aumento de la actividad femenina, ignora los conflictos de género tanto en el mercado como en la familia, atribuyendo la incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral a la dinámica del capital.

2.2.2. La Producción y la Reproducción

En toda sociedad coexisten simultánea pero interrelacionadamente la **producción** de bienes y servicios para el consumo, que son remunerados en el mercado de trabajo y las actividades socialmente útiles para el mantenimiento de la población y reemplazo de la fuerza de trabajo, que no son remuneradas, y que se conoce como **reproducción**.

Sin embargo, en la literatura que reflexiona sobre la relación entre empleo remunerado y trabajo doméstico, estos conceptos no resultan tan lineales. Así, dentro de lo que se conoce como "el debate del trabajo doméstico",¹⁴ surgido a comienzos de

¹⁴ Los análisis que se agrupan bajo lo que se conoce como "debate sobre el trabajo doméstico" abordaron una discusión conceptual sobre la naturaleza del trabajo doméstico y sus relaciones con el modo de producción capitalista y otra de carácter político sobre la posición de clase de las mujeres y su relación con el movimiento socialista. (ver Molineux, M. y Delphy C. 1994)

la década de los 70 como una respuesta de las feministas marxistas a las limitaciones de esta teoría en el análisis del trabajo doméstico, se utilizan cuatro acepciones del término producción. Producción (en sentido general) que significa la creación de valores de uso –bienes y servicios, ya sea vendidos en el mercado o consumidos directamente, sin importar el contexto social e institucional en el cual su producción tiene lugar. En esta definición, el trabajo doméstico se considera producción porque crea bienes y servicios para el consumo directo de los miembros del hogar. Un segundo abordaje define al a producción como específicamente capitalista, es decir, la creación de mercancías o valores -bienes y servicios producidos dentro de las relaciones capitalistas de producción y vendidos en el mercado. Como el trabajo doméstico no ocurre dentro del modo capitalista de producción, no se considera producción en este sentido y por lo tanto se utiliza alternativamente el de reproducción.

Dalla Costa (1973) citado por Rodríguez C. (2000) adoptó un tercer uso, argumentando que el trabajo doméstico es parte de la producción capitalista y productor de plusvalía. El trabajo doméstico es considerado de manera similar al trabajo remunerado en todos los aspectos excepto por la ausencia de salario.

La cuarta definición de producción se refiere a la creación de mercancías -bienes y servicios vendidos en el mercado- sin tener en cuenta si las relaciones de producción son capitalistas o no. Algunos argumentan que el trabajo doméstico produce la mercancía fuerza de trabajo, y por lo tanto debe ser incluido dentro del sistema productivo.

El término reproducción también es usado en diversas formas y a veces ambiguamente. “Reproducción Social” debería usarse para referirse ampliamente a la reproducción de las condiciones ideológicas y materiales que sostienen a un sistema social. La “reproducción de la fuerza de trabajo” es un concepto definido más

estrechamente que se refiere a la manutención diaria de los trabajadores y futuros trabajadores junto a su educación y capacitación. El término “reproducción biológica o humana” debería aplicarse específicamente a la crianza de los niños.

En opinión de Frau, (1998) el mantenimiento y perpetuación de la sociedad precisa de la reproducción biológica y de la reproducción de la fuerza de trabajo, de la producción de los bienes y de la reproducción, los subsistemas de producción y reproducción social son una condición necesaria para la vida social en cualquier momento y lugar.

Ambos y su relación dinámica ha ido adoptando diferentes configuraciones históricas, apareciendo en la mayoría de los casos la producción asociada al empleo remunerado y la reproducción al trabajo doméstico, y en lo que se refiere a los actores, la primera aparece asociada con los hombres y la segunda a las mujeres, independientemente de que estas participen o no en la producción, así la sociedad en general ha definido el espacio público y el trabajo que produce ingresos como un espacio masculino, mientras que el espacio privado, como las labores domésticas, la vida cotidiana y el trabajo no remunerado como esencialmente femenino.

Esto trae como consecuencia que las labores domésticas no sean consideradas trabajo propiamente dicho, no son consideradas como actividades productivas, pues tales serían solo aquellas destinadas a la producción de bienes o servicios para el mercado. Esas tareas –realizadas mayoritariamente por mujeres– que se realizan en el ámbito privado, dentro del espacio de la propiedad o cuyos beneficiarios son los familiares no son consideradas productivas, de esta manera las personas que se dedican exclusivamente a tales actividades son consideradas en las encuestas oficiales como inactivas.

Esta situación genera una suerte de contradicción en el sentido de que si la actividad doméstica se realiza en el interior del hogar, será considerada parte de la

reproducción, sin valor económico alguno y por supuesto excluida del sistema de cuentas nacionales o del Producto Interno Bruto en tanto que si se realiza para el mercado de trabajo, a cambio de un salario, será considerada como producción pero generando en palabras de Parrela S. (2002) un proceso de externalización del trabajo reproductivo.

Para De la Garza, (2001) la diferencia entre trabajo y no trabajo no puede ser determinada por el tipo de actividad, o de objeto, sino por su articulación en ciertas relaciones sociales de subordinación, cooperación, explotación o autonomía. Esta ubicación permite, junto a otros niveles de la cultura y el poder, conferir además significado social al trabajo, definir qué es trabajo frente a otro que no lo es, valorar el trabajo en términos morales y también valorarlo en términos económicos, por ejemplo frente al capital. (p.14)

Agregando, que hay actividades en las que no es posible separar tajantemente producción de reproducción externa, por ejemplo en el trabajo a domicilio, en muchos trabajos familiares para la venta, en el autoempleo, en el trabajo doméstico, en la venta callejera y a domicilio, en el moderno trabajo en casa. De cualquier manera la presión sigue intensa para reconocer solo como trabajo el que produce mercancías, aunque no siempre se utilice trabajo asalariado. Estos límites entre trabajo y no trabajo no son naturales, se definen socialmente y socialmente pueden cambiar en una relación de fuerzas económicas y sociales diferentes a la actual.

2.2.3. Perspectiva sociológica del trabajo femenino

La mayoría de los estudios que se han realizado tratan de dar explicación a los cambios en los niveles de participación de las mujeres en el mercado, ocupándose en primer lugar de las motivaciones de las mujeres para incorporarse al mercado de trabajo, explorando las incidencias familiares, entre otras. Ese crecimiento de la participación femenina es visto como un problema social, en tanto se consideraba

factor de desestructuración de las formas familiares, como factor de surgimiento de nuevas formas de familia, nuevas relaciones de poder en el hogar, entre otras, las cuales se refieren a continuación.

2.2.3.1. División Sexual del Trabajo en el Hogar y posición de las mujeres en el mercado de trabajo

Ya se ha dicho que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha sido uno de los rasgos más destacables que ha caracterizado a las sociedades occidentales en las últimas décadas, pero esta mayor presencia no ha sido ajena al mantenimiento de la posición más desfavorable que las mujeres ocupan en él. La función reproductora de las mujeres ha sido considerada como una de las razones que explican la desigualdad en el mercado laboral. De manera directa o indirecta la relación entre reproducción y discriminación laboral ha estado presente en las explicaciones que se dan de la posición de las mujeres en el mercado. Ciertamente, desde el enfoque de género, la división sexual del trabajo, que consiste en separar el mundo laboral en dos esferas (productiva y reproductiva) y asignar cada una a un sexo determinado (el productivo al masculino y el reproductivo al femenino), es la base de las discriminaciones de las mujeres en el trabajo. De allí que las primeras manifestaciones de las desigualdades entre los sexos en el mercado laboral es la baja incorporación de las mujeres al empleo, pues aunque está aumentando sigue siendo inferior la tasa de incorporación que la de los hombres y el hecho de que las tareas del hogar sigan recayendo de manera predominante sobre los hombros de las mujeres.

En la mayoría de las explicaciones que se dan de esa relación, la división sexual del trabajo en el hogar –aunque no siempre de manera explícita– se sitúa en el origen de la desigualdad en el mercado de trabajo. Se ha dicho que esa división sexual del trabajo, especialmente en el hogar, surge producto de una combinación de factores biológicos y socio-culturales y se refiere a la presencia de una inserción diferenciada

de hombres y mujeres en el trabajo existente y en la estructura social, especialmente en los espacios de la reproducción y en los de la producción y que se expresa en la concentración de las últimas en el ámbito doméstico. La división sexual del trabajo consiste en la asignación casi exclusiva de las tareas domésticas de carácter reproductivo y de cuidado a las mujeres. Además de otorgarles una sobrecarga de trabajo, esto les resta tiempo para capacitación y recreación y constriñe sus opciones de incorporarse al mercado laboral, acceder a puestos de trabajo más diversificados y obtener ingresos suficientes de tal forma que en lo que se refiere al ámbito del empleo remunerado –extradoméstico– en una distribución diferente de varones y mujeres por ramas y sectores de actividad, por tipo y tamaño de las empresas y dentro de ellas por determinados procesos de trabajo, por secciones, y calificaciones laborales produciendo sistemáticamente diferencias salariales en detrimento de ellas.

Esta división sexual del trabajo en el hogar se mantiene, aún cuando en las últimas décadas las mujeres se han incorporado masivamente al mercado de trabajo remunerado, llevando sobre sus hombros la responsabilidad del trabajo doméstico, asumiendo una doble jornada laboral, al no existir disposición en el sector masculino de asumir esas actividades de reproducción que tradicionalmente se le han adjudicado a las mujeres - salvo en algunos rarísimos casos que se ve la incorporación de algunos hombres en ciertas tareas a manera de ayuda- y esto es lo que determina ciertos rasgos propios de la incorporación femenina al mercado de trabajo, vale decir, jornadas de medio turno, trabajo a domicilio, teletrabajo, ubicación en el sector informal de la economía, o mayoritariamente en el sector de los servicios y otras formas que hacen compatible la ejecución de las actividades de producción y reproducción.

2.2.3.2. Incorporación de la mujer al campo de trabajo. Influencia en la familia

La incorporación creciente de las mujeres a los empleos no solo ha contribuido a provocar cambios relativos a su condición social, sino que ha tenido un importante efecto la familia, en el matrimonio y en la vida cotidiana. El hecho de que cada vez más mujeres (particularmente mujeres casadas) se encuentren en el mercado de empleos resulta una variable de suma importancia para entender las nuevas configuraciones de lo familiar, toda vez que dicha participación rompe con el patrón tradicional que determinaba a los hombres como responsables exclusivos del sostenimiento económico del hogar, característica fundamental de la estructura tradicional de la familia.

Las nuevas formas familiares reflejan el decline del conjunto de creencias, valores y normas alrededor de la domesticidad, en tanto que la figura del “ama de casa” ya no tiene credibilidad para las mujeres más jóvenes y, al mismo tiempo se asiste a una desinstitucionalización de la paternidad, representada por la despatriarcalización de la vida familiar y la destrucción de las bases de la jerarquía que confiere el poder y la autoridad a los varones. Al mismo tiempo, el sentimiento de privacidad, lejos de estar circunscrito a un espacio alejado del mundo público y donde rige el orden “natural” hasta ahora establecido aparece hoy en día vinculado a una nueva legitimidad social que permite a los individuos escoger y gestionar el modelo de vida doméstico-público en función de intereses afectivos y económicos. En definitiva, se asiste a un cambio de mentalidad en cuanto a los proyectos de vida de hombres y mujeres (relaciones de pareja, estilos de vida, etc.) en los que los valores de la autonomía e independencia adquieren una importancia creciente.

El modelo de familia del varón sustentador, establecía como organización familiar que el hombre ganara el dinero necesario para cubrir los gastos del hogar y

que la mujer se casara y se quedara en casa, ejerciendo de esposa y madre, sobre todo cuando la condición económica de la familia lo permitía. Pues en otros casos la precariedad de los ingresos maritales o la ausencia de estos, las obligaba a permanecer en el mercado de trabajo, para con su salario, contribuir al sustento económico de la familia. Posteriormente, se ha pasado a una generalización del tipo de “familia de los dos sueldos”, o de “doble carrera”, vale decir, en la que ambos cónyuges trabajan dada la incorporación masiva de la mujer de las clases medias en el mercado de trabajo. Quiere decir que esta incorporación no es en absoluto un fenómeno nuevo, ya que la situación económica ha determinado que un importante segmento de la fuerza de trabajo femenina siempre haya tenido que trabajar. Lo que sí es novedoso es el cambio cultural profundo que ha hecho que las mujeres pasen de trabajar por necesidad a hacerlo por elección, aunque no deja de ser menos cierto que las familias nucleares necesitan cada vez más dos salarios para sobrevivir o mantener un nivel estándar de consumo. A medida que estas mujeres han ido accediendo al mercado de trabajo, gracias principalmente al aumento de las oportunidades de alcanzar niveles altos de educación y al crecimiento económico, han experimentado los retos de la “doble presencia” o “doble jornada” que había sido la experiencia común de las mujeres de clase obrera. Siendo sin lugar a dudas, el crecimiento del sistema educativo uno de los elementos más determinantes, puesto que el auge de la enseñanza formal entre las mujeres es el instrumento clave para entender su inserción activa en la producción extradoméstica.

2.2.3.3. Doble Jornada o Doble Presencia

Desde la Sociología de la Familia surgió el concepto de “doble trabajo”, (Bianchi, 1994) “doble jornada” (Carrasco, 1987) o “doble presencia” (Balbo, 1994) para dar cuenta de una realidad en expansión en las sociedades capitalistas avanzadas: la doble jornada como característica de la condición estructural de las mujeres, consecuencia de la permanencia de la división sexual del trabajo.

Surge ese constructo, para explicar la estrategia utilizada por la mujer de compatibilizar la dedicación al trabajo remunerado: “producción” y a las tareas reproductivas, habida cuenta de su incorporación al mercado de trabajo.

Por su parte, Haicault, (1994) acuñará el concepto de “charge mental” y Devreux (1985, citado en Borderías y Carrasco, (1994) utilizará el de “gestión mental” para hacer referencia a un trabajo específico de gestión de los espacios y tiempos de trabajo, que es a la vez gestión del lugar socialmente asignados a las mujeres; categoría que al mismo tiempo trata de captar la transversalidad de las prácticas de trabajo en el mercado en la familia. Esto bajo la perspectiva analítica de poner en relación producción-reproducción, trabajo asalariado y trabajo doméstico.

La socialización diferencial según género es responsable de que sólo las mujeres sean educadas para tratar de equilibrar las demandas del trabajo remunerado y las del trabajo doméstico, en la actualidad. La tradición cultural y la visión estereotipada de lo femenino, sigue constituyendo un obstáculo que impide disociar los papeles expresivos del hecho de ser mujer.

Balbo, (1994:506) sostiene que “el volumen y calidad de su trabajo familiar sigue condicionado a las mujeres en cuanto a su ausencia o presencia en el mercado y a las modalidades de la misma” determinando una secuencias de presencias y ausencias que las mujeres viven como un corte rígido, inmodificable en el plano individual.

En tal sentido, Balbo (1994) señala que entre las modalidades de la secuencia de presencias y ausencias de las mujeres en el trabajo se pueden mencionar que están presentes a jornada completa en el mercado laboral durante el período anterior al matrimonio o nacimiento del primer hijo, luego permanecen ausentes de él, durante un cierto tiempo para estar presentes a jornada completa en la organización familiar y

luego sigue un período de doble presencia en el trabajo profesional y en el trabajo familiar, la cual considera que es la experiencia más prolongada en la vida de la mujer adulta, toda vez que una vez asumida la responsabilidad de gestionar la organización familiar, de tener hijos, de cumplir ciertas funciones especializadas, que le son asignadas en la relación de pareja, ninguna mujer deja ya este trabajo, y por tanto lo suma al trabajo profesional durante la mayor parte de su vida adulta.

Siendo así, “las mujeres en la actualidad al elegir una vida de doble presencia el sistema social se organiza de manera que en determinadas fases de la vida de la mujer se utiliza plenamente su potencial laboral para el mercado y en otras se utiliza su potencial de prestaciones para la familia con exclusión de cualquier otra actividad y otras finalmente, se considera posible y oportuno utilizar una combinación de ambos.” (Balbo, 1984:508)

En igual sentido opina Frau M. (1998) al señalar:

Pero el matrimonio, y también el cuidado de los hijos, a menudo tienen como efecto entre las mujeres la no incorporación o la retirada del mercado de trabajo, restringiendo su actividad, a partir de ese momento, al trabajo realizado en el interior del hogar. Ese cambio de actividad puede ser definitivo o temporal, produciéndose una alternancia entre empleo-hogar y a veces de nuevo empleo. (p 30).

En sentido contrario opina Arriagada I. (1997) cuando al desvirtuar algunos mitos o creencias que sirven de sustratos para la construcción de prejuicios en contra de la mujer, señala “una creencia muy común –basadas en experiencias del mundo desarrollado– apunta a que la curva de la participación de las mujeres tiene forma de U, con dos momentos en que aumenta al máximo: antes del nacimiento del primer hijo y cuando el hijo menor entra a la escuela” agrega, basándose en un análisis de la participación femenina por grupos etario que esta ha aumentado sostenidamente entre los 15 y los 54 años y ha bajado en forma marcada en los grupos de edad mayores, lo

que quiere decir, que “las mujeres urbanas que entran al mercado laboral no se retiran cuando tienen hijos y se mantienen económicamente durante todo el período de mayor trabajo reproductivo”.

Así, Carrasco (1987) sostiene que la novedad no reside en que las mujeres jóvenes se incorporen a mercado de trabajo (pues muchas ya lo hacían hasta antes de contraer matrimonio), sino en el hecho de que no estén dispuestas a abandonar sus empleos en el momento de formar una familia. Estas mujeres, a diferencia de sus predecesoras, desean compatibilizar sus aspiraciones familiares con sus aspiraciones profesionales, y ya no de forma secuencial, sino simultáneamente, a sabiendas de que las posibilidades de reincorporación al mercado de trabajo tras una ruptura de la biografía laboral son limitadas.

En este sentido, se observa que aunque las labores domésticas, en general, ocupan parte importante del tiempo y representan un obstáculo para la incorporación al mercado de trabajo, cuando se examina el comportamiento de la fuerza de trabajo a partir de la situación vemos que la incorporación de **las mujeres casadas y unidas es cada vez mayor en él**, tanto, que supera la participación de las mujeres solteras, amén de que la participación de las mujeres divorciadas es la más elevada, lo cual puede evidenciar la presencia de mujeres solas obligadas a sostener la completa responsabilidad del mantenimiento del hogar. De hecho, hay que destacar otro aspecto como es la proliferación de familias monoparentales que es el tipo de estructura familiar en el que se hace especialmente necesaria la compatibilidad entre el rol familiar y el rol profesional. Sin lugar a dudas ha existido una evolución ascendente de las familias monoparentales, la mayoría encabezada por mujeres en edad activa, y son este tipo de familias en las que las dificultades para conciliar ocupación y familia se incrementan tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

De tal forma que la tesis sostenida por Balbo (1994), de la intermitencia en la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo directamente relacionada con los período de atención en los hijos, está en decadencia, pues si bien hay algunas mujeres que efectivamente cumplen con este supuesto, hay otras, que su situación económica no se los permite, por ser jefas de hogar, por ingresos familiares insuficientes, etc., no pudiendo separarse del mercado de trabajo resultando indudablemente en una sobrecarga de trabajo para ellas o genera la necesidad de recurrir a la mercantilización de dichas labores.

A continuación se muestra un cuadro con datos suministrados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL en el cual puede evidenciarse que no sólo en Venezuela, sino en toda América Latina, la tasa de participación se mantiene desde que la mujer se incorpora al mercado de trabajo, manteniéndose estable con ligeras variaciones desde los 15 años, empezando a declinar solo a partir de los 45 años (grupo de 45 a 59) consolidándose la declinación a partir de los 60 años coincidiendo en muchos casos con la edad de jubilación. (Ver cuadro N° 1)

Todo lo anterior revela que en el contexto actual, la mujer debe llevar adelante varios roles simultáneamente: laboral, conyugal, maternal, administradora del hogar, y el íntimo rol de ser mujer. La armonización de las diferentes funciones será una tarea diaria y personal de cada mujer. (Alles, 2005) aunque el rol de madre trabajadora puede ser elegido o ser sólo resultado de la necesidad, puede no ser sentido, como una doble carga, aunque de hecho lo es, si la mujer logra, mediante el trabajo una realización personal, más allá del esfuerzo extra que implica.

La armonización del trabajo y la familia, aunque es un problema de todo ser humano, es el tema diario de la mujer. Peter Senge, citado por Alles (2005) se refiere

a este punto como “la guerra entre el trabajo y la familia”. Pareciera que a mayor dedicación al trabajo se logra mayor éxito laboral y que a mayor dedicación a la familia se logra un mayor éxito en este ámbito. Si esto es así, existe un verdadero divorcio entre los roles. Pero por otra parte, si una persona tiene problemas con su familia su eficacia y rendimiento en la labor y en el aprendizaje disminuirán, lo que es paradójico.

**CUADRO N° 1. MERCADO LABORAL FEMENINO EN LATINOAMÉRICA
POR GRUPOS DE EDAD, 2006.**

PAÍS	Grupos de edad				
	15-24	25-34	35-44	45-59	60 y más
Argentina c/	38.4	67.0	69.9	61.8	18.0
Bolivia	41.1	68.1	76.0	71.1	39.6
Brasil	56.7	72.9	72.6	56.2	16.2
Chile	30.6	64.2	61.8	54.8	16.4
Colombia d/	46.2	74.7	73.3	57.2	16.7
Costa Rica	39.5	66.2	65.3	49.7	11.7
Ecuador	45.0	68.4	68.5	62.2	34.6
El Salvador	36.1	67.0	70.5	56.6	22.3
Guatemala	41.5	62.0	60.8	59.0	27.6
Honduras	37.1	62.2	65.2	54.0	23.9
México	40.1	62.9	65.2	56.8	21.5
Nicaragua	36.1	63.9	71.0	60.5	24.0
Panamá	37.2	67.1	68.1	58.0	11.8
Paraguay	49.8	71.8	74.3	63.4	31.3
Perú	47.3	65.4	71.0	58.9	26.0
República Dominicana	45.7	73.0	73.1	54.0	14.7
Uruguay	45.8	76.1	77.3	67.5	12.8
Venezuela	33.1	64.5	69.9	58.8	20.4

Fuente: Comisión Económica para América Latina. Sección de Estadísticas (2008)

En tal sentido, Alonso-Fernández (1997) señala:

Para las mujeres que viven el trabajo extra-doméstico como una experiencia de autorrealización, como una liberación económica o como un motivo de relación con otras personas, el ejercicio de las duras obligaciones de ama de casa en mucho mejor soportado y este sector descenden notablemente la incidencia de la depresión, la afección femenina más frecuente en la actualidad. Pero cuando la suma de los trabajos realizados en la casa y fuera de ella, lo que podríamos llamar la “doble jornada”, gravita sobre la mujer en forma de una terna prisa, una continua tensión de responsabilidad o de súper agobio, la tasa de enfermedad depresiva se eleva vertiginosamente, incluso por encima de la alta cifra media existente entre las mujeres dedicadas exclusivamente al hogar. Agregando, que

La mujer enfrentada a un doble trabajo dentro y fuera del hogar, está expuesta al doble riesgo agotamiento/sufrimiento. Agotamiento por la sobrecarga que supone el trabajo duplicado. Sufrimiento, sobre todo al sentirse culpable por el abandono del hogar. Ambos factores de fuerte riesgo depresógeno alcanzan su mayor impacto sobre la mujer de clase desfavorecida. (p 133)

La doble posición de la mujer en la familia y en el mercado permite visibilizar la importancia del trabajo reproductivo y lo convierte en un problema social. Las mujeres se enfrentan a las dificultades de conciliar su trabajo remunerado con las responsabilidades familiares, sin que, paralelamente, se haya producido un reparto equitativo del trabajo doméstico-familiar entre hombres y mujeres, pues hasta ahora solo se ha visto una incipiente participación masculina en algunas labores del hogar, sin embargo, para Balbo, (1994) los roles familiares tradicionales han empezado a cambiar. A este respecto, la misma autora se pregunta si no comienza a perfilarse también para los hombres una suerte de “doble presencia” embrionaria, lo que constituiría, el eslabón crucial que haría posible para las mujeres, la nueva fórmula de presencia en el trabajo familiar y en el trabajo para el mercado. Esto es visto por esta autora como un “formidable elemento de racionalización: permite imaginar un futuro

en que la discriminación entre los roles sexuales se habrá reducido, a la vez que se habría potenciado esta fórmula de la doble presencia.

Sin embargo, para Combes y Haicault, (1994) mientras las mujeres invierten su tiempo entre familia y trabajo remunerado, con una percepción del tipo circular, el hombre sigue manteniendo una participación casi exclusiva en el mercado laboral, alternándola con momentos de ocio, existe una prolongación de las diferencias de clases en la reproducción social, y de sexo en la producción. Aunque entre las generaciones más jóvenes y con mayor nivel educativo se observan mayores cuotas de igualdad entre hombres y mujeres en la esfera reproductiva y una separación de roles menos rígida, todavía queda mucho por recorrer. Las nuevas generaciones masculinas son conscientes de que deben colaborar en el hogar, pero el problema reside en que esta predisposición muy a menudo o bien forma parte de una actitud condescendiente que no cuestiona la división sexual del trabajo, o bien se limita a ofrecer una “ayuda puntual, de modo que es la mujer la que organiza y señala cuáles son las tareas que deben desempeñarse y cómo deben realizarse.

Aunque según lo anterior la idea sea la de romper la división sexual del trabajo y a pesar de que existe una nueva generación de hombres que se solidarizan con la causa de la emancipación de las mujeres, la práctica cotidiana lo coloca en entredicho, debido a la inercia de los comportamientos masculinos que se han ido forjando durante generaciones. Ciertamente, los varones no tienen incentivos ni sienten la necesidad de colaborar mientras haya mujeres dispuestas a seguir asumiendo las responsabilidades domésticas, en un pulso de intereses en el que siguen cediendo la mujer. De hecho se puede decir que la mayor participación de los hombres en las tareas reproductivas esta circunscrita a reparaciones en el hogar, llevar y traer los niños al colegio, llevar las cuentas del hogar. Por el contrario, la participación masculina en las tareas relacionadas con la limpieza de la casa y de la ropa es reducida. De manera que existen una serie de tareas doméstico-familiares que

desarrollan las mujeres casi en exclusiva y que siguen siendo ellas las que dedican mucho más tiempo al trabajo adquirir las habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para realizar las tareas domésticas. Así se encargan de la parte fundamental y más rutinaria del trabajo reproductivo, a la vez que asumen ellas todo el peso de la gestión doméstica, de manera que el trabajo reproductivo sigue estando fuertemente segmentado por el género. Además, la mujer es consciente de que socialmente se asocia el trabajo reproductivo a la condición femenina, por lo que en el caso de no realizarse las tareas reproductivas – o de llevarse a cabo de forma insuficiente – es la mujer y no el hombre la que será criticada por la censura social, casi siempre de otras mujeres.

Ante estas circunstancias, las mujeres optan por alguna de las siguientes alternativas:

- 1) *Obtener un empleo de tiempo parcial*, sea en sentido estricto –media jornada, mitad de horas de trabajo distribuidas de forma variable a lo largo de la semana o del año,- o cumplen un horario laboral completo pero con una distribución compatible con los horarios familiares (las enfermeras por turnos, las trabajadoras de la enseñanza que concentran sus horas de trabajo en un turno).
- 2) *Buscar apoyo en la solidaridad familiar*, que se da entre mujeres de distintas generaciones, son las inactivas o jubiladas mayores, la que se hacen cargo de las tareas reproductivas que sus hijas no pueden realizar por falta de tiempo, produciéndose como una división del trabajo entre las mujeres a lo largo del ciclo vital. (Borderías y Carrasco, 1994)¹⁵ Estos modelos de solidaridad familiar, que se mantienen gracias a las redes de parentesco, que Russell (2001) llamó cadenas

¹⁵ Interés especial han despertado los estudios que han puesto de relieve el carácter colectivo del sujeto del trabajo doméstico y su circulación entre mujeres de distintas generaciones frente a la persistencia de la división sexual del trabajo. (Para ahondar más en este punto, ver Borderías y Carrasco, 1994)

mundiales de afecto¹⁶, están integradas por otras mujeres (abuelas-madres) y sin duda alguna han contribuido a la incorporación de la mujer al mercado de trabajos ya que generan la sensación o ilusión al transferir estos cuidados a otras mujeres de la misma familia, de que no están eludiendo sus responsabilidades familiares, en ausencia de adecuados servicios sociales o políticas públicas que permitan conciliar ambas esferas.

Sin embargo, si bien las hijas de las mujeres actualmente pueden contar con el apoyo de las redes familiares, no parece probable que tal estrategia pueda sostenerse a medio plazo, una vez que disminuya la generación de abuelas-ama de casa. Cuando las mujeres ahora jóvenes y activas tengan nietos, o van a estar trabajando fuera de casa, o no van a estar dispuestas a renunciar a su autonomía e independencia y desearán dedicar su tiempo libre a actividades de ocio, formación, o cualquier otra.

3. *La mercantilización o externalización* de lo que hasta ahora había sido simplemente el trabajo doméstico no remunerado. (Parrela, 2002). La falta de un reparto equitativo de las tareas reproductivas provoca el declive de la idealizada complementariedad de los roles conyugales segregados y visibiliza la importancia del trabajo doméstico familiar o reproductivo. Dado que el hombre no se incorpora a la esfera reproductiva, o por lo menos no, en los niveles deseados, como quedó dicho, resulta más práctico para las familias recurrir al trabajo externo para llevar cabo las tareas reproductivas, en lugar de tener que afrontar la desigual implicación de hombres y mujeres en las tareas doméstico-familiares. De ese modo, el recurso a externalizar parte de las tareas de reproducción social no sólo contribuye a suavizar la

¹⁶ Son una serie de vínculos personales entre gentes de todo el mundo, aunque también pueden ser nacionales o locales, basadas en una labor remunerada o no remunerada de asistencia. Una forma corriente de cadena es: (1) una hija mayor de una familia pobre que cuida de sus hermanos mientras (2) su madre trabaja de niñera y cuida de los hijos de una niñera emigrante que a su vez, (3) cuida del hijo de una familia en un país rico.

carga de la mujer, sino que también es una vía de escape que permite paliar los conflictos en la pareja en torno al trabajo reproductivo.

En este modelo, las mujeres de ingresos medios y altos pueden buscar soluciones privadas y aliviar su carga de trabajo adquiriendo más bienes y servicios en el mercado, cuestión que difícilmente podrán realizar las mujeres de rentas más bajas. Además, es posible que cada vez más las mujeres de ingresos más elevados traspasen parte de su trabajo familiar doméstico a mujeres (y hombres) migrantes de países más pobres, con lo cual el problema no se estaría resolviendo sino sencillamente adquiriendo dimensiones más amplias; de alguna manera, este problema se estaría “globalizando”. (Carrasco, 2004)

En definitiva, determinadas labores reproductivas son rechazadas también por las mujeres, a consecuencia de su escasa valoración y falta de tiempo y son transferidas, aunque sin dejar de supervisarlas, a otras mujeres con menos recursos económicos. Es decir, se asiste a la creación de empleos asalariados para las labores de la reproducción social, a la vez que no se modifican sustancialmente los patrones de conducta tradicionales según género. En cualquier caso, tanto si la mujer recurre a un familiar (cadenas de solidaridad familiar) o si opta por emplear a alguien que realice el trabajo reproductivo a cambio de un salario, ambas estrategias indican que el conjunto de la sociedad sigue sin asumir el nuevo rol laboral de la mujer y la importancia del trabajo reproductivo.

En este punto hay que aclarar, que la cada vez más extendida pauta de externalizar parte del trabajo reproductivo no se explica únicamente por la ausencia de los hombres en la esfera reproductiva. Entre los sectores de la población con mayor nivel educativo se asiste, paralelamente al proceso de mercantilización de la cultura y el ocio, a una nueva gestión del tiempo en el exterior del núcleo familiar y a un nuevo concepto de calidad de vida, basado en una valoración sin precedentes del

tiempo para el ocio y el tiempo para uno mismo, al que ni hombres ni mujeres están dispuestos a renunciar. Las tareas reproductivas más rutinarias e intensivas en fuerza de trabajo, como son planchar, cocinar, limpiar, etc., no son susceptibles de ser realizadas por maquinarias, por lo que externalizar este trabajo supone una estrategia con la que las parejas compran tiempo, que invierten en gratificación afectiva, en su propia relación de pareja, su preparación personal, atención a los hijos, entre otras. Esta última, requiere disponibilidad y esfuerzo que provoca que el tiempo sea un recurso cada vez más valorado y que su compra tenga una tendencia hacia la alza.

Asimismo los cambios en los valores y proyectos de vida también se han traducido en una redefinición de la solidaridad familiar entre las generaciones. Cada vez impera más el modelo de relación entre padres, madres e hijos a distancia o con separación de residencias. Ello conlleva un fulgurante crecimiento del número de hogares unipersonales integrados por ancianos y ancianas que viven solos. La separación física de residencia entre padres e hijos y la redefinición de la solidaridad intergeneracional tienen como consecuencia la dificultad de asunción directa, por parte de las familias de los cuidados diarios de estas personas. De allí que cada vez es más frecuente que las familias, en las que ambos cónyuges trabajan, precisen de trabajadoras domésticas para atender a las personas mayores, asistiéndose a una mercantilización de las tareas de cuidado.

2.3. EL SERVICIO DOMÉSTICO

Ya se ha hecho referencia en la primera parte de este capítulo, a los conceptos de producción y reproducción, señalando que en términos generales se asocia la producción al conjunto de actividades necesarias para la obtención de bienes y servicios para el consumo que son remuneradas en el mercado de trabajo, y a la reproducción, con el conjunto de las actividades socialmente útiles que no son monetariamente remuneradas y en la cual han pretendido incluir al trabajo doméstico

no asalariado (desarrollado por el ama de casa) bajo el argumento de que no produce bienes o servicios para ser vendidos o comercializados en el mercado. Este punto es muy debatido, como quedó establecido anteriormente, pues caemos en situaciones paradójicas como que si las labores domésticas las realiza una persona en el seno de su hogar sin recibir remuneración alguna, será trabajo doméstico y la persona que lo ejecuta se considera inactiva a los efectos de las estadísticas laborales, si la realiza para beneficio de un tercero a cambio de una remuneración será servicio doméstico y su ejecutante será considerada activa a los efectos señalados anteriormente, más si el beneficiario es un tercero pero no media remuneración alguna, estaríamos en presencia del voluntariado o trabajo solidario.

En este punto se puede hacer mención a la “función doméstica” considerada como el conjunto de tareas interrelacionadas que satisfacen una necesidad doméstica, es decir, generan un valor de uso consumible por la unidad doméstica. La función doméstica incluiría las diferentes tareas destinadas a cumplirla (lavar, planchar, cocinar, limpieza, cuidado de niños, ancianos, etc.) como los procesos o distintos modos de articularse dichas tareas como una sucesión temporal, un continuo o una larga enumeración de ellas. De esta manera, una misma función puede ser cumplida de diferentes formas, es decir, siguiendo distintos procesos o modos de articularse las tareas, e incluso realizando distintas tareas. (Ruiz, Sánchez y Valero, 2006)

La función doméstica conlleva un elemento de responsabilización en su cumplimiento. Mientras las tareas son realizadas o no, las funciones igualmente ya están asignadas, lo que supone la atribución o asignación de dichas tareas en cuanto a la satisfacción de la necesidad doméstica. El trabajo doméstico consiste, así en la realización de las tareas destinadas a satisfacer las necesidades domésticas, que en un sentido social, serían las necesidades comúnmente aceptadas por la sociedad en su conjunto o por el grupo de pertenencia de la unidad familiar, serían mínimos estándares culturales; y que en un sentido privado, serían los miembros de la familia

quienes las definan según niveles o estándares de exigencias particulares. (Ruiz et al, 2006)

En este sentido, ya se ha dicho en esta tesis, que culturalmente estas actividades han sido encomendadas a la mujer, sin embargo, la mujer o persona responsable del trabajo doméstico, pudiera obtener ayuda de otros miembros de la misma unidad doméstica, mediante un reparto de responsabilidades que implica la organización, gestión y realización del conjunto de tareas domésticas interrelacionadas, (lo que muy poco ocurre) o bien, obtener ayuda de terceras personas a través de la realización habitual, o en otros casos, incidental o esporádica, -con una mayor o menor frecuencia- de tareas específicas, identificándose esta circunstancia con el servicio doméstico, que en los términos de Parrela (2002), sería la externalización de las labores domésticas mediante la compra en el mercado de parte del trabajo de reproducción social que tradicional o culturalmente les compete, en condición de madres o esposas.

2.3.1. EVOLUCIÓN DEL SERVICIO DOMÉSTICO

Hoy en día nos encontramos en el marco de un proceso de globalización socioeconómica, que impacta los sectores laborales, de la que no se libran sectores como el servicio doméstico. En todo el mundo se está produciendo una transformación de dicha actividad, por lo que algunos autores, investigan la evolución de esta rama de actividad, analizando y tratando de buscar explicaciones a los niveles (altos y bajos) que ha experimentado en diferentes épocas históricas, relacionando en algunos casos, esa evolución con el nivel de desarrollo económico regional de cada país. Según esta afirmación, sería más elevado en zonas geográficas donde el desarrollo económico es menor e iría disminuyendo cuanto más desarrollado esté el país (Higman, 1993). Esta afirmación se vería refutada si analizamos el servicio

doméstico en el ámbito internacional, ya que, independientemente de las diferencias internas, los países más pobres son los que suministran mano de obra para tareas de reproducción a los países más ricos.

Ya Stigler (citado por Urdaneta, 2006:143) en estudio publicado en 1946 realizado sobre el servicio doméstico a petición del National Bureau of Economic Research, en el que se destacaba: el impacto de los trabajadores domésticos sobre el producto social y la repercusión sobre los hogares ante la escasez del servicio doméstico, había concluido que el factor determinante en el número de personas en servicio es la distribución del ingreso, y no el nivel absoluto de la riqueza de un país. “La igualdad de la distribución del ingreso, más que su monto absoluto puede ser el factor de importancia”, señaló. Una sociedad que tiene muchas familias en ambos extremos de la escala de ingreso proveería una gran oferta de domésticos y también una gran demanda”.

En el mismo sentido, (Milkman, Reese y Roth, 1998), señalan que la dimensión o el tamaño del empleo en el servicio doméstico varía directamente con los niveles de desigualdad de clase, operacionalizada mediante un patrón de medida de desigualdad de renta familiar, de tal manera que en los países o lugares donde las desigualdades de rentas o ingresos sean grandes, ese sector también será relativamente amplio, en cambio en los lugares donde la desigualdades de ingreso sea mínima esa ocupación tendrá poca importancia o será inexistente. Quiere decir que cuanto mayor es la diferencia de recursos entre familias ricas y pobres, más fácilmente se encontrarán familias dispuestas a pagar por los servicios domésticos de personas menos afortunadas económicamente.

Se debe señalar que existe la necesidad de ambos lados, pues si bien, las familias demandan mano de obra para servicio doméstico, esa desigualdad económica de la que hablamos hace que también del otro lado exista la necesidad de ofertar esta

mano de obra, especialmente en las inmigrantes o personas no capacitadas para conseguir empleos mejores, al ver en él la posibilidad de satisfacer las necesidades básicas (alimentación y alojamiento).

Así como algunos han relacionado la evolución del servicio doméstico con el nivel de desarrollo económico regional de cada país, otros, han relacionado los niveles del servicio doméstico con los ciclos económicos. Así, el servicio doméstico aumentaría en épocas de crisis, (Goldsmith, Gálvez y Todaro, 1993) mientras que (García M, 1993; León, 1993) sustentan la crítica a la “predicción” de que el servicio doméstico desaparecerá bajo el argumento de que las oscilaciones del servicio doméstico están relacionadas con los ciclos coyunturales de la economía. Esta actividad está fuertemente relacionada con las fluctuaciones cíclicas. Del mismo modo, hay un descenso en periodos de auge económico por la demanda de fuerza de trabajo en el sector industrial, la disminución del éxodo rural, que es una importante fuente de la oferta de servicio doméstico y por salarios más altos percibidos por los demás familiares. En cambio, en las recesiones, aumenta la oferta por menos absorción del sector industrial, intensificación del éxodo rural y la disminución del poder adquisitivo del ingreso familiar. En estos periodos disminuye el nivel de remuneración pagado al servicio doméstico.

Para Milkam, Reeses y Roth, (1998) y Urdaneta (2006) los factores de demanda del servicio doméstico, y que determinan los diferentes niveles o tamaño de la población en el servicio doméstico, son muy variados, entre ellos el crecimiento de la población urbana y el aumento en el empleo de mujeres casadas en el sector formal de la economía. La demanda por ayuda doméstica siempre existirá (cuando de niños, ancianos, labores de limpieza) especialmente cuando los miembros de la familia trabajan, como efectivamente se ha demostrado la existencia de la creciente participación femenina en el mundo laboral.

Actualmente existe una elite de mujeres que ejercen profesiones liberales cuyo número ha crecido en los últimos años, tienen entonces condiciones de comprar en el mercado buena parte del trabajo de reproducción social que tradicional o culturalmente les compete, en condición de madres o esposas aunado a la falta de instituciones que cubran estos servicios, o simplemente cuando existiendo, tienen horarios limitados.

En sentido contrario, actúa la reducción en el tamaño de las familias que viven bajo el mismo techo, la sustitución de la casa como vivienda por los apartamentos y los avances tecnológicos en los quehaceres domésticos.

Sin embargo, en el desarrollo de esta tesis, se quiere analizar el servicio doméstico, desde el ángulo de la evolución histórica que ha experimentado – especialmente en el caso venezolano – para hacer referencia a sus orígenes, para finalmente hacer hincapié en las diferentes modalidades que en la actualidad ha adoptado.

2.3.1.1. Condición de la mujer en la Colonia. Origen del Servicio Doméstico

Desde el impacto que produjo en la población indígena, sobre todo femenina, la llegada de los españoles hasta su intervención en el período de la independencia, la historia está en deuda con las mujeres, porque existe escasa memoria donde se registra la importancia del sector femenino en el proceso histórico de nuestro país.

Etnia-Sexo-Clase

No es posible comprender la historia de la mujer latinoamericana – de opresión - sin incorporar al análisis la variable étnica, porque la matriz societaria

estuvo determinada por las etnias indígenas y negras, además de la blanca con sus respectivos mestizajes.

Las características de la mujer de etnia indígena, que se prolongan hasta nuestros días, son decisivas para entender el papel de la mujer en la historia latinoamericana, porque sus costumbres, su moral, su forma particular de subordinación al hombre y, sobre todo, su participación en el trabajo de la comunidad aborigen e inclusive de la descendencia -que fue matrilineal hasta el siglo XIX- dan un sello peculiar a su proceso de opresión. A pesar de la colonización hispano-lusitana, la mujer indígena siguió conservando su vida comunitaria, resistiéndose al tipo de familia patriarcal que quisieron implantar los conquistadores, por lo menos así se desprende de la lectura de la historia, que si bien es cierto que el régimen del patriarcado logró imponerse en el conjunto de la formación social colonial y que los propios caciques aborígenes contribuyeron a consolidarlo, los documentos de la época prueban que las indígenas trataron de conservar el espacio que habían ganado en sus clanes milenarios, así Álvarez (1994) señala:

La familia se configuraba en un proceso histórico-conflictivo, producto del choque de culturas diferentes y de una confrontación con el derecho, a través del cual la corona española intentaba imponer desde arriba su organización patriarcal con base en el matrimonio.

De esa manera era diferente la familia a la cual se aspiraba en el plano legal y la que realmente existía en la sociedad colonial y podemos afirmar que se desarrolla desde su inicio en conflicto constante con el ordenamiento legal que aspiraba a regularla, pues siendo en su esencia matriarcal no podía estar organizada jurídicamente sobre la base de una jefatura masculina. Desde esa etapa dos tipos de familias paralelas marcan la historia de ese núcleo, la una, social, con raíces profundas en el pueblo, la otra, jurídica, impuesta por el colonizador. (p.23).

La ideología patriarcal de los colonialistas se fue afianzando y retroalimentando a lo largo de tres siglos —de modo generalizado en el sector blanco

y mestizo y en menor grado en las etnias indígenas y negras -a tal punto que logró imponer la idea de que las funciones de la mujer —especialmente la de ama de casa— eran producto de una condición natural, cuando en rigor fue el resultado de un largo proceso de condicionamiento cultural. Esta ideología, extraña a las mujeres aborígenes, fue implantada de manera exógena por los conquistadores.

2.3.1.2. Especificidad del trabajo doméstico y de la reproducción de la fuerza de trabajo

La colonización logró separar, por primera vez en la historia de América, la producción del consumo, especialmente en los centros mineros y agropecuarios desarrollados en función de la economía de exportación. Si bien en las comunidades aborígenes se mantuvo una economía de subsistencia, donde la mujer seguía desempeñando un papel importante al mantener una estrecha relación entre producción y consumo, en las principales áreas de la economía colonial el fenómeno productivo se autonomizó, separándose del consumo. Lo que antes había estado unido se escindió, como sucede en todo régimen de producción de mercancías. El valor de cambio se independizó del valor de uso, antagonizándose los fenómenos de reproducción de subsistencia y los de reproducción y acumulación de capital.

Al mismo tiempo, la reproducción de la fuerza de trabajo comenzó a separarse de la producción social de la comunidad, aunque se mantuvo en alguna forma en las reducciones indígenas. El trabajo doméstico en el sector blanco y mestizo empezó a ser funcional al régimen colonial de dominación, tanto en lo referente a la reproducción de la fuerza de trabajo como a su reposición diaria. El trabajo de las mujeres fue asimilado al llamado trabajo doméstico, y el de los hombres al nuevo tipo de producción social para la exportación. El papel de la mujer como reproductora de la vida apareció entonces minimizado, cuando siempre las culturas aborígenes lo habían considerado como el presupuesto generador de todo.

No obstante, la evolución de la familia y del propio trabajo doméstico durante la Colonia fue distinta a la europea. La economía campesina del Medioevo y el tipo de familia y de trabajo doméstico realizado en el seno del sistema feudal no se reprodujo en América Latina. La familia de la época colonial no fue estrictamente una unidad básica de producción, como lo fue la familia feudal para la economía campesina. Nadie podría negar que durante la Colonia existieran unidades de producción de carácter familiar para la subsistencia en el campo y la ciudad, sobre todo en el artesanado, pero lo que comandaba el proceso global de esa sociedad era la economía de exportación. La economía de subsistencia seguía en manos de las comunidades indígenas, donde el trabajo doméstico de la mujer tuvo características diferentes a las que se dieron en el de la mujer del Medioevo europeo. Las mujeres indígenas se encargaban de la actividad agrícola y la alfarería, además de sobrellevar la carga de la reproducción biológica y social; y los indígenas varones se ocupaban de la caza, la pesca y ceremonias religiosas. (Acevedo, 2002)

En América Latina colonial fue distinto el trabajo desempeñado por las mujeres de origen blanco que el realizado por las indígenas, negras, mestizas y mulatas. Las primeras, recluidas en el hogar, reproducían hijos para consolidar el sistema de dominación colonial y de clase, aunque también sufrían, como veremos más adelante, el peso del patriarcado.

Acevedo (2002) señala: las mujeres que llegaron con los conquistadores tuvieron un papel central en la fundación y crecimiento de los pueblos y ciudades, ejerciendo funciones reproductivas al encargarse de las encomiendas y reproductivas para poblar los territorios conquistados; y agrega, en cuanto a las indias encomendadas (...) realizaban diversos oficios: servicios domésticos, producción textil entre otros, y las negras esclavas eran utilizadas además de las labores agrícolas, en la realización de las tareas domésticas y en su capacidad reproductiva, siendo

mayormente explotada en las haciendas de cacao y en el trabajo doméstico. (p.62)

Mientras que en el medio urbano, la incorporación de las mujeres a la actividad económica se dio en relación con la posesión de bienes materiales, es decir, definida por la clase y la etnia. Las hacendadas, generalmente mujeres blancas y criollas velaban por el intercambio de sus productos en el mercado urbano, las medianas productoras, mujeres pardas, como las panaderas se encargan de la producción y comercialización del producto. Las mujeres pobres, indias, mestizas y negras libres, laboran en el comercio menor, el **servicio doméstico** y la fabricación de tejidos (hilanderas)". p.65 (Negrillas de la autora).

En tal sentido, Durand, (1995), citado por Acevedo (2002:65) señala que "No deja de ser interesante constatar el valor que alcanzó el trabajo femenino en las actividades periféricas de la economía colonial, tales como las de orden doméstico, lavanderas, leñeras, planchadoras, nodrizas, cocineras, criadas"

Las mujeres indígenas, doblemente afectadas por el sistema de tributación, tenían que producir un excedente para pagar dicho tributo, ya que la mayoría de los hombres debía realizar forzosamente trabajos en las encomiendas de las minas y haciendas; además las mujeres tenían que reproducir la fuerza de trabajo que se apropiaban los conquistadores y generar valores de uso para el autoconsumo familiar y comunal. El trabajo de la mujer indígena, destinado a producir un excedente para dar cumplimiento al pago del tributo, podría ser calificado de renta/impuesto, mientras que los hombres de esas comunidades entregaban su plustrabajo íntegro y directo en las minas y haciendas.

De allí que Álvarez (1994) sostenga que la pesquisa que ha realizado sobre el rol que tuvo la mujer en la Venezuela colonial, revelan que la doble jornada parte de esa etapa, por cuanto las mujeres no pudieron limitarse únicamente a sus labores domésticas debido a la precariedad de la economía colonial y a la ausencia o

inexistencia del hombre, situación que hoy, más que nunca está de relieve en esta sociedad.

Refiere igualmente que las viudas y las mujeres cuyos esposos se ausentaban para dedicarse a la lucha, se vieron obligadas a desempeñarse en una serie de actividades. Así se convierten en un elemento activo de la contradictoria economía colonial. Cumplía la mujer dos funciones importantes, la doméstica, en atención y manutención de la familia y la remunerada fuera del ámbito familiar, obligada por la sobrevivencia del grupo e impulsadas por las necesidades sociales, de allí que se afirme que la doble jornada tuvo sus raíces desde la colonia.

En el mismo sentido, Moreno E. (2006) señala: Si bien es verdad que las mujeres de todos los niveles estuvieron relegadas y que, incluso, compartían la idea de que debían estar subordinadas al varón en todos los aspectos, no obstante, las circunstancias de un matrimonio desgraciado, con un marido irresponsable las llevaba a enfrentarse a situaciones para las que, algunas, no habían sido educadas ni preparadas, porque su educación –dicen los manuales– debía estar orientada a los oficios femeniles que incluían, además de las tradicionales labores domésticas, otras actividades como bordar, coser y rezar el rosario. Sin embargo, las encontramos no solo desempeñando diferentes oficios, sino también asumiendo obligaciones con su pareja que van más allá de lo que les correspondía, según su sexo. (p 161)

La mujer indígena también tributó sexualmente a los conquistadores, que se apropiaron así de su capacidad reproductora, perdiendo paulatinamente su capacidad erótica en esta función sexual-reproductora, separada del placer. Este proceso es medular para comprender por qué la mujer, especialmente mestiza, aceptó a lo largo del tiempo la subordinación en ése y otros planos de la existencia, fenómeno castrador que ha devenido en despersonalización o pérdida de identidad¹⁷.

¹⁷ El término "identidad" en el ámbito académico está lleno de confusiones y contradicciones; es utilizado en variados campos del saber como la filosofía, la sociología, la psicología y la

En algunas comunidades aborígenes se logró mantener una división de tareas donde el hilado y el tejido no eran labores exclusivas de las mujeres, sino también de los hombres, costumbre que todavía se conserva en ciertas regiones. Los productos textiles y de alfarería tuvieron asimismo que concurrir obligadamente al mercado colonial. En tal sentido, los colonialistas se beneficiaron de siglos de experiencia de trabajo femenino en cerámica, textiles, agricultura y preparación de alimentos. Pronto, los españoles entrenaron a las mujeres indígenas en la cría de ganado vacuno y ovejuno, y en los cultivos de las nuevas plantas y cereales que trajeron de Europa.

La mujer negra, en su calidad de esclava, transfirió diferentes valores con su trabajo: por un lado, reproduciendo a regañadientes nueva fuerza de trabajo esclava, y

antropología y en éstos la idea de identidad es “conceptualizada de maneras muy diversas y es objeto de polémicas entre posiciones contrapuestas”.

Seguiremos con los planteamientos del construccionismo social de Berger y Luckmann (1989). Según estos autores, la identidad constituye un elemento clave de la realidad subjetiva y, como toda realidad subjetiva, se mantiene en una relación dialéctica con la sociedad. La identidad se forma por procesos sociales y, una vez cristalizada es mantenida, modificada o reorganizada por las relaciones sociales. La realidad está permeada por las características de la estructura social y la posición del individuo dentro de ella y que el significado de las experiencias, es decir, que las identidades serán distintas, según la vida que le toque a cada uno vivir.

Erikson (1979:38) afirma que la formación de identidad tiene su lado negativo y oscuro que en el curso de la vida puede mantenerse como una parte ingobernable de la identidad total: *Cada persona y cada grupo albergan una identidad negativa, suma de todas aquellas identificaciones y fragmentos de identidad indeseables o incompletas que el individuo tuvo que sumergir en sí mismo o que el grupo le enseñó a considerar como el sello de la 'diferencia' fatal existente entre los roles sexuales o las razas, entre la clase social o las religiones.*

Nuestra singularidad más íntima nos es dada a través de una pertenencia colectiva o, mejor dicho, mediante una serie de pertenencias: familiar, racial, ciudadana, sexual, gremial, etc. Cada individuo, entonces, ha de construir su identidad a partir de una serie de adherencias, pertenencias y adhesiones e incluso, es la pertenencia a algunos de estos colectivos lo que nos lleva a ser rechazados, protegidos o discriminados. (Rubert de Ventós, 1999).

Dice Montero (1994) que el desarrollo histórico del proceso de construcción social de una identidad, mediado por factores tales como la colonización, la dependencia, la explotación, la pobreza, produce procesos de aprendizaje en los cuales si bien se desarrollan fuertes nexos de permanencia y de resistencia, se aprende igualmente a calificar y descalificar en función de valores, patrones y normas impuestos; se aprende a no tener éxito, a descalificar de los propios logros y adjudicar su positividad a factores externos, y su negatividad a factores internos.

por otro, trabajando en las tareas domésticas, al servicio de los patronos, en las casas señoriales del campo y la ciudad. En cualquier caso, fue generadora de un plustrabajo importante por su articulación con los sectores económicos claves: minería, hacienda y plantación. Hasta fines de la Colonia no será frecuente el trabajo doméstico de la mujer negra en su unidad familiar, por cuanto los colonizadores restringían la constitución de familias negras estables. De tal forma que la intervención de la mujer negra en la Venezuela colonial, fue valorable, sobre todo en la producción agrícola porque contribuyó al florecimiento de las haciendas de café, cacao, caña de azúcar, tabaco. Se desempeñó en las actividades referidas y al trabajo doméstico, en el marco de las relaciones sociales de tipo esclavista que les tocó vivir.

Tanto la mujer negra como la indígena fueron reproductoras de una fuerza de trabajo destinada a ser explotada por la clase dominante española y criolla. Reproductoras de la vida siempre lo habían sido en África o América, pero ahora, bajo la Colonia, sus hijas/os pasaban a ser fuerza de trabajo para un hábitat enajenante. Las mujeres indígenas y luego las mestizas, además de las negras, las zambas y mulatas fueron explotadas no sólo sexualmente sino también económicamente, lo que quiere decir que todas tenían como denominador común la explotación de su fuerza de trabajo en calidad de servidumbre, y la servidumbre suponía no sólo la explotación como trabajadoras sino como prestadoras de servicios sexuales y reproductoras.

La institucionalización de la familia monógama patriarcal, como reafirmación de la propiedad privada y de la división del trabajo por sexo, se implantó recién en la Colonia, especialmente en el sector blanco y mestizo. Desde entonces, la mujer latinoamericana pasó a ejercer tareas de carácter servil, aunque no fuera estrictamente una sierva explotada por un señor feudal. Mientras en las culturas precolombinas la mujer había sido considerada como valor humano indispensable, en la sociedad colonial y patriarcal comenzó a ser calificada de ser secundario, débil o inferior - por

naturaleza, a causa, entre otras cosas, de su función "meramente procreadora". Así se fue abriendo paso la ideología machista acerca de las supuestas virtudes naturales de la mujer: delicada, necesitada de protección, madre ejemplar, esposa sumisa y sobreprotectora de los ancianos, la misma situación se presentó durante la independencia, las mujeres criollas o mantuanas en Venezuela, durante la Independencia heredaron la misma situación jurídica consagrada en el derecho español, en el que no se reconocía la plena capacidad civil de la mujer. La mujer soltera, tanto en España como en las colonias, estaba sometida a la autoridad paterna; a falta del padre al hermano mayor y, en algunos casos, a los parientes cercanos, siempre que fueran del sexo masculino, desde entonces, nace en nuestra tierra una subcultura femenina de adaptación y subordinación, de religiosidad, de recogimiento en el hogar y la fragilidad de la condición femenina, con todas las implicaciones que esto conllevaba reforzando el régimen del patriarcado¹⁸.

En el período Republicano, el trabajo femenino también estuvo marcado por las clases sociales, sin modificar la subordinación por razones de género, así administraron sus bienes, pudieron dedicarse como comerciantes, incorporarse como asalariadas, sin embargo, las mujeres desprovistas de bienes se empleaban como jornaleras en actividades agrarias o en trabajos urbanos, en talleres de confección, en **el servicio doméstico** o como vendedoras en los mercados públicos.

Queda expuesta de esa manera lo que se considera el origen del servicio doméstico, que como queda dicho arranca desde la época de la esclavitud.

¹⁸ Esa subordinación de la mujer tiene un origen bíblico, pues fue la imprudencia y desobediencia de Eva las que ocasionaron la pérdida del Paraíso y el castigo de Dios no se hizo esperar: Necesitarás de tu marido y él te dominará.(...) El marido tiene que hacer sentir su autoridad no sólo con amonestaciones y consejos, sino por medio de la violencia física de ser necesario, pero sin que esa violencia llegue a tanto que ponga en peligro la vida de la mujer... Por eso, el maltrato hacia la mujer, en general, era visto como una conducta normal que, además estaba legitimada por el derecho canónico". (Moreno:2006:156)

Sin embargo, si nos paseamos por el trabajo doméstico desde sus orígenes, pasamos por la tradicional mucama de la época de nuestras abuelas hasta la actualidad, tenemos que llegar a la conclusión que el servicio doméstico, ha tenido una larga evolución y ha experimentado grandes cambios¹⁹, incluso hay voces que se alzan por su desaparición, pues alegan que llegará el día que se tenga el servidor virtual o digital o que el trabajo doméstico desaparezca; yendo estos cambios desde la indumentaria²⁰ hasta las diferentes modalidades que hoy se asumen.

2.3.1.3. Servicio Doméstico. Visión Actual

Para empezar este punto, se puede partir de la consideración de las diferentes modalidades de la relación laboral en la actualidad, en tal sentido, Rostagnol, (1988) divide a las trabajadoras domésticas en tres grupos: a) trabajadoras de casa particular; b) empleadas de empresas de limpieza, las que ha denominado “asalariadas del servicio doméstico” y c) integrantes de microempresas autogestionarias de limpieza. El primer grupo lo califica como el más importante en cuanto al nivel de absorción de trabajadoras domésticas en relación a las dos últimas modalidades consideradas como

¹⁹ El viejo mayordomo que había visto nacer a casi todos los miembros de la familia y conocía el lugar donde debían estar todos los instrumentos necesarios para la buena marcha de la faenas del hogar se ha convertido, por mor de los avances sociales y técnicos, en mero recurso literario de las novelas inglesas de misterio, especialmente de Agatha Christie.

Las empresas de servicios y los ordenadores prefiguran un universo doméstico totalmente diferente del de nuestras abuelas. Es así, como una exposición que se desarrolló, desde el 19 de abril hasta 30 de junio de 2002, en el Museo de las Artes Decorativas (Palacio de Pedralbes), bajo el título de «¡A su servicio! del mayordomo al servidor virtual», recogió la evolución del servicio doméstico, a lo largo del siglo XX, tanto en el aspecto técnico como en el humano.

En el primer ámbito de la muestra, Sirvientes y servidos, se abordó la situación del servicio a principios de siglo. Más adelante, en un segundo apartado, se recogió el trabajo de los Ayudantes automatizados, reflejo de la mecanización del hogar sufrida a mediados del siglo XX y finalmente, una tercera sección trató de la profesionalización de los servicios bajo el lema El diseño de los servicios. Tomado de

http://www.abc.es/hemeroteca/historico-19-04-2002/abc/Catalunya/planchas-y-apiradoras-salen-del-hogar-para-instalarse-en-el-museo_93223.html

²⁰ Los modos de vestir ayudaban a definir la posición del sirviente. Era una queja común que el sirviente le encantara la elegancia del amo y lo imitaran en su forma de vestir, lo que era visto como prueba de “arrogancia”.

más recientes, y son precisamente las mujeres que conforman el primer grupo, los sujetos sobre los cuales recae el estudio de esta tesis doctoral.

El grupo de la trabajadoras de casa particular, a su vez la subdivide en: empleadas con cama, con retiro y por hora, representando cada una distintas formas de relaciones humanas, por las especiales características de esa ocupación, y la continua interrelación entre la vida privada de las empleadas domésticas y su trabajo, en este sentido Mohamed, (1993) distingue las que duermen en la casa del patrono (cama adentro), las que trabajan todo el día pero no duermen en el lugar de trabajo y las que trabajan la mitad del día y trabajadoras por horas.

Siendo así, si analizamos la forma como se ejercía el servicio doméstico hace unas cuantas décadas veremos que casi la única modalidad posible en la mente de cualquiera era bajo residencia en el hogar del empleador, en la que existían como indumentarias grandes vestidos, guantes, casacas, mitones, delantales, cofias, y guardapolvos de criados, palafreneros, y se utilizan timbres y campanillas para requerir la presencia del subordinado en cuestión, siendo la mayor parte del trabajo manual: el lavado, el pilado de maíz por ejemplo para hacer la tradicional arepa venezolana, se utilizan planchas que eran calentadas en la cocina ante la ausencia de servicio eléctrico y se cargaba el agua en tobos pues el servicio público de agua aún no se suministraba como en la actualidad.

Posteriormente, el advenimiento de la electricidad e incremento de la tecnología, permitieron la incorporación de electrodomésticos como lavadoras de todo tipo, pulidoras, neveras, licuadoras, batidoras, aspiradoras, microondas, secadoras y otros artefactos, que facilitan el trabajo de las empleadas domésticas cuando no la sustituyen, así como los cambios de la vida moderna, fueron sustituyendo la indumentaria por una más sencilla, siendo en la actualidad poco frecuente los casos de empleadas domésticas uniformadas, presentándose con mayor

frecuencia esta exigencia en los casos de familias empleadoras de los más altos estratos sociales.

En lo atinente a la modalidad, hay que señalar en este apartado que vemos como el trabajo de puertas adentro ha ido disminuyendo notablemente para dar paso a la modalidad de trabajo por día, por hora o por actividades, de hecho la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del hogar, que reúne a organizaciones sindicales y no sindicales representativas de este colectivo laboral, aboga por la desaparición del trabajo “puertas adentro” al considerarlo un viejo sistema de servidumbre, respecto del cual las familias se sienten dueñas del tiempo de las trabajadoras y de su vida, haciéndoles perder hasta la identidad.

La preeminencia actual de la prestación del servicio por día, en lugar de la modalidad de “puertas adentro” pueden influir múltiples factores, dependientes tanto de la familia empleadora, como de la empleada doméstica, también, a saber:

A. De la familia empleadora:

a. El alto costo que representa para la familia el mantenimiento y sostén de una empleada doméstica a tiempo completo.

b. La incorporación de la tecnología a las actividades estrictamente reproductivas, manifestada en la existencia de artefactos eléctricos, si bien pueden en determinado momento facilitar el trabajo de la empleada doméstica, también es cierto que ha permitido que la mujer, dueña de casa, pueda prescindir de parte de este servicio al contar con ciertas herramientas que la ayudan en las tareas que natural y culturalmente le ha sido asignadas (domésticas) abaratando un poco los costos familiares, razón por la cual ha tendido a contratar a tales empleadas solo para cierto número de días y para la ejecución de las tareas que le resultan más tediosas.

La aparición de nuevas tecnologías “domésticas” habría permitido que el hogar se hiciera cargo de tareas que de otra manera requerirían el empleo de terceras personas o instituciones. (Rodríguez, 2000).

c. Privacidad familiar: la familia pudiera querer disponer de espacios de intimidad, de compartimiento o simplemente para tratar sus asuntos interno al momento de llegar de la faena normal de trabajo, no queriendo compartir el espacio doméstico con personas ajenas al grupo familiar, más aún cuando el aumento del tamaño poblacional ha determinado una disminución del tamaño de los inmuebles que se construyen en la actualidad –siendo en su mayoría apartamentos – no contando en muchos casos con áreas (habitación) para la empleada doméstica. De tal forma que, en su mayoría prefieren contratar los servicios de una empleada doméstica con retiro, es decir, cuya duración de la jornada diaria sea hasta el atardecer, lo que garantiza el compartimiento íntimo familiar vespertino y nocturno.

B. Por parte de la empleada doméstica:

Para algunos autores, entre ellos Millkman, Reese y Roth (1998) el auge actual de las trabajadoras por día, que cobran salario o remuneración por jornada o tarea, constituyen alternativas escogidas por las mismas empleadas domésticas para lograr cierta autonomía y es una forma de transformar y mejorar su ocupación resistiéndose a los vestigios de dominación existentes en las relaciones personalizadas asimétricas con las patronas.

Por nuestra parte, consideramos, que si bien para algunas empleadas domésticas pudiera resultar más conveniente trabajar bajo la modalidad de residencia o cama adentro, especialmente las inmigrantes, porque tendrían cubierto el problema

de la habitación y el de alimentación, otras sin embargo, pudieran optar por esta modalidad, por múltiples razones, a saber:

a) Posibilidad de ejercicio de labores de reproducción: El trabajo doméstico, como ya se ha dicho, constituye una de las principales puertas de entrada de la mujer al mercado de trabajo, y en muchos casos, la modalidad de trabajo por día, pudiera ser una alternativa perfecta para coadyuvar en los gastos familiares o satisfacerlos en su totalidad, sin abandonar el rol reproductivo asignado cultural e históricamente a la mujer, cumpliéndolo cuando se termina la jornada laboral, compatibilizando así el trabajo doméstico y el extradoméstico.

b) Posesión o propiedad de vivienda: El poseer un techo donde albergar a la familia, pudiera inclinar la balanza hacia la elección del trabajo por día al no ser la habitación un problema que resolver.

c) El salario: si bien en la actualidad en Venezuela, por decreto ley, emanado de la Presidencia de la República (Nº. 5318 de fecha 29 de abril de 2008, publicado en Gaceta Oficial 38.674 de fecha 02 de mayo de 2008) a las empleadas domésticas se les debe pagar el salario mínimo urbano, esto cuando se aplica se hace a la trabajadora con residencia y aún cuando debería determinarse el precio de la jornada diaria de las empleadas domésticas bajo otra modalidad, a prorratio de aquel, en la práctica no se está cumpliendo de esa manera, sino que los montos son superiores por jornada diaria, razón por la cual resulta más conveniente económicamente hablando, emplearse por día - aún a diversos empleadores - pues la suma de las diversas jornadas diarias, representa una cantidad mayor, que el salario mínimo que por ley se ordena pagar a las estas trabajadoras domésticas.

En otro punto de esta evolución, si se hace referencia a los modos de inserción en esta rama de actividad, se consigue que si bien, normalmente las empleadas domésticas se han incorporado al mercado de trabajo, en un alto porcentaje por medios informales, es decir, por recomendaciones de amigos y familiares, sin embargo, en esta evolución que analizamos, nos conseguimos que de un tiempo a esta parte, funcionan por ejemplo organizaciones o congregaciones religiosas²¹ que se encargan de la preparación o capacitación de muchachas (en muchos casos inmigrantes) para las labores domésticas, otras organizaciones también lo hacen, pero con fines onerosos, que es lo que en la actualidad se denominan redes formales de inserción laboral, como las empresas de colocación que funcionando como sociedades mercantiles, en labores de intermediación buscan por supuesto una utilidad o ganancia por dicha labor y en la actualidad lo más novedoso la venta de franquicias para servicio doméstico, todas las cuales parten de la profesionalización del servicio²² y que entran en contacto muchas veces con las redes informales a los fines de obtener datos y contactos con migrantes para lograr su inserción laboral.

La eficacia de estas redes de cara a la inserción sociolaboral de las mujeres inmigrantes es ambigua debido a su escasa diversidad social y extensión, pues aunque permitan acceder al empleo con relativa facilidad, también limitan los procesos de movilidad ascendente, ya que las oportunidades laborales que circulan por estas redes

²¹ La organización española Opus Dei ha hecho grandes incursiones entre las trabajadoras domésticas y la lucha ya está en camino entre aquellos grupos alineados con militantes católicos y/o grupos de izquierda, y aquellos que bajo el control de organizaciones piadosas tratan de persuadir a las trabajadoras domésticas de contentarse con su destino en esta vida. (Chaney y García, 1993:19).

“La mayoría de las empleadas domésticas puertas adentro que recibe cursos de capacitación frecuenta instituciones de orientación laico-religiosa, como las del Opus Dei.(...) Estos centros laicos-religiosos tiene como eje el mantenimiento del servicio doméstico, y por lo tanto, se manipula el cuadro ideológico de las trabajadoras, promoviendo la ética del servilismo. (García, 1993:105)

²² Así no es extraño conseguir en la web ofertas como estas: **“The Clean House® es la empresa líder en España del servicio doméstico profesionalizado. La oferta está basada en una profesionalización total del servicio, seguridad y honradez del personal, comodidad de contratación, flexibilidad de días y horarios, control de calidad, seguro de responsabilidad civil, custodia de llaves, una amplia gama de servicios así como equipo y producto de limpieza proporcionados por la empresa.** www.franquiciadirecta.com/franquicias/cleanhouse_cs.htm - 48k -

se limitan a los nichos de empleo menos atractivos, como el empleo de hogar, acaban entonces dirigiendo al servicio doméstico a buena parte de estas mujeres, sobre todo a las indocumentadas.

Sin embargo, se puede concluir que después de décadas de progreso tecnológico y luchas laborales, no ha variado la esencia del oficio: el carácter de servidumbre y si bien se han levantado voces pronosticando su desaparición como función del proceso de desarrollo y modernización de la sociedad, hay pronunciamientos en contra, como León (1993) quien sostiene que esa hipótesis no es la más acertada para sociedades en desarrollo, dada la funcionalidad que el servicio doméstico tiene para la reproducción de la fuerza de trabajo, tal como se expresa en su alta representación cuantitativa y admite que si bien las estadísticas convencionales señalan la disminución del servicio doméstico eso puede explicarse bien por la subestimación estadística del servicio doméstico interno, por la confusión con el trabajo familiar no remunerado y porque no se contempla el trabajo infantil, además de no incluirse el trabajo doméstico por días en esos datos estadísticos. Por eso sostiene que más que desaparición o tendencia a la disminución, se trata de la transformación en la composición interna del sector, o sea el paso de la empleada doméstica interna a la empleada por días.

Finalmente, podemos señalar que la investigación sobre la evolución del servicio doméstico es escasa, la mayoría de los estudios son descripciones del sector desde un punto de vista cuantitativo, las cuales se han llevado a cabo en contextos espacio-temporales determinados. (Rostagnol, 1988; Higman, 1993; Gogna, 1993; García C., 1993; Smith, 1993, entre otros)

2.3.2. El Servicio Doméstico en el Mercado de Trabajo

La importancia del servicio doméstico en relación al mercado de trabajo femenino se basa principalmente en su escala numérica. Es uno de los tipos de ocupación que concentra más mano de obra femenina. Asimismo, ya se dijo que su existencia influye en el hecho de que otras mujeres ingresen o permanezcan en el mercado de trabajo después de tener hijos, ya que las “libera” de las obligaciones domésticas.

La existencia de servicio doméstico también genera otro tipo de consecuencias, sobre todo para la economía a nivel global, pues la disponibilidad de servicio doméstico abundante y relativamente barato, afecta positivamente la calidad de vida de los estratos medios y superiores que pueden pagarlo, si no existiera el servicio doméstico, muchos de los servicios personales tendrían que ser comprados en el mercado a precios superiores, por lo tanto su existencia, permite efectuar ahorros o destinarlos a la adquisición de otros bienes, influyendo en cierta medida en la demanda de productos y servicios.

2.3.2.1. Sector Informal de la Economía. El Servicio doméstico y su ubicación en el ámbito de la informalidad

La informalidad laboral y su medición estadística han generado durante largos años un arduo debate en los ámbitos académicos, laboral, empresarial y gubernamental de todo el mundo. Centrándose dicho debate, entre otros aspectos, en cuáles son los criterios, definiciones, métodos que se utilizan para medirla y que en definitiva, son determinantes en la exactitud de los datos que se reflejan y por ende en las políticas estatales que se dicten para el sector.

Mucho se ha discutido lo que debemos entender por sector informal y sobre quienes lo integran, así para Malagardis, Vera y otros, (1998) este sector esta “constituido por establecimientos de muy baja productividad, que permite ingresos insuficientes a sus trabajadores y en el cual se refugian todos aquellos que no pueden encontrar un empleo “moderno”

Mesa-Lago (1990) distingue cinco categorías de trabajadores informales (urbanos) 1) propietarios o empleados (por cuenta propia) de microempresas (con un número pequeño –menos a cinco –de trabajadores asalariados); 2) trabajadores por cuenta propia o independientes (que no reciben salarios sino ingresos); 3) trabajadores asalariados de microempresas (usualmente sin contratos); 4) trabajadores familiares (es decir, que laboran para un jefe de familia) no remunerados; y 5) **trabajadores asalariados en el servicio doméstico.**” (Negrillas de la autora)

Para Iranzo T y Huggins C. (2007) la economía informal está compuesta por todas aquellas actividades laborales que no están registradas legalmente y que por tanto no pagan impuestos, que tienen muy pocas posibilidades de crecer económicamente y que sobre todo son manuales. Como son actividades que se hacen sin recibir ningún permiso o autorización del gobierno son actividades que no están controladas ni protegidas por ninguna ley. Distinguiendo dentro del sector informal: 1) Los hombres y mujeres que trabajan por cuenta propia. 2) Las pequeñas y pequeños patronos de las llamadas microempresas; 3) Los trabajadores y trabajadoras de esos patronos de microempresas (**dentro de las cuales incluyen a las mujeres que se emplean como domésticas**); y 4) Los y las trabajadoras que laboran para una empresa formal pero que no están en la nómina regular, sino que se les contrata como trabajadores independientes.

Este siempre ha sido un punto de preocupación para la OIT, y es así como ante la necesidad de obtener información y cuantificar las necesidades del sector, trabajó en la formulación del marco teórico para el estudio del sector informal, a través del Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe y basado en la heterogeneidad estructural que caracteriza las economías de los países en desarrollo y su influencia en la segmentación del mercado de trabajo.

Siendo el planteamiento central de ese enfoque el reconocimiento de la existencia dual de sistemas de producción y empleo en los países de la región, diferenciados en función de los grados de organización y los niveles de capital, productividad y tecnología con que se desarrolla el proceso productivo. Reforzada dicha dualidad con la existencia de un exceso de mano de obra que el sector moderno de la economía no es capaz de ocupar por sus niveles de desarrollo y que se ve en la necesidad de trabajar en actividades de subsistencia de bajos ingresos, capital y tecnología. Así, en 1976 el Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe, de la Organización Internacional del Trabajo (PREALC) señaló que “La fuerza laboral del sector informal se compone de los ocupados en empresas pequeñas no modernas, los trabajadores independientes con exclusión de los profesionales universitarios y los que **trabajan en el servicio doméstico**”.(Salas, 2006:136)

Se inició de esa manera la incorporación paulatina de estadísticas sobre el sector informal con fundamento en ese enfoque teórico. La Resolución I aprobada en la XIII Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), según información aparecida en OIT (2006, b) exhortó a los países a que desarrollan metodologías y programas de recolección de datos apropiados para el sector urbano no estructurado, dada la escasez de los mismos

Así se alcanzó un desarrollo metodológico y conceptual que posibilitó arribar a la población que trabaja en el sector informal, sobre la base de las siguientes categorías ocupacionales: a) trabajadores por cuenta propia o independientes con exclusión de los grupos ocupacionales integrados por profesionales y técnicos; b) trabajadores familiares no remunerados; c) empleadores y asalariados del sector privado en establecimientos de cinco o menos ocupados; y d) **trabajadores del servicio doméstico, con un tratamiento separado.**

En tal sentido Salas, (2006:136) señaló que según la OIT la decisión de incluir o no al trabajo doméstico remunerado como parte del sector informal depende de cada país, aunque precisa que “a fin de que las estadísticas resulten más útiles para el análisis y las comparaciones internacionales, los trabajadores domésticos incluidos en el sector informal deberían ser identificados como una subcategoría por separado”.²³

De esa manera el sector informal urbano refleja heterogeneidad en su composición y estructura, en buena parte recoge en su seno la expresión de la nueva pobreza latinoamericana, con modificaciones significativas en lo que a calificación profesional y experiencia laboral se refiere, además de estar condicionado por las novedosas orientaciones de la globalización y los efectos de los programas de ajuste y modernización de las economías latinoamericanas. Es así, como la mayoría de las investigaciones en esta región - Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, Honduras, México, Paraguay, Perú y Venezuela- arrojan como elemento resaltante el crecimiento constante de la población económicamente activa

²³ De hecho la Organización Internacional del Trabajo, al momento de mostrar sus estudios estadísticos muestra como subcategorías dentro del sector informal a: los trabajadores independientes, por cuenta propia, no profesionales, el **servicio doméstico** y quienes prestan servicios a las microempresas. Como puede verse en las estadísticas disponibles en www.oit.org.pe/estadísticas.

incorporada al sector informal urbano, que a pesar de la multiplicidad de componentes específicos para cada país, tipo de actividad económica, sexo, edad, nivel de instrucción, entre otros guardan algunos rasgos en común como son la mayoritaria inexistencia de relaciones de dependencia laboral y las irregularidades en sus ingresos, situación que imposibilita su ingreso al esquema tradicional de seguridad social prevaleciente en su región, de allí la amplitud del sector informal. Este sector, que en Venezuela según datos suministrados por la Organización Internacional del Trabajo, con base en información proveniente de la encuesta de hogares, llegó a constituir en el 2004, un 52,8% descendiendo en el 2005 a un 50% de la población económicamente activa total y que en otros países es todavía mayor, se encuentra en una situación sumamente desfavorable en cuanto a su protección laboral y a seguridad social se refiere, sin sindicalización, sin remuneración de vacaciones, sin seguro de desempleo o paro forzoso.

Ese aumento de la informalidad ha sido aún mayor por la incorporación de la mano de obra femenina a las actividades del sector secundarios y terciario y la incorporación temprana de jóvenes que no culminan sus estudios de educación básica o sin ningún tipo de calificación, o de profesionales sin empleo que impulsados por la necesidad de contribuir con los ingresos familiares lo hacen mayoritariamente al sector informal, siendo esta una de sus pocas opciones.

Si bien la informalidad laboral se presenta en todos los países del mundo, lo hace en mayores proporciones en los países en desarrollo y precisamente tiene importancia para los investigadores sociales a partir de los años sesenta del siglo veinte en un contexto muy concreto, el de los países del tercer mundo y su desarrollo.

En ese sentido y con el objetivo de relacionar en la mayor medida posible la investigación empírica sobre las trabajadoras domésticas con los conceptos teóricos sobre el trabajo informal, podemos decir que el servicio doméstico participa de las

características generales de la informalidad, pues en ellos se ha una relación de género a especie, de continente a contenido. Esas características, son: la desprotección ante la ausencia de leyes de cobertura, bajas remuneraciones, conformación por el excedente de mano de obra que el sector formal no logra absorber; constituye una puerta de entrada al mercado laboral, utilizado en algunos casos como trampolín para saltar a otros sectores de actividad o en otros casos constituye la solución a múltiples problemas (económicos, culturales, entre otros) logrando solo cierta movilidad dentro del mismo sector existiendo como consecuencia de todo lo anterior, una correlación directa entre pobreza y servicio doméstico.

2.3.3. Caracterización del Servicio Doméstico

Ya se ha dicho que el trabajo doméstico realizado por el ama de casa no es considerado trabajo, así como tampoco las amas de casa son consideradas activas en las estadísticas laborales. Esto, al mismo tiempo que revela la invisibilidad del trabajo doméstico (no remunerado), expresa también su infravaloración social. Sin embargo, cuando este es realizado por una mujer a cambio de una remuneración, bajo relación de **subordinación y dependencia**, pasa a ser trabajo doméstico remunerado o servicio doméstico, la mujer pasa a ser considerada activa, pero con la misma subvaloración social e invisibilidad que aquel, agravando aún más esta situación de subvaloración, el hecho de que generalmente por no decir siempre, este servicio es prestado por mujeres pertenecientes a las clases populares, porque las trabajadoras del servicio doméstico se encuentran en los estratos más bajos, ya sea por su condición de mujer, de migrante -interna o internacional-, de indígena, de extranjera, de pobre, o de alguna combinación de dichas categorías. (Milkman, Reese, Roth, 1998; Jiménez 2001)

Esto revela que el servicio doméstico presenta características específicas, que lo diferencian de otras prestaciones de servicio y, aun cuando se incluye en el sector informal presenta características propias. La especificidad del servicio doméstico en la estructura del empleo se pone de manifiesto al intentar una definición: los trabajadores o trabajadoras del servicio doméstico venden un valor de uso, realizan un trabajo que se lleva a cabo para el autoconsumo de una familia que no es la propia, lo cual lo asemeja al trabajo doméstico sin remuneración. (Rostagnol, 1988)

Es un trabajo cuya intensidad y calidad es variable y difícil de medir. Su productividad no es cuantificable fácilmente - aunque investigadores han formulado múltiples propuestas de medición del trabajo doméstico (Carrasco, 2001; Loaiza, Sánchez, Villegas 2004, Rodríguez, 2005) - su producto es un servicio, cuya evaluación es totalmente subjetiva. En relación a la naturaleza del trabajo (una unidad doméstica y no una fábrica, empresa oficina), la forma de remuneración (monetaria y no monetaria) la relación de trabajo que genera (contractual y a la vez de estrecha convivencia) y las restricciones que impone a la vida privada (sobre todo en la modalidad residencial) el servicio doméstico representa una ocupación especial en la estructura del empleo.

Otro problema importante que tiene esa área de servicios en la falta de definición y división de tareas, lo cual mantiene una relación directa con la imprecisión del trabajo doméstico. Las tareas que abarca se relacionan con el papel de la mujer en la sociedad y con costumbres específicas de cada familia. No obstante hay casos donde la empleada doméstica realiza tareas claramente definidas y delimitadas. Cada una de las cuales exige, por supuesto, distintas destrezas y conocimiento.

Se dice que es uno de los escenarios donde se reproduce de manera más evidente la desigualdad: Las mujeres pobres sirven a la clase media y alta (desigualdad de clase) Como son ellas las que realizan las tareas de reproducción, en

el caso del servicio doméstico generalmente una mujer sustituye a otra (desigualdad de género); los indígenas sirven a los blancos (desigualdad de etnia); las inmigrantes sirven a los nacionales (desigualdad de nacionalidad); las inmigrantes rurales sirven a las familiar urbanas (desigualdad regional). (Jiménez, 2001).

Igualmente se puede afirmar que el servicio doméstico es discriminatorio. Entendiendo por discriminación, de conformidad con el artículo 1 de la Convención Sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

La discriminación aparece como una constante precisamente en las dimensiones relacionadas con el trabajo mismo, con el espacio que configura el hogar ajeno y con las relaciones con las personas que habitan en él. Discriminación en el comer, el vestir, el hablar, el mirar. Las empleadas domésticas tienen que habitar un espacio en el que su movimiento está restringido, su presencia cuestionada, y donde no tienen las posibilidades de que disponen los demás habitantes del mismo, llámense niñas, niños y adultos

2.3.3.1. ¿Es necesaria la capacitación en el personal que labora en el servicio doméstico?

Referencias frecuentes que se hacen respecto a la facilidad de entrada al servicio doméstico, sugieren que el mismo no requiere una calificación o entrenamiento especial, sobretudo porque al ser desempeñado por mujeres, se entiende que esta capacitación es innata a su condición de mujer. Sin embargo, ya en

páginas anteriores se hizo referencia a las campañas de capacitación o profesionalización emprendidas por organizaciones católicas o sociedades mercantiles, como forma de lograr una mayor inserción en el campo laboral de las empleadas domésticas.

En tal sentido, León (1993) rechaza la postura de la profesionalización (cursos de capacitación para el oficio) como estrategia de mejoramiento de las condiciones del gremio:

[...] es una alternativa manejada por grupos religiosos y orquestada por señoras de los estratos altos de la sociedad que dentro de la ética del servilismo desean mejorar la preparación de la mano de obra para la reproducción de sus familiar y así aliviar ellas mismas las responsabilidades no cuestionadas que la sociedad les asigna”. Agregando que “además, no se tienen en cuenta las obligaciones que el Estado debe tener en la reproducción de la fuerza de trabajo. Este proceso se ha dejado en manos de los recursos privados de cada unidad familiar, lo cual en una sociedad marcada por las desigualdades sociales, tiene respuestas privadas también desiguales (p.283)

Por otro lado, también es factible encontrar dentro de las oferta de empleo por parte del empleador o empleadora, la exigencia de la experiencia en la trabajadora, señalando en sus requerimientos la necesidad de la comprobación de dicha experiencia, - **“experiencia comprobable”** - que viene a funcionar como una especie de garantía para él o la empleadora de la capacitación referida a la habilidad o conocimiento para la realización de la labor doméstica, habilidad esta que se adquiere en muchos casos a lo largo de una carrera ocupacional, en una carrera que se hace de casa en casa. (Gogna, 1993) que como ya se ha dicho forma parte del conocimiento innato de la mujer y que es ejercido en el desempeño diario del trabajo doméstico en su propio hogar. Pretendiendo satisfacer estas exigencias es que la mayoría de las empresas intermediarias de servicio doméstico centran su oferta de personal bajo el esquema de la calificación o capacitación de dicho personal.

Asimismo, cuando revisamos las ofertas de empleo relacionadas con el servicio doméstico, nos conseguimos avisos, en los que se lee: “se solicita muchacha **proactiva** para cuidar bebé de un año”, “se solicita señora **seria y responsable** para asistir a persona mayor”, o se ofrece personal de servicio doméstico “**evaluados psicológicamente**” o “**con referencias escritas**”²⁴ de ellos se desprende además de la exigencia de requisitos relacionados con la labor a realizar, o el desempeño de la tarea específica, también se exigen otros requisitos que se extienden a la relación social y humana, uno de los cuales se considera esencial como es la confianza. (Gogna, 1993).

En muchos casos, la confianza es primordial, pues se considera que la forma de cumplir las labores se aprenden sobre la marcha, más aún cuando estas o la forma como deben desempeñarse dependen de estándares particulares de la familia empleadora, lo que implica que la empleada doméstica puede aprender cómo realizar las tareas específicas según las exigencias de cada empleadora y a veces según la disponibilidad de artefactos domésticos para realizarlas, más como la seriedad, la lealtad, la probidad no se imponen sino que forman parte de los valores inculcados en el seno de la familia de origen, en ese proceso de socialización del ser humano que se inicia en el hogar, prefieren intentar conseguir un personal probo, honrado y asumir la capacitación de este cuando no la tiene.

2.3.3.2. La remuneración como elemento caracterizador del servicio doméstico

Este es uno de los puntos neurálgicos en la especificidad del servicio doméstico. La evaluación de la remuneración que obtienen las trabajadoras

²⁴ Tomados estos avisos del ” (Diario El Carabobeño, Cuerpo C-8, miércoles 13 de febrero de 2008).

domésticas, es compleja, al estar vinculada con una serie de factores económicos, como la duración de la jornada de trabajo, la productividad, la reproducción de la fuerza de trabajo, entre otras. Sin embargo, estos factores a los que se asocia el servicio doméstico, representan obstáculos al momento de fijar un salario justo para ellas, toda vez que por ejemplo, es difícil medir la productividad, al no producir bienes tangibles, sino que esta se materializa en su propia presencia, en sus quehaceres rutinarios: comida, aseo de la casa, lavado de ropa, cuidado de niños, utilizando en tal sentido, el mismo argumento que se alude para considerar no productivo el trabajo desarrollado por el ama de casa. Asimismo, en lo que se refiere a la duración de la jornada se señala que al desarrollar las tareas de manera más flexibles –especialmente en las trabajadoras con residencia- que otras trabajadoras u obreras, no puede tener el mismo significado que para estas, por lo que se estaría justificando mayores jornadas de trabajo por salarios más bajos.

Asimismo, en muchos casos, una parte del salario es pagado en especie, por lo que es visto como un salario superior al de otras categorías ocupacionales, al señalar que perciben alimentación, habitación, ropa, asistencia médica, entre otras, considerándose superior al metálico que reciben, utilizándose como argumento para justificar la disminución de este. En tal sentido, García, 1993 señala, que hay que analizar el salario en especie no sólo como parte del consumo individual de la trabajadora sino como integrante del propio proceso de trabajo del servicio doméstico residente, es decir, de la forma asumida en la relación social establecida entre patronas y empleadas.

En la práctica, la remuneración se fija individualmente de acuerdo a la oferta y a la demanda y cada aumento es producto de una negociación individual. Esto aunado a la falta de contratos y la tendencia a mezclar pagos en efectivo con pagos en especies, se dificulta el establecimiento de los ingresos reales y el nivel de vida de las trabajadoras domésticas.

Hay que tomar en cuenta a su vez, que la clase social del empleador puede influir en las condiciones en las que se desempeña esta actividad, por lo que el servicio doméstico con patronos con altos ingresos puede tener salarios más altos y jornadas de trabajo más cortas. Al examinar la situación de las empleadas del servicio doméstico hay que distinguir las que viven en casa del empleador (cama adentro) y las que trabajan por jornada y no reciben alojamiento (servicio por día). En este grupo existe a veces una especialización entre lavanderas, planchadoras, aseadoras, entre otras, que puede generar diferencias de salarios.

Los bajos niveles salariales pueden servir para explicar, la movilidad laboral dentro del sector. Cuando el aumento del costo de la vida no va acompañado del aumento salarial, lo cual parece suceder con mucha frecuencia, las empleadas domésticas pueden optar por buscar otro puesto de trabajo, lo que indica a su vez parece significar que la demanda es mayor que la oferta, ya que bajo esa óptica se percibe cierta facilidad de conseguir otro empleo dentro de la misma rama de actividad y a la vez pone en evidencia la dificultad de las empleadas domésticas de obtener reivindicaciones de derechos laborales y aumentos salariales desde el plano individual en que se manejan.

La comprensión del bajo nivel salarial de las trabajadoras domésticas no puede estar apoyada solo en las características de la oferta o en el hecho de que hay una identidad entre trabajo doméstico y servicio doméstico remunerado, o en el no reconocimiento social, incluso por las mujeres (patronas y empleadas) de la importancia de los productos de aquel trabajo o servicio. Se llama la atención sobre los factores estructurales como las reducidas alternativas de trabajo remunerado para los sectores populares, en particular para las mujeres, y se enfatiza la necesidad de considerar el significado social del servicio doméstico en el modelo de desarrollo o subdesarrollo de ciertos países. (García, 1993)

2.3.3.3. Alta movilidad laboral, como elemento caracterizador del servicio doméstico

Las empleadas domésticas cambian de trabajo con frecuencia. En general, las razones que las llevan a cambiar de casa son complejas, una de esas razones son los bajos salarios (no ajustados al salario mínimo), falta de empatía con los patronos, porque les cambian unilateralmente las reglas del trato, las contratan para la realización de unas labores y en definitiva realizan otras, aumentan la jornada, o aumentan la cantidad de tareas, sin el correlativo aumento de sueldo

En este punto hay que tomar en cuenta ciertas circunstancias que rodean la prestación del servicio doméstico. Es posible que algunas se vayan porque se sientan asfixiadas por el ambiente de trabajo, o quizá la monotonía que entraña el tipo de tareas que desempeñan les resulte renovador cambiar de casa, tratando de hacer más llevadero un trabajo duro y desvalorizado. De esa manera la movilidad laboral, puede convertirse en un mecanismo para preservar la independencia o superar la rutina en la que se ven subsumidas las trabajadoras domésticas. Frente a condiciones de trabajo complejas y muchas veces adversas, que incluyen largas jornadas sin descanso intrajornadas, baja remuneración y hasta pérdida de identidad, aislamiento entre otras, la única alternativa que consigue la trabajadora es el abandono del sitio de trabajo o el cambio de sitio de trabajo, porque a su vez depende de esa remuneración para sobrevivir ella y en muchos casos su familia. En tal sentido, Gogna, 1993, señala: “La carrera laboral consiste entonces en una serie de cambios, que no implican movilidad ascendente, en la búsqueda de la posición más satisfactoria: es decir, de aquella en la cual los problemas básicos de la ocupación se hagan sentir menos. Si bien, las posiciones a las que puede accederse son similares en rango, estas no son idénticas en todos los aspectos”

Sin embargo, no obstante no representar como bien lo señala Gogna, (1993) una movilidad ascendente, un aspecto importante que se puede mencionar, es que en muchos casos esa movilidad laboral, puede conducir o ser visto por la trabajadora como un ascenso dentro de la estratificación del servicio doméstico, pues en ciertas circunstancias los cambios además de generar experiencia y capacitación, pudieran lograr ubicarse en ambientes familiares donde las exigencias particulares a las que pueda estar sometida sean inferiores pues aun cuando las labores sean similares los niveles de exigencias varían no siendo idénticos, en todos los casos.

Por supuesto, que la movilidad laboral de las trabajadoras domésticas también puede presentarse hacia otras ramas, por ejemplo, el comercio, la industria o porque no, el ejercicio profesional, pues muchas mujeres se emplean en el servicio doméstico, en forma provisoria como una alternativa, mientras se preparan para conseguir una mejor alternativa laboral. No es poco frecuente, el caso de mujeres de corta edad, que migran de los centros poco poblados, hacia las ciudades con el objetivo de prepararse académicamente, y consiguen en el servicio doméstico una alternativa para la obtención de una remuneración económica al mismo tiempo que disponen de un techo y la alimentación necesaria para tal fin (remuneración no monetaria), pudiendo, como se dijo anteriormente, aspirar al desempeño de una actividad laboral más lucrativa.

2.3.3.4. Aislamiento y Carencia Afectiva como elemento caracterizador del servicio doméstico

Probablemente el mayor problema que deben enfrentar las trabajadoras domésticas con residencia o cama adentro – es la carencia afectiva y la soledad, en muchos casos al estar lejos de la familia de origen determina una vivencia aislada y con pocas posibilidades de desarrollar una vida social activa que le permita

relacionarse con otras personas. Esto lo lleva a valorar aún más los aspectos afectivos que la remuneración cuando se trata de juzgar un buen empleo.

Las empleadas domésticas con cama viven y trabajan en el mismo espacio, el que, a su vez, es compartido con los miembros de la familia empleadora, que descansa en ese espacio y pasan sus horas de ocio. Esto desdibuja los límites entre la vida privada y el trabajo. Esto dificulta el proceso de trabajo, ya que cuando los miembros de la familia están en sus ratos libres pueden no querer que la empleada doméstica ejerza sus labores donde ellos permanecen.

La empleada con cama no tiene privacidad ni espacial ni temporal. Parece como si sus empleadores hubieren comprado más la disponibilidad de la persona que un servicio específico consistente en la realización de determinadas tareas. La habitación es el único espacio privado con que cuenta la empleada doméstica, en los casos en que le han asignado una, pues en muchos casos o la comparte con otra empleada doméstica o simplemente le asignan la cocina, el garaje o cualquier otro lugar de la casa, muchas veces cuartos de depósito, con escasa ventilación o iluminación.

Asimismo, la empleada con cama no sólo tiene interminables jornadas, sino que debe estar a la orden durante todo el día y la noche. Las tareas se van agregando una a una, por la naturaleza misma del trabajo doméstico: un día puede alargarse la jornada porque tienen invitados a comer, porque el patrono se enfermó o simplemente porque pudiera tener que cuidar a los niños aún en las horas de descanso, por eso se considera que la ausencia de privacidad puede atribuirse a que el trabajo de la empleada doméstica hereda con excesiva agudeza las características del trabajo realizado por el ama de casa.

Ahora bien, si se habla del tiempo libre, inter jornada, se puede decir, que el cuarto o la cocina son los lugares de los que dispone la empleada con cama para pasar esos momentos. En algunos casos disponen de un televisor, puesto a su disposición bien porque los patronos han pensado en su bienestar o simplemente para reafirmar el aislamiento y marcar los límites entre la familia y la empleada, eliminando la posibilidad de compartir una actividad de tiempo libre como puede ser observar la programación televisiva.

Aquí hay que destacar la importancia de la televisión en la vida de las empleadas domésticas, especialmente las que trabajan bajo la modalidad cama adentro o con residencia, esa es su forma de relacionarse con el mundo exterior, es su mediatizador. Por otra parte, algunos de los mensajes transmitidos por el televisor, colman sus fantasías a tal punto que lo toman como la mejor referencia para estructurar sus juicios. Normalmente, la programación que se les brinda y de las cuales son las principales consumidoras muestran a una empleada doméstica trabajando en la casa de familia de alto poder adquisitivo, enamorándose del joven de la casa y con quien logra casarse luego de muchos obstáculos, quiere decir que la empleada doméstica, mediante un acto de amor y quizá de magia, cambia su clase social y se convierte en la gran señora. Este tipo de mensajes es el que se le muestra y quizá le refuerza la creencia de que su ubicación en la sociedad es inamovible, sin posibilidades de cambios sustanciales y en caso de haberlos, sería por “la suerte del destino”. (Rostagnol, 1988).

En algunos casos, el juego de antagonismos e identidades entre la patrona y la empleada doméstica, se realiza o ejerce sobre la sexualidad de esta última (García, 1993), siendo controladas en muchos casos sus amistades o relaciones amorosas. Esto se explica bien por la desconfianza que genera en la patrona el que la empleada pueda atender a sus amistades en el interior de la casa, o el temor, cuando estas son jóvenes, de que inicien una relación amorosa y dejen el empleo.

Claramente, dicho tratamiento refuerza el aislamiento de la trabajadora; como resultado, las empleadas domésticas no tienen amigos cercanos, sus principales relaciones son con su familia o miembros de la casa en que ella trabaja. Todo esto, por supuesto, tiene negativas implicaciones para su posibilidad de reflexionar acerca de sus condiciones de trabajo, el desarrollo de la conciencia de clase y la creación de sindicatos. (Goldsmith, 1993)

2.3.4. Relaciones Patrona/Empleada. Elementos de Identidad y Antagonismo²⁵.

Aunque mujeres y hombres, muy a menudo en forma conjunta - como miembros de una familia- o en forma separada emplean trabajadoras domésticas, y puede esta trabajadora recibir órdenes o instrucciones de todos los miembros de la unidad familiar para la que presta servicios, normalmente es la dueña de la casa, la mujer, la que aparece como la patrona, “la interacción primaria se da entre la empleada y la empleadora” (Colen, 1993), estableciéndose con ella una relación especial²⁶, siendo más estrecha en los casos de las trabajadoras con residencia o cama adentro.

²⁵ Maturana (1997:76) señala “Las relaciones humanas que no se fundan en la aceptación del otro como un legítimo otro en la convivencia, no son relaciones sociales. Las de trabajo no son relaciones sociales. Lo mismo ocurre con las relaciones jerárquicas, pues éstas se fundan en la negación mutua implícita, en la exigencia de obediencia y entrega de poder que traen consigo. El poder surge con la obediencia y la obediencia constituye el poder como relaciones de mutua negación. Las relaciones jerárquicas son relaciones fundadas en la sobrevaloración y en la desvaloración que constituyen el poder y la obediencia y, por lo tanto, no son relaciones sociales”.

²⁶ No obstante estar la empleada doméstica al servicio de toda la familia, la relación directa se mantiene entre la empleada y la dueña de la casa, al entender culturalmente hablando que el rol doméstico le corresponde a la mujer y que esta la que hace es externalizar o dejarlo en manos de una tercera persona. Tanto que varias de las empleadoras entrevistadas declararon que no obstante sus esposos cubrir otros gastos de la casa, el salario de la empleada doméstica y otros gastos que estas representan eran cancelados con sus propios sueldos al entender que estas actividades en principio debían ser ejercidas por ellas y era a ellas al fin y al cabo a quienes sustituían.

Se trata de dos mujeres de clases sociales diferentes, una bajo relación de subordinación de la otra, pero comparten en común la subordinación social de género, Jiménez (2001) las llama agentes del patriarcado, reproductores de los sistemas de dominación sexual y de clase.

En muchos casos, esta relación desigual, asimétrica, está marcada por la dominación (Milkman, Reese y Roth, (1998), Higman, Gogna, García, Colen, Goldsmith, León, (1993) y supone un comportamiento sumiso de parte de la trabajadora al sentirse como inferior – se trata de una especie de explotación de la mujer por la mujer -. En general atribuyen su “inferioridad” a la falta de estudios, a la subvaloración del trabajo doméstico, pero sobre todo a la distancia social que separa a la patrona de la empleada doméstica.

Milkman, Reese y Roth, (1998) se preguntan ¿cómo se explica la subordinación general de la mujer si las propias mujeres contratan a otras mujeres para realizar tareas domésticas típicamente asignadas al sector femenino? Y lo explican señalando que toda relación empleador-empleado es desigual por definición, la relación patrona empleada domésticas –con sus particulares convenciones o acuerdos, su histórica asociación con la esclavitud en el mundo entero su extraordinaria acumulación de características feudales, la tradición de la empleada como de clase inferior, de origen rural, proveniente de grupos étnicos despreciados ofrecen un ejemplo puro y extremo de una relación de dominación, que se puede decir que es mayor, mientras mayor es la diferencia de clases entre la empleadora y la empleada. Sin embargo, para García, (1993) “las familias de clases altas presentan una marcada relación paternalista hacia sus empleadas y aunque la discriminación de clase es más fuerte, se las trata con más consideración que en los demás estratos”.

Dicha autora agrega que los antagonismos de clase están estrechamente relacionados con la mutua identificación, con la frustración de la patrona por la

necesidad de transferir a otra algo tan personal, algo que le corresponde a ella, como es “servir a los suyos”, con la frustración adicional de la empleada de no estar sirviendo a los de ella. Sin embargo, señala, que la asimetría en esa relación no puede ser examinada únicamente como reflejo del antagonismo de clase, sino consideradas en toda su complejidad. León, (1993:283) señala que “Patrona y empleada participan de una relación de identidad mediada por la subvaloración de su rol social, modelado a partir de la lógica de servir a otros como algo natural” y agrega “Las relaciones laborales, donde juegan más abiertamente los antagonismos de clase, se entrelazan y oscurecen con la mutua identidad de empleada y patrona en cuanto a aceptar la adscripción de la mujer a las tareas del hogar. Esta mutua identidad pasa por relaciones afectivas en el plano personal, las cuales encuentran su límite en la asimetría de las relaciones de poder que definen la posición de clase diferente en ambas mujeres.

El buen trato por parte de la empleadora, puede significar o representar una mejor reivindicación, que incentiva la permanencia en el empleo, más que el salario mismo, si tomamos en cuenta el hecho de que gran parte de la vida de la empleada – sobre todo cuando es bajo la modalidad de residencia – que transcurre en el hogar de la familia empleadora, vale decir, en su lugar de trabajo, de allí que en algunos casos, los patronos o los miembros de la familia empleadora propicien una actitud paternalista tratando de fortalecer la dependencia o permanencia de la empleada.

Así, se puede decir, que intimidad y despersonalización caracterizan el servicio doméstico. La trabajadora se involucra en íntimos aspectos de las vidas de los empleadores en grados raramente reconocidos por estos últimos así como tampoco su dependencia hacia la trabajadora. Al contrario, muchos despersonalizan la relación, crean una distancia entre ellos y la trabajadora, y algunas veces la deshumanizan en una variedad de formas que las trabajadoras experimentan como falta de respeto. (Colen, 1993), Siendo para la misma autora, el mejor ejemplo de

dominio, distanciamiento y despersonalización, la asignación de uniforme, pues le niegan a la trabajadora su identidad e inconfundiblemente las identifica como criadas.

2.3.5. Migración y Trabajo Doméstico

La migración es un proceso definido por la Real Academia Española como “Desplazamiento geográfico de individuos o grupos, generalmente por causas económicas o sociales.”, convirtiéndose en las maneras con que los ciudadanos de cualquier nación satisfacen la siempre existente necesidad de cambiar de lugar de residencia (Delgado de Smith, 2007:197).

La migración, es una clara manifestación de la voluntad del ser humano de sobreponerse a la adversidad, o simplemente una manera de buscar cambios, empleo mejor remunerado, en pro de una vida mejor; y es un fenómeno que ha venido evolucionando como consecuencia de la progresiva globalización de los mercados laborales y las sociedades. Los procesos migratorios hay que analizarlos como una combinación de factores. Por una parte, un conjunto de aspectos relacionados con los cambios que tienen lugar en sus lugares de origen, que favorecen su movilidad e impulsan a las personas a emigrar (la falta de oportunidades económicas, las expectativas de mejora y de promoción que no se pueden satisfacer en el lugar de origen, cambios culturales). Por otra, las características de la zona receptora, como los puestos de trabajo que se pueden ocupar y los efectos que esta corriente migratoria tiene sobre el modelo nacional de empleo y sobre las actividades que ocupan de forma mayoritaria las personas inmigrantes. Considerar estos aspectos es clave para poder interpretar mejor la situación de las mujeres inmigrantes en el empleo de hogar, ya que asistimos a una progresiva feminización de los flujos migratorios. (Parella 2002).

Las corrientes de migración internacional siempre han estado integradas por mujeres y hombres, aún cuando se reconoce que las causas y consecuencias son diferentes dependiendo de las relaciones entre los géneros y su estratificación en las sociedades de origen y de destino. (Organización de las Naciones Unidas, 2006).

El género permea los procesos de construcción de redes migratorias y las instituciones en las sociedades de origen y destino que dan cobertura a estas poblaciones y normas sus vidas. En suma factores estructurales políticos se filtran en la arena familiar y, de manera concertada modelan prácticas y decisiones sobre quien migra, cuándo lo hace, planes de retorno, etc., de acuerdo a normas de organización familiar legitimadas por las ideologías de género y parentesco. (D'Aubeterre, 2006:180).

Quiere decir que la migración está fuertemente imbricada por la ideología de género, sin embargo, son las mujeres migrantes las que pudieran sufrir mayormente los embates del proceso migratorio, debido a que por las circunstancias económicas, sociales o culturales, se encuentran en situaciones y posiciones de poca autonomía, pocas opciones y altos grados de subordinación y dependencia (Daeren, 2000). Así, la Organización de las Naciones Unidas (2006) han señalado que las mujeres tienen más probabilidades que los varones migrantes de encontrarse en situaciones que restringen su desarrollo dada su marginación hacia ocupaciones femeninas tradicionales y mal pagadas cuando migran como trabajadoras. pues estas se emplean en mayor proporción que las nacionales en los estratos más bajos de la estructura ocupacional femenina, preferentemente en el servicio doméstico (Daeren, 2000; Gregorio, 2002; Labrador, 2002, Parrela, 2002; Pellegrino, 2003; Delgado de Smith, 2006; Abellana, 2008; Fontes, s/f) o en puestos de trabajo poco calificados en determinadas industrias, a pesar de que no solían ejercer esta actividad laboral en su país de origen y cuentan con medios y altos niveles de instrucción (Escrivá 1999). lo que responde a la “naturalización de las divisiones de género”.

La naturalización de las tareas se encarna no solo en el hecho de ser mujer, también en una suerte de clasificaciones o diferenciaciones que conllevan una serie de valorizaciones jerarquizantes y discriminatorias. Diferenciaciones que remiten a construcciones culturales existentes acerca del país de origen, el color de la piel, la lengua, la religión. (Gregorio, 2002) Discriminadas en su lugar de origen y con menores posibilidades de acumular capital y capacitación laboral, estas mujeres inmigrantes deben enfrentarse a un mercado de trabajo totalmente fragmentado por el sexo y la raza en los lugares de destino, soportando situaciones de explotación. Así en palabras de Fontes (s/f) “la feminización de las corrientes migratorias prácticamente ha pasado a ser sinónimo de una creciente precarización de la situación de las trabajadoras migrantes”

Así, la migración de mujeres (migrantes en muchos casos) para trabajar en el servicio doméstico crece de manera exponencial, a tenor del envejecimiento de la población, del cambio en las estructuras familiares, de la transformación del rol social y económico de la mujer, así como de la emergencia de nuevos estilos de vida. “La manera de producirse este mercado mantiene las condiciones de desigualdad de género y clase social, a las que se añaden las de extranjería, raza y etnia”. (Gregorio, 2002:27)

En el caso del servicio doméstico, las trabajadoras de este sector son las que con mayor frecuencia padecen la discriminación, la vulnerabilidad y la indefensión, puesto que esas actividades no se consideran públicas al realizarse en el ámbito privado del hogar y están más expuestas a los abusos y la explotación. Las mujeres inmigrantes son particularmente más vulnerables, puestos que acceden a situaciones laborales individualizadas y poco reguladas, con un fuerte imaginario servil, donde existe un mayor aislamiento en comparación con las actividades que realizan sus homólogos masculinos, peor aún en los casos en que éstas están ilegales en el país.

Asistimos así a una triple estratificación o discriminación (Parella 2002). Además de los problemas que pueda tener como persona inmigrante y de clase baja – y que en muchos aspectos pueden parecerse a los que tengan los hombres – hay que añadir las dificultades adicionales por el hecho de ser mujer. Todos estos aspectos que acabamos de señalar confieren a las mujeres que desarrollan el servicio doméstico una situación de triple discriminación –sexo, clase y etnia

A nivel internacional el reclutamiento de mujeres inmigrantes constituye un importante negocio, el negocio del comercio de trabajadoras domésticas, aprovechándose de la falta de oportunidades de un trabajo decente en el país de origen, aunado a la devaluación del trabajo doméstico y la falta de protección legal de las trabajadoras inmigrantes que lo desempeñan en las sociedades que las reciben. Son tales las condiciones legales bajo las cuales en ocasiones se desempeña el servicio doméstico que pudiera etiquetarse como una forma de esclavitud, aunado a la situación de dependencia que tienen algunas trabajadoras domésticas respecto a su empleador, en aquellos países en los cuales el permiso para laborar como doméstica y su renovación se otorga a solicitud de este lo que impide a la trabajadora cambiar de empleo o empleador por su cuenta, lo que evidentemente favorece toda clase de explotación.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que las diferencias culturales entre las mujeres inmigrantes y los empleadores muchas veces pueden suponer un obstáculo a la hora de ser contratadas, sobre todo cuando la trabajadora inmigrante no tiene experiencia previa. Este es el caso de algunas mujeres inmigrantes originarias de zonas rurales cuyas tareas domésticas difieren de las que son habituales en las sociedades receptoras (uso de electrodomésticos, utensilios, pautas de limpieza y aseo de la vivienda, cuidado de menores, alimentación, etc.). Ante esta situación, la empleadora pudiera tener preferencia por una trabajadora nativa, autóctona u originaria.

En el caso Venezolano, se pudiera explicar la demanda de trabajadoras de origen inmigrante por la escasez de fuerza de trabajo nacional. Por un lado el acceso de las mujeres venezolanas –sobre todo las más jóvenes - al sistema educativo tradicional – les permite acceder a posiciones más valoradas en el mercado de trabajo y al sistema educativo fundamentado en las Misiones establecidas por el gobierno nacional, le ha sustraído mano de obra a este sector, más aún cuando reciben una asignación económica mensual.

Asimismo, cuando se trata de la modalidad de servicio doméstico interno, las trabajadoras domésticas autóctonas no están dispuestas a desempeñar una actividad que les impida regresar a casa a diario y tener una vida familiar propia, por lo que prefieren emplearse en el servicio doméstico por día. De ese modo, existe una mayor posibilidad de que el servicio doméstico interno o cama adentro sea satisfecho por las mujeres inmigrantes, amén de ver satisfechas sus necesidades de alojamiento y alimentación.

2.3.6. Trabajo Infantil Doméstico

Un comentario especial merece el trabajo infantil doméstico, dado los niveles alarmantes que ha alcanzado, que según cifras que proporciona la Organización Internacional del Trabajo cada día se incorpora al trabajo doméstico asalariado, alrededor de 10 millones de niñas, niños y adolescentes en todo el mundo, muchos de ellos con apenas 10 años o incluso menos, trabajan "ocultos" en las viviendas de sus empleadores sin que sus actividades puedan, en la mayoría de los casos, ser controladas y abarca a todos las niñas y niños que trabajan en el servicio doméstico que no han cumplido la edad mínima legal de admisión al empleo y a los que superan esa edad pero que son menores de 18 años y trabajan en condiciones peligrosas o de explotación.

El informe ‘Oculto bajo la alfombra: Abusos contra trabajadoras domésticas en todo el mundo’, de Human Rights Watch estima que hay más niñas menores de 16 años trabajando en el servicio doméstico que en cualquier otra categoría de trabajo infantil, conteste con el informe *Trabajo infantil: lo intolerable en el punto de mira*, producido por la Organización Internacional del Trabajo en 1996, señala que las condiciones de explotación en el trabajo hacen con frecuencia que el empleo doméstico sea una de las peores formas de trabajo infantil, agregando que en los peores casos, las mujeres y niñas se encuentran atrapadas en situaciones de trabajo forzado o han sido víctimas de trata para fines de trabajo doméstico forzado en condiciones similares a la esclavitud.

Las causas son múltiples. Este es un fenómeno multicausal, originado por la conjunción de factores económicos, sociales y culturales. Una primera razón que suele aducirse para explicar este fenómeno identifica la pobreza como causa de primer orden, sin embargo, se ha demostrado que se trata de una explicación superficial, apenas parcial. Evidentemente, las niñas y niños trabajadores provienen de hogares pobres, pero no todos los niños pobres trabajan, lo que impide afirmar que la pobreza es “la” causa del trabajo infantil.

La pobreza explica el trabajo infantil doméstico combinada con otros aspectos agravantes como el tamaño de la familia y la condición del jefe del hogar. Así, en hogares con jefatura femenina es mayor la probabilidad de que los niños y niñas se conviertan en trabajadores. Y en hogares con un número alto de personas dependientes económicamente los miembros económicamente activos deben laborar más horas para lograr un ingreso mayor; en ese caso la vinculación de niñas, niños o jóvenes a un trabajo “fácil” como el doméstico, facilita el ingreso de otros adultos de la familia al mercado de trabajo.

Es frecuente que las mujeres se inicien en las labores domésticas, muy jóvenes, casi niñas cuando no como estrategia para escapar del control social de sus padres, o de un marido agresor que los maltrata, como una estrategia de la unidad doméstica para desincorporar a uno de sus miembros. En esos casos, la joven puede no recibir un pago monetario sino que se le remunera con “casa y comida” incluyendo algunos gastos de vestuario y objetos personales. (Betancourt, 1998).

Una segunda razón reside en factores culturales. En áreas rurales y en áreas urbanas marginales no hay discriminación entre trabajo productivo y reproductivo. Ambos hacen parte de los derechos y responsabilidades del niño o la niña. La educación no ocurre aislada del trabajo, sino que ambas actividades convergen en un proceso único, como es el caso de niñas y niños que son ayudantes domésticos no solo en su propio hogar, sino en hogares ajenos, pero a la vez trabajan en las ventas callejeras o en las plazas de mercado.

En muchos casos, los padres consideran que a través de la vinculación al trabajo sus hijos adquieren valores como la responsabilidad, la autonomía y la tenacidad; además, ven el trabajo como una protección contra los vicios y el ocio que conducen a la delincuencia. Para ellos, el trabajo es una preparación para la vida, una suerte de escuela para la existencia futura. Muchos padres de sectores populares no dan ninguna valoración al juego como instrumento formativo, sino que ven la actividad lúdica como pérdida de tiempo. Por su parte, los empleadores piensan que al vincular a los niños al trabajo los están ayudando, no solo porque les proporcionan algún ingreso en dinero o en especie, sino también porque los están salvaguardando de los peligros de la calle. En este contexto se legitima el trabajo infantil, agravada dicha situación por el problema de la calidad y pertinencia de la educación.

Mirando las cosas desde una perspectiva de género, se hace énfasis en que las niñas comienzan a asumir las tareas domésticas desde muy temprana edad; al hacerse

cargo de las tareas de adultos, la niña se convierte prematuramente en mujer. Entonces nos encontramos con la violación del derecho que tienen todas las niñas: el derecho a ser niñas. Este implica que las niñas no tienen condiciones por sí mismas para satisfacer sus necesidades básicas y para exigir el cumplimiento de sus derechos.

El problema no radica en la actividad considerada en sí misma, sino en el valor que se le atribuye en el contexto de una cultura. El trabajo doméstico, como tal, suple necesidades de hombres y mujeres y el que en muchas sociedades haya sido considerado cultural e históricamente como una actividad eminentemente femenina, denota un problema de género y unas relaciones de poder que, a la vez que asocia esta actividad con las mujeres, le otorga muy poco prestigio social hasta el punto que muchas veces constituye un sinónimo de servilismo y explotación.

A estas personas menores de edad se les niegan los derechos que, como niñas y niños, les concede el derecho internacional, a estudiar, a jugar, a la salud y a estar a salvo del abuso y el acoso sexual; a visitar a su familia o ser visitados por ella, a reunirse con amigos, a un alojamiento digno y a la protección contra el maltrato físico y mental, lo que quiere decir que el trabajo infantil doméstico restringe la libertad de las niñas y los niños y legitima su subordinación y sumisión. Se trata de un trabajo servil en el cual quienes lo asumen intercambian no solo su trabajo, sino de alguna manera su ser entero. En él se da una especie de cesión de la niña o niño por parte de su madre, su padre o ambos a quien lo emplea. Esto por supuesto, genera temores e inseguridades, angustias y ansiedades. Temor a expresar sus sentimientos y emociones, a valorar sus experiencias vitales, ausencia de espacios donde compartir sus experiencias, soledad y aislamiento que afectan la posibilidad de comunicación y que actúan como generadores de nostalgias y tristezas.

Las niñas y los niños que viven alejados de su familia pierden el cuidado y el afecto de los padres que debe recibir cualquier niño. Tienen pocas oportunidades de hacer amigos, pues aunque viven en un ambiente familiar, no son tratados como iguales. Tienen poca libertad y su tiempo depende del de los empleadores o patronos. Viven bajo el control de adultos que están buscando su propio bienestar antes que el de los niños. Todo esto genera problemas con su autoestima, sobre todo cuando al convivir con otros niños –los hijos de los empleadores– son tratados como seres inferiores.

Quiere decir, para concluir el punto, que el trabajo infantil doméstico se debate entre dos duras tensiones: a) Por un lado la pobreza, la marginalidad y la falta de oportunidades de familias enteras que proceden de núcleos sociales muy deprimidos que ven, y de hecho lo es en muchos casos, al trabajo doméstico como un verdadero recurso esperanzador, que ofrece oportunidades para progresar y para salir de la miseria y de la exclusión; y b) un trabajo discriminante, gregario, abrumador, que perpetúa las condiciones de inequidad y discriminación, especialmente de las niñas, y se interpone en su desarrollo armónico, impidiéndoles crecer al lado del cuidado y afecto de sus familias y apartándolas de forma irremediable del estudio, principal herramienta para lograr un futuro más promisorio y equitativo, siendo este último uno de los mayores riesgos del trabajo doméstico infantil, aun cuando sea un riesgo invisible, en el sentido de que mayoritariamente la representación social el trabajo infantil doméstico no está asociado a condiciones de trabajo altamente peligroso para los niños como ocurre, por ejemplo, en la minería, en la mecánica, en la construcción. Sino que por el contrario está asociado a trabajo en el hogar, en actividades consideradas fáciles y ligadas a la cotidianidad del niño.

Por esto, este tipo de trabajo no hace visible ningún riesgo, como si ocurre con los otros tipos de trabajo. La familia y los niños/as lo aceptan sin problema. Así, por esta vía, fácilmente ingresan al trabajo infantil doméstico, poco a poco aumentan la

intensidad del trabajo, reciben algún dinero, van perdiendo condiciones en el sistema escolar hasta finalmente abandonarlo, y se van socializando en los códigos de la servidumbre y la exclusión social.

De esta manera, el trabajo doméstico, independientemente de su intensidad, se configura como una condición de riesgo, tal vez más peligrosa por lo poco visible. Esta condición de riesgo se muestra en las principales tendencias de la dinámica del trabajo infantil doméstico, en las condiciones de algunos grupos de niños y niñas, en las condiciones de las familias de origen y empleadoras y en algunos núcleos culturales.

2.4. PRECARIEDAD LABORAL VS. TRABAJO DECENTE

Si se analiza lo que ha acontecido en el ámbito del trabajo en las últimas décadas se encontrará que hay un conjunto de temas recurrentes que se reiteran en los diagnósticos sobre lo laboral, en los debates sobre las tendencias de los cambios productivos, en las preguntas relevantes sobre el empleo y en las condiciones de trabajo y, particularmente, en las tensiones por las que atraviesan los actores de la relación laboral, tanto desde la perspectiva del sector empleador como desde la de los trabajadores.

En estas tendencias se puede mencionar cambios en el empleo, con altas tasas de desempleo, tendencia creciente a la inestabilidad y a altas tasas de rotación, desprotección laboral, altos niveles de exclusión de la seguridad social, con una tendencia creciente hacia la pérdida de derechos adquiridos y/o una disminución de las exigencias reivindicativas y con un fortalecimiento de la autonomía empresarial no sólo para la toma de decisiones económicas, sino también para definir unilateralmente las condiciones de trabajo y de salarios y los márgenes de rentabilidad que quieren alcanzar para sus negocios, todo lo cual redundará en la precariedad laboral.

En contrapartida la Organización Internacional del Trabajo ha venido desarrollando el Programa de Trabajo Decente, a través del cual la OIT propugna la igualdad de oportunidades y de trato entre las personas de uno y otro sexo, noción considerada un pilar del desarrollo sostenible. Este imperativo se complementa con los cuatro objetivos estratégicos de promover los derechos en el trabajo, crear más oportunidades de empleo y de ingresos, mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social y fortalecer la representación mediante el diálogo social y el tripartismo.

Es por esa razón que este capítulo se dedica al análisis de las dos caras de una misma moneda, el trabajo precario vs trabajo decente, con la idea de obtener un bagaje teórico suficiente que nos permita determinar posibles situaciones de precariedad laboral en las mujeres que se desempeñan en el servicio doméstico para dar cumplimiento así al objetivo general de esta tesis doctoral.

2.4.1. Precariedad Laboral ²⁷

Etimológicamente hablando podemos señalar que la palabra precariedad proviene del latín *precarius*, que significa algo inestable e inseguro (Diccionario de la Real Academia Española).

Partiendo de una concepción general de la precariedad podemos señalar que es la inseguridad en el acceso sostenido a los recursos que nos permiten satisfacer las necesidades y dado que vemos las necesidades como un concepto amplio, podemos

²⁷ Parte de los conceptos e ideas aquí esbozados están contenidos en la publicación de hecha por la investigadora titulada “Desempeño en Condiciones de Precariedad Laboral”. En Astudillo, C. Zambrano y R. Illada (Comp) Educación, Trabajo y Sociedad II. Serie Textos Transcomplejos. Cuaderno Nro. 2. Valencia/Venezuela. pp 95-107. (Castro, 2005c)

hacer visibles muchas formas de precariedad que pueden vivir simultáneamente y están interrelacionadas.

Así, se advierten muchas formas de precariedad, además de la que se vive en el empleo, la precariedad en el acceso a los recursos es una concepción más amplia que aquella, el no disponer de un espacio vital propio, o quizá el de la falta de autonomía personal, en la que viven personas privadas de su libertad, son formas de precariedad; sin embargo, nos referiremos a la **precariedad laboral**.

La precariedad asoma en las sociedades contemporáneas como un nuevo aspecto, especialmente relevante para dar cuenta de la vulnerabilidad de trabajadores: mientras que la vieja literatura hacía hincapié en el fenómeno del desempleo para hacer referencia a los sectores vulnerables del mundo del trabajo, los nuevos patronos socioeconómicos obligan a una relectura de los fenómenos laborales para dar cuenta de categorías de ocupados especialmente vulnerables, *inestables e inseguros* (Cónsono con el origen de la palabra precario).

Para Rojas y Salas (2008:48) “la precariedad es entendida como el deterioro de las condiciones de trabajo o el establecimiento de la relación laboral en condiciones poco favorables al trabajador.” Para los mismos autores, el empleo precario se define en términos del cumplimiento o no de la regulación del Estado sobre las condiciones de la venta y uso de la fuerza de trabajo, por lo que varía de país a país, y señalan citando a Marshall,(1992) que dicha regulación puede ser ejecutada directamente, a través de la legislación laboral o indirectamente, a través de otras reglas garantizadas por la intervención estatal, tales como los acuerdos colectivos y agregan tomando palabras de Rubery (1989) que para tener una perspectiva de las peculiaridades nacionales que pueden revestir el empleo precario deben considerarse aspectos tales como el sistema de regulación laboral, la estructura y organización industrial, las características del mercado de trabajo, así como el

sistema de reproducción social y las políticas públicas de apoyo al ingreso. Enfatizando que la precariedad del empleo no se desarrolla en abstracto, sino en un contexto nacional –o regional- particular y que por lo tanto, es históricamente determinada.

Rojas y Salas (2008:40) partiendo de las dimensiones del empleo estándar ofrecidas por Rodgers (1989) como son: cierto grado de certidumbre sobre la continuidad en el trabajo, control sobre el trabajo, protección social y un ingreso estable, definen el empleo precario como “una noción residual que agrupa a aquellos empleos de duración determinada en los que existe un alto riesgo de perder el empleo, donde el trabajador tiene un muy limitado o nulo margen de negociación, no se dispone de seguridad social y de otros beneficios sociales asociados al empleo, o bien, la remuneración es baja”.

La “precarización” comienza a ser un término utilizado desde comienzos de los ochenta en Europa, para referirse al colectivo laboral caracterizado por ser objeto de la desregulación normativa. En América Latina, se empieza a hacer uso de este concepto sobre mediados de la misma década para oponérsele al concepto del empleo típico, es decir, aquel “de tiempo completo, para un solo e identificable empleador, por tiempo indeterminado, realizado en el domicilio del empleador, generalmente protegido por la legislación laboral y la seguridad social. Son precarios los empleos que se aparten de alguna de dichas características. Luego la misma literatura sociológica fue corrigiendo el concepto, de manera de distinguir la atipicidad de la precarización (en el sentido que si bien es cierto que todo empleo precario es atípico, no ocurre lo mismo con la inversión de los términos, es decir, no todo empleo atípico es precario), conforme lo cual se fue vinculando el término precarización, a su raíz etimológica. En tal sentido, Rojas y Salas (2008) señalan que al inicio del debate se tendió a hacer una identidad entre trabajo no estándar (o atípico) y trabajo precario, suponiendo que aquel que se alejaba de los cánones socialmente aceptados, no

obstante en discusiones posteriores se ha llamado la atención sobre el hecho de que no necesariamente todo trabajo no estándar es precario y citan como ejemplos el caso del trabajo a tiempo parcial y el trabajo por cuenta propia

Fue durante los años 80 y 90, dado que las sociedades latinoamericanas experimentaron intensos procesos de cambio en sus modelos de desarrollo con el fin de combatir los efectos perversos de la crisis de la deuda, que adoptaron políticas de ajuste, asumiendo políticas económicas de corte neoliberal, que produjeron un fuerte impacto en la configuración y dinámica de los mercados de trabajo, produciéndose pérdida de empleos en algunos sectores, o generando redefinición de las relaciones laborales, por cambios formales en las leyes laborales o por la vía de facto, emergiendo en algunos casos nuevas prácticas de empleo (teletrabajo, trabajo a domicilio, etc.). Dado que la doctrina económica dominante en la región enfatizaba que sistemas institucionales de fijación de salarios mínimos, provisión social, regulación de la duración de la jornada laboral y de los mecanismos de contratación y despidos imponen rigideces que afectan el buen desempeño de los mercados laborales, al impedir los ajustes necesarios de la actividad productiva a los cambios que acontecen constantemente en los mercados laborales, al tiempo que elevan artificialmente los costos laborales erosionando, consecuentemente, los niveles de competitividad de las firmas que operan en la región en los mercados internacionales. (Mora, 2005), la precarización cobró un impulso directo ya que la región se encaminó hacia la flexibilización del empleo, con una drástica reducción de personal, las actividades de la administración del trabajo que toleraron o alentaron la extensión de las formas desprotegidas de empleo y desregulación de las relaciones laborales. De allí que para De la Garza, (2001:27) “en América Latina hay una crisis del trabajo, pero es sobre todo una crisis de precarización de las actividades”.

Este mismo autor señala que en América Latina la crisis del trabajo adquiere connotaciones diferentes a los países desarrollados, para él es sobre todo la crisis del

empleo en las unidades de tamaño intermedio, pequeñas y medianas y el crecimiento en las microunidades sean estas de servicios o manufactureras, de auto empleo o no, y además opina que existe una fragmentación horizontal entre trabajadores de baja calificación por condiciones precarias. Señalando que tampoco se trata de un aumento espectacular del desempleo, sino un incremento sustancial de las actividades precarias. No es ni mucho menos el advenimiento de la sociedad postindustrial, ni posmoderna de los servicios de la alta tecnología, que los hay, ni del alto consumo, que lo hay en una parte minoritaria de la población, sino de la precariedad.

De tal forma que de la centralidad del empleo típico, caracterizado por dotar de cierta seguridad a la relación de trabajo, a saber: **Seguridad en el mercado de trabajo** (por los bajos índices de desempleo), **en el empleo** (por las políticas de estabilidad de numerosas empresas y por las leyes protectoras frente al despido), **en el puesto de trabajo** (normas e inspecciones), **en los ingresos** (negociación colectiva) y **en la protección social** (seguridad social), y **en la representación**, protegiendo la herramienta sindical, como sucedió y sucede en muchas partes del mundo, pasamos a un proceso que justamente atenta contra esas seguridades negociadas en el marco del llamado pacto fordista. Surgen así, mayores índices de desempleo, nuevas políticas y fórmulas de contratación, una apreciable desvalorización del aparato fiscalizador, y el derrumbe de la negociación colectiva, coronados por cambios radicales en los sistemas de protección y previsión social, todo en momentos en que el sindicalismo pierde terreno como agente especialmente notorio en el plano de las relaciones laborales.

En definitiva, el largo debate sobre empleo atípico y precariedad laboral aún está inconcluso, sin embargo, existe consenso en que las consecuencias inmediatas de esta para el trabajador es inestabilidad, inseguridad, vulnerabilidad y falta de protección social. (Vertientes de la precariedad laboral)

En este sentido, Palomino (2008) hace referencia a algunos autores o especialistas que van más allá en sus análisis de la precariedad laboral en términos de la configuración del trabajo en las organizaciones, enfocando su impacto en la identidad y subjetividad de los trabajadores y que permite articular la noción de precariedad laboral con una serie de fenómenos que han sido conceptualizados de manera muy diversa, como “Desafiliación” (Castel, Robert, 1995), “corrosión de carácter” (Sennet, 1999) “Fragmentación” (Offe, 1994), “Individualización” (Castells, M. 1994) y otros (Beck, 2000; Giddens, 1998). En contra De la Garza et al (2008) quienes criticando a Bauman, Offe y otros a quienes llaman Para-postmoderno²⁸, señalan:

Las estructuras ocupacionales pueden influir en las identidades, pero entre esas posiciones y la creación de un sentido de identidad media un proceso de construcción –no de deducción o derivación a partir de las estructuras de las empresas -tecnología, organización del trabajo, relaciones laborales, culturales laborales y gerenciales – y espacios extraempresas como la familia, la escuela la religión, etc..... las interacciones entre sujetos, y las formas de construcción subjetivas. (p.31)

2.4.1.1. Vertientes de la Precariedad.

Como señala Palomino, (2008) el término de precariedad laboral, se ha ido extendiendo a diferentes modalidades de inserción ocupacional en diversos países, aunque no en todos se lo utiliza con los mismos sentidos. Solo en años recientes puede constatarse la búsqueda de sentidos compartidos para esta noción en diferentes países, por lo que puede esperarse de estos relevamientos aún incipientes, la detección de los sentidos comunes integrados en términos diferentes, así como los sentidos diferentes incorporados en conceptos nominalmente idénticos. Sin embargo, más allá de estas diferencias en líneas generales la noción es utilizada con una orientación precisa: la de indicar una serie de fenómenos de desestructuración de los mercados de trabajo que afectan la condición de los asalariados (p.128).

²⁸ Utiliza este término para señalar a autores que no se reconocen como postmodernos, sin embargo, la preposición en español de “para” significa dirigirse hacia, aproximarse.

Ahora bien, si tomamos la raíz etimológica de la precariedad, podemos advertir dos vertientes: 1) “**inestabilidad**” podemos vincularla especialmente a la expansión de empleos con ausencia de contratos de trabajo de duración indefinida, o lo que es igual, contratos temporales en auge, o lisa y llanamente con la ausencia de todo tipo de contrato escrito, trabajadores al destajo, trabajadores domésticos, vendedores ambulantes, entre otros. La literatura en estas materias, se ha preocupado extensamente de los llamados “trabajadores temporarios”, aunque se podrían mencionar otros casos, como los contratistas, trabajadores tercerizados, eventuales. En este apartado es necesario señalar la importancia de la existencia de contratos que rijan las relaciones entre el patrono y el trabajador, pues estos representan el respaldo de los derechos y responsabilidades de ambos y supone igualmente que la relación laboral se ha establecido en el marco de la legislación vigente, entendiendo que no necesariamente los contratos deben ser escritos, la ausencia de la expresión escrita del contrato, no implica ausencia total del mismo, pues tenemos los acuerdos verbales entre las partes, que la legislación también ampara. Claro está los costos de hacerlos cumplir implican una carga probatoria para el empleado lo que lo hace más oneroso para él, representan un signo de inestabilidad y por lo tanto representan un elemento de precariedad laboral.

En opinión de Rojas y Salas, (2008)

[...] No obstante, los datos existentes permiten distinguir a la población asalariada que tiene un contrato escrito permanente (con temporalidad indefinida), a los trabajadores con contrato escrito con temporalidad acotada y a aquellos que establecieron las relaciones laborales basadas en un acuerdo verbal. La definición operativa de la precariedad abarca a las últimas dos modalidades. (p. 48)

En este sentido, De la Garza y otros (2008) señalan “la inseguridad en el empleo involucra el tipo de contrato, a tiempo parcial o completo, temporal o definitivo” y agregan “en el subdesarrollo ha sido frecuente que esta inseguridad fuera mayoritaria pero en general no está asociada con la gran empresa capitalista, sino con el empleo familiar y el autoempleo. (p.29) (Resaltado propio)

2) La segunda vertiente es la de la **“inseguridad”**, o falta de protección social visible en aquellos empleos que no presentan el respaldo de las leyes sociales de cobertura, caso de las vinculadas con salud laboral y previsión social, facilidades crecientes de despido, flexibilización de la jornada en función de los intereses de la empresa, obligatoriedad de horas extras, el subempleo aumenta de la incertidumbre y la vulnerabilidad de los trabajadores y trabajadoras respecto de la lógica del mercado.

La inseguridad e inestabilidad asociada a la precarización tiene por lo tanto una dimensión objetiva (empleos precarios) y otra subjetiva (sentimiento de inseguridad). Creemos que las dos dimensiones se retroalimentan: la existencia y crecimiento de empleos que en sí mismo presentan rasgos de precarización (ausencia de contratos, ausencia de legislación laboral, etc.) lleva a que muchos otros trabajadores teman la misma suerte. Por otra parte, el sentimiento de inseguridad que en términos generales muestran nuestras sociedades, conduce a potenciar salidas de corto plazo, especialmente proclives a utilizar instrumentos precarios en el conjunto de las relaciones laborales, en la línea de mayor desregulación y posicionamiento antisindical. (Olesker, et al 2003)

También podemos asociar el fenómeno de la precarización a otras dos vertientes: 1) **la de las condiciones salariales** (o vertiente de la insuficiencia) de manera que se pasa a asociar lo precario con empleos de menor calidad y mal pagos, donde el salario pierde poder adquisitivo, la proporción fija y preestablecida de los sueldos es cada vez menor y aumenta la variable en función de comisiones, trabajo realizado, etc. 2) **y de las condiciones de trabajo en términos generales;** esto es, situaciones laborales caracterizadas por el deterioro de sus condiciones de trabajo. La movilidad geográfica, por ejemplo, el cambio de labores a realizar (la polivalencia de conocimientos). Las condiciones laborales, que pueden poner en riesgo la salud física

y psíquica, entre otras, son formas de precariedad que se agravan y acumulan en el empleo informal, aquel que no está cubierto por la legislación laboral.

En tal sentido, hay que señalar que para algunos autores como Rodgers (citado en Rojas y Salas, 2008) el indicador más ambiguo de las dimensiones que sirven para caracterizar el empleo precario es el de los ingresos, toda vez que serán precarios aquellos empleos cuyas remuneraciones estén asociadas a condiciones de pobreza y no permitan una inserción social favorable, sin embargo, se considera que debe tomarse en cuenta el contexto nacional específico, puesto que pudieran existir trabajadores con buenos niveles de remuneración (trabajadores por cuenta propia, por ejemplo) cuyos empleos siguen siendo precarios, por lo que debe a los fines de la calificación de precariedad de un determinado empleo atenderse a otras características del mismo o combinaciones posibles de estas, o por el contrario, como señala Palomino (2008:128) “la insuficiencia de ingresos puede afectar a vastos sectores de asalariados, aunque no en todos esos casos puede hablarse estrictamente de precariedad, por más que ésta se asocie frecuentemente con bajos ingresos”.

Para Lacabana, (1991) existen dos niveles de precariedad, el que llamamos absoluto y el relativo. Los que llamamos trabajadores precarios en términos absolutos son mayoritariamente trabajadores ocasionales y subempleados con ingresos inferiores al salario mínimo con menos de un año en su empleo, que no tienen seguridad social ni prestaciones sociales y que trabajan jornada reducida o jornada extendida. En cambio, los relativamente precarios combinan estas situaciones de forma tal que su inserción laboral no es tan frágil, por supuesto, que en términos relativos dado que, como ya dijimos anteriormente, respecto a la reproducción de la fuerza de trabajo y su familia, la situación general es de precariedad social.

El concepto de precarización del empleo permite a un nivel conceptual, establecer un vínculo con los niveles de bienestar de los hogares, al ser responsable

de sumir a las familias de los trabajadores afectados por dicha precarización en procesos de empobrecimiento abierto o de riesgo social, como consecuencia de la inestabilidad y vulnerabilidad que caracteriza el empleo bajo este modelo de relaciones laborales.

La falta de empleo o su mala calidad es quizás el vínculo más claro entre vulnerabilidad y pobreza, ya que los ingresos provenientes del trabajo representan la fuente más directa e importante para la sobrevivencia de los hogares. Quiere decir que existe una clara relación entre el funcionamiento de los mercados laborales y el bienestar de los hogares, mostrando saldos negativos en materia de desarrollo social la configuración de un modelo de relaciones laborales sustentado en empleos precarios.

Las vertientes de la precariedad a las que se hace referencia se presentan de manera resumida en el cuadro N° 2.

CUADRO N° 2. VERTIENTES DE LA PRECARIEDAD

VERTIENTE	ASPECTOS MÁS CARACTERÍSTICOS
Inestabilidad	• Ausencia de contrato. • Contratos temporales. • Sectores vulnerables de la economía.
Inseguridad	• Ausencia de cobertura. • Facilidades para el despido • Autonomía encubierta (unipersonales). • Violación de derechos sindicales • Ausencia de Negociación Colectiva
Insuficiencia	• Subempleo. • Salarios bajos
Condiciones de trabajo	• Discrecionalidad empresarial. • Desregulación y flexibilización. • Deterioro de dichas condiciones. • Riesgos para la salud física y mental • Discriminación.

Fuente: Adaptación propia a partir de información aparecida en Guerra (1993) citado en Olesker et al (2003)

La precarización del empleo no solo tiene efectos negativos en el mundo del trabajo al erosionar los derechos laborales, imponer condiciones de trabajo inaceptables y agudizar las desigualdades en las relaciones de poder entre capital y trabajo, sino que también afecta el desarrollo social al someter a condiciones de inestabilidad e inseguridad estructural al principal recurso del que dependen los hogares para garantizar sus niveles de bienestar social: el empleo de su fuerza laboral.

Aquellos hogares que estén integrados por personas con empleos inestables e inseguros serán presas, en mayor medida de procesos de vulnerabilidad y riesgo

social. Es decir su nivel de bienestar estaría sujeto a condiciones de incertidumbre y riesgo en tanto que las personas preceptoras de ingreso no están en condiciones de asegurar su permanencia en el puesto de trabajo. Significa entonces, que no basta en las condiciones históricas actuales, con tener un empleo para escapar de los efectos perversos de la pobreza y la vulnerabilidad social, sino que se requeriría que dichos empleos no fueran precarios, puesto que la pérdida o bajos ingresos laborales, la falta de cobertura de la seguridad social, la violación de los derechos, la facilidad de despido, por mencionar solo algunos, llevaría a muchos hogares por debajo de la línea de pobreza.

Puede concluirse entonces, que existe un nexo muy claro entre condiciones de empleo y condiciones de vida y decir eso significa decir que el trabajo remunerado, el empleo, en una sociedad como la nuestra, da derecho a reconocimiento social, además de las contraprestaciones económicas. El empleo es el elemento clave para que a una persona se le reconozca un cierto status social, una condición de miembro activo válido de la sociedad, esto hace que en muchos casos las personas acepten trabajos, aun cuando su naturaleza sea precaria.

Decimos igualmente que existe un nexo claro entre condiciones de vida y empleo precario, pues ya se ha reconocido reiteradamente que el empleo precario es factor de deterioro físico especialmente en las mujeres, (aunque es una variable difícil de medir) por la doble y triple carga a la que están sometidos, ya que condiciones de trabajo severas, asociadas a un trabajo físico pesado provocan un envejecimiento acelerado de las funciones fisiológicas y una limitación, cuando no regresión de las capacidades cognitivas, sobre todo en aquellos trabajos nocturnos o por turnos por ser contrarios a los ritmos biológicos y sociales. (Bermann, 1995; Alonso-Fernández, 1997)

Según Lara (2003) encargada de la Unidad de Estudios de CODESA, “los

efectos psicológicos del desempleo impactan en el grupo familiar, siendo los más afectados los niños y jóvenes miembros de la familia. Conviene destacar, que la situación de precariedad laboral y el llamado post-despido tienen manifestaciones en el afectado que involucran al núcleo familiar, máxime si éste es el jefe de hogar”. Entre los impactos que se hace referencia que afectan al grupo familiar se encuentran: ruptura conyugal, deserción escolar de los hijos, desintegración familiar, enfermedades (que afectan a todo el grupo familiar), incursión temprana y precaria al mercado laboral, drogas, violencia familiar entre otros impactos o consecuencias del desempleo. No casualmente es considerado un flagelo que afecta al conjunto de la sociedad, de allí que la precariedad laboral se ha convertido en una precariedad social.

Llama la atención, que Amiel (1985) citado en Alonso-Fernández (1997:134) señale al enfocar el tema del trabajo femenino en relación a la depresión, que existen dos tipos de trabajo femenino que deberían ser extinguidos: “el trabajo a domicilio, salvo en el caso de la asistencia a personas enfermas y sobre todo lo que él llama el empleo arcaico y decadente de la sirvienta (*bonne*) en un hogar burgués”.

Esos riesgos psicológicos relacionados con el trabajo precario, no están necesariamente cubiertos por esquemas existentes de indemnización de los trabajadores y cuando están cubiertos por esquemas existentes el establecimiento de un vínculo causal con el trabajo es generalmente problemático, y es aún más problemático, en los casos de empleos con alta movilidad laboral, como el servicio doméstico, pudiendo generar problemas de cara a la responsabilidad de la indemnización por daños sufridos sobre todo cuando estos daños son acumulados, o producto de una cadena de maltratos provenientes de diversos empleadores, en una misma unidad de tiempo, o por períodos prolongados.

Ahora, si bien, como queda dicho hasta ahora, la precarización en sus distintas formas es un proceso que atraviesa los géneros y se asocia con los niveles de ingreso o bajas remuneraciones, con baja calificación ocupacional, con escaso nivel educativo de los trabajadores, con inestabilidad temporal, con ausencia de contratos por tiempo determinado, sin cobertura de seguridad social ni de normas legales, pobres condiciones y medio ambiente de trabajo con las consecuencias sobre la vida personal y familiar y como también se ha dicho hasta ahora el servicio doméstico se asocia a todas y cada una de esas circunstancias, además de su marcado componente femenino, tenemos que concluir que el servicio doméstico es una muestra fehaciente de lo que es la precariedad laboral.

Este siendo una de las modalidades de inserción femenina en el mercado de trabajo más difundida históricamente contiene los rasgos más significativos de la precariedad: muy escasa cobertura de la seguridad social, ausencia de marcos normativos y de negociación; unión de lugar de trabajo y vivienda en caso de las trabajadoras residentes, lo que propicia relaciones laborales que se aproximan a la servidumbre (Arriagada, 1997) inestabilidad temporal, y bajas remuneraciones muchas veces efectivizada en especie (Rodríguez, 2000).

La tendencia precarizado general convive, con una creciente diversificación y heterogeneidad de las normas jurídicas, laborales y sociales de los y las trabajadoras especialmente, de las empleadas domésticas, que disponen de un régimen jurídico especial.

2.4.2. Trabajo Decente, bajo la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo. ¿Realidad o Utopía?

Trabajo decente es un tema central del programa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Organización que trabaja en el desarrollo de

enfoques orientados hacia este tipo de trabajo en las políticas sociales y económicas, en colaboración con las principales instituciones y representantes del sistema multilateral y la economía global.

Una primera noción de “trabajo decente” fue planteada por el Director General de la OIT, Juan Somavia en su Informe General, presentado ante la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo, definiéndolo como el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 2001:5).

Algunos documentos presentados por la OIT, ensayan nuevas definiciones análogas a la antes referida, que ratifican algunos elementos, subrayan y añaden otros. Así, por ejemplo, se dice que “por trabajo decente se entiende el trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” apareciendo nuevos conceptos relevantes, como el de seguridad que cobra cuerpo en la formulación del “trabajo decente” y “los de equidad y de dignidad humana, íntimamente relacionados con el ya referido contenido ético de la idea y en la actualidad se ha señalado que el trabajo decente es “el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores” (Espinoza, 2003:10)²⁹

Por su parte Lanari, M. (2004) ha emitido opinión al respecto señalando:

Tan precisos significados, tal vez por ser anacrónicos en el mundo real, llevaron a buscar diversas interpretaciones del enunciado. Desde el punto de vista semántico, tanto en inglés como en español el calificativo decente distingue al trabajo como digno, satisfactorio, suficiente en calidad y

²⁹ Esta autora citando a Ermida (2000) condensa el comportamiento que ha tenido la OIT en cuanto a la definición del Trabajo decente, señalando las diversas acepciones que del mismo ha planteado desde 1999.

cantidad. Condiciones de por sí escasas en el empleo actual, sobre todo en países con menor grado de desarrollo, donde predominan sus antónimos: injusto, inapropiado, precario, exiguo. (p.5)

El objetivo principal de la OIT en la actualidad es promover oportunidades para mujeres y hombres de obtener trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana. Somavia J. (citado en OIT, 2008c) Mejorar la situación de los seres humanos en el mundo del trabajo. Hoy en día, esa misión concuerda con el afán general, en una coyuntura de grandes cambios, de encontrar oportunidades de trabajo decente.

El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres, en un esfuerzo por reducir la pobreza, y es un medio para lograr un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

La finalidad del trabajo decente debe descollar en cada uno de los objetivos estratégicos de la OIT, a la vez que se procura plasmarla de un modo equilibrado y armonioso en todos ellos, a saber:

1. **Principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales:** la garantía de los derechos en el trabajo permite a los trabajadores reivindicar una parte justa de la riqueza que han contribuido a crear y les faculta para buscar un trabajo más abundante y mejor. Así pues, la garantía de esos derechos lo es también de que el crecimiento económico se plasme siempre en empleos y justicia social, en todas las fases del desarrollo.

2. **Oportunidades de empleo e ingresos:** la nueva economía mundial ha puesto de manifiesto que hay ingentes posibilidades de creación de puestos de trabajo en las debidas condiciones, pese a los muchos peligros que rondan. Es necesario explorar nuevas opciones para promover una orientación proclive al empleo en las estrategias macroeconómicas, en la transformación de los sistemas de producción y como modo de reducir la pobreza y las desigualdades.

3. **Protección y seguridad social:** independientemente de donde viva, todo el mundo necesita un nivel mínimo de protección social y de garantía de los ingresos, determinado por la capacidad y el grado de desarrollo de su sociedad. Esto no ocurrirá automáticamente. La experiencia señala que no basta con el desarrollo económico y democrático, ya que cada país debe establecer mediante el diálogo social un sistema de protección social que atienda las necesidades de todos, especialmente de las mujeres y los excluidos que trabajan en la economía no estructurada. En una situación económica cada vez más fluida, pasa a ser más importante todavía el imperativo de la seguridad; y

4. **Diálogo social y tripartismo:** Para el diálogo social se requiere la participación y la libertad de asociación, de ahí que sea un fin en sí mismo en las sociedades democráticas. Resulta igualmente fecundo con fines de resolución de conflictos, de justicia social y de aplicación real de la política. Es el medio gracias al cual se defienden los derechos y se promueve el empleo y un trabajo seguro, así como una fuente de estabilidad en todos los niveles, desde la empresa hasta la sociedad en general.

Esos cuatro objetivos definen el modo en que la OIT puede promover la finalidad fundamental de un trabajo decente, que es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, y engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. (OIT, 2001)

El trabajo digno representa la integración de los objetivos sociales y económicos, entre otras cosas, la promoción de los derechos, el empleo, la seguridad y el diálogo social en un marco que respalda tanto la inversión como el crecimiento económico. Al hacer suyo este concepto, la OIT y sus mandantes – gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores – formularon el Programa de Trabajo Decente a fin de propiciar un cambio positivo en el mundo del trabajo. Un elemento crucial de dicho Programa es el reconocimiento de la igualdad de género como requisito previo para evolucionar, noción que ha sido integrada como objetivo transversal en las metas de la OIT. (OIT, 2008a:01)

Estos objetivos tienen validez para todos los trabajadores, mujeres y hombres, en la economía formal e informal, en trabajos asalariados o autónomos; en el campo, industria y oficina; en sus casas o en la comunidad.

Sin embargo, aún cuando se aplica a hombres y mujeres, en la actualidad, hay más mujeres en el mercado laboral que nunca antes; y ese incremento en la participación en la fuerza de trabajo no ha sido sinónimo de una reducción de las disparidades por razones de género en el mundo laboral. Las mujeres siguen teniendo menos posibilidades que los hombres de contar con un puesto de trabajo con una remuneración regular o un salario. Asimismo, siguen estando excesivamente representadas en cargos mal remunerados, de baja productividad y con escasa protección.

El progreso logrado hasta el presente no es suficiente para asegurar un trabajo decente y productivo para todos pues las mujeres siguen padeciendo la desigualdad en el acceso al empleo y la remuneración y gozan de un limitado acceso a la protección social y a los puestos directivos. En tal sentido, la OIT en el Día Internacional de la Mujer de 2008 se pronuncia centrándose en la importancia de invertir en trabajo decente para las mujeres. (OIT, 2008a:01)

Las mujeres aún deben superar numerosos obstáculos y discriminaciones en la búsqueda de empleo. Las sociedades no pueden permitirse ignorar el potencial de la mano de obra femenina para reducir la pobreza, y la necesidad de encontrar fórmulas innovadoras para reducir las barreras económicas, sociales y políticas. Darle a las mujeres igualdad de condiciones en el lugar de trabajo es un derecho para ellas, es un bien para todos. (Messell, 2008, citada en OIT, 2008b)³⁰

El Programa de Trabajo Decente de la OIT propugna la igualdad de oportunidades y de trato entre las personas de uno y otro sexo, noción considerada un pilar del desarrollo sostenible. Este imperativo se complementa con los cuatro objetivos estratégicos de promover los derechos en el trabajo, crear más oportunidades de empleo y de ingresos, mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social y fortalecer la representación mediante el diálogo social y el tripartismo. (OIT, 2008 a:02)

La OIT se ha mantenido a la cabeza de la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo y ha apoyado a sus mandantes y asociados de distintas partes del mundo a través de muchas actividades. Ello se logra por diversos medios, entre otros:

1) La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, en virtud de lo consagrado en la Constitución de la OIT y lo que reflejan las normas internacionales del trabajo pertinentes, en particular, los cuatro Convenios clave en materia de igualdad de género, como son:

El Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad (2000). Cabe mencionar otros instrumentos conexos de la OIT, a saber, el Convenio núm. 175 sobre el trabajo

³⁰ Directora de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT

a tiempo parcial (1994), el Convenio núm. 177 (1996) sobre el trabajo a domicilio, el Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999), la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975) y la Declaración relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo (1998).

Un aspecto clave que signa la idea de trabajo decente es que se insiste en el reconocimiento de los derechos, y no solamente en el cumplimiento de lo plasmado en la normativa laboral, constitución y normas de carácter internacional sino que toma en cuenta todos los derechos humanos o derechos fundamentales. Tal es el caso de la Declaración de los Derechos Humanos promulgada en el año 1948 y las resoluciones que a tal efecto haya acordado la OIT que tienen efectos en sus países miembros, siempre que sea ratificada. (Delgado de Smith y Richter, 2003:297)

Quiere decir que las normas internacionales del trabajo constituyen uno de los medios de acción fundamentales de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres y los hombres, y promover la igualdad en el trabajo para todos los trabajadores, independientemente de su sexo.

2) La prestación de asesoramiento y orientación a los mandantes en materia de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género a fin de propiciar cambios positivos en sus políticas, sus leyes, sus programas y sus instituciones, constituyen otro aporte de la OIT, para la promoción de la igualdad de género y un trabajo decente;

3) La organización y ejecución de programas de cooperación técnica para respaldar la ejecución en el plano nacional de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), que constituyen la contribución singular de la OIT a la estrategia “Unidos en la acción” de las Naciones Unidas.

En este contexto el paradigma de “trabajo decente” contribuye a un debate necesario, ya que en su concepción incluye una “idea” o si se quiere un tipo ideal, en el que en un extremo está la inseguridad, la exclusión, la desigualdad y el irrespeto a los derechos laborales y, en el otro, están la seguridad, la integración, la igualdad y el pleno respeto a los derechos humanos, es decir, la situación deseada. (Espinoza, 2003:9)

Si el *trabajo decente* es un derecho humano, un derecho social queda por distinguir cómo se da cuenta del mismo, es decir cómo se mide; cuáles dimensiones que definen el término se priorizan para achicar más rápidamente las brechas; de qué manera se fijan las metas y con qué herramientas de políticas de empleo se sostienen. En tal sentido, en el Cuadro N° 3 se exponen las principales vertientes de la precariedad en opinión de Lanari (2004)

CUADRO N° 3. DIMENSIONES DEL TRABAJO DECENTE

Antecedentes	Concepto	Dimensiones	Propiedades
Preámbulo de la Constitución de la OIT	El trabajo <i>decente</i> es aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana	Empleo	Alto Contenido Ético
Declaración de Filadelfia		Aplicación de las normas internacionales del trabajo	Carácter Integrador
Declaración Universal de los Derechos Humanos		Protección Social	Aspiración Universal Dinámico
Convenio 87° OIT		Igualdad de oportunidades	
Convenio 98° OIT		Ingresos Dignos Libertad	Herramienta analítica Meta-Objetivo
Cumbre Mundial de Desarrollo Social (1995)		Diálogo Social	Plataforma para el diseño de políticas
			Estrategia para instalar el debate de los derechos fundamentales del trabajo
			Instrumento contra la exclusión
			Criterio de equidad

Fuente: Lanari (2004:13).

Finalmente, partiendo del contenido que Espinoza (2003:11) asigna al Trabajo Decente, se presenta gráficamente un cuadro con el contenido o las características que la investigadora asigna al trabajo precario, a los fines de su comparación. (Ver cuadro N° 4)

**CUADRO N° 4. CONTENIDO DEL TRABAJO DECENTE Y DEL TRABAJO
PRECARIO**

<i>Trabajo Decente</i>	<i>Trabajo Precario</i>
Ingresos Adecuados	Ingresos insuficientes. Baja remuneración
Seguridad en el Empleo	Ausencia de seguridad y leyes de cobertura
Con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad.	Sin capacitación adecuada.
Con respeto a los derechos de los trabajadores	Violación de los derechos de los trabajadores. Ausencia de regulación legal
Fortalecimiento sindical y negociación colectiva. Dialogo Social.	Ausencia o Bajos índices de sindicalización, de negociación colectiva y de asociación.
Participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social.	Ausencia de participación en las decisiones de política económica y social.
Con protección social en el empleo y la sociedad	Vulnerabilidad. Con riesgos psicosociales.
En condiciones de libertad.	Se coarta la libertad: extensión de jornadas sin pago de horas extras, alta movilidad geográfica no deseada y a veces confinamiento.
Con equidad para todos los miembros de la sociedad y dignidad.	Inequidad. Desigualdad. Diferencias de clase. Discriminación.

Fuente: Elaboración Propia

3

CAPÍTULO III. MARCO SUPRANACIONAL Y NACIONAL DE GARANTÍAS JURÍDICAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LAS MUJERES (TRABAJADORAS)

3.1. MARCO INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN JURÍDICA DE LAS MUJERES

3.1.1. Actuación de la Organización Internacional del Trabajo y su aporte en la protección de los Derechos Laborales Femeninos y en Pro de la Igualdad de Género.

Siendo que el tema que nos ocupa en la presente tesis doctoral está íntimamente relacionado con la protección de la mujer, sus derechos laborales y la igualdad de género, se empieza por señalar el aporte de la Organización Internacional del Trabajo en este sentido, mencionando en un primer momento los convenios más importantes emanados de esta Organización en esta materia, para

centrar el análisis solo en aquellos convenios que mayormente han contribuido en ello, por tener como eje principal la protección femenina o la igualdad de géneros, para luego dar cuenta de la consagración del ordenamiento jurídico venezolano en orden a la protección de la mujer trabajadora, en especial, la empleada doméstica, dando de esta manera cumplimiento al objetivo de realizar la indagación de las normas reguladoras del trabajo doméstico asalariado.

Las normas internacionales del trabajo adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo (convenios y recomendaciones) ³¹ constituyen una de las vías fundamentales de acción de la organización para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas de uno y otro sexo y promover la igualdad en el lugar de trabajo para todos los trabajadores. Si bien casi todas las normas, a excepción de las relativas a la maternidad y la función reproductiva de la mujer, son aplicables a ambos sexos³², sigue habiendo una brecha entre los derechos establecidos en las normas nacionales e internacionales y la situación real de los trabajadores, existiendo convenios específicos que enfatizan aún más en la promoción de la igualdad de género.

3.1.1.1. Normas y Convenios de alcance general

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la manera de concebir el trabajo y los derechos de los trabajadores en el transcurso de los años, son de seguro de máxima importancia en cuanto se refiere a la situación y a las condiciones de trabajo en su conjunto hoy en día.

³¹ Una norma de trabajo puede revestir la forma de un convenio o una recomendación, por los que se fijan las condiciones mínimas en materia de derechos que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.

³² Salvo algunas excepciones, la mayoría de los convenios si bien son aplicables a ambos sexos, y están compilados en una publicación hecha por la misma Organización Internacional del Trabajo, relativa a la Igualdad de Género, utilizan un lenguaje androcéntrico.

Esta organización fomenta los derechos humanos y los derechos del trabajo universalmente reconocidos, principalmente mediante su función de elaboración de normas.

Un instrumento clave que lo demuestra es la Declaración sobre los Principios Fundamentales y los Derechos del Trabajo de la OIT en 1998, fundada en cuatro principios fundamentales: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo al derecho a la negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzado u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación respecto al empleo u ocupación. Entre los convenios se encuentran en especial los siguientes: El Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (Núm.29), el Convenio sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de Sindicación, 1948 (Núm.87) el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (Núm. 98) el Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (Núm. 105), Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, 1962 (Núm. 158) y Recomendación Núm. 166; Convenio sobre el Trabajo a Domicilio, 1996 (Núm. 177) y Recomendación Núm. 184, entre otros.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la OIT es muy activa en cuanto a la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales y a los instrumentos adecuados en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, unos que se aplican tan sólo a profesiones específicas o a ramas de la industria como es el caso del Convenio sobre la Indemnización por Accidentes de trabajo (Agricultura) 1921, (Nro. 12). también está el Convenio sobre la Indemnización por accidentes de trabajo, 1925 (Nro. 17) y el Convenio sobre Indemnización por Accidentes de Trabajo, 1934 (Nro. 42). Luego, los dos convenios sobre enfermedades profesionales fueron modificados por el Convenio único sobre las Prestaciones en caso de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, 1964 (Nro. 121). Un mínimo básico común del derecho a la seguridad social lo contempla el Convenio sobre la Seguridad Social

(Norma Mínima) 1952 (Nro. 102), que es muy completo y abarca en único instrumento nueve ramas distintas de la seguridad social, entre las cuales está las prestaciones de cara a accidente de trabajo.

3.1.1.2. Normas y Convenios en Protección de la Mujer y de la promoción de la igualdad de género

Desde la creación de la OIT en 1919, la no discriminación y la promoción de la igualdad constituyen principios fundamentales que sustentan la labor de la organización. Estos principios también forman parte integrante del Programa de Promoción del Trabajo Decente: Promover en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad de la persona humana. Todos los trabajadores tienen derecho a tener un trabajo digno, no sólo quienes trabajan en la economía formal, sino quienes trabajan de forma independiente, eventual y en la economía informal, así como quienes trabajan en el área de prestación de cuidados y en el ámbito privado de los hogares, áreas en las que predominan las mujeres.

Desde su origen, y en virtud del mandato general de promover la justicia social, la OIT se ha preocupado por adoptar medidas que permitan garantizar iguales oportunidades en el empleo a los trabajadores de uno y otro sexo. Dicho objetivo acarrea, necesariamente la formulación de políticas, programas y más concretamente, de normas internacionales del trabajo, para corregir desigualdades basadas en motivos de género. Para la OIT (2006a) la incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de las normas internacionales del trabajo, tiene múltiples ventajas, entre ellas:

- Ayuda a lograr que las mujeres y los hombres cuenten con igual acceso a los beneficios dimanantes de estas normas; reconoce las necesidades,

las experiencias y los intereses de las mujeres y los hombres; permite que las partes interesadas gestionen el cambio; demuestra la voluntad de emprender diversas medidas para responder a las necesidades y los intereses de las mujeres y los hombres y promueve la igualdad suscitada por los convenios.

Si bien son muchos los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo que promueven la igualdad de género (ver cuadro N° 5) la misma OIT (2006a), ha calificados como útiles, fundamentales y claves en esa materia, los siguientes:

Convenio sobre Igualdad de remuneración, 1951, la Recomendación Nro. 90. En 1951, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio Nro. 100 y la recomendación Nro. 90, en los que consagra la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por trabajos de igual valor; entendiendo por remuneración el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente al trabajador y por igualdad de remuneración designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo (artículo 1). Debiendo los Estados partes adoptar todas las medidas necesarias para la evaluación objetiva del empleo a los fines de la determinación de la remuneración en aras de la aplicación del principio de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Convenio número 111 Sobre la Discriminación (empleo y ocupación) y la Recomendación de igual número. En 1958, se adoptaron dos instrumentos de alcance general relativos a la igualdad de oportunidades y de trato, como son el convenio y la recomendación sobre la discriminación en materia del empleo y ocupación en atención a los cuales los Estados que los ratifican se obligan a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de

oportunidades y de trato en materia de remuneración, empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión u opinión política. Si bien el estado civil, la situación de familia y las responsabilidades familiares no se mencionaron de forma específica entre aquellos motivos, el artículo 1, del Convenio Nro. 111, declara que el término discriminación comprende “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia... que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores”. Y el párrafo 2 del artículo 5º dispone que todo miembro puede definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad o las cargas de familia, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

En 1965, fue adoptada la recomendación número 123 sobre el Empleo de las Mujeres con Responsabilidades Familiares. Este hace eco de la preocupación ampliamente difundida de que todas las medidas en pro de la igualdad de derechos carecerán de sentido para una enorme proporción de mujeres, si, como consecuencia de sus responsabilidades familiares, tienen que renunciar a su empleo o a toda posibilidad de ascenso porque sólo pueden dedicar una pequeña parte de su atención y energía a sus actividades profesionales.

Convenio relativo a la protección de la maternidad, (revisado) 1952 y la Recomendación número 95 del mismo nombre, siendo aplicable a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio. El mismo convenio en su artículo 1, señala cuales son las empresas catalogadas como industriales, cuales deben ser considerados como no industriales, incluyendo en estas últimas, al trabajo domestico asalariado efectuado en hogares privados (artículo 1:3h), sin embargo, en el artículo 7 de dicho convenio, se autorizaba a los estados

miembros a prever excepciones en su aplicación al momento de la ratificación, mencionando entre otras categorías de trabajo al “trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados”.

Posteriormente se adopta el **Convenio número 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000,** y la **Recomendación número 191, relativa a la revisión de la Recomendación sobre la protección de la maternidad,** en el que se define a la mujer como “toda persona del sexo femenino, sin ninguna discriminación” (artículo 1) asimismo prevé la posibilidad de que los Estados miembros excluyan total o parcialmente del campo de aplicación de dicho convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación plantee problemas especiales de primera importancia, -más no se hace mención expresa a ninguna categoría de ocupación en especial como si lo hacía el anterior- y mantiene la protección a la salud, la licencia de maternidad, prestaciones, etc. con ligeras variaciones.

En 1975, se adoptó el **Convenio número 142 sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos,** y la **Recomendación número 150** en las que se adoptan diversas proposiciones relativas al desarrollo de los recursos humanos, orientación y formación profesional, y en el que se promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, señalando que deben adoptarse medidas a los fines de la promoción de la misma, debiendo formar parte integrante del conjunto de medidas económicas, sociales y culturales adoptadas por los gobiernos, para mejorar la situación del empleo de las mujeres.

En 1975, la Conferencia Internacional del Trabajo sentó un principio que constituye en la actualidad la base de la acción normativa de la OIT respecto de la mujer, como es que las mujeres estarán protegidas contra los riesgos inherentes a su

empleo y ocupación sobre la base y con las mismas normas de protección que los hombres, en función de los progresos en el conocimiento científico y tecnológico.

El acento de la actividad normativa de la OIT en lo que concierne a los derechos de las mujeres trabajadoras se ha ido desplazando desde la protección de la mujer a la promoción de sus perspectivas de empleo y más recientemente, a insistir sobre el hecho de que la igualdad implica conceder las mismas oportunidades y el mismo trato a hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el beneficiarse de una legislación protectora.

En 1981, la Conferencia aprobó el **Convenio Nro. 156 y la Recomendación número 165 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares**, la cual sustituye a la Recomendación Sobre el Empleo de las Mujeres con responsabilidades Familiares número 123, de 1965 (antes referida). Estos se aplican a hombres y mujeres con responsabilidades hacia los hijos a su cargo o respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten cuidado o sostén. Se refieren a todas las ramas de la actividad económica a todas las categorías de trabajadores.

Contemplan el deber de adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones nacionales con objeto de permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo, tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social, permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Contemplan igualmente el deber de adoptar igualmente medidas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión del principio de

igualdad de oportunidades, evitar la discriminación respecto de los trabajadores con responsabilidades familiares, permitírseles conciliar la vida laboral y la vida familiar sin que esto pueda constituir una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Finamente, se puede mencionar el Convenio N° 169 relativo a pueblos indígenas y tribales que impone a los Estados la adopción de medidas adecuadas para evitar discriminaciones respecto a los trabajadores pertenecientes a pueblos indígenas o tribales, especificando la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo (Art. 20.3.d). El cual consideramos de gran importancia si se toma en cuenta que gran parte de las trabajadoras del servicio doméstico – sujetos de nuestro estudio- son migrantes e indígenas.

Después de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Pekín, celebrada en 1995, el Consejo de Administración de la OIT, estableció como orientación estratégica institucional el seguimiento en sus actividades de las recomendaciones emanadas de la Plataforma de Acción de Pekín, dirigidas a las agencias del Sistema de las Naciones Unidas. A partir de 1999 la igualdad de género en la OIT se convierte en una prioridad transversal de la agenda de trabajo decente reafirmando el compromiso histórico de la OIT con la igualdad, al establecerse esta prioridad al más alto nivel, como política institucional que fortalezca la integración del enfoque de género en los cuatro objetivos estratégicos que definen su mandato.

Según información suministrada por la Confederación Sindical Internacional (2008) en fecha 19 de marzo del presente año el Consejo de Administración de la OIT aprobó incluir en el orden del día de la 99ª reunión (año 2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo, un punto sobre acción normativa relativa a los trabajadores domésticos. Esta propuesta “Un Trabajo decente para los trabajadores

domésticos” se hace con miras a la adopción de instrumentos internacionales que pueden adoptar la forma de un Convenio, Recomendación o ambos.

La OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a todos los trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Sus objetivos principales son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo y en ellos deben estar comprendidos las trabajadoras domésticas en todo el mundo.

Al promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización persiste en su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad, como se demuestra de los múltiples convenios aprobados en pro de la igualdad de género y el trabajo decente y que se muestran en el Cuadro N° 5.

**CUADRO N° 5. CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT CLAVES PARA LA IGUALDAD DE
GÉNERO Y EL TRABAJO DECENTE⁶¹**

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES Y DERECHOS EN EL TRABAJO	• Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100) y Recomendación núm. 90. • Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111) y Recomendación núm. 111 • Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm.138) y Recomendación núm. 146 • Convenio sobre peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm.182) y Recomendación núm.190 • Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm.87) • Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm.98) • Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm.29) y Recomendación núm.35 • Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm.105)
TRABAJO Y FAMILIA	• Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm.103) y Recomendación núm. 95 • Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm.183) y Recomendación núm. 191 • Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm.156) y Recomendación núm. 165
PROMOCION DEL EMPLEO	• Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y Recomendación núm.122 • Recomendación sobre la política de empleo (Disposiciones complementarias, 1984 (núm.169) • Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) y Recomendación núm. 150 • Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y Recomendación núm. 166
CONDICIONES DE EMPLEO	• Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm.89) (revisado) y Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres) (núm. 89) • Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm.171) y Recomendación núm. 178 • Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm.177) y Recomendación núm. 184 • Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) y Recomendación núm. 182 • Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 198 (núm. 155). Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 155) y Recomendación núm. 164
TRABAJADORES INMIGRANTES	• Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado) 1949 (núm. 97) y Recomendación núm. 86 • Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) 1975 (núm. 143) y Recomendación núm. 151

Fuente: Elaboración propia partiendo de información suministrada en OIT, (2006a)

⁶¹ Para obtener información sobre los convenios ratificados por la República Bolivariana de Venezuela, la fecha de la ratificación y publicación en Gaceta Oficial visitar www.mintra.gov.ve

3.1.1.3. Convenios adicionales.

Venezuela ha ratificado numerosos convenios internacionales relativos a la promoción de la plena igualdad de la mujer, además de los señalados en la primera parte de este capítulo, adoptados en el seno de la OIT. Los convenios abarcan la mayoría de los aspectos de la vida social, ya sea pública o privada. Este marco normativo posibilita utilizar diversas vías e instrumentos para lograr la igualdad de oportunidades y de trato, más aún cuando, en el actual esquema constitucional venezolano, los convenios y tratados internacionales tienen aplicación preferente incluso frente a la propia Constitución, cuando contemplan una situación más favorable en comparación a la previsión constitucional, que es lo que se conoce como la prevalencia de los tratados en el orden interno (art. 23 Constitución Nacional)

Entre esos convenios, se pueden citar:

1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (1948), en virtud de la cual se prohíbe todo tipo de discriminación toda vez que *“los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”* (Arts. 1 y 2).

2. Los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Artículos 2 y 3), y de Derechos Civiles y Políticos (Artículos 2, 3 y 26), adoptados por la Organización de Naciones Unidas (1966). En particular, el primero de los instrumentos internacionales indicados prevé el deber de asegurar a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual (Art. 7.a.i.) e igual oportunidad para todos de ser promovidos dentro de sus trabajos en la categoría superior que le corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad (Art. 7.c.).

3. La Convención Interamericana sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Organización de Naciones Unidas (1979). Su adopción se considera como el proceso más importante relacionado con la lucha por los derechos humanos de las mujeres. Tiene un carácter jurídicamente vinculante y en ella se enuncian los principios aceptados internacionalmente sobre los derechos de la mujer, aplicables a todas las mujeres en todos los ámbitos. En la Convención figura un concepto de discriminación que pone énfasis en los resultados y, por lo tanto, promueve la noción de igualdad real o igualdad de resultados. En el artículo primero se define la discriminación contra la mujer como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". Este es sin lugar a dudas el avance más importante en materia de derechos, tanto por su contenido como por su naturaleza vinculante. En América Latina y el Caribe, todos los países la han ratificado, aunque no ha sido así en el caso de su Protocolo Facultativo, que sigue siendo una tarea pendiente.

Con su adopción los Estados partes se comprometen a tomar las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar a ella, en condiciones de igualdad con los hombres los mismos derechos. En tal sentido, considera que el trabajo es un derecho inalienable y que la mujer tiene derechos a tener las mismas oportunidades de empleo y bajo los mismos criterios de selección aplicables al sexo masculino, derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar; a disfrutar de vacaciones pagadas y el derecho a la protección de la salud, a la seguridad en las condiciones de trabajo incluso la salvaguarda de la función de reproducción.

Sin embargo, no obstante constituir el principal instrumento internacional de derechos humanos para las mujeres, la falta de previsión de mecanismos y procedimientos precisos y adecuados para ponerla en ejecución, ha hecho que resulte difícil llevarla a la práctica. La Convención no establece un mecanismo para la presentación de denuncias cuando un Estado viola uno o varios de los derechos contenidos en ella, ni tampoco impone sanciones. A esto se suma el desconocimiento y falta de voluntad de algunos funcionarios públicos para aplicar esa convención y otras disposiciones protectoras de los derechos femeninos.

Además de los Convenios Internacionales, vale la pena comentar las normas que a nivel nacional se han adoptado que contienen referencia a los derechos de la mujer trabajadora, haciendo mención especial, al contenido de la Ley Orgánica del Trabajo, en cuanto a los trabajadores domésticos, lo que se hará a continuación.

3.2. MARCO NACIONAL DE PROTECCIÓN JURÍDICA

3.2.1. Derechos Constitucionales. Breve Referencia a la acción positiva con relación al objetivo de la igualdad de género contenida en la Constitución Nacional de 1999

Para Goizueta (2002: 251) nuestra Constitución del 30 de diciembre de 1999, ha seguido la tendencia generalizada desde la Constitución de Querétaro (México 5-2-1917) de constitucionalizar los principios básicos del Derecho del Trabajo, ampliando en relación a la constitución anterior el contenido de muchos de ellos, a la par de mantener los ya existentes y de introducir algunas innovaciones.

Dentro de los principios fundamentales, la Constitución Nacional, señala que el Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el

respeto a su dignidad, destacando que la educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar los fines del Estado. (Artículo 3)

En tal sentido, señala que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar, garantizando la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio de este derecho³⁴. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. (Artículos 87 y 88)

En tal sentido, Goizueta (2002) señala que lo primero que hay que reconocer es la consideración del trabajo como derecho, principio este que es una garantía que otorgan la mayoría de las Constituciones modernas, lo cual tiene gran trascendencia social, en virtud de que el trabajo es la base y fuente generadora del progreso de los pueblos y de la subsistencia de la persona humana y de toda la humanidad; el trabajo es una exigencia natural, y los Estados y gobiernos de turno, tienden a implementar una política social y económica a los fines de procurarle una ocupación productiva que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho; pero a su vez, el trabajo tiene otra faz, en virtud de que es un deber de orden jurídico frente al Estado, por el cual toda persona humana debe contribuir a los fines del Estado. El Trabajo es pues un deber que honra al hombre y un derecho que obliga al Estado de proporcionarle una ocupación de acuerdo con su capacidad. (p.262)

³⁴ “La igualdad jurídica es un principio normativo referido a los derechos que son considerados fundamentales: “el derecho a la vida, la libertad, los derechos políticos y sociales y hasta el meta derecho del derecho a la igualdad que es el trato igual ante la ley. Esto supone no sólo que el sistema jurídico tiene que contemplar todas las garantías precisas para realizar estos derechos sino también las medidas de diferenciación y equiparación necesarias para la efectividad de todos los derechos fundamentales, lo que permite compatibilizar el reconocimiento de iguales derechos fundamentales y diferentes modos de aseguramiento o de realización en atención a las diferencias”. Ferrajoli, citado en Añón, 2001. Para Laporta, citado en Añón, la igualdad solo puede ser admitida como un concepto normativo y no como un hecho, sino como un valor.

Consagra la obligación a todo patrono o patrona de garantizar a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, asumiendo el Estado la obligación de adoptar medidas y crear instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones, a lo que agrega la responsabilidad de los trabajadores en esta área de seguridad e higiene.

En materia de familia protege de manera integral tanto la maternidad como la paternidad, desde el momento de la concepción, durante el embarazo, el parto o el puerperio, que lógicamente se extiende a la mujer trabajadora. (Artículo 76). Prohíbe las discriminaciones en el trabajo fundadas en el sexo y reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado (art. 88). El contenido de este artículo está directamente relacionado con el artículo 19 *eiusdem*, que consagra el principio de la progresividad y no discriminación en el goce de los derechos humanos, el respeto por los órganos del poder público de conformidad con la misma Constitución, los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y las leyes que los desarrollan.

Reconoce al trabajo como un hecho social que gozará de la protección del Estado, para lo cual La ley dispondrá de lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. (Artículo 89)

Establece en la misma norma una serie de principios, para el cumplimiento de esa obligación del Estado, como son el principio de la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, la irrenunciabilidad de ellos, el principio *indubio pro operario*, la nulidad de los actos inconstitucionales del patrono, la no discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición, prohibición del trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral.

Igualmente consagra otros derechos, como la **duración de la jornada**, la cual fija en un máximo de ocho horas diarias o un máximo de cuarenta y cuatro horas semanales (jornada diurna) y la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales; **descanso semanal y vacaciones** remunerados; **salario suficiente**, para todo trabajador o trabajadora de manera que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales; **inembargabilidad del salario**; **derecho a prestaciones sociales** que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía; **consagración del salario y las prestaciones sociales como créditos privilegiados**, de exigibilidad inmediata; **estabilidad en el trabajo** y limitación de toda forma de despido no justificado, siendo nulos, los despidos contrarios a la norma constitucional; **responsabilidad para los patronos o patronas en general, en caso de simulación o fraude**, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral; **derecho a la afiliación sindical**, para la mejor defensa de sus derechos e intereses; **inamovilidad laboral** para los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales; **derecho a la negociación colectiva** voluntaria para todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado y a celebrar convenciones colectivas de trabajo; **derecho a Huelga**, para todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado; **derecho a la seguridad Social**: Prevé la creación de un sistema de seguridad social que le garantice a toda persona la salud y la protección en las contingencias como maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdidas de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. (Artículo 86)

Un aspecto, que merece un comentario aparte es el referido a la acción positiva. Efectivamente, la Constitución de la República de 1999, señala que la *ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la*

ley sea real y efectiva (Art. 21, numeral 2). Para avanzar en la obtención de dicha igualdad prohíbe efectuar cualquier discriminación en el trabajo *por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición* (Art. 89, numeral 5). Además, la garantía de la no discriminación y la orden de hacer efectiva la igualdad ante la ley, cuentan con una herramienta privilegiada en el actual texto constitucional. El constituyente de 1999 ordenó al legislador adoptar las *medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegiendo especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionar los abusos o maltratos que contra ellas se cometan* (Art. 21, numeral 2). De esta manera se consagró la acción positiva con rango constitucional.

La consagración constitucional de la acción positiva reconoce no sólo la importancia de la acción estatal a favor de los grupos en desventaja o colectivos desfavorecidos y discriminados, sino que también expresa la convicción de que es imprescindible esa intervención si realmente se desea mejorar la situación de las personas y grupos sociales que -por su situación o condición dentro de la estructura social y económica- tienen dificultades para hacer valer sus derechos. Los obstáculos que se pretenden enfrentar son las situaciones que expresan un tratamiento discriminatorio sistemático contra un colectivo, por razones no relevantes jurídicamente. Así, la realización del principio de igualdad ante la ley, condición necesaria para la existencia de un Estado Social de Derecho, requiere necesariamente de la acción estatal a favor de los que están en desventaja social y económica. Desde esta perspectiva, la única manera de hacer realidad la no discriminación es discriminando a favor de los sectores vulnerables o colectivos marginados y por ende es imprescindible la acción estatal para remover obstáculos que hacen imposible la igualdad ante la ley.

La idea de discriminar para favorecer un grupo o sector social no es ajena al Derecho. La noción de débil jurídico fue creada justamente para proteger y apoyar a ciertas categorías jurídicas que no podían celebrar negocios jurídicos en plano de igualdad con su contraparte. Este concepto permitió la regulación especial en materia del contrato de trabajo, de arrendamiento, en materia agraria, indígena y de niños y adolescentes. El Derecho del Trabajo en su conjunto expresa una discriminación positiva, pues contiene una serie de prerrogativas sustantivas y procesales destinadas a equipar a una personal débil desde un punto de vista económico y social: el trabajador, frente a su contraparte, el patrono y una manifestación excelsa de esto, es el principio *pro operario*.

Se puede decir que se puede partir de la noción de acción positiva en términos de medidas orientadas a remover o eliminar los obstáculos que impiden la realización concreta de la igualdad de oportunidades. Se trata de medidas que pretenden transformar una situación de desigualdad de condiciones en una situación de igualdad real de condiciones y precisamente por ello la justificación las medidas de diferenciación (Añón, 2001)

La aplicación de esta acción positiva no está exenta de crítica, al nacer del proteccionismo, pareciera que con ellas, la mujer se mantiene dentro del círculo social protector, carente de autonomía, dependiente de medidas positivas para poder igualarse al hombre, que al parecer no podría hacer sí sola. Sin embargo, en opinión de Richter e Iranzo (2003) a quienes se han seguido en esta parte de la investigación, la Constitución Venezolana, además de prohibir la discriminación en el empleo por razones políticas, de edad, raza, sexo, credo o basadas en cualquier otra condición, ordenó al legislador tomar medidas para integrar a los colectivos discriminados y lograr su igualación social. En materia laboral, la acción positiva no puede desvincularse de la protección constitucional del trabajo, de la obligación estatal de garantizar la equidad de género en el acceso al empleo, del principio de la no

discriminación y del principio a favor. Por tales razones, los argumentos de inconstitucionalidad de las medidas positivas tendrían dificultades para hacerse valer dentro del actual esquema constitucional.

De esta manera la Constitución se muestra en la línea de la internacionalización de la preocupación por la igualdad de sexos, la necesidad de un sistema de garantía de seguridad material. Demandas que, al menos se manifiestan en el terreno del reconocimiento formal de la igualdad de hombres y mujeres.

A este respecto, se debe hacer referencia a la igualdad como valor supremo de la constitución, en tanto que como principio fundamental impregnará la totalidad de la actuación estatal a fin de alcanzar el orden social, desde la perspectiva de la justicia

Finalmente, en el cuadro N° 6, se muestran a manera de guía otras normas laborales contenidas en la Constitución Nacional, que no fueron enumeradas anteriormente por escapar del objetivo de esta tesis doctoral.

**CUADRO N° 6. OTRAS NORMAS CONSTITUCIONALES VINCULADAS
CON EL TRABAJO**

ARTÍCULOS	CONTENIDO
9	Idioma
24	Irretroactividad de las leyes
27	Amparo Constitucional
28	Derecho de Acceso a la Información
31	Petición o queja ante organismos internacionales.
43	Derecho a la vida.
60	Derecho de Protección al Honor.
79	Capacitación y acceso de primer empleo jóvenes.
81	Condiciones laborales para discapacitados
83	Derecho a la Salud.
96	Derecho a la Negociación colectiva.
98	Creación cultural. Invenciones
105	Colegiación.
112	Libertad Económica y de Trabajo
118	Asociaciones Sociales. Cooperativas
123	Derechos de Pueblos Indígenas.
127	Derecho/deber de mantener ambiente.
144	Régimen Funcionarioal.
236	Atribuciones/Obligaciones Presidente de la República
262	Tribunal Supremo de Justicia.
299	Principio de Justicia Social
335	Garantía y efectividad Constitucional.TSJ

Fuente: Elaboración Propia partiendo de información contenida en Goizueta, 2002³⁵

³⁵ Para ahondar en el contenido, comentarios y referencias cruzadas con otras normas laborales se recomienda consultar a Goizueta, (2002)

3.2.2. Ley Orgánica del Trabajo: Gaceta Oficial N° 5.152 (Extraordinaria) de fecha 19 de junio de 1997.

La regulación del tema de la mujer tuvo en nuestro país un impulso especial en la década de los noventa en el campo de la legislación. La Ley del Trabajo promulgada en 1990 aumentó los lapsos de licencias de maternidad de 12 a 18 semanas, pero además, avanzó considerablemente en el intento de otorgar a la mujer el tratamiento de sujeto de derecho y no objeto de protección. Originalmente, el proyecto de dicha ley mantenía la orientación presente en la ley de 1936, ya que persistían las prohibiciones del trabajo nocturno y, en la regulación del cuidado infantil, se conservaba la idea de que la atención a la reproducción de la especie humana era una obligación natural de la mujer, se derogaron las disposiciones que prohibían el trabajo nocturno de las mujeres. En la concepción actual, la protección de la maternidad se realiza en un contexto más vinculado con la familia que con la mujer y de allí que la anterior obligación de guarderías en cabeza de patronos que ocupen más de 30 **obreras** se transformó en una obligación para el empleador que ocupe más de 20 **trabajadores**, sin importar su sexo. (Iranzo y Richter, 2003)

En términos generales consagra que toda persona tiene derecho al trabajo y que el Estado procurará que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa; prohíbe la discriminación en las condiciones de trabajo por razón de edad, **sexo**, raza, estado civil, credo religioso, filiación política.

En relación a la mujer trabajadora garantiza el goce de todos los derechos consagrados en esa Ley y su reglamentación a los trabajadores en general, así como garantiza la igualdad de remuneración y demás condiciones de trabajo, dejando a salvo las normas dictadas específicamente para protegerla en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad. (Artículo 379).

Prohíbe que la mujer aspirante a un trabajo sea sometida a exámenes médicos o de laboratorios destinados a diagnosticar embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin. Solo están permitidos en los casos en que la misma mujer desee que sean practicados para ampararse en las disposiciones de esa Ley. (Artículo 381)

Brinda protección a la mujer trabajadora en estado de gravidez al exencionarla de realizar tareas que, por requerir esfuerzos físicos considerables o por otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, sin que su negativa altere sus condiciones de trabajo; prohíbe que sea trasladada de su lugar de trabajo a menos que se requiera por razones de servicio y el traslado no perjudique su estado de gravidez, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo y le garantiza inamovilidad durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto, requiriéndose la calificación del despido previa del Inspector del Trabajo, cuando incurra en las causales de despido consagradas por el legislador. (Artículo 382 al 384).

Consagra el descanso (irrenunciable) por maternidad durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para el trabajo.

En caso de adopción de un niño menor de tres (3) años el descanso de maternidad será durante un período máximo de diez (10) semanas, contadas a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar autorizada por el Instituto Nacional del Menor con miras a la adopción. Además de la conservación de su derecho al empleo, la madre adoptiva gozará también de la indemnización correspondiente para su mantenimiento y el del niño.

Asimismo, cuando la mujer trabaja en empresas en las que ocupen a más de veinte (20) trabajadores, podrá dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo en una guardería infantil instalada por el patrono por mandato del artículo 391 de dicha ley. En la que igualmente podrá para amamantar a su hijo durante el período de lactancia, durante dos (2) descansos diarios de media (1/2) hora cada uno.

Si no hubiere guardería, los descansos previstos en este artículo serán de una (1) hora cada uno.

3.2.2.1. El Servicio Doméstico como un Régimen Especial dentro de la Ley Orgánica del Trabajo.³⁶

La Ley Orgánica del Trabajo, en lo que al trabajo doméstico se refiere, se puede señalar que excluye a los trabajadores domésticos del régimen laboral general, estando sometidos a un régimen laboral especial sobre remuneración, vacaciones, bonificación de fin de año (prima de navidad), preaviso (aviso) e indemnización sustitutiva, terminación de la relación de trabajo y régimen en caso de enfermedad contagiosa al consagrar en el título V **sobre Regímenes Especiales**, un capítulo en el cual se consagran una serie de derechos para los trabajadores domésticos, a partir del artículo 274, en el cual señala que se entiende **por trabajadores domésticos los que prestan sus labores en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia, tales como chóferes**

³⁶ En el presente análisis no se deja de tener presente el hecho de que los hogares, es decir los sitios en donde se lleva a cabo el trabajo doméstico, no son centros productivos, son espacios para la vida familiar, para la reproducción de las energías consumidas en las actividades productivas y no productivas. Con ello se enfatiza que no son espacios con fines de lucro, y por tanto estas dos consideraciones tienen influencia en los procesos que conducen a las regulaciones de este tipo de trabajo. Este comentario es pertinente ya que un análisis del trabajo doméstico que ignore estas consideraciones, conduciría a destacar elementos que son convencionales en las relaciones de trabajo más comunes del trabajo asalariado dependiente, pero en este caso del trabajo doméstico, se trata de hacer relevante lo que propio a su naturaleza.

particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderas, y de otros oficios de esta misma índole.³⁷

Si el trabajador contratado como doméstico labora indistintamente en el hogar del patrono y en la empresa, establecimiento, explotación o faena que éste administra, será considerado como trabajador de la empresa.

Quiere decir, que el servicio doméstico se caracteriza por la existencia de dos elementos fundamentales: uno real constituido por la circunstancia de que el trabajo consiste en la prestación de los servicios propios del hogar o casa de habitación de una persona o su familia; y un elemento personal, constituido por una relación de servicios de carácter precisamente personal, prestados por el trabajador a un individuo o a su familia, (Álvarez, 1984)

La especialidad de la prestación laboral, en cuanto realización de un servicio, se extiende hacia múltiples factores integrantes del contenido de la relación, condiciones en que el servicio se realiza y en ocasiones, hacia la forma misma de uno de los elementos esenciales de aquella, como la remuneración o el pago del salario.

En este tipo de trabajo, sometido a un régimen especial, encontramos las mismas notas definidoras de las relaciones laborales ordinarias o comunes: es decir, se da en todos los regímenes especiales una prestación personal, por cuenta ajena a cambio de un salario, **bajo relación de subordinación y dependencia**. Por tanto,

³⁷ “La más divulgada doctrina afirma que para calificar al servicio doméstico hay que examinar no sólo la naturaleza de la labor, sino también los fines que el patrono busca con los servicios contratados, es decir, determinar si con ellos se persigue fines de lucro...No es propiamente la naturaleza específica de las labores a que se dedica un trabajador habitualmente lo que determina el carácter de domesticidad de los mismos, sino las circunstancias especiales en que tales servicios son prestados, y el objeto y fines a que ellos están destinados.” (C.J. Mem. N° 174, 21 de octubre de 1974, citado en Álvarez, (1984)

como puntos diferenciadores de estos trabajos bajo régimen especial encontramos que ellos implican una modificación de las reglas relativas a la duración, suspensión y terminación de las relaciones de trabajo, asimismo establecen condiciones de trabajo diferentes, particularmente con respecto a jornadas y a derechos y a obligaciones de patronos y trabajadores. Pero manteniendo como es el caso del servicio doméstico una verdadera relación jurídica de trabajo, de naturaleza contractual y cuyo contenido se traduce en la prestación de un servicio –de carácter doméstico. Siendo esencial más que la actividad misma, el lugar donde se realiza la actividad laboral - la labor doméstica- como es el hogar familiar y en la necesaria e imprescindible convivencia y mutua confianza entre trabajador y empleador y las circunstancias en las que tales servicios son prestados.

Esta ley, distingue entre los trabajadores domésticos que habitan en la casa del patrono y los que lo hacen por jornada diaria. Los primeros, no estarán sujetos a horario, ni a las disposiciones de los Títulos II, III y IV (de la relación de trabajo, de la remuneración y de las condiciones de trabajo) de esta Ley. Su trabajo será determinado por la naturaleza de su labor (con las reservas hechas up supra) y deberán tener un descanso absoluto mínimo continuo de diez (10) horas. Mientras, que los trabajadores domésticos que no habiten en la casa donde prestan sus servicios estarán sujetos a la jornada normal de trabajo, vale decir, que la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias, ni de cuarenta (40) semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 1/2) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana, considerando como jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m. y en todo caso debe atenderse a lo establecido en el artículo 205 eiusdem, el cual señala que en los trabajos que no sean de proceso continuo, la jornada de trabajo deberá ser interrumpida cada día para un descanso de media hora por lo menos, sin que pueda trabajarse más de cinco (5) horas continuas, salvo las excepciones previstas o autorizadas legalmente (art. 205).

Señala igualmente, en relación a los trabajadores domésticos, otros aspectos, tales como:

1. Además del descanso intra-jornada, antes referido, tienen derecho a un (1) día de descanso, por lo menos, cada semana (art. 276) y un descanso anual de quince (15) días **continuos** –no hábiles, a diferencias de los demás trabajadores– con pago de salario para los trabajadores domésticos que hayan prestado servicios ininterrumpidos por más de un año, en un mismo hogar o casa de habitación, cuya oportunidad será fijada de mutuo acuerdo con el patrono (art. 277). Cuando el trabajador doméstico recibe de su patrono comida o alojamiento como parte de su remuneración, estos tienen carácter salarial y deben incluirse en el monto a cancelar por concepto de vacaciones, de conformidad con el artículo 221 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Es razonable que existan limitaciones a la jornada de trabajo, siendo las razones de esta limitación el principio de productividad (rendimiento en el trabajo) pero fundamentalmente el de vitalidad (conservación y desarrollo de la personalidad integral de los trabajadores) dada la necesidad que tiene el hombre de contar con tiempo libre suficiente que le permita cultivarse y participar del acervo cultural y de la humanidad y así alcanzar el desarrollo armónico de la personalidad, sin embargo, al señalar que los trabajadores domésticos que habitan en la casa del patrono no tienen horario, y tienen derecho a un descanso continuo de 10 horas, está consagrando una jornada de 14 horas, salvo los descansos para alimentación, lo que excede con creces a la jornada de los otros trabajadores, incluyendo a la de los domésticos que no habitan en la casa del patrono.

2. Una prima de navidad en la primera quincena de diciembre, conforme a las reglas siguientes:
 - a) Después de tres (3) meses de servicio, de cinco (5) días de salario;
 - b) Después de seis (6) meses de servicio, de diez (10) días de salario; y
 - c) Después de nueve (9) meses de servicio, de quince (15) días de salario.(Art. 278)

3. En caso de enfermedad contagiosa de algún miembro de la casa - entendiendo por tal según lo contemplado en la misma ley, las que señalan las normas sanitarias sobre denuncia obligatoria y cualesquiera otras que involucren un peligro serio para la salud de las personas que habiten en la casa - dará derecho a poner fin a la relación de trabajo sin previo aviso. Ahora, de resultar enferma el o la trabajadora, el patrono tendrá la obligación de efectuar el traslado a un establecimiento asistencial donde le puedan prestar la atención debida. (art. 280)

Los trabajadores con motivo del trabajo que desarrollan o bien con motivo del medio en que lo prestan, aún cuando se hayan implantado las medidas de seguridad e higiene, se encuentran expuestos a perder la vida o a ver afectada su integridad corporal o su salud, es decir, están expuestos a riesgos del trabajo, dicho de otro modo, los riesgos del trabajo, son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Se entiende que la lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste será un **accidente de trabajo**. mientras que el estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar su servicio será una **enfermedad ocupacional**.

Pareciera desprenderse de la lectura del artículo 280 de la ley in comento cuando prevé la posibilidad de que el trabajador doméstico de por terminado la relación laboral ante la enfermedad contagiosa de uno de los habitantes de la casa, que está estableciendo una forma de evitar que este contraiga una enfermedad en el sitio de trabajo, lo que la catalogaría como enfermedad laboral.

En tal sentido, debemos acotar:

- a) Existen otras enfermedades laborales y otros accidentes de trabajo a los que están expuestos los trabajadores domésticos y que no están regulados en el capítulo de esta ley que estamos analizando.
- b) El artículo 278 señala, que de resultar enferma el o la trabajadora, el patrono tiene la obligación de trasladarlo a un centro asistencial, no aclara si es por la enfermedad contagiosa a la que alude el mismo artículo o si debe interpretarse como cualquier otra enfermedad laboral o no.
- c) Dicho artículo solo consagra la obligación de traslado al centro asistencial, no señalando en ningún modo la obligación de inscripción en el sistema de seguridad social y menos aún el derecho a reposo como en el caso de los demás trabajadores quienes además conservan el derecho de reincorporarse a su puesto de trabajo, lo que evidencia la discriminación de la que son objeto los trabajadores domésticos, al estar sometidos a un régimen especial distinto al de otros trabajadores. .

En todo caso, consideramos que ante estas ambigüedades o lagunas, en cuanto al punto en cuestión, debe aplicarse la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, cuyo análisis se hará en las páginas siguientes.

4. En cuanto a la ruptura del vínculo laboral, como en el caso de todos los trabajadores se puede producir bien por retiro, por despido justificado o no (en cuyo caso hablaríamos de revocación unilateral por una de las partes, pero aunque el capítulo en análisis no lo contempla es lógico que pueda terminarse por el mutuo disenso vale decir por la voluntad de ambas partes) por la terminación o expiración del término del contrato (esto en los pocos casos de contrato a tiempo determinado que existen para los trabajadores domésticos) o por las causas ajenas a la voluntad de las partes.

En cuanto al retiro o al despido, sabemos que pueden existir ciertos comportamientos tanto de los trabajadores o del patrono, que conllevan el incumplimiento de sus obligaciones, que puede producir o generar la insostenibilidad de la relación de trabajo, sobre todo dada la proximidad en la que esta se presta para el caso del servicio doméstico, justificando el despido o el retiro, según sea la parte de quien provenga la causa de rompimiento del vínculo laboral (falta grave), aunque igual se puede producir el despido independientemente de que sea justificado o no, lo que varía son las consecuencias (preaviso o equivalente).

En tal sentido el artículo 112 de la Ley Orgánica del trabajo consagra:

Los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa.

Este privilegio no se aplica a los trabajadores temporeros, eventuales, ocasionales y domésticos. (Negrillas de la autora)

Sin embargo, según lo consagrado en el artículo 279 *eiusdem*, hay causas que parecen justificar el despido del trabajador por parte del patrono, entre las que se encuentran los casos de abandono, falta de probidad, honradez o moralidad, falta de respeto o maltrato a las personas de la casa y en los de desidia manifiesta en el cumplimiento de sus deberes, según lo consagrado en el referido artículo, al prever la posibilidad de que se produzca el despido exonerándolo del aviso previo (15 días de anticipación) o pago del mismo (equivalente en salario a esos 15 días) cuando el trabajador ha incurrido en alguna de ellas, sin embargo, no se mencionan, las causas que justifican el retiro del trabajador doméstico.

En este artículo se regula un preaviso cuya duración o equivalente en salario es única, independientemente del tiempo de servicio prestado totalmente diferente a lo consagrado en el artículo 104 para el resto de los trabajadores, el cual establece una escala proporcional entre tiempo de servicio tiempo de preaviso o cantidad de salario equivalente.

Asimismo, en caso de terminación de la relación de trabajo por razón del despido injustificado o retiro justificado (aún cuando no se indican las causas), por vencimiento del término en caso de contratos por tiempo determinado, o por otra causa ajena a su voluntad, los trabajadores domésticos tendrán derecho a una indemnización equivalente a la mitad de los salarios que hayan devengado en el mes inmediato anterior por cada año de servicio prestado, de conformidad con el artículo 281 *eiusdem*.

En caso de que el trabajo hubiese sido contratado a destajo, por piezas o por tarea, la base de dicha indemnización será la mitad del salario promedio mensual devengado por el trabajador en los tres (3) meses anteriores.

Se establece una indemnización fija a razón de la mitad de los salarios devengados en el mes inmediato anterior por cada año de servicio prestado y no como establece el parágrafo primero del artículo 108, en el que se establece una graduación de la indemnización por razón de los años de servicio, pudiendo en algunos casos llegar hasta la cantidad de sesenta días de salarios después del primer año de antigüedad.

5. Por último, se puede señalar que los trabajadores domésticos, no gozan de estabilidad laboral, al quedar excluidos expresamente de la protección legal que el artículo 112 eiusdem consagra en favor de los trabajadores permanentes, toda vez que del mismo se desprende que los (as) trabajadores (as) domésticos (as) aún cuando tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono podrán ser despedidos (as) sin justa causa, quiere decir que están excluidos del régimen de estabilidad establecido en la Ley Orgánica del Trabajo.

Ahora bien, en lo que respecta a la inamovilidad, según Decreto Presidencial, los trabajadores domésticos quedan excluidos de su ámbito de aplicación, al no ser considerados trabajadores permanentes.

Siendo así, no pueden acudir al procedimiento de estabilidad laboral para que se califique el despido y menos aún el reenganche y el pago de los salarios caídos, en razón de que como antes se indicó los mismos están exceptuados de dicho régimen de conformidad con la disposición legal antes señalada, en cuyo caso claro está solo le corresponde la indemnización en los términos señalados en el punto anterior. Sin embargo, en caso de embarazo de la trabajadora doméstica, siendo aplicable el artículo 453 de la LOT, el patrono no podrá despedir sin el cumplimiento previo de los requisitos establecidos en la norma referida, por lo que la trabajadora podrá acudir ante la Inspectoría del Trabajo e iniciar el procedimiento establecido en el artículo 454. Aquí el fuero le viene dado por la protección a la maternidad.

En lo que se refiere al Reglamento de la LOT del 2006, en la búsqueda de la equidad de género considera el acoso sexual como una expresión de discriminación por género y por ende una conducta ilícita e inconstitucional. (Artículo 12)

A continuación se presenta un cuadro comparativo del contenido de la Ley del Trabajo de 1966, con reforma parcial del año 1975 y el Reglamento respectivo y la Ley Orgánica del Trabajo del año 1997, a los fines de establecer los cambios normativos en materia de los Trabajadores Domésticos. (Ver Cuadro N° 7)

CUADRO N° 7. REGULACIÓN DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VIGENTE Y EN LA LEY DEROGADA

INDICADOR	LEY DEL TRABAJO 1936 con sus reformas parciales y SU REGLAMENTO (31-12-1973)	LEY ORGANICA DEL TRABAJO (1997)
DEFINICION	“Los que prestan sus servicios en un hogar o casa de habitación, o a una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia. (Artículo 225 Rgto)” Los empleados y obreros domésticos, tales como choferes particulares, sirvientes, cocineros, niñeras, lavanderas y los de otros oficios de esta misma índole no están sujetos a horarios ni a las disposiciones de los capítulos I y II. (Artículo 97LT). Su trabajo será determinado por la naturaleza de su labor	Se entiende por trabajadores domésticos los que prestan sus labores en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia, tales como choferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderas, y de otros oficios de esta misma índole.(Artículo 274). Los trabajadores domésticos que habiten en la casa donde prestan sus servicios no estarán sujetos a horario, ni a las disposiciones de los Títulos II, III y IV de esta Ley. Su trabajo será determinado por la naturaleza de su labor
DESCANSO DIARIO	Mínimo de nueve (9) horas. Continuo e independiente del de las comidas. (Artículo 97 LT.y 226 Rgto)	Descanso absoluto mínimo continuo de diez (10) horas. (Artículo 275)
DESCANSO SEMANAL	Medio día con inicio a la hora de almuerzo. (Artículo 98LT)	Un (1) día de descanso, por lo menos (Artículo 276).
VACACIONES ANUALES	Quince días con goce de sueldo íntegro (Artículo 99 L.T)	Quince (15) días continuos con pago de salario (Artículo 277).

CUADRO N° 7 (CONT.)

TERMINACION DEL CONTRATO.	1) Por vía de retiro Injustificado 2) Despido Injustificado. En ambos casos debe darse 15 días de preaviso o pago del equivalente. 3) Retiro o abandono justificado. En caso de maltrato o inducción a delitos o actos inmorales. Indemnización de un mes de sueldo. (Artículo 101 L.T y 260 Rgto) 4) En caso de enfermedad contagiosa de alguna de las partes da derecho a la otra a poner fin al contrato sin aviso. Si es el empleado doméstico tiene el derecho de asistencia médica por parte del patrono. (Artículo 102 L.T y 228Rgto) Las enfermedades contagiosas son las que determina el Reglamento sobre Enfermedades de Denuncia Obligatoria y cualesquiera otras que involucren un peligro serio para la salud de las personas que habiten en la casa.(Artículo 228 Rgto)	1) Por vía de retiro Injustificado 2) Despido Injustificado En ambos casos debe darse 15 días de preaviso o pago del equivalente. 3) Despido justificado en caso de abandono, falta de probidad, honradez o moralidad, falta de respeto o maltrato a las personas de la casa y en los de desidia manifiesta en el cumplimiento de sus deberes. (sin necesidad de aviso previo ni indemnización) Artículo 279. 4) Por enfermedad contagiosa de alguna de las personas que habitan en la casa (sin previo aviso). El patrono tendrá la obligación de trasladar al trabajador enfermo a un establecimiento asistencial donde le puedan prestar la atención debida. (Artículo 280). Las enfermedades contagiosas a que se refiere este artículo son las que señalan las normas sanitarias sobre denuncia obligatoria y cualesquiera otras que involucren un peligro serio para la salud de las personas que habiten en la casa. 5) Vencimiento del contrato a tiempo determinado Si el despido es injustificado o retiro justificado, por vencimiento del término en caso de contratos por tiempo determinado, o por otra causa ajena a su voluntad, los trabajadores domésticos tendrán derecho a una indemnización equivalente a la mitad de los salarios que hayan devengado en el mes inmediato anterior por cada año de servicio prestado. En caso de que el trabajo hubiese sido contratado a destajo, por piezas o por tarea, la base de dicha indemnización será la mitad del salario promedio mensual devengado por el trabajador en los tres (3) meses anteriores.
BONIFICACION DE FIN DE AÑO	a) Después de tres (3) meses de servicio, de cinco (5) días de salario; b) Después de seis (6) meses de servicio, de diez (10) días de salario; y c) Después de nueve (9) meses de servicio, de quince (15) días de salario. (Artículo 229 Rgto)	a) Después de tres (3) meses de servicio, de cinco (5) días de salario; b) Después de seis (6) meses de servicio, de diez (10) días de salario; y c) Después de nueve (9) meses de servicio, de quince (15) días de salario. (Artículo 278)

FUENTE: Elaboración propia a partir del contenido de los textos legales señalados.

NOTA. El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del 2006 no contiene ninguna referencia a los trabajadores domésticos, por eso no se incluyen en el presente cuadro comparativo.

3.2.3. Decreto con Fuerza de Ley de Salario Mínimo.

Es de recalcar que a raíz del Decreto Presidencial No 4446 de fecha 25 de abril de 2006, publicado en Gaceta Oficial No. 38.426 del 28 de abril de 2006, se equiparó el salario de los (as) trabajadores (as) domésticos al de todos los trabajadores, fijando el salario mínimo mensual obligatorio para los trabajadores que presten servicios en los sectores públicos y privados, en la cantidad de cuatrocientos sesenta y cinco mil setecientos bolívares sin céntimo (Bs. 465.750,00) y que fue ascendiendo progresivamente hasta la actualidad que mediante Decreto N° 6.052, de fecha 29 de abril de 2008, publicado en Gaceta Oficial Nro. 38.921 del 30 de abril del mismo año que se fija en la cantidad de SETECIENTOS NOVENTA Y NUEVE BOLIVARES FUERTES CON VEINTITRES CENTIMOS (Bs. F 799,23) mensuales considerando que es obligación del Estado garantizar el derecho de la trabajadora y del trabajador a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia, las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales y en virtud de que la República Bolivariana de Venezuela ha suscrito y ratificado los Convenios números 26, 95 y 100 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), relativos al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, a la protección del salario y a la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y masculina, por un trabajo de igual valor, respectivamente,

Existen otras leyes que contienen normas laborales en protección de la mujer, que quedan recogidas en el Cuadro N° 8, a excepción de La ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y la Ley del Régimen Prestacional de Empleo, que igualmente consagran dentro de su articulado normas aplicables a la mujer trabajadora, sin embargo serán analizadas en el punto siguiente referente a la Seguridad Social, por ser más pertinente al contenido de dichas leyes.

CUADRO N° 8. OTRAS LEYES PROTECTORAS DE LA MUJER TRABAJADORA

LEY	NORMAS RELATIVAS A LA MUJER TRABAJADORA.
Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer: Gaceta Oficial N° 5.398 Extraordinario de fecha 26 de octubre de 1999.	Regula el ejercicio de los derechos y garantías necesarias para lograr la igualdad de oportunidades, con fundamento en la Ley Aprobatoria de la Convención Interamericana sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer antes citada, y señala en el artículo 5° que el derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación contra la mujer, implica la eliminación de obstáculos y prohibiciones, originados con motivo de su condición femenina. Contiene un capítulo referido a los derechos laborales de la mujer, consagrando a partir del artículo 11, la igualdad de acceso a todos los empleos, cargos, ascensos, oportunidades y a idéntica remuneración por igual trabajo; la obligación para todas las instituciones del Estado y otros entes dedicados a la investigación y a la producción de auspiciar la participación de la mujer en posiciones de nivel profesional, empresarial y docente en el campo de la ciencia y la tecnología, garantizando igualmente la igualdad de oportunidades en el empleo, ingresos y ascensos; cobertura integral en los riesgos de enfermedad y maternidad de la mujer trabajadora; prohibición de discriminación por razones de sexo en las ofertas de empleo y en los avisos contentivos de estos y de programas de capacitación vocacional-profesional y reconoce asimismo entre otros derechos políticos y sindicales el derecho a la participación e integración de la mujer en igualdad de condiciones en los sindicatos urbanos y rurales. Llama la atención que la ley in comento, consagra en su artículo 39, una serie de acciones a encaminadas a lograr que la mujer logre el libre desenvolvimiento de su personalidad y acceda al desarrollo del país, <u>obviando la doble y triple jornada de trabajo</u>, para lo cual el Estado y el sector empresarial están obligados a promover los servicios que permitan el cumplimiento de dichos objetivos: 1- Constituir un sistema de servicios socio-domésticos en las comunidades urbanas y rurales, orientado al cuidado, educación, alimentación y recreación de los hijos de las trabajadoras, y una estructura de apoyo que facilite las tareas domésticas de la mujer, integrada por una red de lavanderías y de planchado comunal, comedores populares, cooperativas de consumo, entre otros servicios. (Independientemente del carácter proteccionista de la norma, es evidente que expresamente el legislador asigna a las mujeres la realización de las actividades domésticas, en una consagración legal, de lo que hasta ahora venía siendo una atribución cultural.) 2- Establecer un conjunto de servicios sociales en los centros laborales urbanos y rurales, que incluyan: Centros de atención integral para los hijos de las trabajadoras que comprendan también la lactancia materna y guarderías infantiles; alimentación especial gratuita a las trabajadoras embarazadas durante la jornada laboral; comedores populares; transporte para las trabajadoras y sus hijos; centros de adiestramiento para la superación profesional de la mujer; y centros vacacionales para la mujer trabajadora y su grupo familiar. Tipifica como delito el acoso sexual en contra de la mujer con sanciones privativas de la libertad y sanciona con multas al patrono que no tome medidas para evitar que se produzca en su centro de trabajo.
Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia: Publicada en Gaceta Oficial N° 36.531 de fecha 03 de septiembre de 1998	

CUADRO N° 8 (CONT.)

Ley Orgánica para la Protección Integral del Niño y Adolescente (LOPNA) Gaceta Oficial No. 5.266 Extraordinario. De Fecha 02 de octubre de 1998.	Se refuerzan las garantías para la madre gestante y la obligación de las empresas de proveer un ambiente adecuado para la lactancia. Asimismo, consagra en el capítulo III del título II, los derechos a la Protección en Materia de Trabajo, señalando que todos los niños y adolescentes trabajadores tienen derecho a estar protegidos por el Estado, la familia y la sociedad, en especial contra la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo que pueda entorpecer su educación, sea peligroso o nocivo para su salud o para su desarrollo integral. Fija los catorce años como edad mínima para el trabajo, dejando abierta la posibilidad para el Ejecutivo Nacional de fijar mediante decreto, edades mínimas por encima del límite señalado, en caso de trabajos peligrosos o nocivos, así como también deja abierta la posibilidad de iniciarse en el mundo laboral a partir de los 12 años previa autorización del Consejo de Protección, siempre que las circunstancias así lo justifiquen, no se menoscabe el derecho a la Educación del adolescente y no sea actividades nocivas o peligrosas para su salud, desarrollo integral o esté expresamente prohibida por la ley. En cuanto a la jornada de trabajo se mantiene el número máximo de horas diarias y semanales establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, al señalar que no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en dos períodos, ninguno de los cuales será mayor de cuatro horas, disfrutando entre ambos de un descanso de una hora,³⁸ sin embargo, en lo que se refiere al trabajo doméstico, en la única norma de la ley que hace referencia a este, (art. 113) señala una regulación especial de la duración de la jornada, al señalar que los adolescentes trabajadores que presten servicios en labores domésticas deben disfrutar de un descanso no menor de dos horas, durante su jornada de trabajo, sin menoscabo del período de descanso continuo previsto en la legislación del trabajo, que ya se dijo que no podía ser inferior a las 10 horas. Esta ley reconoce además 22 días hábiles de vacaciones remuneradas para los adolescentes trabajadores -7 días más que los trabajadores mayores de 18 años- el derecho a la huelga, a la sindicalización, derechos estos que han sido considerados como una de las innovaciones más importantes del capítulo referido a la protección en materia laboral. El señalamiento de esta ley cobra importancia, si se toma en cuenta la cantidad de adolescentes (especialmente del sexo femenino) que cada día se incorpora al trabajo doméstico asalariado, así, según cifras que proporciona la Organización Internacional del Trabajo, cerca de 10 millones de niñas, niños y adolescentes en todo el mundo, muchos de ellos con apenas 10 años o incluso menos, trabajan "ocultos" en las viviendas de sus empleadores sin que sus actividades puedan, en la mayoría de los casos, ser controladas y abarca a todos las niñas y niños que trabajan en el servicio doméstico
---	--

3.3. LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL MARCO DE PROTECCIÓN JURÍDICA DE LAS MUJERES. REFERENCIA A LAS EMPLEADAS DOMESTICAS

Al abordar el tema de las reformas de seguridad social no es posible obviar las características de los mercados de trabajo, ni los cambios que los procesos modernizadores han impuesto en éstos, imprimiendo diferencias entre tipos de trabajo y de trabajadores, pero al mismo tiempo uniéndolos en sus demandas de protección.

El derecho de cada ser humano a la Seguridad Social está inscrito en numerosos convenios internacionales que han sido adoptados durante la Segunda Guerra Mundial y en los años que han seguido. El 10 de mayo de 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo lo consagra solemnemente en la Declaración de Filadelfia haciendo de su realización por las diferentes naciones del mundo uno de los objetivos que la OIT tiene la obligación de apoyar. En 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas lo incluyen entre los derechos que ella proclama en la Declaración Universal de Derechos Humanos y, en 1966 –el derecho de toda persona a la Seguridad Social es reconocido por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Mientras tanto, la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado una norma mínima de Seguridad Social, el Convenio Núm. 102, para introducir en los hechos y en los derechos los compromisos adquiridos en mayo de 1944.

Desde entonces, el mundo ha cambiado profundamente y el contexto en el cual se sitúa la puesta en marcha efectiva del derecho a la Seguridad Social es muy diferente y tiene relación, de una parte, con las transformaciones económicas, sociales y políticas de gran amplitud y de otra parte, con el dominio de la ciencia económica, como disciplina privilegiada para la formulación de las políticas públicas.

La extensión del cambio que el mundo ha atravesado desde el punto de vista económico, social y político a lo largo de los últimos decenios es inmensa y han tocado múltiples aspectos. El modelo masculino empleado a tiempo completo y sostén de la familia ha dejado su lugar; la economía informal ha ocupado una importancia creciente en la mayor parte de los países; la pobreza y la exclusión social se han vuelto problemas graves aún en los países más ricos. Las relaciones entre hombres y mujeres se han transformado profundamente. La igualdad de género ha ocupado la jerarquía de objetivos políticos cada vez más importantes. Paralelamente, las estructuras familiares y los comportamientos matrimoniales se han modificado completamente en la mayoría de los países industrializados y en los países en desarrollo (aunque en estos con menor amplitud) con incremento considerable de divorcios, nacimientos extramatrimoniales y familias monoparentales, todo lo cual han producido nuevas formas de inseguridad y nuevos tipos de riesgos, que crean un sentimiento creciente de inseguridad, lo que hace necesario adaptar sistemas de protección social contruidos en referencia a un marco familiar y a relaciones entre los sexos que no es la adoptada hasta ahora (Reynaud E. y Supiot E, 2006.) .

Recogiendo el sentir de las reflexiones que se vienen haciendo entre estudiosos del tema laboral, destaca que el estudio del trabajo y del empleo en sus inicios estuvieron marcados por un modelo de industrialización en el que la figura central es el trabajo asalariado: un trabajo en situación de dependencia, a tiempo completo, que permite alimentar a una familia y acceder a los servicios sociales. Las trayectorias laborales estaban ligadas a este modelo: poca movilidad, desarrollo de una sola actividad a lo largo de la vida activa, profesionalización, y esquemas de retiro y jubilación seguros. Esta realidad sirvió de referencia tanto a la legislación laboral como a la teoría desarrollada en las diversas disciplinas que estudian el trabajo. Hoy en día no es posible seguir utilizando este modelo de referencia, debido a que se

multiplican las formas "atípicas" de empleo la mayoría con todas las características de la precariedad laboral.

Efectivamente, los cambios en las modalidades de organización de la producción y del trabajo determinan modificaciones en el mundo laboral que se ha caracterizado en los últimos años por una caída constante del salario promedio de los trabajadores asalariados, un crecimiento constante de los niveles de subempleo y desempleo, un crecimiento acelerado de la oferta de la fuerza laboral, especialmente de mujeres y niños, que ante las escasas posibilidades de inserción ser incorporan al sector informal.

Ciertamente uno de los cambios operados en los mercados de trabajo latinoamericanos es la incorporación de la mano de obra femenina, con tasas crecientes, a las actividades del sector secundarios y terciario; de igual manera la incorporación temprana de jóvenes que no culminan sus estudios de educación básica o sin ningún tipo de calificación, profesionales sin empleo que impulsados por la necesidad de contribuir con los ingresos familiares, tienen como una de las pocas opciones de incorporación al mercado laboral, su ingreso al sector informal. De igual manera, la tercera edad encuentra en la informalidad un espacio para su subsistencia: los jubilados y pensionados con bajos niveles de calificación que aspiran o necesitan un ingreso complementario; las personas no cubiertas por la seguridad social, que ante la caída del ingreso familiar se ven obligados a retornar al mercado laboral, y los adultos mayores que por su baja calificación profesional no tienen cabida en el sector formal.

Esto arroja como elemento resaltante el crecimiento constante de la población económicamente activa incorporada al sector informal urbano, que a pesar de la multiplicidad de componentes específicos para cada país, tipo de actividad económica, sexo, edad, nivel de instrucción, entre otros guardan algunos rasgos en

común como son la mayoritaria inexistencia de relaciones de dependencia laboral y las irregularidades en sus ingresos, situación que imposibilita su ingreso al esquema tradicional de seguridad social prevaleciente en su región.

El sector informal presenta características que los hace estar excluido de las normas de protección social, sobre todo porque existen serias limitaciones para la afiliación de los trabajadores informales, de carácter Institucional: a) La administración pública no tiene capacidad para el registro y control de la afiliación de esta población por demás dispersa. b) Muchas de las prestaciones de la seguridad social son pagadas con inaceptable retraso. c) No existen canales apropiados de información sobre los derechos y condiciones de afiliación a la seguridad social por lo que muchos grupos de trabajadores ignoran sus derechos; financieras. a) Los regímenes que se aplican a trabajadores no asalariados contemplan con frecuencia cotizaciones muy elevadas para estos trabajadores que tienen que asumir la cotización patronal. b) La cotización que corresponde a la microempresa al definirse en función de los riesgos suele ser más alta. c) En virtud de sus ingresos fluctuantes (generalmente bajos) muchos trabajadores informales no pueden asumir el compromiso de aportar cuotas fijas y regulares. d) Altos niveles de pobreza y legales: a) obstáculos para la afiliación del microempresario en tanto patrono, lo cual constituye un desestímulo para la afiliación de sus trabajadores; b) limitaciones para la afiliación de los trabajadores familiares no remunerados, a destajo o a tiempo determinado; c) limitaciones para la cobertura de los trabajadores agrícolas, los cuales según el país están total o parcialmente excluidos y d) limitaciones en la cobertura del servicio doméstico, que disfruta de prestaciones médicas pero no indemnizaciones diarias o prestaciones a largo plazo. (Malagardis, et al, 1998)

Todas estas limitaciones marcaron, como ya se dijo up supra, el nacimiento de soluciones alternativas autogestionarias, entre las que figuran: articulación con las propuestas oficiales complementarias; papel creciente de los gobiernos regionales y

locales; modestas contribuciones de las organizaciones de trabajadores a la salud; formas cooperativas provisionales y la recurrencia a los servicios médicos privados; las Organizaciones no Gubernamentales –ONG's-; algunos casos de servicios y prestaciones: acceso a la alimentación, el riesgo funerario, constitución de los fondos y sistemas para atender las interrupciones de los ingresos por emergencias en el campo productivo; las contribuciones, tasa de cotización, para los carentes del aporte patronal, esa tasa debiera ser una cifra intermedia entre el aporte del trabajador como mínimo y un máximo de los dos aportes paritarios.

Entre los instrumentos más utilizados para materializar estas alternativas, podemos citar: Recurso parcial a pólizas privadas de asistencia médica o aseguramiento de los instrumentos de trabajo, convenios formales o informales con médicos y clínicas para atención de riesgos laborales y familiares, trueques entre grupos, cada cual ofrece lo que tiene a cambio de lo que carece, sistemas cooperativos o por afiliación para prestación de servicios o adquisición de insumos, fondos solidarios para préstamos, asistencia en dinero o prestaciones de servicios de corto y largo plazo. (Lucena, 2003)

La historia venezolana en este terreno es larga. La seguridad social venezolana nace en la década de los cuarenta y va sufriendo un progresivo proceso de privatización, con una importante manifestación en la década de los noventa en la que se sancionan leyes que pretendían eliminar el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Sin embargo, los cambios políticos que tuvieron lugar con las elecciones de 1998 y la realización de la Asamblea Nacional Constituyente acabaron con esta tendencia, primero al promulgar la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en la que prevé que a los fines de garantizar el derecho a la salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social.

Consagra la integración del sistema de Seguridad Social al Sistema Público Nacional de Salud, la integración de las cotizaciones obligatorias de la seguridad social al finamiento del sistema de salud y el derecho a la seguridad social, incluyendo a personas de la tercera edad. (Artículos, 80, 84 al 86)

Así, el artículo 86 de la Constitución Nacional establece:

“Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, **creando un sistema de seguridad social universal**, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. **La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección.** Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social, podrán ser administrados solo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinados a la salud, la educación, la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley especial”. (Negritillas de la autora)

Cómo se ve, la Carta Magna de Venezuela es amplia en lo que se refiere a las contingencias que deberá proteger, sobre todo si se compara con la Constitución de 1961. Coloca la responsabilidad absoluta en la administración de las arcas destinadas a esta área, **en el Estado**.

La norma se inicia garantizando el derecho a la Seguridad Social como servicio público, cuestión que no es nueva, pero quizá obedece a la idea de ratificar la exclusión de la privatización. Estableciendo la obligación del Estado de crear un

sistema basado en los principios básicos de la Seguridad Social (universalidad, integridad, unidad, solidaridad, etc) obviando el principio de la uniformidad.

Según se deduce de su letra expresa el precepto constitucional tiene tres objetivos inmediatos: 1) hacer las prestaciones de la seguridad social verdaderamente universales; 2) hacer su financiamiento verdaderamente solidarios; 3) contribuir por medio de esas prestaciones, a la erradicación de la pobreza extrema. Allheimer, (2002:10)

Otro aspecto a destacar en lo que al punto de esta tesis doctoral interesa, es que se protege a **toda persona**, independientemente de su capacidad contributiva, manteniéndose en opinión de Fernández, (2001) un error, pues como lo sostiene Rauseo (1999) citada por la misma autora

No se concibió a la seguridad social como no contributiva... y mucho menos como un sistema de seguridad social dual, es decir, profesional-contributivo y universalista-no contributivo. Por el contrario, lo que se propone, (...) al igual que hace cuarenta años, es un sistema universal-contributivo únicamente y otro asistencial-no contributivo de carácter residual, para aquellos que carezcan de medios económicos. (p. 392)

En consecuencia, agrega Fernández (2001) el problema de fondo no ha sido resuelto, de hecho, todo parece indicar que las limitaciones que actualmente identifican al Sistema Venezolano de Seguridad Social no se corregirán, al menos no en el corto plazo, pues uno contributivo universal es prácticamente imposible y más aún, si se parte del contexto económico y social venezolano presente, caracterizado por los bajos salarios, un elevado nivel de desempleo, cerca del 50% de la población económicamente activa se encuentra desarrollando “labores” de sobrevivencia, incorporada a la economía informal.

Por el contrario, Arrieta, (2002) señala que la seguridad social es un derecho humano fundamental que está ligado con el derecho a la vida. Es ciudadana, se sea contribuyente o no. Por lo que considera idóneo que la Rectoría de la Seguridad

Social no esté sino en el Estado, al que considera como garante del bienestar social con la contribución de la ciudadanía.

Por su parte, Goizueta (2002) señala:

El sistema adoptado bajo un enfoque solidario e integral, se considera como un servicio público de carácter no lucrativo, lo cual es importante por cuanto el Estado no puede desinteresarse por ninguna circunstancia de la dimensión social que conlleva la protección integral de los riesgos laborales y sociales a que están expuestas las personas, por lo cual debe intervenir en la tutela de estos intereses; en igual forma dicho sistema en su esencia no debe tener carácter lucrativo, lo cual no debería ser obvio para que en el proceso evolutivo del sistema en lo relacionado sobre todo con la gestión, pudieran incorporarse bajo reglas muy precisas y estrictas en materia de supervisión, control y sanciones, alguna modalidad de cobros por la administración de los fondos, sobre todo si se escoge la vía del sistema de seguridad social mixto que a nuestro juicio es el más conveniente.

Cabe señalar que en una forma expresa no se indica el carácter del nuevo sistema, vale decir, si es el sistema tradicional de reparto o de solidaridad entre generaciones, o si es el sistema de capitalización individual o el sistema mixto al estilo argentino o uruguayo; sin embargo, al señalarse como principio que el sistema es de financiamiento solidario, aunado a la forma en que de conformidad con lo previsto en el artículo 85 de este texto constitucional se financiará el Sistema Público Nacional de Salud, debemos concluir, en que el sistema adoptado es el tradicional de reparto. (p. 260)

El principio constitucional antes analizado, es desarrollado en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, artículo 4 del cual se desprende la garantía de seguridad social a todos los venezolanos residentes en el territorio de la República, y a los extranjeros residenciados legalmente en el, independientemente de su capacidad contributiva, condición social, actividad laboral, medio de desenvolvimiento, salarios, ingresos y renta, reconociendo a la seguridad social, al igual que la Organización Internacional del Trabajo, como un derecho humano y social fundamental e irrenunciable, garantizado por el Estado.

Sin embargo, a pesar de la previsión legal, algunos estudios realizados en Venezuela revelan la ausencia o escasa cobertura, especialmente del sector informal por los mecanismos de previsión y protección social ofrecidos por el Estado y la posibilidad de acceder a seguros privados por este sector es remota debido al alto costo que esto significa, por lo que la opción más viable es acudir a los servicios de asistencia social³⁹ que ofrece el Estado o las mencionadas alternativas no convencionales.

Referencia al Servicio Doméstico

Ahora bien, en lo que al trabajo doméstico se refiere, tenemos que la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, además de la previsión antes señalada, si bien, no incluye expresamente a los trabajadores domésticos, al establecer la obligación del ejecutivo Nacional de crear el registro único obligatorio e identificación de todas las personas y para la afiliación de aquellas que deban cotizar obligatoriamente al financiamiento del Sistema de Seguridad Social señala que quedan comprendidos en el cumplimiento de esta obligación **todos los trabajadores**, sean funcionarios, empleados u obreros del sector público y del sector privado. En el sector público se incluyen los empleados, cualquiera sea su naturaleza, y obreros al servicio de la Administración Pública correspondiente a todos los órganos y entes de las diferentes ramas de los poderes públicos.

³⁹ Entendiendo por Asistencia Social, el servicio o esquema que debe proveer el Estado a las clases más desprotegidas y marginadas para garantizarles un bienestar mínimo frente a las contingencias de salud, maternidad, vejez, invalidez y muerte. La Asistencia Social tiene dos características distintivas de la Seguridad Social:

1. El Estado es quien administra el régimen y sufraga la totalidad de sus costos.
2. Está destinada sólo a aquellos grupos que están por debajo de un nivel mínimo de ingresos.

Para proteger a los trabajadores (todos) se estableció a los fines organizativos, la integración mediante sistemas prestacionales⁴⁰: Salud, Previsión Social y Vivienda y Hábitat. Cada uno de los cuales tendrá a su cargo los regímenes prestacionales mediante los cuales se brindará protección ante las contingencias amparadas por el Sistema de Seguridad social. (Ver Gráfico Nro. 1) estableció la creación de tres sistemas prestacionales⁴¹

En el plano de la formulación legislativa, durante el año 2004, se aprobaron en Primera Discusión en la Asamblea Nacional, los proyectos de ley de los Regímenes Prestacionales de: Salud; Adulto Mayor; Seguridad y Salud en el Trabajo; Empleo; y Vivienda y Hábitat. Luego en el 2005 se aprobaron en segunda discusión Adulto Mayor, Seguridad y Salud en el Trabajo, Empleo, y Vivienda y Hábitat. Queda pendiente la aprobación en Primera Discusión del Proyecto de Ley de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas.

Siendo uno de los puntos de esta tesis doctoral, la situación en el empleo de las mujeres trabajadoras en el servicio doméstico, se hará referencia dentro del Sistema Prestacional de Previsión Social, al régimen prestacional de empleo y al de seguridad y salud en el trabajo, no se hará referencia a los Regímenes Prestacionales de Vivienda y Hábitat y de Salud, por escapar del ámbito de esta investigación, amén

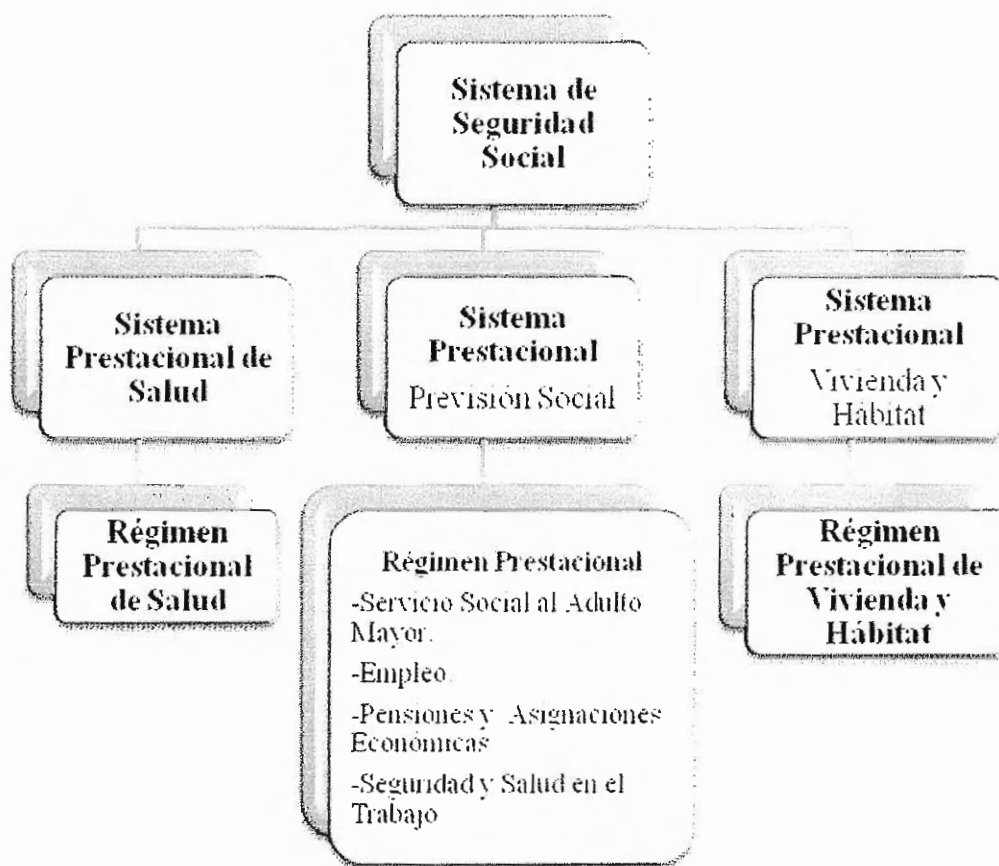
⁴⁰ Se entiende por Sistema de Seguridad Social el conjunto integrado de sistemas y regímenes prestacionales, complementarios entre sí e interdependientes, destinados a atender las contingencias objeto de la protección de dicho Sistema. (Artículo 5 LOSS)

Se entiende por Sistema Prestacional el componente del Sistema de Seguridad Social que agrupa uno o más regímenes prestacionales y por Régimen Prestacional el conjunto de normas que regulan las prestaciones con las cuales se atenderán las contingencias, carácter, cuantía, duración y requisitos de acceso; las instituciones que las otorgarán y gestionarán, así como su financiamiento y funcionamiento (artículo 6 y 7 LOSS).

⁴¹ Se entiende por Sistema Prestacional el componente del Sistema de Seguridad Social que agrupa uno o más regímenes prestacionales y por Régimen Prestacional el conjunto de normas que regulan las prestaciones con las cuales se atenderán las contingencias, carácter, cuantía, duración y requisitos de acceso; las instituciones que las otorgarán y gestionarán, así como su financiamiento y funcionamiento

de que en este último caso, como ya se dijo up supra, no se ha aprobado la ley en la materia.

GRAFICO N° 1. DISTRIBUCIÓN ORGANIZATIVA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL



Fuente: Elaboración propia partiendo del contenido de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

3.3.1. Régimen Prestacional de Empleo.

Es desarrollado mediante la promulgación de la ley del mismo nombre, Ley del Régimen Prestacional del Empleo, publicada en Gaceta Oficial N° 38.281 de fecha 27

de septiembre del 2005, cuyo ámbito de aplicación subjetivo: está constituido por todos los trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, tanto del sector público como privado. En consecuencia, quedan amparados por el Régimen Prestacional de Empleo, bajo los requisitos y condiciones previstos en esta Ley, los trabajadores y trabajadoras dependientes, contratados a tiempo indeterminado, a tiempo determinado o para una obra determinada, trabajadores y trabajadoras sujetos a los regímenes especiales previstos en la Ley Orgánica del Trabajo, tales como el trabajo **doméstico**, entre otros.

De esta manera, los trabajadores domésticos como destinatarios de esta ley tendrán una serie de derechos, como son: afiliarse a dicho régimen a que su empleador o empleadora los inscriba o lo afilie - independientemente de la forma o términos del contrato o relación de trabajo- dentro de los primeros tres días hábiles siguientes al inicio de dicha relación en el Régimen Prestacional de Empleo, a ser informados de ello, así como ser informado de la retención de las cotizaciones dirigidas al financiamiento del mismo, pudiendo denunciar ante la Tesorería de Seguridad Social la falta de afiliación o el retardo en el pago de las cotizaciones que debe efectuar el empleador o la empleadora y de los cuales el trabajador o la trabajadora tenga conocimiento.

En el incumplimiento de este deber por parte del empleador o empleadora, queda obligado a pagar al trabajador o trabajadora cesante todas las prestaciones y beneficios que le correspondan en virtud de esta Ley en caso de cesantía, más los intereses de mora correspondientes, pudiendo ser determinada de oficio por el Instituto Nacional de Empleo, la responsabilidad del empleador o empleadora (artículos 29 y 39), y en casos graves como que nunca formalice la afiliación del trabajador o trabajadora ante la Tesorería de Seguridad Social o que no haya enterado cotizaciones a la Tesorería de Seguridad Social puede ser sancionado con multas de setenta y seis unidades tributarias (76 U.T .) a cien unidades tributarias

(100 U.T.), por cada trabajador o trabajadora afectado por el empleador o empleadora. (Artículo 57)

Igualmente podrá exigir al empleador o empleadora a la terminación de la relación de trabajo, que le suministre todos los documentos necesarios para tramitar la prestación dineraria ante la pérdida involuntaria de empleo de conformidad con lo establecido en esta Ley y su Reglamento.

Asimismo, el trabajador o trabajadora puede solicitar y recibir servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral, capacitación de conformidad con los requisitos y condiciones previstas en esta Ley y su Reglamento, especialmente en caso de discapacidad derivada de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales y participar activamente y ejercer contraloría social en el Régimen Prestacional de Empleo.

Quiere decir, que las prestaciones dinerarias y la capacitación que el Régimen Prestacional de Empleo que garantiza al trabajador o trabajadora cotizante en caso de pérdida involuntaria del empleo u ocupación productiva, serán financiadas por el empleador o empleadora y el trabajador y trabajadora mediante el régimen financiero de reparto simple (artículo 45) siendo la tasa de cotización al Régimen Prestacional de Empleo del dos coma cincuenta por ciento (2,50%) del salario normal devengado por el trabajador, trabajadora o aprendiz en el mes inmediatamente anterior a aquel en que se causó, correspondiéndole al empleador o empleadora el pago del ochenta por ciento (80%) de la misma, y al trabajador o trabajadora el pago del veinte por ciento (20%) restante teniendo como límite inferior el monto de un salario mínimo urbano y como límite superior diez salarios mínimos urbanos (artículo 46) .

En este caso, para que los trabajadores o trabajadoras tengan derecho a las prestaciones dinerarias del Régimen Prestacional de Empleo, deberá verificarse que

esté afiliado al Sistema de Seguridad Social, que el trabajador o trabajadora cesante haya generado cotizaciones exigibles al Régimen Prestacional previsto en esta Ley, por un mínimo de doce meses, dentro de los veinticuatro meses inmediatos anteriores a la cesantía, que la relación de trabajo haya terminado entre otras causas por: Despido, retiro justificado (para el caso del empleado o empleada doméstica) y por último que el trabajador o trabajadora cumpla las obligaciones derivadas de los servicios de intermediación, asesoría, información, orientación laboral y capacitación para el trabajo (Artículo 32).

Quedando pendiente para el Reglamento de esta Ley establecer la forma de determinación de la cotización al Régimen Prestacional de Empleo para el trabajador o trabajadora dependiente de más de un empleador o empleadora, como sucede frecuentemente con las empleadas domésticas que trabajan por día.

Las cotizaciones se causarán por meses vencidos, contado el primer mes desde la fecha de ingreso del trabajador o trabajadora. El empleador o empleadora deberá descontar, al efectuar el pago del salario, el monto correspondiente a la cotización del trabajador o trabajadora, informar a éste en el mismo acto acerca de la retención efectuada, y enterarlo a la Tesorería de Seguridad Social dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes. Si el empleador o empleadora no retuviere, dicho monto en esta oportunidad, no podrá hacerlo después (Artículo 47.).

Todo salario causado a favor del trabajador y trabajadora hace presumir la retención, por parte del empleador o empleadora, de la cotización respectiva y, en consecuencia, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir las prestaciones que le correspondan.

Esto cumple perfectamente con acuerdos internacionales que fueron válidamente suscritos por la República, que recogen el derecho a la seguridad social y

establecen sus atributos esenciales. Así, el Convenio no. 102 relativo a la “Norma Mínima de la Seguridad Social” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuya Ley aprobatoria se publicó en nuestro ordenamiento jurídico en Gaceta Oficial no. 2848 extraordinario de 27 de agosto de 1981, recoge el contenido mínimo de las diferentes prestaciones que conforman el derecho a la seguridad social y que los Estados Miembros se comprometen a asegurar. Concretamente, en lo que se refiere a las Prestaciones de Desempleo (Parte IV del Convenio), establece el artículo 19 que: “Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de desempleo, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte”, artículos éstos que se refieren a los lineamientos generales de lo que debe contener la contingencia que se cubre (artículo 20), las personas protegidas (artículo 21), el modo de cálculo del pago de la prestación (artículos 22 y 23) y la duración de la misma (artículo 24).

3.3.2. Régimen Prestacional de Seguridad y Salud

Consagrado en el artículo 94, de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, de cuyo texto se lee:

Se crea el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo responsable, en concordancia con los principios del sistema público nacional de salud, de la promoción del trabajo seguro y saludable; del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, y el fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y de la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo nacieren con patologías que generen necesidades especiales; mediante prestaciones dinerarias y no dinerarias, políticas, programas, servicios de intermediación, asesoría, información y

orientación laboral y la capacitación para inserción y reinserción al mercado de trabajo; desarrollados por este régimen o por aquellos que establezca esta Ley y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo.

En ejecución de lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la norma antes transcrita, se promulga la **Ley Orgánica de Prevención y Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) Publicada en Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de Julio del 2005**, cuyo objeto, en ejecución de lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, es establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

En lo que se refiere al **ámbito de aplicación**, está referido a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador o empleadora, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general toda prestación de servicios personales donde haya patronos o patronas y trabajadores o trabajadoras, sea cual fuere la forma que adopte,

quedando expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley el trabajo **doméstico** ente otros.

Los trabajadores domésticos, como destinatarios de esta ley tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. Igualmente, los empleadores o empleadoras que contraten uno o más trabajadores o trabajadoras bajo su dependencia, entre ellos, trabajadores domésticos, independientemente de la forma o términos del contrato de trabajo, están obligados a afiliarlos, dentro de los primeros tres (3) días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral, en el Sistema de Seguridad Social y a cotizar al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y en esta Ley, de tal forma que estos trabajadores tienen derecho a exigir a sus empleadores o empleadoras el pago oportuno de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.⁴²

Asimismo, los empleadores tienen la obligación de abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento; abstenerse de toda discriminación y, dentro de los requerimientos de la actividad

⁴² En este punto hay destacar que de acuerdo a las disposiciones finales de la ley en análisis, entrará en vigencia a partir de la publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (26 de julio de 2005), con excepción de las **disposiciones relativas a las prestaciones dinerarias del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo** establecidas en la Sección Primera, Capítulo Primero del Título VII de esta Ley, que entrarán en vigencia a partir de la puesta en funcionamiento de la Tesorería de Seguridad Social.

productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores y trabajadoras, dando lugar al incumplimiento de cualquiera de las obligaciones que la ley establece a los empleadores o empleadoras, a sanciones de tipo civil, penal, administrativas, disciplinarias o pecuniarias.

3.4. LA FUNCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO COMO ÁREA PRIORITARIA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO

El derecho a condiciones de trabajo decente puede ser considerado como un derecho humano fundamental y la inspección del trabajo es uno de los instrumentos esenciales para hacer de este derecho una realidad, al desempeñar un papel central en la promoción del cumplimiento de las normas fundamentales de la OIT, sus Convenios y directivas laborales en general.

La función de inspección es esencial al desempeño mismo de la Administración del Trabajo y no obstante el ambiente de flexibilización y hasta de desregulación del trabajo que actualmente predomina a nivel mundial, todo hace pensar que la Inspección del Trabajo no desaparecerá, sino que por el contrario se adaptará a las nuevas realidades. (Fernández, 1999)

Es por esa razón que este capítulo se dedica al estudio del sistema de inspección en el trabajo, analizando los Convenios de la Organización del Trabajo que le han servido de antecedentes a nivel mundial, así como se ha querido realizar un análisis de las diversas normas del ordenamiento jurídico venezolano que regulan la administración del trabajo y la inspección del trabajo como una de las funciones primordiales de aquella, haciendo referencia al cumplimiento de esta dentro del ambiente donde se desempeñan las empleadas domésticas, para dar cumplimiento de esta manera a uno de los objetivos específicos de la tesis doctoral como es determinar

la vinculación existente entre la inspección laboral como programa de la Administración del Trabajo y el trabajo doméstico asalariado.

3.4.1. La Inspección del Trabajo. Una Mirada Crítica a los aportes de la Organización Internacional del Trabajo

Los sistemas de inspección del trabajo a nivel mundial tienen su antecedente en el Convenio No. 81 sobre la Inspección del Trabajo, adoptado por la OIT el 11 de julio de 1947 y que entró en vigencia el 07 de abril de 1950.

No obstante estos antecedentes es en el Convenio No. 150 y su Recomendación No. 158, adoptado por la Conferencia General de la OIT en fecha 26 de junio de 1978, ratificado por Venezuela en fecha 17 de agosto de 1983, en el que se describen las funciones generales de la administración del trabajo entre las que figura la inspección del trabajo.

El Convenio No. 150, en su artículo 1 define a la “administración del trabajo” como las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo y al “sistema de administración del trabajo, como “los órganos de la administración pública –ya sean departamentos de los ministerios u organismos públicos, con inclusión de los organismos paraestatales y regionales o locales, o cualquier otra forma de administración descentralizada –responsables o encargados de la administración del trabajo, así como toda estructura institucional para la coordinación de las actividades de dichos órganos y para la consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones” y cuyo funcionamiento eficaz debe ser garantizado por cada país miembro que ratifique el convenio, estableciendo los procedimientos adecuados, aplicables a nivel nacional, regional y local, así como a los diferentes sectores de la actividad económica, para la

consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de los trabajadores y los empleadores, todo de conformidad con los artículos 4 y 5 del mismo instrumento legal.

De manera que el sistema de administración del trabajo, estaría conformado por todos los órganos de la administración pública, nacional, regional o local, bajo una coordinación que les permita funcionar eficientemente, incorporando a las organizaciones no gubernamentales, así como a las organizaciones de los empleadores y trabajadores en las negociaciones directas, teniendo los organismos con competencia dentro de la administración del trabajo la responsabilidad de la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política laboral nacional o el derecho de participar en esas actividades, y ser, en el ámbito de la administración pública, los instrumentos para la preparación y aplicación de las leyes y reglamentos que le den efecto a esas políticas. (Artículo 6 *eiusdem*).

El objeto, funciones y organización de la administración del trabajo, se reproducen en la Recomendación 158 de la OIT, y se destaca la idea de que “el sistema de administración del trabajo debería comprender un sistema de inspección del trabajo” y contar con unidades especializadas para tratar cada uno de los programas principales de la administración del trabajo, destacando la posibilidad de la existencia de unidades para la preparación de normas relativas a las condiciones de trabajo y de empleo, la inspección del trabajo, las relaciones de trabajo, el empleo, la planificación de la mano de obra y el desarrollo de los recursos humanos, los asuntos internacionales de trabajo y, eventualmente la seguridad social, la legislación en materia de salarios mínimos y las cuestiones referentes a determinados grupos de trabajadores”. (Artículo 25)

En resumen, la calidad del sistema de administración laboral en general es crucial para la efectividad de las inspectorías del trabajo. El Convenio de la OIT

sobre la administración del trabajo, 1978 (Nro. 150), y la Recomendación que lo acompaña (Nro. 158) plantea los deberes que debe cumplir una administración del trabajo cuando incluye actividades de inspección. El Convenio de la OIT sobre inspección del trabajo, 1947 (Nro. 81), y su Protocolo de 1995, establecen las medidas que deben ponerse en práctica para realizar la inspección del trabajo, entendida esta como:

Una institución encargada, por una parte, de velar por el efectivo cumplimiento de la legislación relativa a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores y, por la otra, de contribuir a que esa legislación evolucione en consonancia con los mercados nacionales e internacionales del trabajo. Además de la función de control, acompañada de facultades y prerrogativas encaminadas a la represión de las infracciones, los instrumentos confieren a la inspección del trabajo una función de información y de asesoría, amén de encomendar a la autoridad competente un deber de información acerca de las deficiencias o los abusos que no estén específicamente previstos en las disposiciones legales existentes. (OIT, 2006c)

La función primordial de la inspección del trabajo ha ido evolucionando, si bien en un principio era verificar la aplicación de la legislación laboral, no obstante, en la actualidad sus objetivos se extienden aún más, enfatizando en la prevención de la violación de la normativa laboral, pero aunado a eso se brinda asesoría a trabajadores y patronos y se notifica a las autoridades competentes de disposiciones legales no cubiertas, lo que evidencia la capacidad técnica que deben tener los inspectores del trabajo para ser aceptados como un interlocutor entre los trabajadores y los empleadores, cumpliendo funciones de asesoría y asistencia técnica.

De forma tal que la importancia y el reconocimiento mundial que tiene la inspección del trabajo, tanto de parte de los trabajadores, de los patronos y del propio Estado (principal empleador) viene dada por su carácter de mecanismo propulsor de condiciones de trabajo adecuadas y que a la vez contribuye a la estabilidad social en materia laboral.

En tal sentido, hay que señalar que en la 95ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el 2006, se realizó un Estudio General sobre la Inspección del Trabajo, el cual quedó plasmado en el Informe de la Comisión de Empleo y Política Social, denominado “Estrategias y Prácticas en Materia de Inspección del Trabajo”⁴³ en el que se reconoce que un sistema de inspección del trabajo bien organizado, es un importante componente de desarrollo económico y social. (OIT, 2006c)

Por mandato de los Convenios adoptados en la OIT la inspección debería estar sujeta al control directo y exclusivo de una autoridad central y no debería estar sujeta al control de las autoridades locales ni depender de ellas en modo alguno para el ejercicio de sus funciones. Piore (2006) señala que en América Latina funciona un sistema unificado de regulaciones, en el sentido de que las normas laborales deben ser aplicadas por un solo ente, quien está formalmente responsable de asegurar el cumplimiento de todas las disposiciones y habitualmente también de algunas disposiciones de los acuerdos colectivos de trabajo del sector privado.

Esto hace que el sistema de inspección del trabajo funcione como lo que se ha denominado “Burocracia en el nivel callejero” (Lipsky, 1980) citado por Piore (2006), refiriéndose a las organizaciones en las que el poder de decisión reside en los funcionarios de línea, cuyas acciones son difíciles de monitorear y controlar a través de reglas y normas bien definidas y sancionadas por la jerarquía administrativa y en virtud de eso actúan discrecionalmente. Y precisamente, añade que lo que transforma a la inspección del trabajo en una organización de ese tipo es la naturaleza de los códigos del trabajo que ellos deben administrar, en relación con los recursos

⁴³ Dicho informe puede ser consultado en www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf. En el mismo puede conocerse aún más sobre la importancia que ha tenido la OIT en el desarrollo de la inspección del trabajo como institución a nivel mundial.

disponibles para la tarea; estos son sumamente complejos y extensos para ser aplicados literalmente en todos los casos, razón por la cual el inspector del trabajo frecuentemente se ve forzado a emitir juicios respecto al cumplimiento o no de una empresa de las leyes laborales, de manera discrecional influenciado por la situación financiera de la empresa, el estado de la economía en la que opera y de la necesidad de preservar puestos de trabajo o bien de enfrentar las posibles protestas sociales.

Sin embargo, no obstante todo lo anterior, dado que por mandato de la OIT, la misión esencial de la Inspección del trabajo es asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su funciones, sigue teniendo una gran importancia en la garantía de un ambiente de trabajo seguro y saludable, sobre todo en aquellas formas de explotación como el trabajo forzoso y de los emigrantes, que en muchos casos aceptan trabajar en las peores condiciones y contribuye además en detectar los lugares riesgosos para el trabajo infantil, combatir los abusos y la prohibición del trabajo en tales condiciones.

Hay que señalar que si bien el Convenio No. 81 se aplica a la Inspección del Trabajo exclusivamente a los establecimientos industriales y comerciales, en el Protocolo 81 sobre la Inspección del Trabajo de 1995 se hacen extensivas las disposiciones del Convenio a las actividades del sector de los servicios no comerciales, designando como tales actividades a todas las tareas llevadas a cabo en todas las clases de lugares de trabajo que no se consideren industriales o comerciales. De forma que los Estados miembros tienen amparadas por la inspección del trabajo a todas las actividades industriales, comerciales y de servicios.

Como se evidencia, ha sido sumamente importante el papel de la OIT en cuanto al punto de la Administración e Inspección en el trabajo, utilizando como argumentos

para establecer la organización por cada Estado de un servicio de inspección el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores.

3.4.2. La Inspección Laboral. Una mirada al Ordenamiento Jurídico Venezolano.

En Venezuela existe todo un conjunto normativo aplicable a la materia de trabajo y en cuyo articulado contienen o regulan parte de las funciones que desempeñan los supervisores (Inspectores) del Trabajo, entre las que podemos mencionar, además del Convenio No. 81 ratificado el 21 de julio de 1967, el Convenio No. 150 ratificado por Venezuela en fecha 17 de agosto de 1983 y de la Constitución Nacional, a la Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo y su reglamento, Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

La Constitución Nacional, consagra el derecho al trabajo en su artículo 87 y señala la obligación para todo patrono o patrona de garantizar a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados. **El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.**

Por su parte la Ley Orgánica de la Administración Central, dictada bajo la figura de Decreto con Fuerza de Ley, publicada en Gaceta Oficial No. 36.807 de fecha 14 de octubre de 1999, establece:

Corresponde al Ministerio del Trabajo la regulación, formulación y seguimiento de políticas, la planificación, coordinación, fomento y realización de las actividades del Ejecutivo Nacional en materia laboral; la regulación de la seguridad social, previsión social en general; la promoción del empleo, del bienestar del trabajador y del mejoramiento de

las condiciones de trabajo de los sectores laborales. (Artículo 47 en concordancia con el artículo 586 de la Ley Orgánica del Trabajo)

El Ministerio del Poder Popular del Trabajo y la Seguridad Social, como órgano de la administración Central, está jerárquicamente sometido a la dirección y control general del Presidente de la República, por mandato del artículo 5 *eiusdem*, lo que confirma el criterio explicado por Piore, (2006) en el sentido de que funciona como un sistema unificado de regulaciones, aplicadas por un solo ente, quien es formalmente responsable de asegurar el cumplimiento de todas las disposiciones

Por mandato de la Ley Orgánica del Trabajo, habrá por lo menos, una Inspectoría del Trabajo, dependiente del Ministerio del ramo, la cual estará a cargo de un Inspector, quien ejercerá la representación de aquella en todos los asuntos de su competencia y cumplirá las instrucciones que le transmitirá el Ministro del ramo (Ministerio del Poder Popular del Trabajo y la Seguridad Social). (Artículo 588 y 593).

Por mandato de la misma ley, los Inspectores del Trabajo y quienes hagan legalmente sus veces podrán, acreditando su identidad y el carácter con que actúan, visitar los lugares de trabajo comprendidos dentro de su jurisdicción, a cualquier hora, para verificar si se cumple con las disposiciones legales relativas al trabajo, sin necesidad de previa notificación al patrono, pero comunicándole al llegar el motivo de su visita.

Sin embargo, es de hacer notar que si se tratare de un hogar doméstico, no podrá entrar sin permiso del jefe de familia u orden judicial. (Artículo 590 *eiusdem*) en concordancia con lo establecido con la Constitución Nacional, al establecer la inviolabilidad del hogar, en su Artículo 47, en cuyo texto se lee:

El hogar doméstico, el domicilio, y todo recinto privado de persona son inviolables. No podrán ser allanados, sino mediante orden judicial, para impedir la perpetración de un delito o para cumplir de acuerdo con la ley las decisiones que dicten los tribunales, respetando siempre la dignidad del ser humano.

Las visitas sanitarias que se practiquen, de conformidad con la ley, sólo podrán hacerse previo aviso de los funcionarios o funcionarias que las ordenen o hayan de practicarlas

En las visitas de inspección, el funcionario podrá ordenar cualquier prueba, investigación o examen que fuere procedente, si lo considerare necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observen cabalmente, así como interrogar, a solas o ante testigos, al patrono o a cualquier miembro del personal, con carácter confidencial si la comunicación de lo declarado y la identificación del declarante pudieren provocar represalias contra éste, sobre cualquier aspecto relativo al trabajo; y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos requeridos por la Ley, o la colocación de los avisos que ésta ordena, y realizar cualesquiera investigaciones que fueren pertinentes. (Artículo 590)

En tal sentido, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo consagra el funcionamiento de unidades de supervisión, adscritas a la Inspectoría del Trabajo, que ejercerá las funciones de inspección o supervisión del cumplimiento de la normativa sobre condiciones de trabajo, empleo, seguridad social e higiene y seguridad industrial

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo deberán poner inmediatamente en conocimiento del empleador y de los representantes de los trabajadores, por escrito, los incumplimientos de la normativa legal que fueren detectados durante la supervisión y las medidas que deben adoptarse dentro del lapso prudencial de

cumplimiento que fijen, quiere decir, que la inspección del trabajo se basa en la realización del acto supervisorio.

Los funcionarios deberán brindar información técnica y asesorar a los empleadores y representantes de los trabajadores sobre la manera más efectiva de dar cumplimiento a las disposiciones legales.

En caso de persistir el incumplimiento, transcurridos los lapsos fijados, se elaborará un informe proponiendo la imposición de la sanción correspondiente, sin que ello libere al infractor de la obligación de dar cumplimiento estricto a la normativa legal, pudiendo ordenar la suspensión o paralización de las labores cuando se haya constatado el incumplimiento de obligaciones relativas a la seguridad e higiene en el trabajo que pudieren causar, de modo inmediato, un daño grave a la vida o salud de los trabajadores, debiendo en este caso ser motivada la orden de suspensión o paralización de las labores e indicar el riesgo detectado y por supuesto sin que quede liberado el patrono del pago del salario y demás obligaciones pecuniarias que deba asumir con ocasión de la relación de trabajo. (Artículo 259 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo).

Todo esto destaca la importancia de las Unidades de Supervisión para el sistema de garantía de las condiciones de trabajo, pues es la instancia que atiende la prevención de la aparición de condiciones de trabajo adversas o contrarias a lo establecido en las leyes y convenios internacionales.

La **Ley Orgánica de Prevención y Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT)** ordena incluir en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo entre otros, los siguientes aspectos: El establecimiento y aplicación de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y la inspección y supervisión de las condiciones y

medio ambiente de trabajo, así como los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de prevención, salud y seguridad en el trabajo y de utilización del tiempo libre, descanso y turismo social a nivel nacional, regional, estatal, municipal y local. (Artículo 11).

Agregando que el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo estará conformado entre otros organismos y personas, por las Unidades de Supervisión adscritas a la Inspectoría del Trabajo, quienes conjuntamente con las Unidades Técnico-Administrativas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales ejecutarán la supervisión o inspección de empresas, establecimientos, explotaciones y faenas y destaca como órgano de gestión al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. (INPSASEL)

En cuanto al régimen sancionatorio, consagra además de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias que se sancionará a las empresas y organismos dedicados a la rama de seguridad y salud en el trabajo con multas de una (1) a cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando, sin embargo el funcionario puede cumplir algunas actuaciones de advertencia y recomendación, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y siempre que no pongan en peligro la integridad física o la salud de los trabajadores y las trabajadoras, advirtiendo y aconsejando al empleador o empleadora por una sola vez, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, para lo cual fijará un plazo perentorio para el cumplimiento de las advertencias o recomendaciones, vencido éste se iniciará el proceso sancionatorio correspondiente, mediante la imposición de multas. (Artículos 121 y 123 eiusdem).

Es necesario aclarar que en los casos de persistencia del incumplimiento, el funcionario elevará un informe propuesta de sanción que se elevará al Inspector del Trabajo cuando las violaciones son relativas a la Ley Orgánica del Trabajo, o al

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)⁴⁴, cuando las violaciones son relativas a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

No se debe olvidar que el **ámbito de aplicación**, de la **LOPCYMAT**, está referido a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador o empleadora, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general toda prestación de servicios personales donde haya patronos o patronas y trabajadores o trabajadoras, sea cual fuere la forma que adopte, quedando expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley el trabajo **doméstico**, entre otros.

En tal sentido, en Venezuela, en ejecución del convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el artículo 590 de la Ley Orgánica del Trabajo y el artículo 12 de la Ley Orgánica de Protección y Condiciones del Medio Ambiente de Trabajo (LOPYCMAT), en el año 2005 se emprendió, en el Distrito Capital y en el Estado Miranda, un plan piloto por la Dirección de Inspecciones y Condiciones de Trabajo adscrita al Ministerio del Trabajo, a los fines de ofrecer protección al sector rural, cooperativas, sector pesquero y de conserjes, cuyo único objetivo es hacer una inspección para garantizar los derechos laborales, seguridad

⁴⁴ El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo, creado según lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, promulgada en el año 1986 y reformada en el año 2005.

En mayo de 2002 el Instituto, recibe apoyo del Ejecutivo Nacional, para lo cual, se procede al nombramiento de un nuevo presidente del organismo, y se da inicio al proceso de reactivación de la salud ocupacional en Venezuela; acción de desarrollo institucional que permitirá el diseño y ejecución de la política nacional en materia de prevención, salud y seguridad laborales y la construcción de un sistema público de inspección y vigilancia de condiciones de trabajo y salud de los trabajadores y trabajadoras, con un criterio integral acorde con las exigencias del mundo laboral actual para el control y prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales enmarcado dentro del Sistema de Seguridad Social Venezolano que actualmente se diseña. (Tomado de www.inspsasel.gov.ve)

social y de salud de los trabajadores. En tal sentido Parada (2005) Director de Inspecciones y Condiciones de Trabajo, señaló "A los conserjes de edificios se inspecciona porque es un sector excluido que siempre ha sufrido vejaciones y menoscabo a sus derechos laborales y en tal sentido, el Ministerio del Trabajo no puede dejarlos sin protección "

No se incluyó a los trabajadores domésticos, no obstante ser un sector tan excluido y vulnerable como los conserjes de edificios. Tampoco se obtuvo información de los resultados de la aplicación de este plan piloto, al momento de redactar la presente tesis doctoral.

Se puede concluir con fundamento a todo lo explanado en las páginas anteriores, que en Venezuela el Sistema de Inspección, está conformado por: a) **las Unidades de Supervisión del Trabajo y de la Seguridad Social** ubicadas en cada Estado del país, las cuales están adscritas a las Inspectorías del Trabajo, cuyo objeto es velar por el cumplimiento de la normativa laboral vigente en materia de trabajo, empleo, seguridad social, higiene y seguridad industrial, además de asesorar tanto a los trabajadores como a los patronos acerca de la mejor forma de dar cumplimiento a la normativa legal y b) **Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL)**, órgano al que la LOPCYMAT, le atribuye entre otras funciones ejercer la inspección de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo los ordenamientos y plazos de cumplimiento en caso de violación de la normativa vigente, sin perjuicio de las competencias generales de las Unidades de Supervisión, adscritas a las Inspectorías del Trabajo.(Artículo 18:6)

Ahora bien, dado que el artículo 17 de la referida ley, atribuye al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales como finalidad garantizar a la población sujeta al campo de aplicación del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las prestaciones establecidas en la Ley Orgánica del Sistema de

Seguridad Social y el cumplimiento del objeto de dicha ley, salvo las conferidas al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores es forzoso concluir que deben estar bajo el manto de su protección los trabajadores domésticos, al estar dentro del ámbito de su aplicación como queda dicho *up supra*.

Sin embargo, siendo que trabajadores domésticos por mandato del artículo 274 de la Ley Orgánica del Trabajo, son los que prestan sus labores en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia, debemos tomar en cuenta que para realizar la inspección, el funcionario o funcionaria no podrá entrar sin permiso del jefe de familia u orden judicial. (Artículo 590 *eiusdem*) en concordancia con lo establecido con la Constitución Nacional, en su Artículo 47, referido a la inviolabilidad del hogar o del domicilio privado⁴⁵.

⁴⁶ Otros países que consagran una situación similar son por ejemplo *Francia, Malawi, Marruecos, México, y Túnez*. (www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf)

4

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

Una vez concluidas las operaciones concernientes a la construcción del marco teórico hilando las diversas concepciones teóricas relativas a la naturaleza del problema en estudio se pasa a exponer la metodología que se consideró apropiada para vincular esas concepciones o referentes teóricos y hallarle los referentes empíricos correspondientes.

4.1. NATURALEZA Y CARÁCTER DE LA INVESTIGACIÓN

La selección de la opción metodológica se realiza una vez consideradas las cuestiones relacionadas con la naturaleza del objeto de conocimiento que pretendemos estudiar (dimensión ontológica), en este caso de naturaleza social; y con la manera de concebir el objeto de estudio (dimensión epistemológica).

Para Hernández, Fernández y Baptista (2004:114) los tipos de investigación pueden ser: exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos, a las que Delgado de Smith, (2006:231) agrega o adiciona la investigación documental, investigación histórica, estudios de caso y proyecto factible.

Es necesario aclarar que en una primera parte la investigación tuvo un carácter exploratorio, donde lo teórico, fue un insumo en la recogida de datos y el análisis durante el trabajo doctoral. Este esfuerzo, tuvo como propósito crear las bases para ir posteriormente a niveles de mayor indagación teórica. Como es de notar toda investigación requiere en sus inicios de los estudios exploratorios porque sólo así es posible sentar los cimientos para futuros estudios que obligan una mayor rigurosidad.

Los estudios exploratorios, sugieren en sus objetivos “avanzar en el conocimiento donde una problemática no está lo suficientemente desarrollada o lograr delimitar nuevos aspectos de la misma; familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos” (Hernández, et al 2004:116).

Ahora bien, como señala Hernández, et al. (2004:117) dado que los estudios exploratorios en pocas ocasiones constituyen un fin en sí mismos, y generalmente entre otras utilidades establecen “el tono” de investigaciones posteriores más elaboradas y rigurosas pasamos a un segundo momento en el cual la investigación se encauzó a otros niveles de complejidad pasando de la indagación exploratoria a una investigación de naturaleza empírica-analítica, claramente fortalecida por la exploración inicial. Para ello se realizó un trabajo de campo, que permitió estudiar el fenómeno en la realidad misma, de cuyos resultados se efectuó el análisis correspondiente a la luz de los referentes teóricos, con la idea de especificar las características más importantes del fenómeno bajo estudio, dando respuesta a las interrogantes planteadas y alcanzar el objetivo de analizar la situación socio-laboral y jurídica de las trabajadoras domésticas en el contexto venezolano, lo que significa

“un gran aporte al medir, aunque sea de manera independiente, los conceptos, variables o dimensiones, y saber cómo es y cuáles son las maneras que estos tienen de manifestarse”, Delgado de Smith (2006:233).

4.2. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

A los fines de la presente Tesis Doctoral y siguiendo a Delgado de Smith, (2006) consideramos pertinente la utilización de un cuadro técnico metodológico, (ver cuadro N° 9) que según Hurtado y Toro, citado en (Castillo y Delgado, 2006:62) “busca la descomposición de los objetivos o de las hipótesis de la investigación en unidades de contenidos más precisas que el enunciado general que los define”, a lo que agrega la investigadora, que hace más ilustrativa la presentación de las estrategias metodológicas empleadas en la investigación, además de los aspectos estudiados, las fuentes e instrumentos aplicados. (Ver cuadro N° 9)

Siendo el área del trabajo doméstico asalariado el eje central de la investigación, a continuación se da cuenta de las distintas dimensiones, indicadores e ítems en los que se sustentó el análisis de su situación y determinar la posible precariedad laboral que afecta a esa área de servicio.

CUADRO N° 9. CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

OBJETIVO GENERAL	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	FUENTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
ANALIZAR LA SITUACIÓN SOCIAL LABORAL Y JURÍDICA DE LA TRABAJADORA DOMESTICA EN EL CONTEXTO VENEZOLANO	Trabajo de la Mujer en el Servicio Doméstico	Es la actividad económica o productiva que realiza la mujer bajo relación de subordinación y dependencia y en el que ejecuta actividades en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada para su servicio personal o el de su familia.	Situación Social y familiar dada su incorporación al mercado laboral.	-Estado Civil -Edad -Nacionalidad -Lugar de residencia -Nivel Educativo. -Lugar de Nacimiento. -Número de hijos. -Jefatura de hogar. -Ejecución de labores de reproducción	Trabajadora Doméstica. Empleador (a)	Revisión Documental Encuestas (Cuestionario) Entrevista (Guía de Preguntas)	1,2,3
	Condiciones de Trabajo y derechos laborales	Parámetros bajo los cuales debe prestarse el servicio de conformidad con el ordenamiento jurídico.	Situación Laboral y Jurídica	-Tipo de Ocupación. -Salario -Seguridad Social -Jornada Laboral -Descansos -Antigüedad -Beneficios. -Labores desempeñadas -Condiciones laborales. -Discriminación. -Indemnización por enfermedad. -Protección Legal -Conocimiento de leyes y derechos -Sindicalización.	Ordenamiento Jurídico Datos Oficiales		3,4,5,6,

4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.

En este apartado, es importante destacar que la población se convierte en el punto central del proceso de recopilación de datos, ya que allí se encuentra el fenómeno que se va a estudiar o en su defecto las personas o elementos cuya situación se piensa investigar.

En un primer momento el universo de la investigación objeto de esta Tesis Doctoral centra su contenido en mujeres empleadas en el sector del servicio doméstico, sin embargo, dado que el número de unidades a incluir en la muestra constituye una de las decisiones preliminares en cualquier diseño muestral, hubo la necesidad de determinar el tamaño y tipo de esta, estando dirigida la inclinación hacia la toma de una muestra probabilística, dadas sus ventajas, optando por un muestreo aleatorio simple⁴⁶ de trabajadoras domésticas, con plenitud de conocimiento de que no será posible la generalización del dato, como si sus resultados reflejaran al total del universo de las trabajadoras domésticas con carácter infalible, sabemos que siempre hay un margen de error en la inferencia del comportamiento de la muestra a la población en estudio. Se consideró recomendable la aplicación de la fórmula para la determinación del “tamaño óptimo de la muestra en proporción para datos cuantitativos”, cuya expresión, es la siguiente:

⁴⁶ Muestreo Aleatorio Simple, garantizando con ello que:

- Cada unidad de la población tenga una probabilidad igual de participar en la muestra
- La selección muestral sea totalmente aleatoria para alcanzar el tamaño muestral fijado.
- Dentro de las ventajas de las muestras probabilísticas figuran el hecho de que pueden medirse el tamaño de error en nuestras predicciones.

También figuran las siguientes:

. Cada unidad de la población tenga una probabilidad igual (y conocida a priori) de participar en la muestra.

La elección de cada unidad muestral sea independiente de los demás. El cálculo de la adecuación de la estimación muestral (error muestral) a los parámetros poblacionales pueda hacerse dentro de unos márgenes de probabilidad específicos.

Estas muestras probabilísticas son esenciales en los diseños de investigación por encuestas en las que se pretenden hacer estimaciones de variables en la población.

$$n = \frac{z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 * p * q}{e^2}$$

Siendo: n = tamaño de la muestra.

$z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2$ = Valor del fractil de la Distribución Normal correspondiente a un coeficiente

de confianza del $(1-\alpha/2)*100\%$, denominado z crítico

p y q = proporciones complementarias (cuya sumatoria debe ser igual a 1)

e^2 = error de muestreo.

En este punto, se hace necesario aclarar que por muestra representativa entendemos un grupo relativamente pequeño de una población que presenta características semejantes a la misma. Sin embargo, como ya se dijo, cuando se trabaja con muestras no se garantiza la obtención de 100% de exactitud al generalizar los resultados a la población, pues al momento de inferir el comportamiento de la muestra siempre habrá un margen de error en la inferencia como costo inevitable, asumiéndose que en el caso de las Ciencias Sociales normalmente ese error de muestreo es de 10%, (aplicándose en la formula al cuadrado) y por lo tanto el nivel de confianza aceptable será de 90%, en cuyo caso z crítico se fija en 1.65.

No habiendo practicado prueba piloto, se establecen los valores de p y q en 50% para cada uno, las cuales representan el comportamiento que ha tenido la variable central de la investigación como es el desempeño del trabajo doméstico asalariado en posibles condiciones de precariedad laboral.

Sustituyendo, se tiene:

$$n = \frac{2,7225 * 0,5 * 0,5}{0,1^2} = 68,06$$

Quiere decir que una muestra representativa de la población (trabajadoras domésticas) objeto de estudio en esta investigación estaría conformada por SESENTA y OCHO (68) trabajadoras domésticas.

Ahora bien, como estaba planteado en la investigación a los fines de alcanzar mayores niveles de profundidad acudir a una segunda técnica de investigación, como es la entrevista se hizo necesario la determinación del número de empleadoras a entrevistar, para lo cual aplicamos la fórmula siguiente:

$$\Rightarrow n = \frac{N * 0,25 * z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2}{\left[(N-1)E^2 + 0,25 * z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 \right]}$$

Donde

N=68 Z=1,645 E=0,1=10%

Sustituyendo en la ecuación, se obtiene

$$\Rightarrow n = \frac{68 * 0,25 * 1,645^2}{\left[(68-1)0,1^2 + 0,25 * 1,645^2 \right]} \approx 34$$

En este caso se determinó que 34 es la muestra de empleadoras a ser entrevistada a los fines de conocer su percepción sobre el servicio doméstico, y siendo que para alcanzar el tercer objetivo específico se requería conocer igualmente la percepción de las empleadas mediante la misma la técnica de la entrevista, se decidió aplicarla igualmente a 34 empleadas domésticas de las 68 encuestadas previamente, aprovechando de indagar sobre comentarios y referencias hechas en la aplicación de la primera técnica.

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Para poder llevar a cabo la recolección de datos necesarios en la investigación fue menester realizar de manera continua durante toda la indagación la revisión documental, que permite nutrir el marco teórico de la investigación, percatándose el investigador de todo lo escrito y relacionado con el objeto de estudio, permitiendo el contacto profundo con el tema abordado, para establecer el planteamiento de la investigación así como de sus antecedentes y bases teóricas de una forma muy sólida. (Bavaresco, 1997). Se concibe la revisión documental como aquella dedicada a la búsqueda intencional de datos de información tanto de naturaleza cuantitativa como cualitativa, con el propósito fundamental de encontrar aportes teóricos, y explicativos del fenómeno estudiado. Este es uno de los aportes de esta tesis.

Se destaca que la investigación científica no parte de la nada, sino que su punto de arranque debe ser la base de conocimiento o de información progresivamente creciente, acumulada por investigaciones precedentes, de allí que este apartado está íntimamente relacionado con el desarrollo del marco teórico, por cuanto es el resultante del análisis y exposición de aquellas teorías, investigaciones y antecedentes en general. Esto impuso, a los fines de un conocimiento profundo del tema, la necesidad de hacer una indagación exhaustiva, sistemática y rigurosa de los datos contenidos en fuentes de información primarias o directas, entre las cuales podemos mencionar: monografías, trabajos presentados en seminarios, conferencias, congresos y eventos similares, artículos de prensa, revistas científicas, folletos, libros, anuarios y memorias estadísticas, tesis, leyes, convenios internacionales, información contenida en páginas electrónicas, incluyendo dentro de estas fuentes, documentos de trabajo y artículos e investigaciones publicados por la propia investigadora; además se incluye la revisión de fuentes secundarias como compilaciones, resúmenes y listados de referencias publicadas en relación con el fenómeno estudiado, destacando la información obtenida de organismos nacionales e

internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo –OIT- Ministerio del Poder Popular del Trabajo y la Seguridad Social, el Instituto Nacional de Estadísticas, todas las cuales están debidamente reseñadas en la bibliografía de esta tesis.

Ahora bien, si bien es cierto que dada la naturaleza del estudio se hacía imperativa la utilización fundamentalmente de la revisión documental como técnica de investigación, utilizando las fuentes antes señaladas, aplicando el fichaje y el análisis crítico, para dar respuesta a la mayoría de los objetivos planteados, igualmente, se hizo necesario la visita a organismos oficiales (Inspectorías de Trabajo, adscritas al Ministerio del Poder Popular del Trabajo y la Seguridad Social y a la Caja Regional de Ahorro del Estado Carabobo) a objeto de obtener la información requerida y dar cumplimiento al cuarto y quinto objetivo específico.

Asimismo para responder el planteamiento contenido en el tercer objetivo específico y complementar la información requerida en el quinto objetivo específico es decir para conocer las percepciones de tipo individual tanto de las trabajadoras domésticas como de las empleadoras en cuanto a las condiciones de trabajo actuales del servicio doméstico y de las normas contenidas en el ordenamiento jurídico venezolano, a la par de determinar el grado de cobertura de protección social de las trabajadoras domésticas en Venezuela, e indagar sus niveles de afiliación a la seguridad social como ya se dijo se aplicó en un primer momento la técnica de la encuesta a 68 empleadas domésticas para la recolección de la información así como también se acudió en un segundo momento a la aplicación de la técnica de la entrevista, con el fin de profundizar los hallazgos encontrados, aplicada esta a 34 de las empleadas domésticas ya encuestadas y a 34 empleadoras, para las cuales se elaboró el correspondiente cuestionario y guía de preguntas respectivamente.

En relación a la encuesta se utilizó dada su utilidad para reunir los datos en un momento particular con la intención de describir la naturaleza de las condiciones

existentes en la investigación. Considerándose el criterio de la encuesta descriptiva, cuyo propósito es caracterizar un fenómeno o situación concreta, indicando sus rasgos más peculiares ante un colectivo determinado.

Es de destacar que para la aplicación de la encuesta se diseñó un cuestionario, cuya elaboración respondió a las dimensiones contenidas en los objetivos planteados a partir de los cuales se identificaron los indicadores que sirvieron de insumo al mismo y en el que se establecieron un conjunto de preguntas interrelacionadas con el tema objeto de estudio y que se puede clasificar como de preguntas abiertas, cerradas y dicotómicas y a través de las cuales se focalizaron las diversas dimensiones de la realidad investigada a través de ciertos ítems relativos a la identificación personal de las trabajadoras encuestadas, la ubicación de su residencia, lugar de proveniencia y/o nacionalidad, su nivel educativo, su situación familiar, las características de la ocupación, condiciones laborales, entre otros, toda vez que el cuestionario estuvo estructurado en IV secciones (ver anexo N° 1) y cuyos resultados están expuestos gráficamente en el capítulo siguiente.

Los cuestionarios de acuerdo con Barbero, Vila y Suárez (2006):

[...] suelen estar formados a menudo por una serie de ítems o elementos que no están necesariamente relacionados unos con otros, cuyas *opciones de respuesta o están ordenadas ni graduadas*, que pueden ser puntuados e interpretados individualmente y en los que tampoco hay respuestas correctas e incorrectas. Las preguntas que incluyen pueden ser muy variadas con el fin de obtener una mayor información acerca del sujeto/s y de su entorno (edad, profesión, nivel de ingresos, nivel de estudios, opiniones acerca del problema que se quiere evaluar, etc.). Son el instrumento generalmente utilizado cuando se quiere llevar una investigación mediante encuestas (p. 84)

En cuanto a la validación del instrumento siempre es necesaria para que las conclusiones sean creíbles y merecedoras de una mayor confianza.

Para la validación, el método más utilizado es el denominado Juicio de Expertos, el cual consiste en seleccionar un número impar de personas expertas o muy conocedoras del problema o asunto que se investiga, quienes tendrán la labor de leer, evaluar, corregir cada uno de los ítems del instrumento so pretexto de los mismos se adecuen directamente con cada uno de los objetivos de la investigación.

En el presente caso, el mismo fue validado por especialistas en el área, incluyendo a los Miembros de la Comisión Lectora, designada a los fines de evaluar el proyecto de investigación que desarrolla la presente tesis, y la cual está integrada por los Doctores Héctor Lucena, en su condición de Tutor, Yamile Delgado de Smith y Napoleón Goizueta, todos de una amplia trayectoria y vasta experiencia en diferentes líneas de investigación sobre los Estudios del Trabajo.

Adicionalmente, se realizó un análisis de la fiabilidad de ciertas variables **del cuestionario**, basado en el coeficiente Kuder-Richardson (KR-20) que es un caso particular del muy conocido coeficiente Alfa de Cronbach, para el caso de ítems con respuestas dicotómicas. Este tipo de coeficientes es el indicado cuando existen situaciones en las cuales solamente es posible llevar a cabo una única aplicación de un test y aportan un índice de la *consistencia interna* de las respuestas de los sujetos a los ítems (Barbero et al, 2006).

Para la aplicación del coeficiente KR-20 se seleccionaron cinco variables consideradas críticas para la investigación, dado que el resto de las variables tienen como objetivo principalmente extraer información sobre el grupo laboral en estudio. Estas variables son: vacaciones, beneficios laborales conocimiento de los derechos consagrados por el legislador venezolano, la cotización al seguro social obligatorio y la afiliación a sindicatos.

Para el cálculo del KR-20, se procedió a utilizar el software estadístico SPSS v.13, sobre el 50% de la muestra requerida, que fue recogida en una primera fase del estudio. La intención de esta división de la muestra fue controlar los efectos de la variabilidad de la muestra sobre el cuestionario; como lo establecen Barbero et al (2006: 211) “el coeficiente de fiabilidad puede variar en función de la mayor o menor homogeneidad del grupo, siendo menor cuanto más homogéneo sea”.

Es importante mencionar que dado que el coeficiente KR-20 es un caso particular del coeficiente alfa de Cronbach, fue calculado con esta última opción directamente en el software, los resultados se muestran en los cuadros N° 10 y 11.

CUADRO N° 10. SALIDA DEL SPSS PARA EL CÁLCULO DEL VALOR DE ALFA DE CRONBACH OBTENIDO (KR-20)

Estadísticas de Confiabilidad

	N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases Valid	34	100,0	,766	5
Excluded(a)	0	,0		
Total	34	100,0		

CUADRO N° 11. VARIABLES CRÍTICAS

	Mean	Std. Deviation	N
Vacaciones	,2353	,43056	34
Beneficios	,0588	,23883	34
Conoc. de Derechos	,1176	,32703	34
Cotiza_SS	,0294	,17150	34
Afil. A Sindicato	,0294	,17150	34

El coeficiente alfa toma valores entre 0 y 1, los valores próximos a 0 indican ausencia de consistencia interna y los cercanos a 1, consistencia interna entre los ítems de la escala. De acuerdo con Lévy y Varela (2005) “podríamos considerar a modo orientativo y nunca decisivo, aconsejables valores alfa comprendidos entre 0,75 y 0,90”, p.61, por lo que el valor $\alpha=0,766$ obtenido muestra una alta consistencia interna de los ítems analizados.

Adicionalmente, se planteó una prueba de hipótesis para el valor de alfa para saber si éste puede tomar un determinado valor en la población, o entre cuales valores se encuentra el verdadero valor alfa en la población, se puede aplicar el estadístico propuesto por Kristof (1963) y Feldt (1965) independientemente, (citados por Barbero, et al 2006). Es decir, una vez que se haya obtenido un determinado valor de alfa en la muestra, se puede plantear la hipótesis de si el valor obtenido es compatible con el hecho de que alfa tome un determinado valor en la población. El estadístico de contraste propuesto puede expresarse como:

$$F = \frac{1 - \alpha_0}{1 - \hat{\alpha}}$$

Donde:

F: Es el estadístico de prueba y tiene Distribución F de Fisher-Snedecor con (N-1) y (n-1)*(N-1) grados de libertad.

α : Valor de alfa propuesto por hipótesis para la población. Por lo general, $\alpha=0$

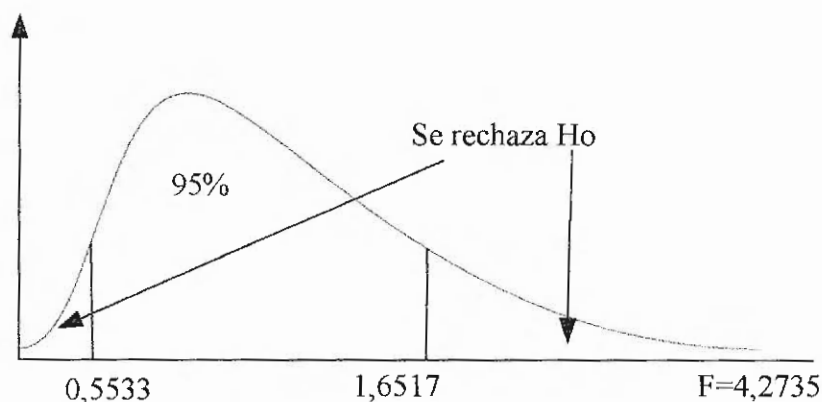
$\hat{\alpha}$: Valor del estimador de alfa obtenido de la muestra. $\hat{\alpha} = 0,766$

Donde: N: número de sujetos encuestados=34 n: número de ítems=5

Las hipótesis planteadas son las siguientes:

$H_0: \alpha = 0$ (Hipótesis Nula) vs $H_1: \alpha \neq 0$ (Hipótesis Alternativa)

La regla de decisión es: rechazar H_0 si $F < 0,5533$ o si $F > 1,6517$ a un nivel de significación del 5%. El valor del estadístico F obtenido es $F = 4,2735$, el Gráfico N° 2 muestra los valores del contraste de hipótesis planteado, donde se observa que la hipótesis de que el valor de α es igual a cero, es rechazada, por lo que se concluye que el coeficiente α obtenido es estadísticamente significativo.

GRÁFICO N° 2. VALORES DEL CONTRASTE DE HIPÓTESIS

También pueden calcularse los límites del Intervalo de Confianza del $(1-\alpha)$ 100%⁴⁷ para determinar los valores entre los que podría encontrarse el coeficiente α de Cronbach de la población, sobre la base del obtenido en la muestra. En este caso:

$$\text{Límite Superior de Confianza} = 1 - F_{132,0,975}^{33} * (1 - \alpha_{\text{obtenido}})$$

$$\text{Límite Inferior de Confianza} = 1 - F_{132,0,025}^{33} * (1 - \alpha_{\text{obtenido}})$$

Los valores se resumen en el cuadro N° 12

CUADRO N° 12. PRUEBA DE HIPÓTESIS E INTERVALO DE CONFIANZA DEL COEFICIENTE KR20 OBTENIDO

F	Grados de Libertad		Intervalo de Confianza	
			Límite Inferior	Límite Superior
4,2735	Num= 67 Denom.= 268	$F_{132,0,975}^{33}=1,6517$ $F_{132,0,025}^{33}=0,5533$	0,6135	0,8705

Fuente: Elaboración Propia

⁴⁷ La notación α en este caso denota el Error Tipo I en las pruebas de hipótesis, que se suele escoger igual a 0,05. No confundir con el coeficiente de Cronbach

Puede verse que los límites de confianza calculados no contienen el valor cero, lo que ratifica los resultados obtenidos por la prueba de hipótesis anteriormente descrita.

Una vez obtenida la segunda parte de la muestra se aplicó la prueba estadística de Mann-Whitney para estudiar si había diferencias estadísticamente significativas entre los dos grupos de datos, que pudiesen afectar los resultados de confiabilidad. Los resultados que se presentan en el cuadro N° 13 muestran que la prueba no es significativa (valor $p = 0,667$), lo que indica que no hay diferencias estadísticas entre los grupos, ratificando la validez estadística del coeficiente KR20 obtenido a partir de la primera parte de la muestra.

CUADRO N° 13. TEST STATISTICS

	VAR00004
Mann-Whitney U	77,000
Wilcoxon W	98,000
Z	-,430
Asymp. Sig. (2-tailed)	,667
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,775(a)

a Not corrected for ties. b Grouping Variable: VAR00005

En relación con la entrevista⁴⁸ surgió como necesidad de indagar información de parte de las empleadas domésticas partiendo de la suministrada en la encuesta y con la idea de conocer adicionalmente la percepción del sector empleador, bajo un enfoque cualitativo. En ambos casos, se recurrió a la entrevista semiestructurada,

⁴⁸ También se recurre a la entrevista cualitativa en la investigación social de inspiración cuantitativa para profundizar, tras la recogida de los datos a través de técnicas cuantitativas, en un determinado tema surgido: tanto para darle trascendencia, color y visibilidad ante el lector con auxilio de fragmentos de entrevista, como para profundizar en un tema. (Corbetta, P. 2003:395)

dado que fue aplicada mediante una guía de preguntas abiertas, descriptivas⁴⁹ (ver anexos N° 2 y N° 3), respondidas dentro de la conversación, con ausencia de estandarización normal, con la idea de permitir al entrevistado extenderse en su discurso o narrativa. Esto permitió conocer de ambos sectores entrevistados sus experiencias pasadas y presentes, sentimientos y opiniones en cuanto al tema de estudio y a las personas involucradas en cada relación laboral en particular, como se puede observar en los anexos marcados N° 4 y N° 5⁵⁰.

En el caso de las trabajadoras domésticas el trabajo de campo se realizó en el lugar donde prestan su servicio, lo que consideramos fundamental. Para el caso de las empleadoras se realizaron las entrevistas en el lugar de habitación de las mismas, estando representado este colectivo básicamente por personas que tienen en los actuales momentos una relación de trabajo con una persona (otra mujer) para la realización de las labores domésticas y que podemos catalogar como pertenecientes a la clase media alta y alta, es decir, que poseen los recursos económicos necesarios para contratar los servicios de empleadas domésticas. En uno u otro caso fueron practicadas por la propia investigadora quien al momento de practicar la encuesta y la entrevista, según el caso, presentó la investigación como un estudio sobre el tema del trabajo, específicamente del servicio doméstico, aclarando a cada una que el interés principal es netamente académico en orden a conocer una realidad laboral enmarcada en su condición de mujer empleadora o empleada doméstica (como se desprende de los anexos 2 y 3 antes referidos).

⁴⁹ Consisten en solicitarle al entrevistado que describa, enumere o bosqueje acontecimientos, experiencias, lugares o personas de su vida. Cuando los informantes mencionan experiencias específicas el investigador puede indagar mayores detalles. (Yuni y Urbano, 2005:241)

⁵⁰ A diferencia del análisis cuantitativo, en el cual aplicamos métodos estadísticos que determinan la confiabilidad y validez del estudio, en el análisis cualitativo no se utilizan coeficientes ni pruebas, para este caso aplicamos las estrategias de rigor que contempla el estudio bajo los criterios de credibilidad en la investigación naturalista de Guba, lo que se hace en el apartado 4.6.

Debido a la heterogeneidad del colectivo se optó por diversificar al máximo al grupo de análisis, tomando como área geográfica diferentes municipios del estado Carabobo, entre ellos Valencia, Naguanagua, San Diego, Libertador, Bejuma, y Montalbán, sin embargo, las trabajadoras manifestaron haber tenido experiencia laboral en diferentes partes del país, no solo por provenir o ser oriundas de diversos estados de la geografía nacional, sino porque por circunstancias de su vida han fijado su residencia en varios de ellos, aunado a esto las estadísticas tomadas de los organismos internacionales y nacionales, hacen referencia a todo el contexto venezolano

4.5. EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y LOS ENFOQUES CUANTITATIVO Y CUALITATIVO. HACIA UN MODELO INTEGRAL.

En cuanto al paradigma bajo el cual fue construido esta investigación, hay que señalar que en un primer momento tiene principalmente carácter cuantitativo, con un enfoque empírico analítico, “donde el sujeto investigador se separa del objeto de estudio, donde se propugna la objetividad del conocimiento, el determinismo de los fenómenos, la experiencia sensible, la cuantificación aleatoria de las medidas y la verificación y comprobación empírica” (Leal, 2005:42). No obstante la condición cualitativa no se obvia, al contrario se presenta en un segundo momento de la investigación, al momento de poner en práctica las entrevistas a las empleadoras y a las empleadas domésticas. La misma emerge como una alternativa factible para estudiar este fenómeno social, donde el replanteamiento epistemológico y las concepciones emergentes, tanto teóricas como metodológicas, sugieren formas diferentes de lograr definiciones conceptuales y el análisis estructural de una problemática planteada, pues el investigador busca dialogar con la realidad, más que simplificarla y absorberla, parte de una concepción de la realidad indeterminada, y se ubica en el paradigma de la complejidad, porque además de la objetividad típica del

enfoque cuantitativo y del uso de las estadísticas se consideró necesario profundizar más en las opiniones subjetivas y directas del colectivo estudiado.⁵¹

El investigador de forma creativa, organiza la diversidad de lo estudiado y sus ideas en momentos de producción del conocimiento, que encuentra la continuidad en la construcción teórica de lo estudiado. En esta concepción, lo cualitativo, lo cuantitativo y lo dialéctico se complementan. Esta práctica contribuye a la elaboración de un método propio, tendiente a un pensamiento no encasillado y más consciente para el diálogo con lo real. (Leal, 2005:101)

La realidad concreta de la investigación social nos informa una y otra vez la insuficiencia abstracta de ambos enfoques tomados por separado, pues los procesos de la interacción social y del comportamiento personal implican tanto aspectos simbólicos como elementos medibles (número de actores intervinientes, tamaño de los grupos, características, etc.) (Orti, 1984:88)

Quiere decir que la intencionalidad de esta investigación en obtener conclusiones respecto al fenómeno objeto de estudio bajo las premisas fundamentales planteadas en los objetivos, valiéndose de una metodología fundamentada en dos tipos de herramientas analíticas (cuantitativa-cualitativa) desde un enfoque complejo, constituyendo lo que se conoce como una triangulación metodológica (Rodríguez, et al, 1996; Hernández R. Fernández C y Baptista, 2004). Lo que importa en este caso en particular es destacar que es posible integrar los dos enfoques, que aun cuando ambas perspectivas difieren tanto en la estrategia seguida en la recogida de la información como en su análisis (debido a su vinculación a distintas perspectivas

⁵¹ Para Morín, et al (2003:54) la complejidad es el tejido de eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, azares, que constituyen nuestro mundo fenoménico. Parte de la premisa de que el desorden es creador, la simetría se ha roto, los defectos son fértiles, los desequilibrios son permanentes, las causas y los efectos presentan relaciones complicadas y está presente la no linealidad.

Refiriéndose a la complejidad en las ciencias, señala “la complejidad recupera al mundo empírico, la incertidumbre, la incapacidad de lograr la certeza, de formular una ley eterna, de concebir un orden absoluto y de evitar contradicciones”

paradigmáticas) no obstante tienen algo en común que les identifica es precisamente el hecho de que ambas persiguen: una mejor comprensión de las relaciones múltiples entre los distintos elementos que intervienen en un fenómeno complejo. Aún cuando en opinión de Delgado de Smith, (2008) refiriéndose a ambos paradigmas, es importante tener claro que la combinación de una u otra no traslada sólo sus bondades, sino que también se heredan las limitaciones epistémicas que han dado lugar a una u otra perspectiva y se está consciente de ello.

Sin embargo, ambos resultan idóneos en esta investigación si se tiene en cuenta que en la prestación del servicio doméstico intervienen elementos y factores con caracterizaciones diversas que no sólo es posible contactarlo con una determinada estrategia, por el contrario el uso de fuentes, técnicas, métodos y estrategias diversas permiten identificar y conocer aun más el objeto de estudio. Por tanto se considera que el articular distintos métodos o recurrir al enfoque mixto para la recolección de datos en esta investigación permitió el logro de los objetivos planteados. Las características de ambos tipos de investigación se muestran en el cuadro N° 14.

En esta Tesis Doctoral, desde la postura cuantitativa se adoptó la aplicación de la encuesta a empleadas domésticas, en diferentes municipios del estado Carabobo con el respectivo análisis descriptivo-estadístico, que consiste básicamente en resumir bien los datos que se han recogido y se asocia con los procedimientos propios de la estadística descriptiva, la cual tiene como fin primordial la descripción de las características principales de los datos obtenidos. (Cerdeña, 1991, pp. 324).

**CUADRO N° 14. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN
CUALITATIVA Y CUANTITATIVA.**

PUNTO DE COMPARACIÓN	INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA
FOCO DE LA INVESTIGACION (CENTRO DE INTERES)	Cualidad (naturaleza, esencia)	Cantidad (cuanto, cuántos)
RAICES FILOSOFICAS	La fenomenología, la interacción simbólica	El positivismo, el empirismo lógico
CONCEPTOS ASOCIADOS	Trabajo de campo, etnografía naturalista	Experimental Empírica Estadística Predicción.
OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	Comprensión Descripción. Descubrimiento Generadora de Hipótesis.	Control. Descripción. Confirmación Comprobación de Hipótesis.
CARACTERÍSTICAS DEL DISEÑO	Flexible, Envolvente, Emergente.	Predeterminado
MARCO O ESCENARIO	Natural, Familiar	Estructurado
MUESTRA	Pequeña, no aleatoria, teórica	Desconocido, Artificial. Grande, Aleatoria, Representativa
RECOLECCIÓN DE DATOS	El investigador como instrumento primario, entrevista, observaciones	Instrumentos inanimados (escalas, pruebas, encuestas, cuestionarios, ordenadores)
MODALIDAD DE ANÁLISIS	Inductivo (por el investigador)	Deductivo (por métodos estadísticos)
HALLAZGOS	Comprehensivos, holísticos, expansivos	Precisos, limitados, reduccionistas.

Fuente: Merriam, 1990, citado en Rusque (1999)

Para desarrollar la información cualitativa se consideró tanto la opinión de las empleadas como de las empleadoras, para conocer las diferentes percepciones de ambos sectores, mediante la aplicación de la entrevista cualitativa, como ya se ha dicho anteriormente.

Las respuestas dadas a las preguntas de la entrevista son utilizadas como fuentes de información (hablan de una experiencia que sobrepasa al sujeto que habla), como evocación (transmiten la dimensión subjetiva interpretativa del sujeto) y

como reflexión (contienen un análisis sobre la experiencia vivida. Siendo lo más idóneo para considerarlo como tal, entrecruzarlo con otros relatos de vida (Kofes, S. 1998) de allí el entrecruzamiento de las respuestas y comentarios de las empleadas domésticas con los de algunas empleadoras. Sabemos que sus respuestas provienen de una experiencia individual, una narración subjetiva, pero al establecerse redes de interconexión con otras narrativas envueltas en la trama de la investigación, además de detectar esa dimensión subjetiva que tienen, pueden convertirse en fuentes objetivas de información.

Si se considera que la vida del trabajador es una totalidad que incluye muy diversas dimensiones, entonces tomar el punto de vista del sujeto que trabaja también contribuiría a una visión más holística. La inclusión del punto de vista del sujeto que trabaja también permite incorporar el ámbito de la subjetividad colectiva o la intersubjetividad que se juega en torno al trabajo. Así es un desafío en constituir como objeto de investigación en los estudios del trabajo el significado que los sujetos le dan al trabajo que realizan, los imaginarios y las fantasías que tejen sobre el mismo.

La idea central, al tomar los relatos mediante la entrevista era remitir desde el punto de vista temático a la relación entre empleadora y empleada doméstica, a las experiencias de esta relación, a la cotidianidad doméstica, a como es concebida y vivenciada esa interacción y comprender la experiencia de la precariedad laboral dentro del conjunto de su vida cotidiana.

Los testimonios forman parte de la gama de procedimientos de investigación acerca de la mujer. Han sido, y son, para empezar, instrumentos claves para combatir la “invisibilidad” –omisión de la existencia de las mujeres dentro de diversas áreas de las humanidades y ciencias sociales. Y para desbloquear el silencio femenino, producto elocuente de la subordinación y discriminación de género. Responden

asimismo, a la valorización –como fuente de conocimiento – de la subjetividad y el significado de la experiencia humana, individual y colectiva. (Massolo, 1998).

La misma autora agrega que uno de los aspectos de los objetivos que se propone la metodología cualitativa en los estudios de la mujer es contribuir a “cambiar las formas de interpretar, apreciar y comprender la vida de las mujeres” a través de la experiencia histórica. La historia oral feminista permite así, revelar e introducir múltiples verdades en los ambientes académicos. (Massolo, 1998).

Quiere decir que la investigación cualitativa constituye una opción que ayudan a trazar el cambio metodológico hacia el encuentro, conocimiento y valorización de la mujer.

Así se historiza la experiencia individual como cadencia temporal de prácticas sociales ligadas a la secuencia de la cotidianidad; por ello hace aflorar el tiempo cotidiano de los actores sociales. A su vez, todo relato se inscribe y mueve dentro de un espacio que es social y concretamente vivido: la ciudad, el barrio, la vivienda, etc. Tiempo de la vida cotidiana y espacio vivido cotidianamente, adquieren particular presencia y significación en la memoria de mujeres (Massolo, 1998)

De tal forma que indagar en la vida cotidiana, emerge como una alternativa factible para estudiar los fenómenos sociales, donde el replanteamiento epistemológico y las concepciones emergentes, tanto teóricas como metodológicas, sugieren formas diferentes de lograr definiciones conceptuales y el análisis estructural de una problemática planteada.

Una vez culminada la fase de recolección de la información, los datos fueron sometidos a un proceso de elaboración técnica para recontarlos y resumirlos. Toda vez que el análisis de datos implica establecer las categorías, el orden, y poder

obtener así los resultados en función al problema objeto de estudio que se pretende abordar y analizar

Así, el análisis estadístico de las encuestas practicadas a las empleadas domésticas, se llevó a cabo, en las siguientes fases:

- La recogida de datos, que no por ser una labor elemental está exenta de dificultades e indicaciones que hay que observar. Una recogida mal efectuada puede ocasionar un sesgo inicial sobre la información de la que se quiere disponer.
- La ordenación y presentación de los datos que necesitó una labor previa de revisión y depuración de las anomalías que hayan podido observarse. En general, la presentación de los datos se realizó disponiendo los mismos en tablas elaboradas en programa Excel.
- Para poder llegar a una descripción inicial de las características más relevantes que puedan apreciarse en una serie estadística de datos se procedió a la determinación de medidas o parámetros para resumir la cantidad de información que dicha serie podía comportar
- Por último, se realizó el análisis estadístico formal mediante el empleo de los métodos facilitados por la estadística matemática.

En el caso de las entrevistas que posteriormente se practicaron a treinta y cuatro empleadas y treinta y cuatro empleadoras, el procedimiento seguido para realizar el análisis una vez transcritas las entrevistas (transcripción que se hizo directamente al computador personal de investigador), para garantizar el rigor de la investigación se le presentaba a la informante a fin de su verificación, lo que permitió confirmar de forma inmediata la pertinencia, adecuación y validez del estudio. Al momento de la transcripción se respetó la narración como se dio en forma original, no se añadió ni se eliminó nada, salvo la despedida que se daban las partes al finalizar la entrevista, en

algunos casos. Sólo se cambiaron los nombres de aquellas personas que así lo solicitaron pensando que podían ser fácilmente identificadas. Del resto, la edición se redujo a los signos de puntuación fijados de modo que el texto escrito fuera de fácil comprensión para un lector externo y fiel al sentido de las narradoras, ya que esta se encamina a que el lector escuche en la puntuación escrita la puntuación oral de la narración.

Posteriormente se pasó a la etapa de reducción de datos, separándolos bajo un criterio temático, es decir, en función de los temas abordados en cada pregunta y opiniones emitidas, lo que lleva implícita una categorización lógico-semántica (ver anexos N° 6 y N° 7). Este se basa en el significado inmediatamente accesible, tomando en consideración el contenido manifiesto, para luego arribar a los resultados y las respectivas conclusiones, que se presentan en los capítulos sucesivos.

4.6. ESTRATEGIAS DE RIGOR QUE CONTEMPLA EL ESTUDIO BAJO EL ENFOQUE CUALITATIVO.

A diferencia del análisis cuantitativo, en el cual aplicamos métodos estadísticos que determinan la confiabilidad y validez del estudio como el quedó plasmado en las páginas anteriores para el cuestionario aplicado en la encuesta (técnica cuantitativa), en el análisis cualitativo no se utilizan coeficientes ni pruebas, los investigadores cualitativos se orientan hacia la producción o reconstrucción del entendimiento del mundo social. Por lo tanto, los criterios tradicionales de validez externa son reemplazados con términos como autenticidad y confianza. Autores como Guba (1989) establecen, que en términos generales los investigadores cualitativos dependen de la confiabilidad de los criterios. Además existen algunas estrategias que se utilizan para garantizar este rigor, como lo son la triangulación, que en la presente investigación, se realizó una triangulación de datos utilizando una gran variedad de

fuentes, técnicas e informantes (empleadoras y empleadas domésticas) y de métodos (cuantitativo y cualitativo)

Cuando hablamos de la autenticidad en la investigación aludimos al rigor metodológico con que ha sido diseñada y desarrollada, y a la confianza que, como consecuencia de ello, podemos tener en la veracidad de los resultados conseguidos.

La valoración del rigor de un estudio cualitativo está basada, en parte, en la lógica de la teoría emergente y en la objetividad y claridad con la cual “se arroja luz” sobre el fenómeno estudiado. La falta de rigor en investigación cualitativa puede ser debida a problemas como la aplicación no coherente de la filosofía en la aproximación utilizada, del uso de métodos poco desarrollados, no dedicar suficiente tiempo para la recogida de datos, hacer pocas observaciones, no tener en consideración cuidadosa todos los datos y usar de forma inadecuada los datos para el desarrollo teórico.

Guba (1989) postula la necesidad de valorar la investigación cualitativa a partir de ciertos criterios que parten del marco de referencia propio de este tipo de investigación. Este autor mediante los criterios convencionales de la investigación cuantitativa (validez interna, validez externa, fiabilidad y objetividad), establece conceptos equivalentes en términos de: la credibilidad, transferibilidad, dependencia y confirmabilidad, definiendo cada uno a partir de las características propias de la investigación cualitativa. (Ver gráfico N° 3)

GRAFICO N° 3. CRITERIOS REGULATIVOS Y METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN



Fuente: Guba (1989)

A continuación se presentan en detalle los criterios de credibilidad en la investigación naturalista de Guba (1989) que aplicamos en esta investigación con la finalidad de garantizar la rigurosidad de la misma:

Criterio de credibilidad

El objetivo de este criterio es demostrar que la investigación se ha realizado de forma pertinente, garantizando que el tema fue identificado y descrito con exactitud. La indagación, como dice (Guba, 1989:296) debe ser “*creíble para los constructores de realidades originales múltiples*”. Para garantizar la credibilidad utilizamos durante el estudio estrategias como: la observación y el trabajo en el sitio en que el estudio se desarrolla, además de la adecuación con los marcos referenciales y la comprobación de la fidelidad en la transcripción que realizaban las informantes.

Criterio de transferibilidad

Este criterio se relaciona con la posibilidad de realizar alguna “transferencia” de las hipótesis de trabajo mantenidas entre dos contextos en función de determinadas similitudes entre los mismos, aún cuando la investigación cualitativa evita las generalizaciones basándose en el principio de que todos los fenómenos sociales o de conducta dependen del contexto dado. Es una tarea que, según diversos autores, depende más del investigador que realizará la transferencia que del investigador original. Busca descripciones o interpretaciones de un contexto dado, enunciados ideográficos o relevantes para dicho contexto. En este caso, utilizamos estrategias como: la recogida de abundante información y la elaboración de descripciones densas.

Criterio de dependencia

Es el concepto más problemático en la investigación cualitativa dada la asunción de que el mundo social está en permanente cambio. En este criterio se refleja la preocupación por la estabilidad de la información, pero a su vez tiene en cuenta las condiciones cambiantes en el fenómeno elegido. Para garantizar la dependencia utilizamos estrategias como: establecer pistas de revisión y réplica paso a paso, para lo cual dejamos constancia de cómo se recogieron los datos y de cómo se analizaron y estos son aspectos claves para garantizar la dependencia. Involucró, entre otros aspectos, la realización de descripciones de los sujetos que participaron en el estudio, la identificación y descripción de las técnicas para la obtención de la información, y se procedió a la revisión de los procedimientos seguidos con las circunstancias concretas que rodearon el contexto y/o situación estudiada.

Criterio de confirmabilidad

Tiene que ver con el confirmar la información, la interpretación de los significados y la generación de conclusiones. Para garantizar la confirmabilidad utilizamos básicamente el ejercicio de reflexión, clarificando los supuestos epistemológicos subyacentes que las llevaron a plantear y orientar la investigación de una determinada manera. En el cuadro N° 15 se resumen las estrategias de rigor usadas:

CUADRO N° 15. CRITERIOS DE CREDIBILIDAD EN LA INVESTIGACIÓN NATURALISTA DE GUBA

<i>Credibilidad</i> Trabajo prolongado en el mismo lugar Observación Comprobación con los participantes Adecuación referencial	<i>Dependencia</i> Establecer pistas de revisión Réplica paso a paso
<i>Transferibilidad</i> Recogida de abundante información Desarrollar descripciones minuciosas	<i>Confirmabilidad</i> Ejercicio de reflexión

Fuente: Elaboración propia, partiendo de la información de Guba, 1989

Finalmente, una vez expuesto el marco metodológico, en función de los objetivos concretos ya expuesto, y en el marco teórico de partida, se pasa de seguidas a exponer los resultados de la investigación en el capítulo siguiente.

5

CAPÍTULO V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos una vez puesta en práctica las estrategias metodológicas necesarias en la investigación, razón por la cual en un primer momento se hace una aproximación cuantitativa del servicio doméstico, a partir de los datos estadísticos que ofrecen el Instituto Nacional de Estadística (INE) de Venezuela, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) basada en encuestas de Hogares en América Latina y por último los datos suministrados por la Comisión Económica para América Latina, CEPAL, (2008) adscrita a la Organización de las Naciones Unidas.

De esta manera se da cumplimiento a uno de los objetivos planteados como es el análisis del mercado laboral venezolano, a los fines de determinar las principales características desde la perspectiva de su composición, con especial referencia en el sector del servicio doméstico.

En un segundo momento sin dejar a un lado la aproximación cuantitativa que surge de las encuestas practicadas en el trabajo de campo a sesenta y ocho (68)

empleadas domésticas, se incursiona en la investigación cualitativa presentando las percepciones acerca de esta rama de servicio de las empleadoras y de las empleadas domésticas y sus experiencias fruto de las relaciones vividas, cumpliendo de esa manera el objetivo número tres de la presente Tesis Doctoral, que persigue el conocimiento de tales percepciones.

En este contexto, se reitera una vez más la importancia del servicio domestico considerando que requiere una especial atención, puesto que constituye una fuente importante de empleo para la mujer, en especial la migrante. Son las mujeres que trabajan como empleadas domesticas las que con gran frecuencia padecen la discriminación, la vulnerabilidad y la indefensión, puesto que estas actividades generalmente no se consideran públicas, al realizarse en el ámbito privado del hogar y están más expuestas a los abusos a la explotación, razón por la cual se dirige una parte de la investigación a obtener la información de las empleadas domésucas y empleadoras.⁷⁵⁸

5.1.- EL MERCADO DE TRABAJO VENEZOLANO. UNA APROXIMACIÓN CUANTITATIVA

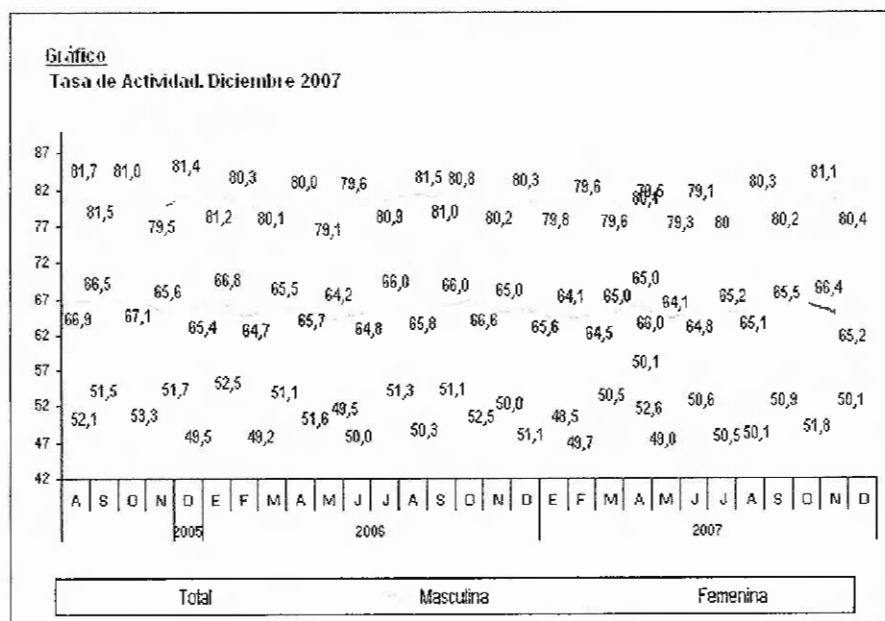
5.1.1. Estructura del Mercado Laboral Venezolano según la Tasa de Actividad por Sexo

En Venezuela, según datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), podemos señalar que de un total de VEINTIOCHO MILLONES DOSCIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL VEINTICUATRO PERSONAS (28.285.024)⁵² que conforman la población total venezolana, diecinueve millones,

⁵² Según información aparecida en el portal del Instituto Nacional de Estadística el día 11 de abril de 2008

ciento ochenta y nueve mil, cuatrocientos setenta y ocho (19.189.478) conforman la población activa, es decir, las personas de quince años y más con disposición y disponibilidad para trabajar; la población económicamente activa en el mes de Diciembre de 2007 era de doce millones cuatrocientos ochenta y un mil, quinientos ochenta y cuatro personas (12.481.584), -la tasa de actividad era de 65,0% - de los cuales siete millones seiscientos cincuenta y tres mil doscientos veintisiete (7.653.227) son hombres y cuatro millones ochocientos veintiocho mil, trescientos cincuenta y siete (4.828.357) son mujeres, lo que representa el 80,1 % de tasa de actividad masculina y el 50,1 la tasa de actividad femenina. En el Gráfico N° 4 se muestra como ha sido el comportamiento del mercado venezolano a partir del año 2005.

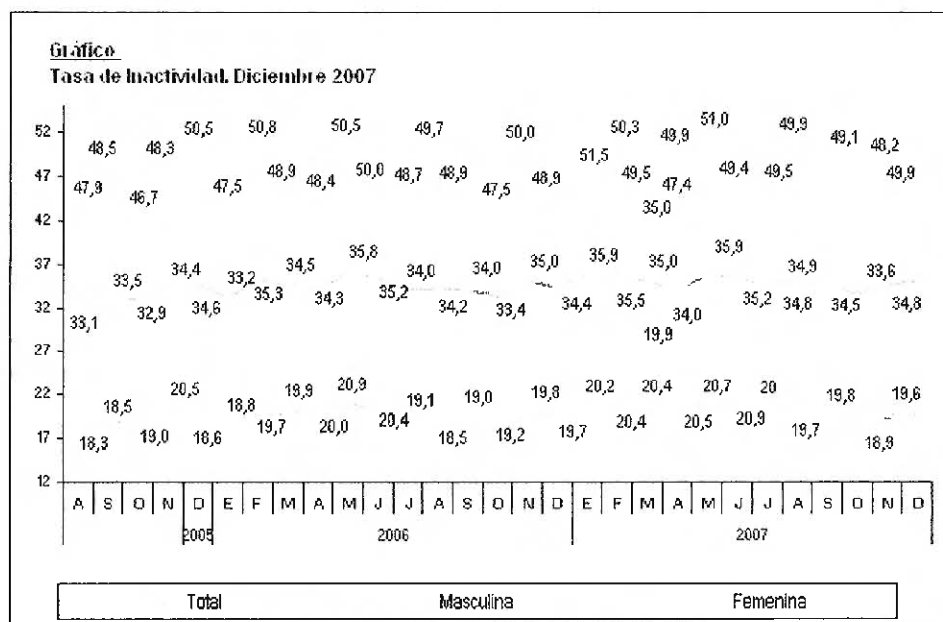
GRÁFICO N° 4. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA. AÑO 2005-2007



Fuente: Instituto Nacional de Estadística de Venezuela (2008)

Por su parte la población inactiva, vale decir, las personas de 15 años y más que se encuentran en las categorías de estudiantes, quehaceres del hogar⁵³, rentistas, pensionados, jubilados, incapacitados para trabajar, trabajadores familiares no remunerados con menos de 15 horas trabajadas y que declaran no haber realizado diligencias para conseguir trabajo, en el mes de diciembre de 2007 era de seis millones setecientos siete mil ochocientos noventa y cuatro (6.707.894) inactivos, (35,0%), de los cuales un millón ochocientos noventa y cinco mil, setecientos quince (1.895.715) son hombres en tanto que, cuatro millones ochocientos doce mil cuatrocientos setenta y nueve (4.812.479) son mujeres, lo que representa una tasa de un 19,9% y un 48,2% respectivamente, como se puede observar en el Gráfico N° 5.

GRÁFICO 5. TASA DE INACTIVIDAD. AÑO 2005-2007

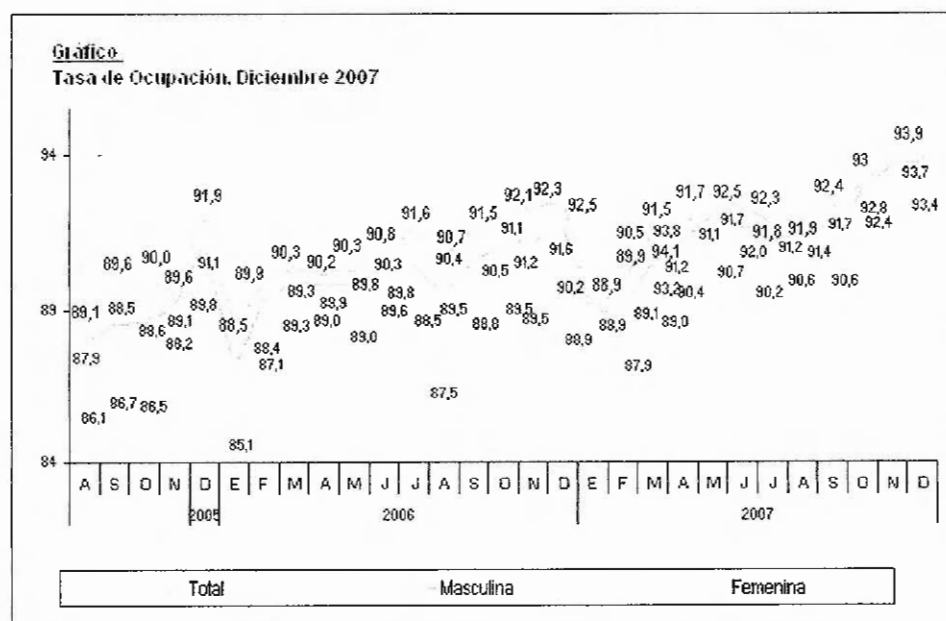


Fuente: Instituto Nacional de Estadística de Venezuela (2008).

⁵³ Obsérvese que las estadísticas del trabajo siguen limitadas a las actividades que se encaminan hacia la producción de bienes y servicios para el mercado, se sigue ubicando a las amas de casa como inactivas, excluyendo el trabajo doméstico no remunerado independientemente del número de horas que le dediquen a éste y el aporte que generen.

La población ocupada conformada por todas las personas de 15 años de edad y más, de uno u otro sexo, quienes declararon que estaban trabajando o tenían un empleo en diciembre de 2007 eran aproximadamente 11.707.121 personas (93,8%), de los cuales siete millones doscientos cinco mil doscientos veintisiete (7.205.227) son hombres y cuatro millones quinientos un mil ochocientos noventa y cuatro (4.501.894) son mujeres, existiendo un incremento en relación al mismo mes del año anterior de 261.445 hombres y 160 mujeres, según datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística (2008). La evolución de la tasa de ocupación se puede observar en el Gráfico N° 6.

GRÁFICO N° 6. TASA DE OCUPACIÓN. AÑO 2005-2007



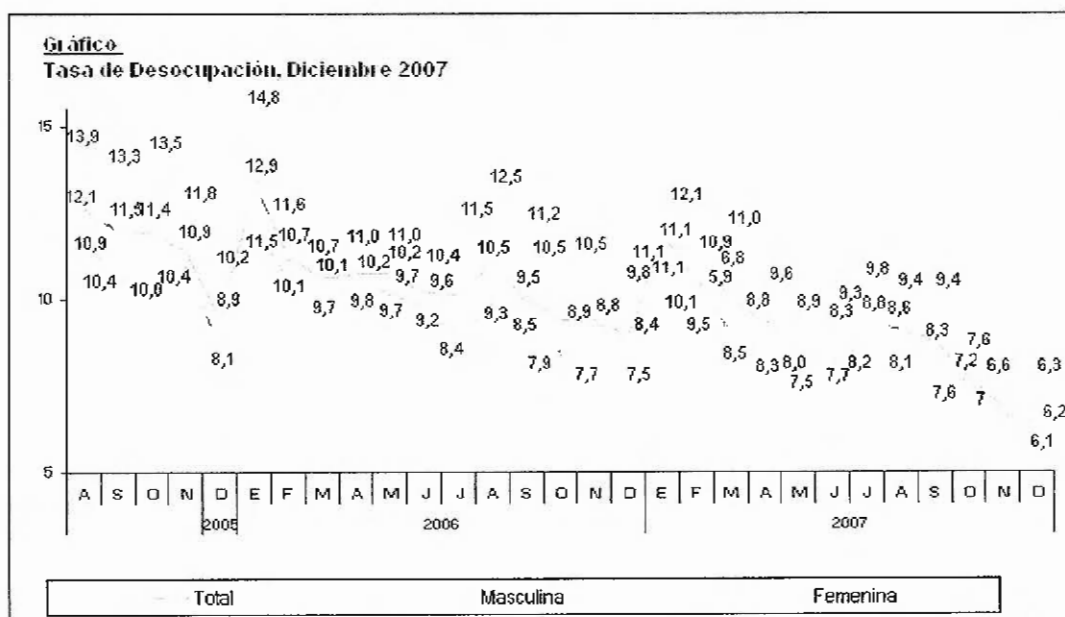
Fuente: Instituto Nacional de Estadística de Venezuela. (2008)

Por otra parte la población desocupada, constituida por personas de 15 años o más, de uno u otro sexo, quienes declararon no estaban trabajando y estaban

buscando trabajo con remuneración y por aquellas personas que nunca han trabajado y buscan trabajo por primera vez en Diciembre de 2007 equivale a 774.463 personas (6,2%), de los cuales cuatrocientos cuarenta y ocho mil son hombres (448.000) y trescientos veintiséis mil cuatrocientos sesenta y tres son mujeres (326.463).

La población desocupada en Diciembre de 2007 equivale a 774.463 personas (6,2%), en comparación con la estimación del mismo mes del año 2006 que era de 1.038.779 personas (8,4%), esto refleja una reducción de 264.316 personas desocupadas. Por sexo se registró una reducción de 116.617 hombres y 147.699 mujeres, según datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística (2008). La evolución de la tasa de desocupación desde el año 2005 hasta el año 2007 se puede observar en el Gráfico N° 7.

GRÁFICO N° 7. TASA DE DESOCUPACIÓN. AÑO 2005-2007



Fuente: Instituto Nacional de Estadística de Venezuela (2008).

Los datos hasta ahora expuestos en esta Tesis Doctoral correspondientes a la población activa, inactiva, ocupada y desocupada según sexo e información suministrada por el Instituto Nacional de Estadística de Venezuela, se presenta resumida, con la correspondiente tasa porcentual en el Cuadro N° 16.

**CUADRO N° 16. ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL
VENEZOLANO POR SEXO**

POBLACIÓN	MASCULINA	TASA	FEMENINA	TASA	TOTAL
ACTIVA	7.653.227	80.1	4.828.357	50.1	12.481.584
INACTIVA	1.895.715	19.9	4.812.479	48.2	1.985.715
OCUPADA	7.205.227	94.1	4.501.894	93.2	11.707.121
DESOCUPADA	448.000	5.9	326.463	6.8	774.463

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Venezuela.

De todo lo anterior se evidencia claramente las diferencias y desigualdades presentes en el mercado laboral venezolano en cuanto a la distribución por sexo, nótese que mientras que la tasa de población activa masculina es de 80,1% la femenina es 30% menos para ubicarse en 50,1%, mientras que la población masculina tiene una tasa de inactividad de 19,9 % la población femenina tiene una tasa de inactividad de 48,2%, así como también es superior la tasa de desocupación en la población femenina y es inferior su tasa de ocupación.

5.1.2.- Estructura del Empleo Urbano en Venezuela por Sector (formal e Informal) y por sexo

Según datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadísticas, basado en el censo de población 2001, cuatro millones trescientos sesenta y seis mil, ochocientos tres personas (4.366.803) conforman el sector formal de la economía para ese año, mientras que tres millones doscientos setenta y un mil cuatrocientos sesenta y tres (3.271.463) conforman el sector informal.

A continuación se presenta gráficamente la composición del mercado laboral en Venezuela, según datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística, distribuidos por sexo en ambos sectores (formal e informal), donde además se pueden evidenciar las ramas de actividad que conforman a cada uno. (Ver cuadros N° 17 y 18)

Por su parte, según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- realizadas con base en información de encuestas de hogares de los países de América Latina, en Venezuela, la población activa está distribuida entre el sector formal e informal a razón de un 50% en el caso de los hombres para cada uno de estos sectores, mientras que en el caso de las mujeres sería de 50,1% para el sector informal en relación a 49,9% para el sector formal de la economía. (Cuadros N° 19 y 20).

En este caso se evidencia una participación casi constante de las mujeres y los hombres en el servicio doméstico entre 1995 y 200, observándose un ligero incremento en el 2004, en tal sentido, según información suministrada por el Instituto Nacional de Estadísticas, procesados por el Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales (2006) en el caso de Venezuela, “el número absoluto de personas dedicadas a este tipo de servicios (fuerza de trabajo) aumenta entre los años 1995 y

2004 en 348.000 personas, pasando de 284 mil a 632 mil empleadas domésticas, en ese último año, sin embargo del cuadro N° 19 se evidencia un descenso en los niveles que conforman el servicio doméstico en el año 2005, pasando de 2,4% a 1,9 más no se obtuvo información oficial del número de empleados para este sector para ese año.

**CUADRO N° 17. POBLACIÓN FEMENINA DE 10 AÑOS Y MÁS EN LA
FUERZA DE TRABAJO POR CATEGORÍA OCUPACIONAL, SEGÚN SEXO
Y ENTIDAD FEDERAL, CENSO 2001**

	Empleado(a) u Obrero(a)			Trabajador por cuenta propia	Empleador o patrono	Miembro de cooperativa	Ayudante Familiar	Servicio Doméstico	No Declarado
	Fijo	Contratado	Ocasional						
2.890.526	1.429.423	308.575	123.390	510.219	104.324	4.976	13.327	366.573	29.719
339.188	212.656	28.659	9.169	49.236	8.082	403	539	25.845	4.599
8.478	3.834	1.745	386	973	355	28	53	1.035	69
135.706	66.170	16.202	5.870	24.772	5.234	246	630	15.014	1.568
32.783	12.883	6.736	1.408	5.269	1.047	88	281	4.707	364
202.583	100.643	21.069	8.938	39.312	9.506	472	1.037	19.861	1.745
61.211	23.678	7.850	3.479	12.088	2.915	109	557	9.981	554
131.018	62.903	15.713	5.505	24.993	5.292	311	708	13.960	1.633
263.164	129.509	24.992	9.570	50.604	11.075	439	1.346	33.061	2.568
27.995	13.157	4.044	1.372	4.199	1.039	39	185	3.823	137
12.222	8.508	1.122	267	904	197	10	52	1.029	133
82.263	35.952	12.350	4.371	13.994	2.616	93	340	11.850	697
63.791	28.250	8.208	3.104	11.061	2.565	124	376	9.615	488
192.620	84.943	21.607	9.923	35.552	7.863	321	958	30.409	1.044
87.337	38.127	10.049	5.540	16.039	3.406	175	733	12.643	625
380.088	207.375	32.059	11.563	56.311	13.260	706	854	52.654	5.306
72.773	31.137	10.855	3.573	13.755	2.725	135	412	9.398	783
52.249	27.490	5.392	2.124	8.628	2.471	96	266	5.360	422
70.528	29.750	8.801	3.457	12.402	2.809	127	510	12.174	498
73.610	33.034	11.429	3.371	13.773	1.737	77	394	8.910	885
120.894	52.933	11.874	8.041	23.844	5.610	239	1.015	16.619	719
65.241	29.802	7.812	3.489	10.999	2.139	94	437	10.021	448
40.182	23.370	5.058	1.455	5.731	1.069	58	82	2.880	479
53.136	21.596	7.995	2.510	8.584	1.858	116	395	9.881	201
321.214	151.605	26.935	14.892	67.161	9.430	470	1.166	45.804	3.751
252	118	19	13	35	24	-	1	39	3

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2008)

**CUADRO N° 18. POBLACIÓN MASCULINA DE 10 AÑOS Y MÁS EN LA
FUERZA DE TRABAJO POR CATEGORÍA CUPACIONAL, SEGÚN SEXO Y
ENTIDAD FEDERAL, CENSO 2001**

ESTADO FEDERAL	TOTAL	Empleado(a) u Obrero(a)			Trabajador cuenta propia	Empleador o patrón	Miembro de cooperativa	Ayudante Familiar	Servicio Doméstico	No Declarado
		Fijo	Contratado	Ocasional						
Total	4.974.922	2.750.749	1.219.294	2.216	1.217.078	933.227	248.151	398.472	107.736	152.242
Distrito Capital	430.264	287.199	89.727	128	89.599	45.669	13.817	23.475	4.607	3.574
Estado:										
Amazonas	13.043	8.292	2.502	6	2.496	1.973	763	575	265	334
Anzoátegui	240.875	144.610	54.804	56	54.748	37.455	10.422	15.543	4.714	5.871
Apure	74.542	29.077	23.712	17	23.695	20.445	4.590	6.946	2.717	4.487
Aragua	330.446	200.352	71.267	64	71.203	54.848	18.356	23.418	5.914	6.539
Barinas	142.559	53.715	40.712	21	40.691	45.759	12.230	16.182	5.132	9.484
Bolívar	230.590	131.812	60.742	57	60.685	34.108	9.807	13.697	4.957	4.775
Carabobo	426.935	259.717	91.044	85	90.959	70.849	21.320	31.019	9.197	8.583
Cojedes	54.837	30.067	13.004	6	12.998	11.394	3.482	4.444	1.164	1.889
Delta Amacuro	17.804	10.353	4.769	4	4.765	2.361	512	945	399	390
Falcón	149.151	76.638	36.891	15	36.876	33.138	7.141	14.504	4.590	6.332
Guárico	130.832	59.683	31.744	17	31.727	37.632	8.901	17.634	3.864	6.361
Lara	356.029	183.890	91.922	67	91.855	77.614	20.925	31.013	8.692	14.915
Mérida	168.645	69.615	49.283	33	49.250	48.045	11.607	17.977	5.183	10.424
Miranda	529.558	335.338	111.206	1.259	109.947	72.957	21.276	34.980	8.970	7.012
Monagas	135.799	71.173	40.201	32	40.169	21.851	6.114	7.356	3.572	4.000
Nueva Esparta	84.352	49.521	18.161	39	18.122	15.288	5.452	5.879	1.912	1.891
Portuguesa	164.282	77.351	45.586	10	45.576	39.647	12.063	12.712	4.038	7.805
Sucre	150.421	67.932	57.018	36	56.982	21.583	5.401	7.078	2.940	4.554
Táchira	226.878	106.735	59.255	21	59.234	59.030	14.241	23.875	6.392	12.987
Trujillo	138.676	57.888	44.165	20	44.145	35.287	9.507	12.229	3.818	7.849
Vargas	68.262	43.713	14.257	18	14.239	9.095	2.333	4.429	1.246	1.006
Yaracuy	104.255	56.206	26.107	6	26.101	20.740	5.631	7.868	2.707	3.601
Zulia	605.278	339.653	141.006	199	140.807	116.319	22.202	64.638	10.732	17.570
Dependencias Federales	609	219	209	-	209	140	58	56	14	9

Nota : Excluye a las personas que buscan trabajo por primera vez

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2008)

**CUADRO N° 19. POBLACIÓN ACTIVA INCORPORADA AL SECTOR
INFORMAL**

País, Año y Sexo	SECTOR INFORMAL							
	Total	Trabajadores Independientes			Servicio doméstico	Micro Empresas		
		Total	Cuenta Propia	No Remunerados		Total	Empleadores	Asalariados
América Latina								
1995 Total	50.1	26.2	22.2	4.0	6.5	17.4	3.6	13.8
Hombres	47.9	25.8	23.1	2.8	0.7	21.3	4.8	16.5
Mujeres	53.5	26.6	20.8	5.8	15.4	11.4	1.9	9.6
2000 Total	48.6	25.4	22.1	3.3	6.3	17.0	3.5	13.5
Hombres	46.6	25.6	23.4	2.2	0.5	20.5	4.5	16.0
Mujeres	51.5	25.0	20.1	4.9	14.7	11.9	2.0	9.9
2004 Total	49.2	25.7	22.3	3.4	6.4	17.2	3.6	13.6
Hombres	47.3	25.8	23.6	2.2	0.6	20.8	4.6	16.2
Mujeres	51.9	25.4	20.4	5.0	14.3	12.1	2.1	10.0
2005 Total	48.5	25.1	22.0	3.1	6.3	17.0	3.6	13.4
Hombres	46.3	25.0	23.1	2.0	0.6	20.7	4.7	15.9
Mujeres	51.4	25.1	20.4	4.7	14.2	12.1	2.2	9.9
Venezuela								
1995 Total	48.1	30.5	29.2	1.2	2.1	15.6	4.0	11.5
Hombres	50.6	31.7	30.5	1.2	0.1	18.7	5.1	13.6
Mujeres	43.0	27.9	26.5	1.4	6.2	8.9	1.7	7.2
2000 Total	52.9	35.4	33.7	1.7	2.1	15.4	3.8	11.6
Hombres	53.0	33.9	32.5	1.4	0.1	19.0	5.1	13.9
Mujeres	52.7	38.2	35.9	2.3	5.6	8.9	1.5	7.4
2004 Total	52.8	31.9	29.9	2.0	2.4	18.5	3.7	14.9
Hombres	52.7	30.3	28.9	1.4	0.0	22.3	4.8	17.5
Mujeres	53.0	34.4	31.5	2.9	6.2	12.4	1.8	10.7
2005 Total	50.0	29.6	28.0	1.6	1.9	18.6	3.7	14.8
Hombres	50.0	27.4	26.4	1.1	0.1	22.5	4.9	17.6
Mujeres	50.1	33.0	30.5	2.5	4.9	12.2	1.8	10.4

Fuente: OIT (2006b)

En el cuadro N° 20, se muestra la distribución por sexo de la población activa incorporada al sector formal para América Latina y en Venezuela, para completar la

visión de la estructura y distribución del mercado laboral venezolano en cada uno de estos sectores.

CUADRO N° 20. POBLACIÓN ACTIVA INCORPORADA AL SECTOR FORMAL

País, Año y Sexo	SECTOR FORMAL					
	Total	Sector Público	Pequeñas, medianas y grandes empresas			Cuenta Propia
			Total	Empleadores	Asalariados	
América Latina						
1995 Total	49.9	13.2	34.7	1.3	33.3	2.0
Hombres	52.1	11.4	38.7	1.8	36.9	2.1
Mujeres	46.5	16.2	28.4	0.6	27.8	1.9
2000 Total	51.4	12.8	36.4	1.3	35.1	2.2
Hombres	53.4	10.6	40.5	1.7	38.8	2.3
Mujeres	48.5	16.2	30.2	0.6	29.6	2.0
2004 Total	50.8	12.8	35.8	1.2	34.6	2.2
Hombres	52.7	10.5	39.9	1.6	38.4	2.3
Mujeres	47.9	16.0	29.8	0.6	29.2	2.1
2005 Total	51.5	12.8	36.5	1.3	35.2	2.3
Hombres	53.7	10.4	41.0	1.7	39.3	2.3
Mujeres	48.4	16.0	30.2	0.7	29.5	2.2
Venezuela						
1995 Total	51.9	17.7	34.2	1.7	30.6	1.9
Hombres	49.4	12.2	37.3	2.3	33.1	1.9
Mujeres	57.0	29.1	27.9	0.4	25.3	2.1
2000 Total	47.1	14.8	32.3	1.3	29.6	1.5
Hombres	47.0	10.5	36.5	1.8	33.5	1.2
Mujeres	47.3	22.3	25.0	0.4	22.7	1.9
2004 Total	47.2	15.7	31.5	1.2	29.2	1.2
Hombres	47.3	11.1	36.2	1.6	33.6	1.0
Mujeres	47.0	22.9	24.1	0.5	22.1	1.5
2005 Total	50.0	16.0	34.0	1.2	31.2	1.6
Hombres	50.0	11.2	38.8	1.6	35.6	1.6
Mujeres	49.9	23.7	26.2	0.4	24.0	1.8

Fuente: OIT (2006b).

5.1.3. Estructura del Mercado Laboral Venezolano por Sectores de Actividad

Para Arriagada, (1997) existen una serie de ocupaciones que presentan un alto componente femenino y que muestran como principal característica la precariedad. Estas son: las trabajadoras del hogar, las trabajadoras por cuenta propia, las trabajadoras a domicilio, y la tendencia en los últimos años es la participación de la mujer en empleos poco tradicionales, si se enfoca desde el ángulo de la segmentación del trabajo, en campos laborales tradicionalmente vistos como exclusivos de los hombres, tales como el caso de la conducción de transporte público, labores de construcción, mujeres policías, o ejecutando labores de herrería, pintura o electricidad, pero sobre todo se inserta en el área de servicio, generándose un aumento creciente del proceso de tercerización femenina.

En tal sentido, la información disponible, según datos suministrados por la Comisión Económica para América Latina -CEPAL- (2008) para áreas urbanas de la región, denota la evidencia de ese proceso, en el que las mujeres continúan concentrándose mayoritariamente en el sector de servicio, teniendo Venezuela, conjuntamente con Argentina una de las tasas más altas (86,8) como se observa en el cuadro N° 21.

5.2. EL SERVICIO DOMÉSTICO. APROXIMACIONES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS

5.2.1. El Servicio Doméstico. Su origen en la necesidad de las partes involucradas

La conciliación entre la vida laboral y la vida familiar es, en las condiciones actuales, un asunto difícil y necesario. Constituye un auténtico “reto” en la vida cotidiana, pero afecta sólo a las mujeres.

**CUADRO N° 21. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA POR
SECTORES DE ACTIVIDAD EN AMÉRICA LATINA**

PAIS/2005	AGRICULTURA	INDUSTRIA	SERVICIOS
Argentina	0,6	11	88,4
Bolivia	32.1	11.4	56.5
Brasil	15.5	13.3	71.2
Chile	6.3	11.5	82.2
Colombia	7.4	16.7	75.9
Costa Rica	4.7	12.6	82.7
Ecuador	25.4	10.1	64.5
El Salvador	3.3	21.6	75.1
Guatemala	13.9	20.1	66.0
Honduras	8.4	25.4	66.1
México	7.3	17.6	75.1
Nicaragua	10.0	16.9	73.1
Panamá	6.9	10.9	82.3
Paraguay	22.0	9.1	69.0
Perú	33.4	7.7	58.8
República Dominicana	3.0	14.8	82.2
Uruguay	1,5	12,8	85,7
Venezuela	2.0	11.2	86.8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos suministrados por CEPAL (2008). Los datos corresponden a la población de 15 años y más Disponible en www.eclac.org/estadísticas

La incorporación al mercado laboral ha conllevado una transformación en los principales ejes de configuración de la identidad femenina. Por un lado, las mujeres como colectivo han ido consolidando su “rol laboral” a través de un proceso ya dilatado en el tiempo y que se representa como “sin retorno”. Por otro lado, la mayoría no han querido renunciar a la vida familiar y ésta es la causa principal por la que las mujeres siguen “asumiendo” y los hombres se resisten a cambiar.

En este contexto, las empleadas de hogar ocupan un lugar importante, casi central, en el sistema de representaciones. Por un lado, porque la posibilidad de disponer de ellas es considerada como condición indispensable para poder desempeñar una actividad laboral. Por otro lado, al identificarlas como mujeres, y como tales, sometidas a las mismas condiciones que las empleadoras aunque en peor situación y con menos recursos son las personas ideales para mercantilizar o externalizar las labores domésticas, como lo sostiene Parrela (2002). Es precisamente, la escasez de recursos económicos y los deseos de superación que permiten la existencia de la oferta laboral de manos de las mujeres como empleadas domésticas, así se tiene la opinión de algunas de las empleadas entrevistadas, al preguntárseles sobre el motivo que las indujo a incorporarse al servicio doméstico:

Annerys. *“Por real, por qué más?”*

“No tengo dinero y tengo que mantener a mis dos hijos y a mi papá y a mi mamá que están ancianos y no trabajan” Carmen.

“No tenía dinero y ninguno de los padres de mis hijos me pasa para ellos” Carolina

“Por real. La cosa está muy difícil y en la casa tienen que trabajar todos”. Doménica

“Por dinero” Josefina.

“Por dinero después de divorciarme tuve que salir a trabajar”. Judith

“Para ganarme la vida”. Leidy

“La situación económica. Tengo tres niños y lo que gana mi esposo no es mucho”. Noris

“Tengo que trabajar para ganarme la vida, así de fácil”. Osiris

“Es que quiero estudiar y así además del sueldo, tengo donde quedarme y come” Dari.

“Me vine de mi casa porque yo quiero estudiar, yo no sabía que, pero ahora quiero estudiar en la Universidad, es que yo veo a la esposa del hijo de la señora y no sé, se Abogado, algo”. Luna

En las familias de clase media la utilización del servicio doméstico puede ser no permanente, y puede además variar según el momento, la urgencia de las necesidades, y la coyuntura económica de la familia. Aunque cada vez está más generalizada la búsqueda de ayuda para la realización de las tareas de la casa, ésta se considera en cierto modo prescindible, en esta clase social. Su representación puede oscilar entre ser un lujo y un derecho, merecido o tolerable, dada la condición de trabajadoras de la mujer de la casa y la falta de implicación de sus parejas. Insisten en la racionalidad de su decisión, ya que lo presentan como el establecimiento de un orden de prioridades. Otras opinan que aunque tengan que hacer auténticos malabarismos con la economía familiar, lo consideran “el dinero mejor gastado”. Las alusiones se expresan en términos de mínimos de *calidad de vida*. Todos los motivos y razones se apoyan en su condición de trabajadoras y, como tales, en su “derecho” a descargarse aunque sea parcialmente de la ejecución de este tipo de tareas, haciendo de la vida cotidiana un tiempo-espacio más habitable. “...es que de lo contrario no es vida...”

Dentro de este sector se pueden encontrar algunas diferencias de matiz que adquieren importancia cualitativa desde el punto de vista del sistema de representaciones en el que se inscriben. Algunas aluden a la posibilidad de pasar más tiempo con la familia, diariamente, y sobre todo los fines de semana, al poder evitar mediante el trabajo de la empleada el tener que encargarse de la limpieza que dado el trabajo de la semana, tendrían que hacerlas el fin de semana.

“...porque llegabas, por ejemplo: el fin de semana que es cuando lo tienes para poder estar con tu pareja, tu familia y tienes que ponerte a limpiar, hacer las compras, y así el fin de semana (...) en cambio si tienes empleada está para nosotros exclusivamente, no tienes que preocuparte de la casa...” Mari.

Para otras, las que disponen de mayores recursos económicos, se llega a establecer el derecho al tiempo propio con independencia de si se tienen o no cargas familiares, se construye la posición en la que se desvincula el tiempo del terreno de la necesidad para pasar al del derecho, el derecho al ocio, un derecho que debería ser generalizado, pero que, dadas las circunstancias actuales, es un privilegio al que sólo se accede desde determinadas disposiciones mentales, y sobre todo, desde determinadas posiciones socioeconómicas, veamos lo que opinó Ana y Eugenia.

“...yo la verdad que vivo sola yo podría limpiar, pero y mi calidad de vida...” Ana.

“en mi casa desde que tengo uso de razón hay muchacha, así que mi mamá no me enseñó ni a fregar un plato (...) a mi María cuando se va me deja la comida de la semana que va a estar fuera en bandejas chinas ja ja ja, (desechables), nada más de yo calentar y tirar a la basura (...) dígame tender la cama, yo sufro, porque no soporto tener la cama sin extender, pero no soporto hacerlo yo...” - y como tengo la suerte de que puedo hacerlo, pues, soy consciente de que es una suerte, el poder tener a una persona que hace un trabajo que yo no quiero hacer...” Eugenia.

La posición de estas empleadoras coincide con el enfoque económico neoclásico de la incorporación de la mujer al trabajo, que señala que el fenómeno de la participación laboral es el resultado de una elección entre renta salarial y ocio, es decir, que utilizan parte de las ganancias que obtienen en el mercado para contratar a personas que realicen el trabajo doméstico o para adquirir en el mercado servicios que antes ellas mismas realizaban en el hogar.

Mientras que para las mujeres que se emplean como domésticas, es una necesidad el conseguir el empleo, una necesidad de tipo económica de supervivencia o de superación como se señaló anteriormente.

5.2.2. El Servicio Doméstico. Su Composición desde diversas Dimensiones

5.2.2.1. Composición según Sexo.

En relación al sexo, como ya se dejó dicho en el aparte referido al aspecto metodológico, la muestra fue tomada al azar en una muestra tomada casa por casa, arrojando 100% (68 empleadas domésticas) personas del sexo femenino. En este punto hay que aclarar que si bien las estadísticas citadas al inicio de este capítulo mencionan la existencia de hombres incorporados al servicio doméstico, generalmente se refieren a jardinero, chóferes, pero en muy pocos casos se refieren a las labores de limpieza general de la casa, lavar o planchar, de hecho Josefina una de las empleadas entrevistadas que refirió recibir ayuda de su esposo señaló que su ayuda estaba dirigida al riego de las matas, atención de animales y ayuda con la comida, “...*monta una pasta, un arroz*”.

Femeninos ambos, mujer y doméstico, pueden ser más comprensibles porque en sociedades modernas mujeres que realizan las más distintas experiencias profesionales se encuentran aún cautivas de su asociación a lo doméstico. La participación de los hombres (maridos-padres) en las actividades domésticas entra en la categoría de lo eventual (no de lo frecuente), de lo selectivo (no todas las actividades domésticas (Kofes, 1998)

5.2.2.2. Composición Según Edad de las Empleadas. Iniciación Temprana

En relación a la edad, nos conseguimos con un 4%, representado por tres (3) de las empleadas encuestadas están en edad comprendida entre los 12 y 18 años, vale decir, adolescentes dentro del marco de definición de la Ley Orgánica de Protección de Niños y Adolescentes. Un 12%, representado por ocho (8) mujeres encuestadas, tienen edades comprendidas entre los 19 y 25 años, un 34%, es decir veintitrés (23) de las empleadas encuestadas, tienen edades comprendidas entre 26 y 32 años, 20%, catorce (14) de las encuestadas tienen edades comprendidas entre 33 y 39 años, doce (12) tienen entre 40 y 46 años, equivalente al 18% de las entrevistadas y un 12%, es decir ocho (8) empleadas, tienen edades comprendidas entre 47 y 53 años (ver gráfico N° 8). En este punto hay que destacar:

Primero, la existencia de trabajo doméstico infantil, es decir, niñas trabajando por debajo de los límites legales permitidos. La Ley Orgánica de Protección de Niños y Adolescentes fija los catorce años como edad mínima para el trabajo, dejando abierta la posibilidad de iniciarse en el mundo laboral a partir de los 12 años sólo con autorización previa del Consejo de Protección, siempre que las circunstancias así lo justifiquen, no se menoscabe el derecho a la Educación del adolescente y no sea actividades nocivas o peligrosas para su salud o desarrollo integral.

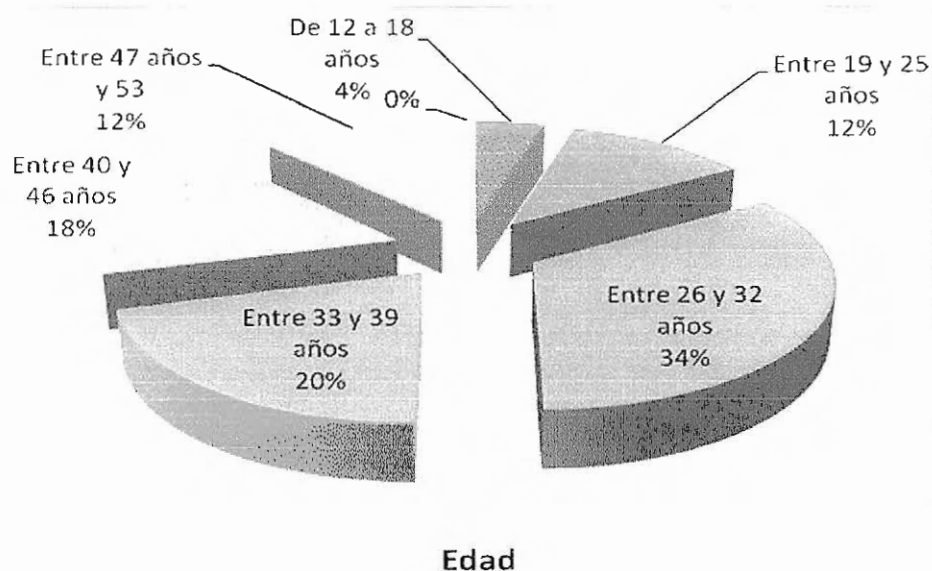
Observándose en los casos que nos ocupan el incumplimiento de la obligación de obtener la autorización del órgano administrativo de protección y el menoscabo del derecho a la Educación, pues sólo una de las adolescentes entrevistadas está formalmente inscritas en el sistema educativo, insertándose en el servicio doméstico, como única alternativa visible de continuar sus estudios, por provenir del medio rural (migración), así a continuación transcribimos el comentario de Luna en primer lugar, y el de Bety posteriormente.

“Me vine de mi casa porque yo quiero estudiar, yo no sabía qué, pero ahora quiero estudiar en la Universidad (...) no sé, se Abogado, algo (...) En casa de una señora que me aceptó y me dijo que sí que sí podía estudiar, porque ella lo que quería era tener alguien que la acompañara, pero yo solo conseguí en el colegio de cerca de la casa de ella y era todas las mañanas.” Luna.

“En Mantecal?, el liceo me queda muy lejos, prefiero trabajar aquí y estudiá los sábados (...) la Sra. me consiguió que me becaran en el Colegio, porque el Director es amigo de ella” Bety.

En segundo lugar, se observa que la tasa más alta de empleadas domésticas corresponde a las empleadas cuyas edades están comprendidas entre los 26 y 32 años, seguidos de los grupos entre 33 y 39 (20%) y 40 y 46 (18%) lo que ratifica el criterio Arriagada (1997) y Carrasco, (1987) expuesto en el capítulo II de esta Tesis Doctoral, contenido del Marco Teórico, de que la mujer una vez incorporada al mercado laboral se mantiene en él, empezando a declinar después de los 45 años, llegando a la declinación total en la edad cercana a la que le correspondería jubilarse de estar inserta en el mercado formal (nótese que la edad tope en la muestra encuestada es de 53 años), contrario a lo sostenido por Balbo, (1984)..

GRÁFICO Nº 8. DISTRIBUCIÓN POR EDAD DE LAS EMPLEADAS ENCUESTADAS



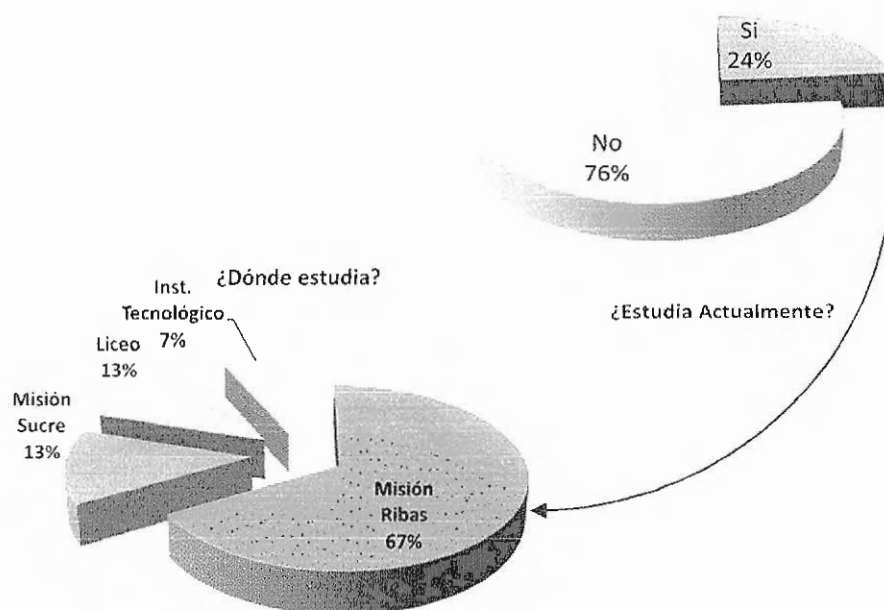
Fuente: Elaboración propia.

5.2.2.3. Composición Según Nivel Educativo. Jóvenes con Formación y Trayectorias Precarias.

Entre las encuestadas tres de las empleadas (equivalente a un 4%) son analfabetas, doce (12) (equivalente a 18%) tiene estudios en la primera etapa de la educación, vale decir, primer, segundo o tercer grado; trece (13) empleadas (equivalente a 19%) tiene estudios en la segunda etapa –cuarto, quinto o sexto grado–, treinta (30) empleadas (equivalente a 44%) alcanzaron estudios de educación básica, es decir, séptimo, octavo o noveno grado y el 15 % restante, representado por diez (10) empleadas logró alcanzar la media diversificada.

Del universo encuestado, en la actualidad estudia apenas un 24% representado por dieciseis (16) empleadas, mientras que el 76%, representado por cincuenta y dos (52) empleadas tuvo que abandonar sus intenciones de estudiar. De las dieciseis (16) empleadas que actualmente están estudiando tres (3) están incorporadas en el sistema de educación tradicional en liceos e institutos tecnológicos –insertándose en el mercado laboral a través del servicio doméstico a los fines de obtener ingresos suficientes para hacer frente a los gastos que implica la educación, pues en estos casos se trata de colegios e institutos privados en régimen sabatino o nocturno y las trece (13) restantes en el sistema de educación a través de misiones –Ribas y Sucre – implementadas por el Gobierno Nacional. Obsérvese el gráfico Nro. 9.

GRÁFICO N° 9. DISTRIBUCIÓN POR GRADO DE INSTRUCCIÓN DE LAS EMPLEADAS ENCUESTADAS



Fuente: Elaboración propia.

Se desprende de lo anterior la existencia de jóvenes con formación media que, aparentemente, podrían aspirar a otro tipo de empleo. Este grupo viene marcado por todos los rasgos que definen las trayectorias juveniles precarias. Jóvenes que no pueden aplazar la obtención de ingresos y toman el primer empleo que consiguen. En este caso, a las desventajas sociales de origen y a unas ambiciones o expectativas limitadas, producto de la anterior circunstancia, se le suman las dificultades de un mercado laboral flexibilizado y precario que no ofrece demasiadas alternativas. El riesgo de estas jóvenes es que lo que han aceptado como transitorio acabe marcando toda su trayectoria laboral y vital, como el caso de Luna una de las empleadas entrevistadas y ya referido quien ante el temor de perder los estudios hasta ahora cursados por la terminación de la relación laboral, optó por buscar otro empleo, vemos lo que refirió:

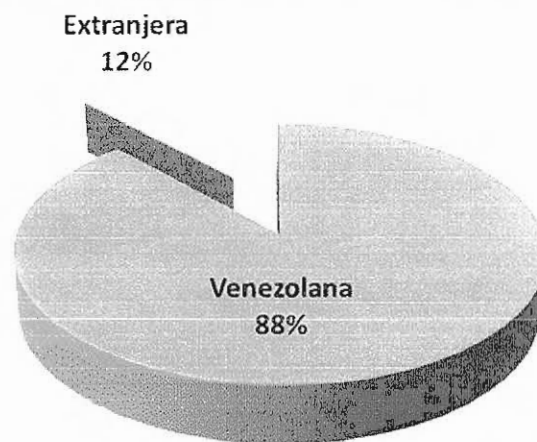
“la señora me aceptó y me dijo que sí que si podía estudiar, porque ella lo que quería era tener alguien que la acompañara, pero yo sólo conseguí en el colegio de cerca de la casa de ella y era todas las mañanas, entonces yo barria temprano, preparaba café y me iba (...) yo llegaba a las 12, ya era hora de almuerzo, entonces ella lo tenía listo y se ponía brava, porque ella era la que cocinaba y yo? y que no hacía nada (...) al final se puso brava y me botó (...) pero la hija que vivía cerca le di lástima y me dio trabajo pa que no perdiera lo que llevaba de colegio y aquí estoy...”

Construir su proyecto vital insertándose en un empleo precario es saltar de un empleo temporal y precario a otro y alternar dichos empleos con períodos de desempleo, en tal sentido, se confirma la opinión de Gogna, (1993) quien señala que la carrera laboral consiste entonces en una serie de cambios que no implica movilidad ascendente. Para mujeres jóvenes, procedentes de grupos sociales en los que ya hay experiencias previas en el sector, siempre se apela al recurso de insertarse a las limpiezas por horas o al cuidado de niños y niñas, y de terminarse la relación laboral se insertan en otra de similares condiciones, en cuanto a rango se refiere.

5.2.2.4. Composición Según el Lugar de Origen. Traspasando Fronteras.

Los resultados revelan que sesenta (60) de las mujeres encuestadas, es decir 88%, son venezolanas, y ocho (8) encuestadas vale decir 12%, son extranjeras (ver Gráfico N° 10)

GRÁFICO N° 10. DISTRIBUCIÓN POR LUGAR DE PROCEDENCIA DE LAS EMPLEADAS ENCUESTADAS



Nacionalidad

Fuente: Elaboración propia.

Siendo las extranjeras encuestadas mayoritariamente de origen colombiano y peruano. Todo lo anterior confirma lo señalado por Dieren, 2000; Gregorio, 2002; Labrador, 2002, Parrela, 2002, Pellegrino, 2003; Bridge, 2005; Delgado de Smith, 2006; Abellana, 2008; Fontes, s/f que ya se ha dicho en el marco teórico de esta tesis que la migración de mujeres para trabajar en el servicio doméstico crece notablemente, crece al ritmo de los cambios en las estructuras familiares, de la

transformación del rol social y económico de la mujer, de la emergencia de nuevos estilos de vida, pasando a ser sinónimo de una creciente precarización de la situación de las trabajadoras migrantes.

La situación de discriminación en estas mujeres migrantes en ocasiones es más grave, porque normalmente son discriminadas en su lugar de origen por diversas razones, migran en búsqueda de mejores oportunidades de vida y deben enfrentarse en los lugares de destino a un mercado de trabajo segmentado por razones de género y raza, siendo en el caso del servicio doméstico sometidas a un mayor aislamiento, en situaciones laborales individualizadas y poco reguladas, con un fuerte imaginario servil, peor aún en los casos en que estas están ilegales en el país, razón que las hace más vulnerable, como efectivamente lo sostienen los autores antes mencionados.

En el caso venezolano, se pudiera explicar la demanda de trabajadoras de origen inmigrante por la escasez de fuerza de trabajo autóctona, debido a que el acceso de las mujeres venezolanas –sobre todo las más jóvenes - al sistema educativo tradicional – les permite acceder a posiciones más valoradas en el mercado de trabajo, pero también se da el ingreso al sistema educativo fundamentado en las Misiones implementadas por el gobierno nacional (Robinson, Ribas, Sucre) lo que le ha sustraído mano de obra a este sector, más aún cuando esta inserción implica recibir una asignación económica mensual que en los actuales momentos alcanza la cantidad de DOSCIENTOS CINCUENTA BOLIVARES FUERTES (Bs. 250,00)⁵⁴ conjuntamente con otros medios de asistencia social como comedores populares. Aquí es conveniente traer a colación el concepto de reserva al que hace referencia igualmente el enfoque económico neoclásico, de acuerdo con el cual la incorporación de las mujeres al trabajo no sólo depende de sus preferencias, sino de sus fuentes de

⁵⁴ Según información suministrada por la Lic. Onelia Vergara, Coordinadora Académica de la Misión Ribas, en el Municipio Montalbán, del Estado Carabobo.

ingresos alternativas, cuanto mayor sea la renta no laboral de que disponga una persona gracias por ejemplo a pensiones o programas de asistencia social, menor será la tasa de actividad o incorporación al mercado laboral.

Es necesario recalcar que si bien se comentó que en muchos casos para las migrantes el servicio doméstico es una de las principales puertas de entrada al mercado laboral, sobre todo bajo la modalidad de residencia o fija, al facilitarles el alojamiento, la alimentación, entre otras, las entrevistadas extranjeras manifestaron que en los momentos de llegada a este país efectivamente fue así, pero que han transcurrido ya algunos años de estar aquí, han establecido relaciones de pareja o han logrado suplir esas necesidades de uno u otro modo, razón por la cual han optado por la modalidad por día, siendo ese el caso de todas las entrevistadas migrantes.

Así, por ejemplo tenemos el relato de Blanca, quien señala que se vino hace 30 años de Colombia, dejando dos hijos al cuidado de su mamá. Se insertó en el mercado laboral como empleada doméstica de la Sra. Eladia, con quien vivió por espacio de 25 años, hasta que esta murió. Ella señala:

“Aquí en Venezuela, conocí al que hoy es mi pareja (Rigoberto) con quien tengo tres hijos, la sra., bueno le decíamos Yaya, nos permitió vivir a todos en su casa, pero yo sabía que en lo que ella muriera nos teníamos que ir de ahí. Entonces, como Rigoberto es albañil, habíamos invadido un terreno en San Diego, y empezamos poco a poco a hacer nuestra casita. Cuando Yaya murió nos quedamos un tiempo, pero su nieta, a quien le había quedado la casa, nos quería cobrar arriendo, entonces ahí fue cuando Rigoberto me dijo, lo que vamos a pagar en arriendo se lo metemos a la casita y así fue como nos fuimos, cuando sólo tenía un cuarto y una cocina, ahora por lo menos ya tiene rejas y otro cuarto pa los muchachos y ahí fue cuando empecé a trabajá por día, en las casas de la misma familia de Yaya, a otros vecinos, gente que conocí en esos años”

Esto también refleja la existencia de las llamadas “redes informales” de inserción laboral, a través de conocidos, familiares, entre otros, vale decir se logra el empleo mediante recomendaciones lo que a su vez brinda mayor confianza para las partes invocadas (empleada-familia empleadora) sobre todo dada la naturaleza y lugar de prestación del servicio.

Por último, es necesario señalar que en el caso de las empleadas encuestadas, además del porcentaje de extranjeras reportado, existe alto porcentaje de migrantes internas, pues del total de venezolanas encuestadas, treinta y siete (37) provienen de estados: Portuguesa (Acarigua, Guanare) Cojedes (Tinaquillo, San Carlos), Yaracuy (Hato Viejo, Nirgua), Falcón (Coro, Punto Fijo), Apure (Mantecal) Trujillo (Boconó), Lara (Carora); Guarico (Las Mercedes) y Aragua (La Victoria), se trata de migrantes en búsqueda de mejores condiciones de empleo y de vida como ya se dijo, quienes previamente habían igualmente ejercido trabajo como empleadas domésticas, pero que se vinieron al Estado Carabobo, en búsqueda de mejores ingresos y condiciones de vida.

5.2.3. La empleada doméstica y su entorno familiar

La interacción dinámica que existe entre el trabajo remunerado y no remunerado es particularmente importante para las mujeres ya que son éstas las que distribuyen o solapan su tiempo entre ambas actividades o bien se desplazan continuamente de una a otra. Además, considerar el trabajo reproductivo exige repensar las definiciones y el análisis de los problemas laborales, esto es, la relación entre niveles salariales, tiempo de trabajo y desempleo, el concepto y la organización del mercado de trabajo, entre otros.

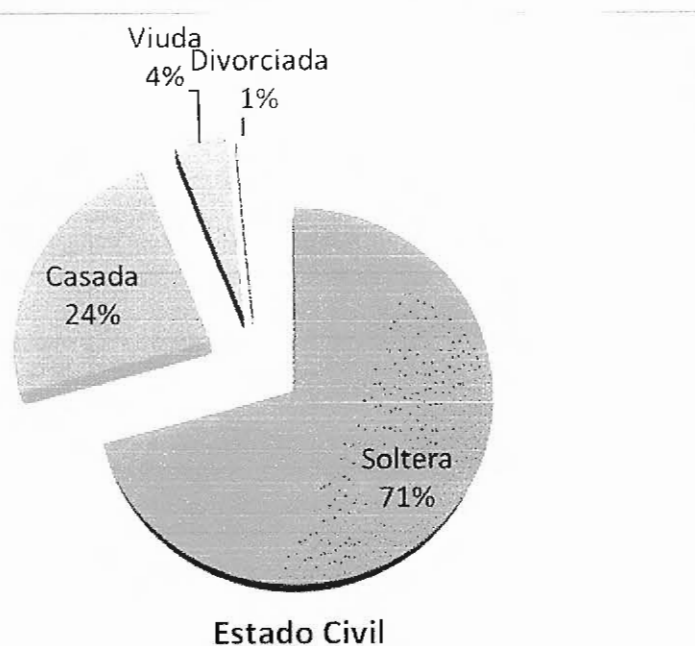
Las mujeres pobres destinan una importante de su tiempo al trabajo doméstico no asalariado, al espacio privado, que se duplica cuando este debe ser complementado

con trabajo remunerado al exterior del hogar, en el espacio público. Ello se asocia con extensas jornadas y escasa disposición de tiempo personal.

5.2.3.1. Estado Civil y Maternidad:

Si bien los resultados de la encuesta practicada demuestran que cuarenta y ocho (48) de las mujeres encuestadas (71%) son solteras, dieciséis (16) encuestadas (24%) son casadas, tres (3) son viudas (4%) y una (1) (1 %) es divorciada, también revelan los resultados que cincuenta (50) de ellas (equivalente a 74%) poseen hijos lo que significa que algunas de las que declararon ser soltera, mantienen o mantuvieron en algún momento relaciones de hecho, de la cual tuvieron descendencia y sobre la cual las encuestadas omitieron la declaración de su existencia. (Gráfico N° 11)

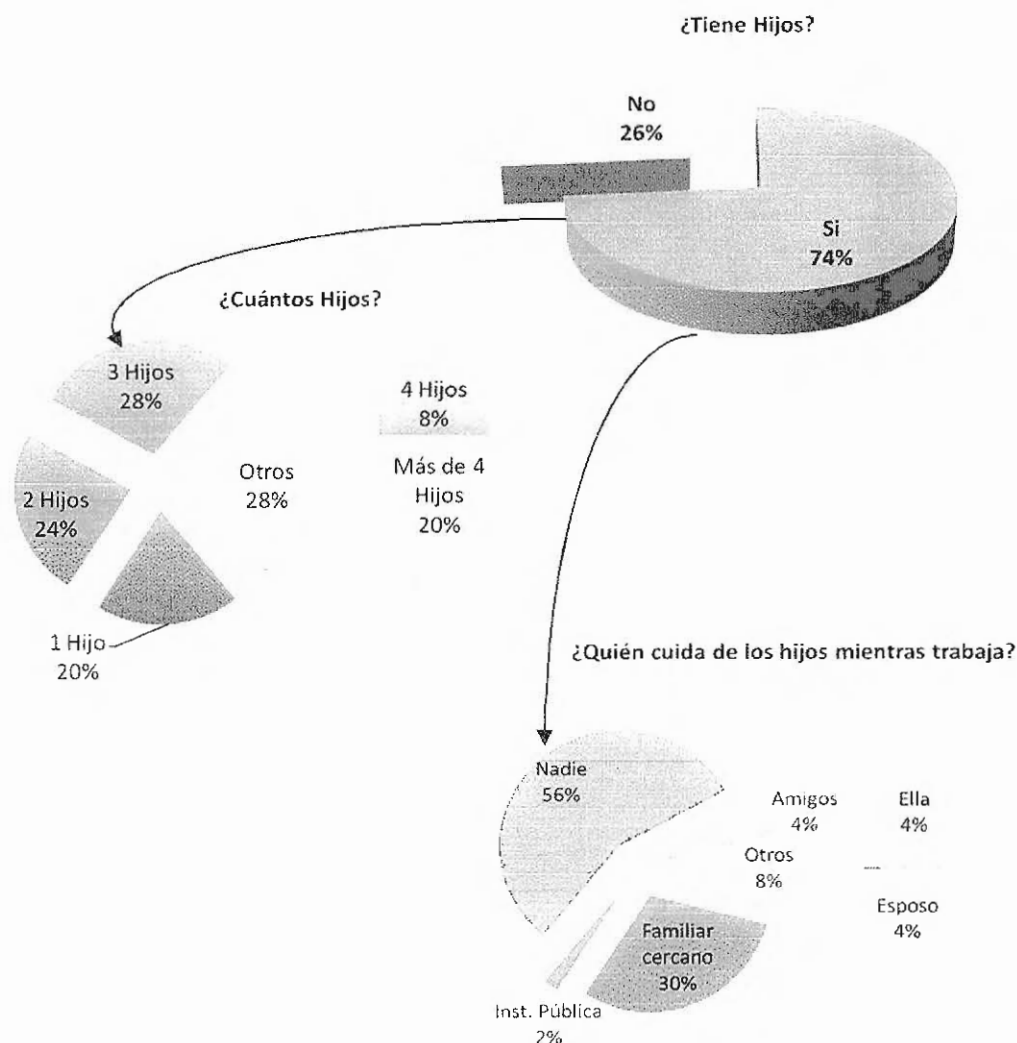
GRÁFICO N° 11. DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL DE LAS EMPLEADAS ENCUESTADAS



Fuente: Elaboración propia.

Un alto porcentaje de mujeres solteras que tienen hijos declararon ser jefas de hogar, constituyéndose en las únicas proveedoras del mismo, con una mínima o nula autonomía económica, ya que perciben salarios exiguos e inestables y no cuentan con sistema alguno de protección social, como se verá más adelante. Esto agregándose a la doble carga de trabajo, pues comparten el trabajo doméstico remunerado, con el trabajo doméstico reproductivo, generan agudas situaciones de tensión, estabilidad emocional y salud mental al enfrentar solas la responsabilidad de niños o adolescentes a su cargo, como lo señala Alonso-Fernández (1997) elevando vertiginosamente la enfermedad depresiva, aunado al consiguiente impacto en materia de reconocimiento social, autoestima y manejo de recursos de poder al interior del hogar, encuadrando perfectamente su situación en lo que se ha denominado feminización de la pobreza, expresión utilizada para dar cuenta de todas las circunstancias que inciden en la relación mujer-pobreza, agravada en muchos casos, por el alto número de descendencia, así de las encuestadas resultó que catorce (14) de ellas tienen 4 hijos o más, igualmente catorce (14) de las encuestadas tienen 3 hijos, doce (12) declararon tener 2 hijos y diez (10) declararon tener 1 hijo, en el Gráfico N° 12 están representados esos resultados en términos porcentuales.

GRÁFICO N° 12. ÍNDICES DE MATERNIDAD EN LAS EMPLEADAS ENCUESTADAS



Fuente: Elaboración propia.

Las cifras reveladas anteriormente confirman la posición de Arriagada (1997) quien señala que las mujeres urbanas que entran al mercado laboral no se retiran cuando tienen hijos y se mantienen económicamente durante todo el período de mayor trabajo reproductivo, como se demostró en el punto referente a la edad de las empleadas encuestadas. Asimismo, se confirma la tesis de Carrasco, (1987) quien

sostiene que las mujeres no están dispuestas a abandonar sus empleos en el momento de formar una familia, por el contrario, estas desean compatibilizar sus aspiraciones familiares con sus aspiraciones profesionales, no en forma secuencial, sino simultáneamente, a sabiendas de que las posibilidades de reincorporación al mercado de trabajo tras una ruptura de la biografía laboral son limitadas.

En relación al cuidado de los hijos, una mirada a esta cuestión indica que a veces recurren a otro familiar cercano, así lo declararon quince (15) de las empleadas encuestadas, lo que equivale al 30%, generalmente el familiar al que recurren son otras mujeres de la familia -madres, hermanas, o hasta las hijas mayores - que se hacen cargo principalmente de los niños; dos (2) empleadas encuestadas, es decir el 4%, declararon dejarlos bajo el cuidado de amigos cercanos, un 2%, es decir una de las empleadas, declaró dejar a sus hijos en instituciones públicas y dos (2) equivalente al 4%, declararon hacerlo ellas, bien porque se lo llevan a su sitio de trabajo, o porque asumen el trabajar por día, para estar en el hogar cuando los niños retornan del colegio, es decir que el problema opera sobre la base de una sobrecarga de trabajo de la empleada doméstica exigiendo la repetición o reiteración de trabajo del mismo tipo, (doble carga laboral o doble presencia). Por último es necesario señalar que dos (2) de las empleadas al momento de la encuesta declararon que reciben ayuda de sus esposos, porque si están desempleados permanecen en casa mientras ellas laboran, esto último confirma la tesis sostenida por Balbo, (1994) en el sentido de que los roles familiares tradicionales han empezado a cambiar, lo que permite en su opinión imaginar un futuro en que la discriminación entre los roles sexuales se haya reducido, sin embargo, queda mucho camino por recorrer, como lo mantienen Combes y Haicault (1994).

Sin embargo, sorprende que el 56%, representado por veintiocho (28) de las mujeres encuestadas, declararon que no los dejaban bajo el cuidado de ninguna persona, unas por considerar que *“no era necesario pues estos estaban grandes”* –

según sus mismas declaraciones- pero otras si bien admitían dicha necesidad dada la edad de los niños o niñas, señalaban que no podían dejarlo bajo el cuidado de otra persona, bien porque no tenían familiares cercanos que se pudieran hacer cargo de ellos, ni amigos de confianza o no contaban con Instituciones públicas, como hogares de cuidado diario, en las zonas aledañas a su casa que pudieran encargarse de ellos, y preferían optar por dejarlos solos que buscar un servicio privado (guardería, niñeras) por los bajos sueldos percibidos como empleadas domésticas, señalando Osiris por ejemplo *“lo que me pagan se me iría en pagar eso”* (el de la niñera privada o lo servicios de la guardería). Esto por supuesto sorprende por las altas situaciones de riesgo que implica el dejar niños o niñas solos sin la supervisión de un adulto, lo que constituye una violación flagrante de los derechos del niño garantizados en la Ley Orgánica de Protección del Niño y del Adolescente, de la responsabilidad que esta ley le atribuye al Estado, a la sociedad y a la familia como actores fundamentales encargados de garantizar el respeto y cumplimiento de tales derechos (artículo 4 y siguientes); siendo vulnerados, en nuestra opinión, una serie de los derechos garantizados en la ley antes señalada, como son: el derecho a la vida, pues no se está garantizando la sobrevivencia y el desarrollo integral del niño y del adolescente como lo exige el artículo 15 de la referida ley; se vulnera igualmente el derecho a ser criado por una familia en un ambiente de afecto y seguridad (parágrafo segundo, artículo 26); derecho a un nivel de vida adecuado, toda vez que si permanecen solos, no hay garantía de que ingieran una alimentación nutritiva y balanceada, en las cantidades y calidades requeridas según las normas dietéticas, la higiene y la salud (literal a, artículo 30); derecho a la integridad personal, tanto física, psíquica como moral (artículo 32), derecho a ser protegido contra abuso y explotación sexual, y es evidente que aquí los están exponiendo a graves riesgos de que estos abusos efectivamente ocurran, todo lo cual puede generar en privación de la patria potestad sobre estos hijos.

5.2.3.2. Labores Domésticas en el Hogar – Reproducción.

En cuanto a la realización del trabajo doméstico, se indagó sobre la persona que tiene a su cargo la realización de las labores domésticas en su casa. Las respuestas arrojaron que cincuenta (58) empleadas domésticas asumen el trabajo doméstico en su hogar, mientras que en el caso de diez (10) de ellas lo hace con exclusividad algún otro familiar (madre, hermanas), esto equivale a una proporción de 85% y 15% respectivamente. La pregunta estaba diseñada para indagar quien tenía la responsabilidad de la labor doméstica en el hogar de la entrevistada y poder determinar posibles situaciones de “doble presencia” o “doble carga laboral”. El 15 % que contestó que lo hacía un familiar, y que ellas no intervenían en lo absoluto, conforman en su mayoría el grupo de las empleadas con residencia, por lo que viven en el lugar de trabajo y lógicamente no pueden asumir el trabajo doméstico de su hogar, porque en los casos en que lo tienen, lo visitan con periodicidad semanal, quincenal o mensual o el caso de una entrevistada que visita a su familia de origen dos veces al año (coincidiendo con los períodos vacacionales del mes de agosto y diciembre).

De las cincuenta y ocho (58) empleadas encuestadas, treinta y una (31) equivalentes a 54%, señalaron que les correspondía a ellas ejecutar las labores domésticas con exclusividad, mientras que veintisiete (27) de ellas, es decir 46%, reciben ayuda, como el caso de Noris quien al momento de la entrevista declaró lo siguiente:

“...tiene la más pequeña, ellos me ayudan porque la mayor les hace la comida a su papá y al más pequeño como horita no está estudiando, ella ya salió de bachiller y no está estudiando entonces se queda en la casa y me ayuda y la más pequeña con la edad que tiene por lo menos recoge y así me ayudan, pero yo termino en la noche cuando llego”.
Noris.

En el caso de las cincuenta y ocho (58) mujeres que tienen a su cargo las labores domésticas (con ayuda o sin ella) las ejecutan antes de la jornada dos (2) de ellas (4%) como Blanca; después de la jornada cuarenta y una (41) de ellas (70%) como por ejemplo Octavia y Osiris, veamos que declararon en la entrevista:

“Lo que pasa es que como te dije, vivo en los Magallanes, ahí nunca hay agua, entonces no las ponen de madrugada, entonces yo me paro a esa hora a coger agua para cocinar, para bajar los baños, pa’ todo y me pongo a lavar.

¿Tú ropa? La mía y la de los hijos. Albert mi hijo, usa puros blue jeans, y esos tengo que lavarlos a mano, igual que los paños, las sábanas, todo eso, después que hago eso es que me voy a trabajar, por eso es que llego como a las 10 y a veces la Sra ya está brava” Blanca.

“Sí, pero yo no tengo quien me ayude. Mis hijos están grandes pero estudian, son varones, y mi esposo tampoco me ayuda. No tengo a nadie tengo que hacerlo yo”. Octavia

“Sí demasiado, pero que voy hacer, mi mamá me cuida las niñas todo el día y no la voy a poner a limpiar también”. Osiris

Lo anterior constituye lo que en palabras de Bianchi, 1994 se denomina “doble trabajo”, “doble jornada” para Carrasco, (1987) o “doble presencia” para Balbo, (1994) lo que a la vez implica un trabajo específico de gestión de los espacios y tiempos de trabajo, que es a la vez gestión del lugar socialmente asignados a la mujeres lo que conforma lo que Haicault (1994) denomina “charge mental” y Devreux (1985) citado en Borderías y Carrasco, (1994) llamó “gestión mental”, esto bajo la perspectiva analítica de poner en relación producción-reproducción, trabajo asalariado y trabajo doméstico, quedando confirmada la postura de Alles (2005) en el sentido de que en el contexto actual, la mujer debe llevar adelante, varios roles

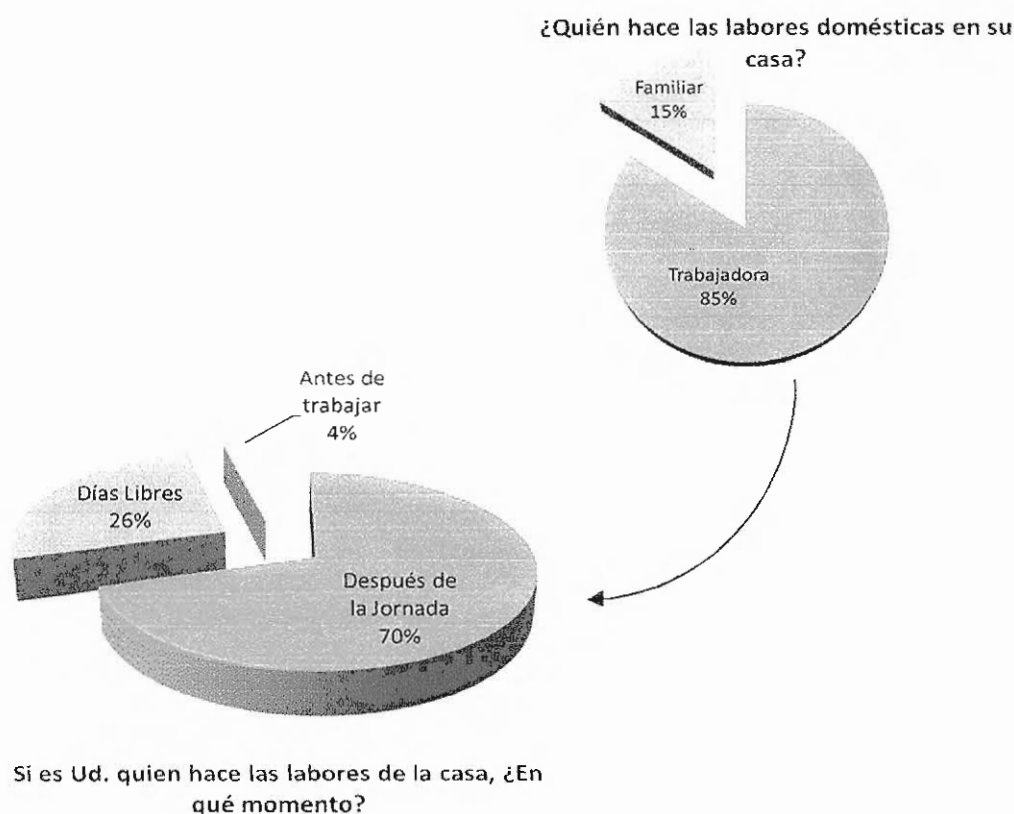
simultáneamente: laboral, conyugal, maternal, administradora de hogar y el íntimo rol de ser mujer.

Finalmente, quince (15) empleadas que realizan las labores domésticas en su casa (26%) declararon realizarla sólo los días libres pues los días de trabajo llegaban agotadas (aunque lógicamente entendemos que esta separación no es tan tajante, porque evidentemente que es lógico pensar que cuando llegan de la jornada laboral tienen que preparar los alimentos que va a consumir en ese momento ellas y su familia y cocinar también forma parte del trabajo doméstico, por lo que aún las que declararon hacer las labores domésticas en los días libres, habrá ocasiones en las que efectivamente tengan que hacerlas después de la jornada laboral, quedando sometidas a una misma situación de doble presencia. (Gráfico N° 13). Conozcamos el relato de Carmen y el de Carolina, respectivamente:

“...a veces mi mamá tiene la comida hecha, pero cuando se siente mal, porque ella sufre de las piernas, no hace nada y tengo yo que llegá y montá comida, así esté cansada, o así haya sido un día de plancha, entonces me tengo que mojar las manos y eso me da miedo, porque dicen que eso es malo”

“No mi amor, yo no me doy mala vida, si puedo lo hago cuando llego, pero si llego muy cansada lo hago los fines de semana, de casualidad con que haga comida”.

GRÁFICO N° 13. LABORES DE REPRODUCCIÓN EN EL HOGAR DE LAS EMPLEADAS ENCUESTADAS



Fuente: Elaboración propia.

También hay que recalcar que de las empleadas domésticas que declararon recibir ayuda, señalaron que esta provenía de la madre, hermanas, de los hijos o hijas - aunque generalmente se le asignan a las niñas más tareas domésticas que a los niños, lo cual parece perpetuar el fenómeno - salvo dos empleadas que declararon recibirla de parte del esposo. Esto revela la existencia de las redes de solidaridad familiar (Borderías y Carrasco, 1994) o lo que Russell (2001) llamó cadenas de afecto en las que los miembros de la misma familia (abuelas, madres, hermanas) se encargan de las labores de reproducción mientras otros cumplen labores de producción. Estos modelos de solidaridad familiar, que se mantienen gracias a las redes de parentesco, están integradas por otras mujeres (abuelas-madres) y sin duda alguna han

contribuido a la incorporación de la mujer al mercado de trabajos ya que generan la sensación o ilusión al transferir estos cuidados a otras mujeres de la misma familia, de que no están eludiendo sus responsabilidades familiares, en ausencia de adecuados servicios sociales o políticas públicas que permitan conciliar ambas esferas.

Igualmente se considera que el hecho de que cincuenta y ocho (58) empleadas encuestadas asuma el trabajo doméstico reproductivo y que sólo en el caso de dos (2) de ellas la ayuda provenga del hombre, ratifica que la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no ha llevado aparejada una distribución más equitativa de las tareas domésticas en el hogar. Los cambios sociales que han favorecido la participación de las mujeres en la fuerza laboral no han podido aún modificar sustancialmente la división del trabajo intra-doméstico entre hombres y mujeres, y esto es igualmente cierto en países desarrollados como en aquellos que están en vías de desarrollo. La división del trabajo doméstico ha cambiado muy poco y los hombres casados o en relación de pareja siguen participando escasamente en las labores del hogar. Los hombres, aún son reticentes en asumir su parte de la carga doméstica, aparte de su contribución al sostenimiento económico, poco se involucran con las actividades domésticas, imponiendo a las mujeres una doble jornada de trabajo, que con frecuencia, prefieren acceder a un trabajo a tiempo parcial a fines de conciliar ambos sectores –doméstico y extradoméstico.

Amoros, C. (1997) citada por Bonacorsi, N. (1999) subraya que en el espacio doméstico no se desarrolla precisamente la individualidad de la mujer, sino posibilidad del ejercicio de la libertad del varón. Por lo tanto, el desarrollo del hombre en lo público puede realizarse en la medida que lo doméstico esté garantizado por la mujer, generando cierta dependencia del hombre en los asuntos domésticos. La mujer cuando realiza tareas remuneradas divide su tiempo en trabajar afuera y adentro de la unidad doméstica, en los hombres esto no es común porque tiene cubierta la esfera doméstica por la mujer. En este sentido, mientras en el hombre el

espacio o tiempo privado es el recogimiento en la familia después de una jornada de obligaciones y prestaciones públicas, el término privado en las mujeres consiste en subsumirse en las obligaciones del hogar.

A pesar de la tendencia que se observa en cuanto a una disminución de la separación de la esfera doméstica y extradoméstica en función del género, muchos hombres y mujeres prefieren aún que sean las mujeres quienes desempeñen la mayor parte del trabajo doméstico, vinculado con las ideologías de género y con las expectativas y opiniones que hombres y mujeres tienen respecto de sus vidas familiares.

Dado lo anterior, la variable clave es la ideología de género. Desde esta óptica, se sugiere que en la medida en que las mujeres y los hombres asimilan una ideología más igualitaria, la división del trabajo doméstico y extradoméstico en función del sexo es menos acentuada y más equitativa, de hecho se puede pensar que las mujeres que no obstante trabajar fuera de la casa hacen la mayoría de los quehaceres del hogar muchas veces lo hacen porque perciben poca iniquidad y poco conflicto por esta distribución de las tareas del hogar, al entender o estar culturalmente convencidas que trabajo doméstico es atribución femenina, más aún cuando en muchos casos las sociedades actuales ofrecen múltiples mecanismos de socialización, algunos de los cuales actúan en el sentido de mantener y reforzar los estereotipos tradicionales de “lo masculino” y “lo femenino”, sobre todo en las familias más populares y menos escolarizadas, veamos lo que nos contó Eulalia:

“...tú sabes que a uno desde chiquita la ponen a hacer las cosas de la casa, entonces, eso es lo que uno sabe hacer”.

“Sí porque yo tengo mi casa y mis hijos, así trabajo en el día y llego con los muchachos en la noche, hacemos tareas, me cuentan lo que hicieron, todo eso y así trabajando”

Maribel, por su parte señaló:

“Es lo que sabemos hacer las mujeres y no tuve la oportunidad de estudiar, desde pequeña tuve que ayudar a mi mamá a cuidar a mis hermanos”.

5.2.4. Situación de la Empleada Doméstica desde la Perspectiva Laboral y Jurídica

Uno de los rasgos que caracteriza la situación actual de las empleadas domésticas es la inestabilidad en los puestos de trabajo y la permanente rotación que lleva aparejada. Para las empleadoras constituye un verdadero problema, es casi el único problema, unido a la desconfianza hacia ellas.

La percepción de las empleadoras sobre el mercado de trabajo de las empleadas de hogar es la de que hoy en día, en comparación con el pasado, éste es más dinámico e inestable: hay mayor demanda de empleadas de hogar puesto que son cada vez más las mujeres que recurren a ellas para dar salida a sus problemas de conciliación de la vida doméstica y extradoméstica y hay poca oferta ante la inserción de muchas personas en el sistema de asistencia social y educativo implantado por el Gobierno Nacional a través de las misiones.

En este caso Blanca, una de las empleadoras entrevistada describe gráficamente su experiencia hablando de “un auténtico desfile”, incluyendo en esta imagen tanto la abundancia cuantitativa como cualitativa en lo que se refiere al lugar de procedencia de las empleadas que le han prestado servicio, veamos:

“...he tenido un desfile, porque no se puede decir de otra forma, de empleadas de hogar no porque yo no las quiera sino que ellas mismas se han ido...han venido de San Carlos, Macapo, Nirgua, Chirgua,

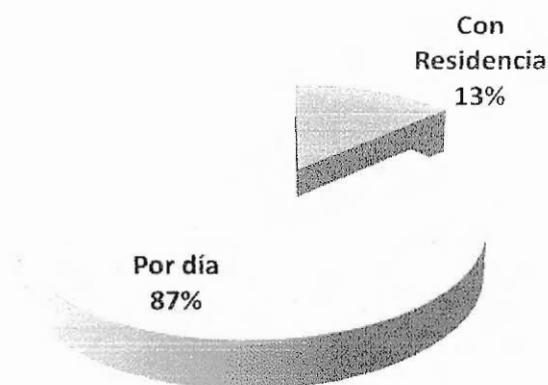
Bejuma, Canoabo, Apure, pare de contar; (...) yo me iba todos los fines de semana con mi hijo, para los pueblos, sobre todo los campos, y siempre me traía una, pero ahora no, es muy difícil (...) en estos días una me dijo en Nirgua, no aquí estoy en la Misión, (no me acuerdo), bueno una de esas, y en el comedor del pueblo busco comida para mi y los muchachos, o sea que ni siquiera tengo que cocinarla, pa que me voy a ir...”

5.2.4.1. Modalidad de Empleo.

Como se muestra en el Gráfico N° 14, cincuenta y nueve (59) de las empleadas encuestadas, trabajan por día o por actividad (planchar, limpiar o niñera) lo que representa el 87% de la muestra y sólo nueve (9) es decir el otro 13%, trabajan bajo la modalidad de residencia, fija, también llamada cama o puertas adentro.

Esto ratifica la tendencia en la evolución del servicio doméstico a la que hicimos referencia en el Capítulo II, que señala que esta última modalidad ha disminuido notablemente para dar paso a la modalidad por día, por horas o por actividad, así como también confirma la tesis sostenida por Rostagnol (1988) de considerar como más importante numéricamente hablando al grupo de trabajadoras de casa particular en la clasificación que ella hace de las modalidades actuales del servicio doméstico y que quedaron expuestas en el marco teórico de la presente Tesis Doctoral y que es la aspiración de los sindicatos de trabajadoras domésticas agrupados en la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar. .

GRÁFICO N° 14. DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA MODALIDAD DE EMPLEO DE LAS EMPLEADAS ENCUESTADAS



Distribución Porcentual de la Variable
Modalidad de Empleo

Fuente: Elaboración propia.

En tal sentido, vale la pena traer a colación, algunas de las modalidades con las que se encontró la investigadora en el curso de la investigación y que si bien caen en la modalidad del trabajo por actividad o por tarea (limpieza, planchado) llaman la atención, porque demuestra que son formas alternativas que las mismas trabajadoras domésticas han creado a conveniencia, así, tenemos el relato de Neudy, una de nuestras empleadoras entrevistadas:

“La chica que trabaja para mí vive en Punto Fijo, pero se viene más o menos desde el miércoles, para empezar a trabajar (sólo plancha) el jueves, eso sí, ella llama primero para ver si tiene trabajo suficiente para cubrir todos los días que ella va a estar aquí. Ella trabaja una mañana (desde las 8 hasta las 12 o 12:30 más o menos) en la casa de una persona y desde la 1:30 a 2 en otra, hasta las 6, de tal manera que espera que una le dé el almuerzo y la otra le dé la cena, así, hasta el sábado al medio día, porque en la tarde del sábado le plancha a una amiga para pagarle el hospedaje de todos los días anteriores”. Y agrega.... Si le quedan

piezas por planchar cuando le llega la hora, igualito te las deja, porque ella sólo cumple el horario que ella te fijó.”

Otro es el caso de Nina, cuando se le preguntó, por su empleada doméstica, repreguntó:

“Quien la diva? Porque déjame decirte que yo le digo la diva. (...) Bueno, porque además de tener las uñas así (haciendo gesticulaciones señalando que las tenía largas) y toda su apariencia mejor que la mía, hay que apartarle cita para que venga a trabajar. Tú la llamas, apartas cita y ella viene el día que tiene disponible, es decir, que no te viene como otras, un día fijo y además ella trae sus implementos de trabajo: plancha, rociador de agua, apresto...”

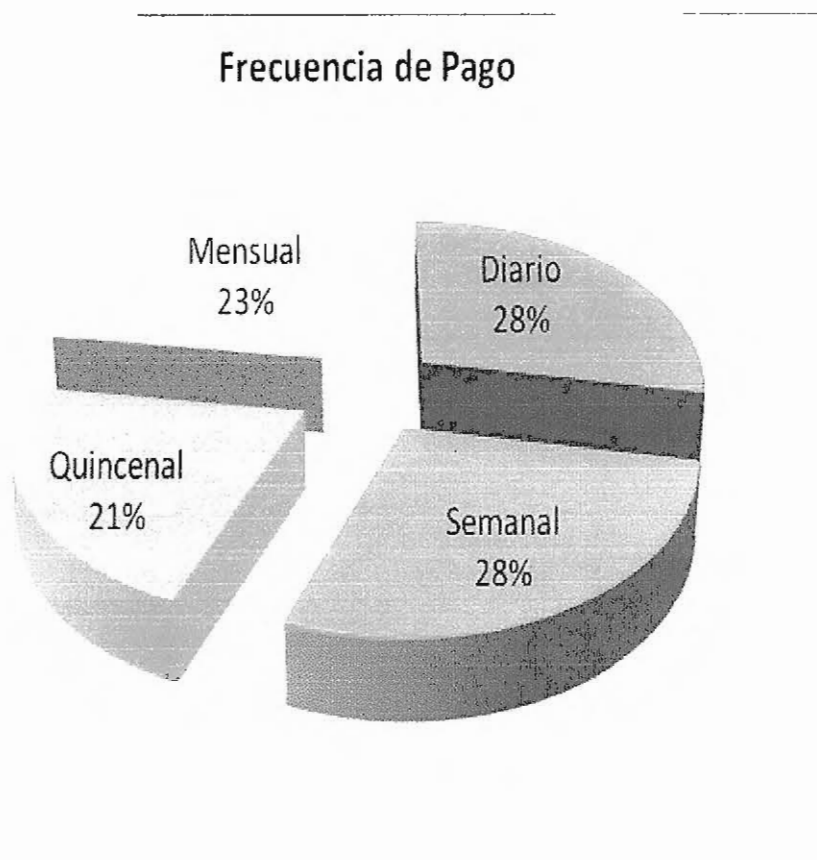
5.2.4.2.-Remuneración.

Este punto de la remuneración es quizá uno de los más polémicos y complejos. Pues lógicamente de cara a la empleada siempre es insuficiente mientras que de la óptica de la empleadora no lo es.

Podemos empezar dando cuenta de la frecuencia con que es percibido el salario, consiguiéndonos que cuando se habla del servicio doméstico con residencia, es frecuente que la remuneración sea cancelada quincenal o mensualmente, mientras que cuando se trabaja por día, o con retiro, existe una variedad de acuerdos posibles (por horas, por días, por semana, por mes, por tareas, con pasaje o sin ellas, inclusive hay casos de planchadoras que cobran por pieza planchada). Allí entran en juego, las necesidades de las partes involucradas, la experiencia de la empleada, generalmente es peor pagada cuando carece de la capacitación suficiente para la realización de las tareas, las practicas generalizadas. Normalmente las mujeres de clase media aún cuando desde la identificación de género pudieran considerar que es un trabajo que no tiene precio, tienen que evaluarlo desde la economía familiar como

un costo y cuando los sueldos familiares no son suficientes entran en un proceso de negociación con la empleada o recurren a la modalidad de contratar la ayuda por sólo algunos días de la semana, para no renunciar a la posibilidad de tenerla.

GRÁFICO N° 15. FRECUENCIA DE PAGO DEL SALARIO A LAS EMPLEADAS ENCUESTADAS



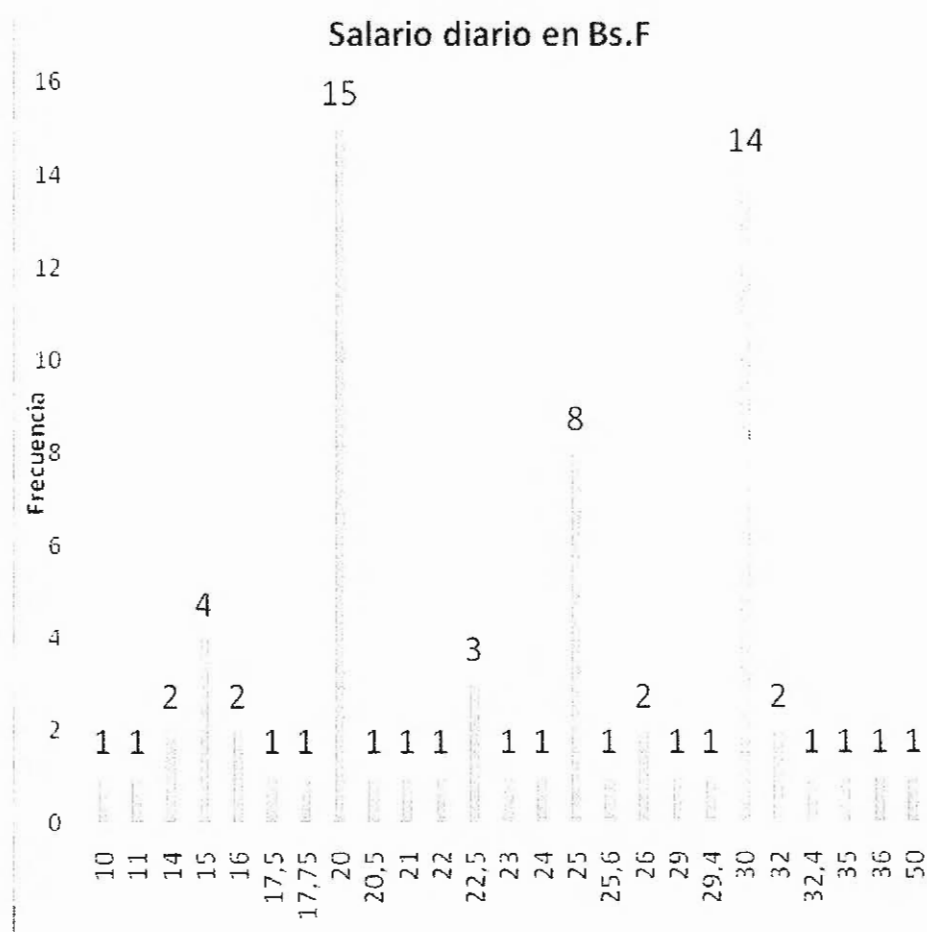
Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, en lo que se refiere al salario percibido, si se analizan los resultados obtenidos, se notará, que no existe homogeneidad en estos, correspondiendo los más bajos a la modalidad de residencia, al considerar que forma parte de la remuneración el alojamiento y la alimentación, (pago en especie)⁵⁵ lo que determina una disminución en el sueldo en metálico que se paga. Así se consiguió por ejemplo el caso de una empleada con una remuneración de trescientos bolívars fuertes (Bs. 300,00) mensuales equivalente a 10 bolívars fuertes diarios⁵⁶, muy por debajo del salario mínimo urbano que en la actualidad asciende a **SETECIENTOS NOVENTA Y NUEVE BOLIVARES FUERTES, CON VEINTITRES CENTIMOS, (BS. 799,23)** y que les corresponde a las empleadas domésticas, por la vía de Decreto Presidencial. En tal sentido, García, (1993) señala que hay que analizar el salario en especie no sólo como parte del consumo individual de la trabajadora sino como integrante del propio proceso de trabajo del servicio doméstico residente, es decir, de la forma asumida en la relación social establecida entre patronas y empleadas. En el Gráfico N° 16 los niveles más bajos de remuneración corresponden a empleadas con residencia.

⁵⁵ El legislador laboral permite dicho pago al señalar “Cuando el trabajador doméstico recibe de su patrono comida o alojamiento como parte de su remuneración, estos tienen carácter salarial y deben incluirse en el monto a cancelar por concepto de vacaciones, de conformidad con el artículo 221 de la Ley Orgánica del Trabajo”, quiere decir que el pago en especie para los trabajadores doméstico tiene una consagración legal.

⁵⁶ Se entenderá por salario diario un treintavo de la remuneración percibida en un mes. (artículo 140 de la Ley Orgánica del Trabajo).

GRÁFICO N° 16. SALARIOS PERCIBIDOS POR LAS EMPLEADAS ENCUESTADAS



Fuente: Elaboración propia.

No obstante, en muchas ocasiones puede ser bien vista la subremuneración al ser complementada el alojamiento y la alimentación, (pago en especie) como es el caso de Luna, la empleada a quien le corresponde el salario de trescientos bolívars fuertes, pues como ella misma señala:

“...bueno, es que bueno, es que yo vengo de Acarigua, de un pueblito, la verdad es que yo vine sin saber hacer nada, es la señora la que me dice como quiere que le haga las cosas y me está enseñando, además es

mucho lo que me paga pues allá no pagan ni la mitad de eso...pa lo que yo se hacía”

De tal manera que sin tener la más mínima capacitación para realizar las tareas (pues es la empleadora quien se está encargando de enseñarla) y tomando en cuenta la poca oferta de trabajo de la zona rural de donde proviene, se considera satisfecha con el salario que percibe. De hecho, su empleadora quien accedió a ser entrevistada, afirmó que considera suficiente lo que le paga, tomando en cuenta que le brinda alojamiento, alimentación y además le paga los productos de aseo personal (jabón, pasta dental, entre otros)⁵⁷

“La verdad es que yo sé que no le pago lo que dice la ley, pero ella no sabe hacer nada, yo la estoy enseñando, además se va toda la mañana para el Colegio, porque yo le doy permiso para que estudie, me la traje de casa de mi mamá para que pudiera terminar este año, entonces, la verdad es que trabaja la mitad del día, (...) además de la comida, uno le compra sus cosas y a veces hasta ropa le mando a comprar con mi hija”

En otras ocasiones un salario tan bajo lógicamente no satisface sus necesidades, sin embargo, según las declaraciones recibidas de parte de las encuestadas peor pagadas se resignan a percibir esos montos al sopesar la carga de trabajo que tienen, -cuando esta es baja- su falta de capacitación, el afecto y trato que reciben o hasta tanto consigan empleos en mejores condiciones salariales, como lo dice Bety.

“...en dinero me pagan poco, pero la Sra. me consiguió que me becaran en el Colegio, porque el Director es amigo de ella (...) si lo tuviera que pagar ganara menos, además ella me trata muy bien, hasta me acuesto con la niña en su cama y no me dicen nada”.

⁵⁷ El 33% de las trabajadoras bajo la modalidad de residencia declaró en las encuestas percibir de parte de sus patronos los productos de aseo personal.

Ahora en el caso de las empleadas por día, la situación es un poco diferente, es más heterogénea aún, consiguiéndonos en esta investigación específicamente, diversas situaciones cuando se multiplican los días laborados, por las cantidades percibidas por jornadas, si tomamos en cuenta que el salario mínimo urbano para el momento de la puesta en práctica de la encuesta era de SEISCIENTOS CATORCE MIL SETECIENTOS NOVENTA BOLÍVARES, (Bs. 614.790, 00)⁵⁸ equivalente a la cantidad diaria de VEINTE MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y TRES BOLÍVARES (Bs. 20.493,00) por jornada diurna, a partir del 1° de mayo de 2007, de conformidad con el Decreto Nro. 5.318 vigente para ese momento y que la jornada diaria por mandato de la Ley Orgánica del Trabajo para las empleadas bajo esta modalidad es de ocho horas diarias para un máximo de CUARENTA Y CUATRO (44) semanales.

Así al hacer un prorrateo, se consigue:

- 1) Veintisiete (27) empleadas que perciben salarios por debajo del salario mínimo.
- 2) Ocho (8) empleadas que perciben salarios equivalentes al salario mínimo urbano, bien porque la cantidad percibida equivale a este y se corresponde con la jornada legal, o porque aún cuando perciben cantidades mayores, también trabajan jornadas mayores, equiparando o igualando el salario al mínimo.
- 3) Treinta y tres (33) empleadas que perciben salarios superiores al salario mínimo urbano, no sólo porque obtienen cantidades superiores al salario

⁵⁸ Es necesario aclarar que si bien al momento de redactar la presente Tesis Doctoral el salario mínimo urbano se había fijado por Decreto Presidencial en Bs. 799,23 como se dejó señalado anteriormente, al momento de practicar las encuestas era de Bs. 614.790 igualmente según Decreto Presidencial derogado en fecha 30 de abril de 2008, cuando entró en vigencia el salario antes indicado.

mínimo y trabajan la jornada legalmente establecida, sino que también hay las que percibiendo cantidades superiores a aquel, trabajan jornadas inferiores, bastante reducidas, habiendo casos de empleadas que trabajan 5 y 6 horas por jornada y perciben cantidades que alcanza a los 50 bolívares fuertes diarios que al multiplicarlo por los días laborados excede del salario mínimo en referencia.⁵⁹

Aunado a esto se puede decir que aunque habitualmente la alimentación no corresponde en esta forma de prestación de servicio, eleva en cierta forma la remuneración, al ser incorporada como parte de los acuerdos entre las partes o las exigencias de la empleada si es que son acordadas con la empleadora, Guillermina una de las empleadoras entrevistadas, comentó:

“Yo la trato bien, cuando yo cocino y ella está aquí, hago un plato más, y ni siquiera le sirvo sino que dejo que ella agarre lo que sea, le digo Xiomara, sírvase ud. Ella me cuenta, que en otras casas ni siquiera le dan comida o le dan las sobras, si comen arroz, bistec y ensalada, a ella le dan el arroz con la lechuga que queda, sin bistec.

De hecho, si bien la mayoría de las empleadoras suministran alimentación, en una de las entrevistas, se pudo conocer el siguiente relato *“yo no doy comida a las “cachifas”,⁶⁰ porque si consideras que un plato de comida vale treinta mil bolívares, entonces o les paga o les da comida, pero las dos cosas no”*.

⁵⁹ En este caso no podemos dejar de calificar el empleo como precario, pues ya en el marco teórico de la tesis se comentó la posición de Rodgers, citado por Rojas y Salas (2008) en las que se señala que el salario es el elemento más ambiguo para calificar la precariedad, a lo que la investigadora agrega, que existe empleos en los que se obtienen buenos niveles de remuneración que no dejan de ser precarios si se toman en cuenta la otras circunstancias que lo caracterizan.

⁶⁰ Cachifa, es un término normalmente utilizado para referirse a la empleada doméstica, en opinión de quien suscribe peyorativa o despectivamente. No consiguiendo su definición en el diccionario de la Real Academia Española.

También hay situaciones en los que se complementa el pago del servicio con prestaciones no monetarias, es decir, pagos en especie, o algunas otras modalidades, como en el caso de una de las empleadoras entrevistadas, que señaló *“yo pago parte en efectivo y parte con ticket de alimentación (cestatickets) de los que me dan en la empresa donde trabajo”*, violando de esa manera el artículo 147 de la Ley Orgánica del Trabajo, de cuyo texto se lee:

Artículo 147. “El salario deberá pagarse en dinero efectivo. Por acuerdo entre el patrono y el trabajador podrá hacerse mediante cheque bancario o por órgano de una entidad de ahorro y préstamo u otra institución bancaria, conforme a las normas que establezca el Reglamento de esta Ley.

No se permitirá el pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda. Podrá estipularse como parte del salario, cuando ello conlleve un beneficio social para el trabajador, la dotación de vivienda, la provisión de comida y otros beneficios de naturaleza semejante”. (Negritas de la autora)

5.2.4.2. Duración de Jornada. Disfrute de descanso Intrajornada.

Los trabajadores domésticos que habiten en la casa donde prestan sus servicios no estarán sujetos a horario y deberán tener un descanso absoluto mínimo continuo de diez (10) horas, por argumento a contrario, la jornada es de 14 horas. Los trabajadores domésticos que no habiten en la casa donde prestan sus servicios estarán sujetos a la jornada normal de trabajo, de ocho (8) horas diarias (sin exceder de 44 semanales) y por lo menos deben gozar de media hora de descanso diario. En el Gráfico N° 17 se muestran los resultados que arrojó la investigación, y que demuestra que:

- a) Cuarenta (41) de las empleadas encuestadas, equivalente al 60% trabaja 10 horas o más. En ese grupo se ubican las 9 trabajadoras que laboran bajo la

modalidad de cama adentro. Sin embargo, siendo que la LOT prevé una jornada de 14 horas, significa que estas nueve (9) trabajadoras labora dentro de la jornada legalmente establecida, aún cuando sabemos que excede de la jornada que se establece para el resto de los trabajadores (discriminación).

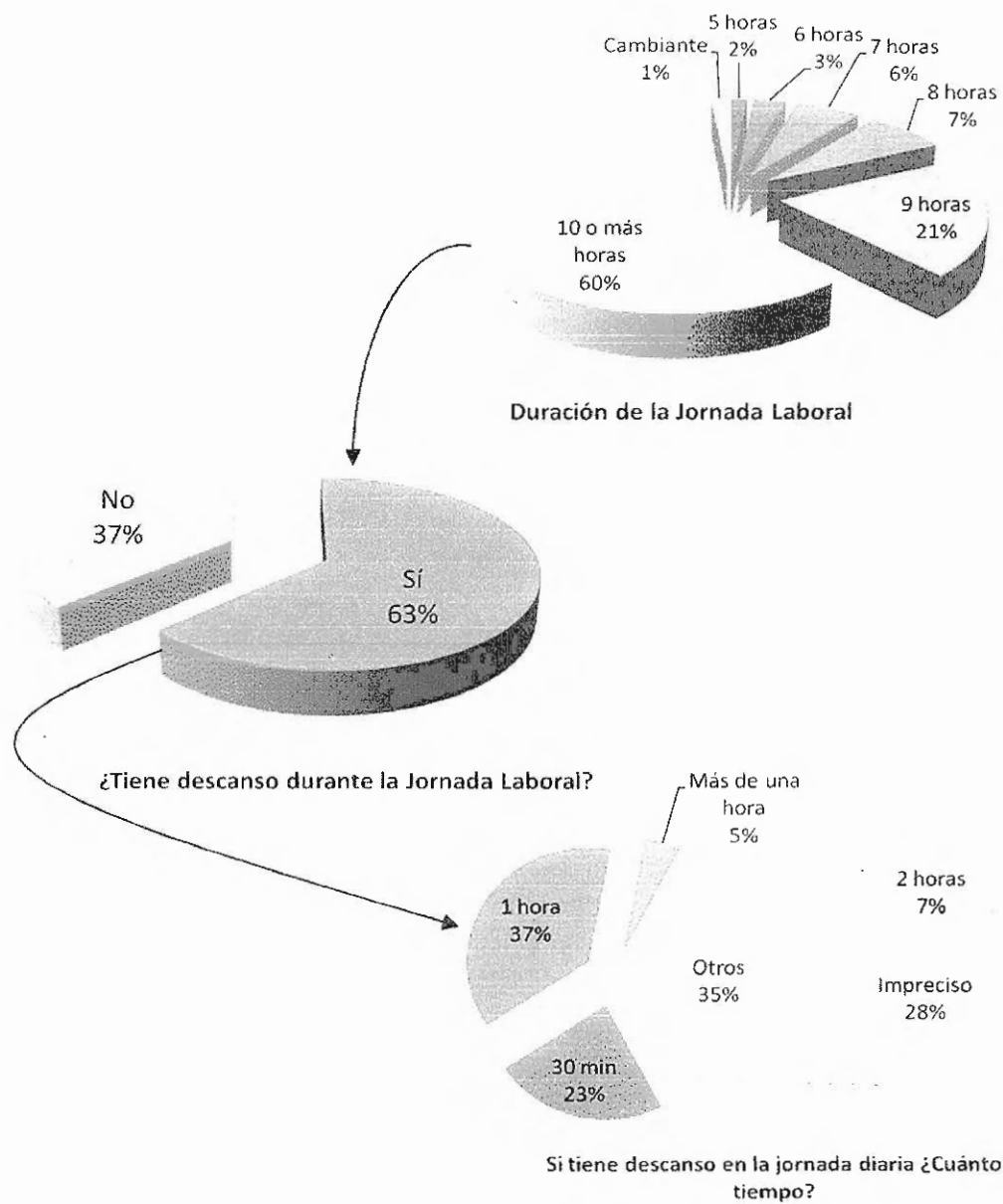
- b) Catorce (14) empleadas encuestadas trabajan 9 horas, lo que equivale al 21% de las encuestadas. Ahora bien, del ítem anterior se desprende que treinta (32) trabajadoras por día laboran más de 10 horas, - al deducir de las cuarenta y una (41) empleadas las nueve (9) que trabajan bajo la modalidad de residencia- esto significa que si sumamos tendremos cuarenta y seis (46) empleadas por día que laboran más allá de los límites legales permitidos.
- c) Doce (12) empleadas, es decir un 19%, que trabaja entre 5 y 8 horas, es decir que tiene una jornada cuya duración está dentro de los límites legalmente establecidos, perteneciendo todas al sector que trabaja por día.

En estos casos, cuarenta y tres (43) empleadas, es decir un 63%, declararon disfrutar un descanso intrajornada, cuya duración mínima según lo declarado es de media hora, es decir, que los descansos otorgados están dentro de los parámetros establecidos en la ley. (Gráfico N° 17), sin embargo, el 37% restante, es decir, veinticinco (25) empleadas declararon no tener descanso durante la jornada, dejando a salvo que en algunos caso esta opción es a elección de la propia trabajadora –especialmente cuando trabajan por día - quienes así lo prefieren a fin de terminar la jornada en horas más temprana, como por ejemplo el caso de Justina, quien señaló:

“yo prefiero terminar con todas las cosas primero y luego comer, así termino rápido, como y me voy” Justina.

Se puede señalar basado en todo o anterior que el trabajo con residencia tiene más flexibilidad en las tareas, pero el servicio con retiro ofrece mayor flexibilidad en el horario.

GRÁFICO N° 17. DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL



Fuente: Elaboración propia.

5.2.4.3. Descanso Semanal⁶¹.

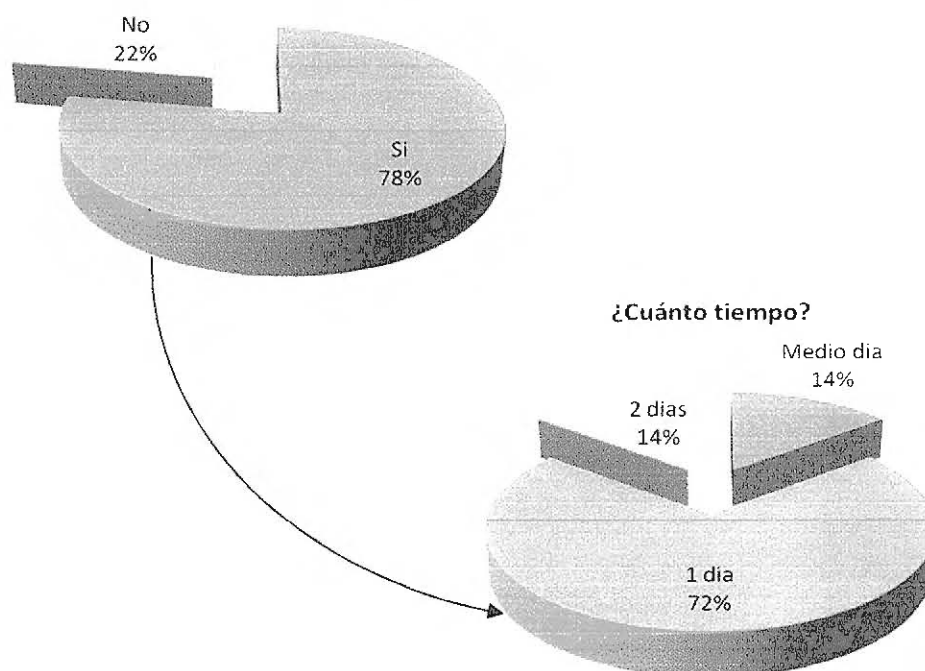
Como se comentó en páginas anteriores de esta tesis, la Ley Orgánica del Trabajo prevé además del descanso intra-jornada, antes referido, el derecho a un (1) día de descanso, por lo menos, cada semana (art. 276). Sin embargo, no obstante esta previsión legal, la investigación arrojó que dos de las empleadas domésticas encuestadas que trabajan bajo la modalidad de residencia, no gozan del descanso semanal eso representa un 22%, mientras que siete, es decir 78% sí lo disfruta. Sin embargo, de las siete (7) empleadas que disfrutaban descanso semanal sólo en el caso de cinco (5) empleadas (72%) el beneficio otorgado se corresponde con lo dispuesto por la Ley, vale decir, con un (01) día de descanso; a una (14%) sólo le otorgan medio día de descanso (generalmente la tarde del domingo) y en un porcentaje igual se han logrado acuerdo en beneficio de la empleada otorgándoles dos (02) días. (Gráfico N° 18)

Aquí es necesario acotar, que algunas de las empleadoras entrevistadas, declararon que preferían otorgar dos días, -fin de semana – porque lo aprovechaban como un tiempo de privacidad para la familia, sin tener la injerencia de un tercero, extraño a los miembros de la misma, además del ahorro de bienes materiales que eso implica (alimentos, energía eléctrica, entre otros) al mismo tiempo que daban libertad a la empleada, lo que redundaba en un bienestar para ellas.

⁶¹ Se analiza este beneficio sólo para las empleadas con residencia, toda vez que en los casos de las empleadas domésticas que laboran por día, el tener un día libre o de descanso equivale a un día no laborado, no remunerado, pues su trabajo es a destajo, además de que el día libre puede estar asociado a no tener donde laborar, es decir, no tener oferta de trabajo que cubra toda la semana.

GRÁFICO N° 18. DISFRUTE DE DESCANSO SEMANAL

Si Ud. trabaja en la modalidad Con residencia
¿Tiene descanso en la semana?



Fuente: Elaboración propia.

Es necesario aclarar, que en muchos casos, el día de descanso en la semana es visto como una concesión especial concedida por los patronos más bien que un derecho garantizado por la ley. De hecho, es común que los patronos requieran a sus trabajadores domésticos trabajar siete días a la semana por meses, así, María una de las encuestadas, trabaja bajo la modalidad de residencia, con una jornada que empieza

a las 6:00 am y culmina a las 08:00 pm, durante todos los días de la semana, teniendo derecho sólo a disfrutar vacaciones del 23 de diciembre al 7 de enero, cada año.

Los patronos tienden a justificar la negativa de conceder el día de descanso a las trabajadoras domésticas alegando una supuesta protección, ayudándoles a ahorrar el dinero, evitando realmente que busquen un segundo trabajo, o que establezcan relaciones con personas del sexo opuesto o amistades que puedan afectar la seguridad de los patronos o simplemente con la idea de lograr la prestación del servicio, durante todos los días de la semana, cayendo en una especie de confinamiento en el hogar, como lo comentó Blanca, una de las empleadoras entrevistadas, quien señaló:

“en varias ocasiones he tenido empleadas domésticas que vienen y te piden que las dejes estudiar, y bueno, uno les dice que sí, pensando en el beneficio mutuo, ellas se ayudan y se ayuda uno también, sin embargo, todas las veces que las he dejado estudiar, las he perdido, porque al tener contacto con otras personas –compañeras de clase, maestras o profesoras – conversan, comparan cuanto les pagas, las condiciones en las que trabajan y les dicen, te están explotando, yo te ofrezco más, o te pago lo mismo y no tienes que trabajar tanto, o yo también te dejo estudiar, es decir, le ofrecen mejores oportunidades y se van, por eso yo ahora no soy nada permisiva, no las dejo tener amistades, ni noviazgos y muchos menos les doy más oportunidad de que estudien”.

Esta conducta revela claramente como se coarta la libertad de la empleada doméstica, es una conducta con un claro ideario de dominación, se aplica lo que García (1993) sostiene en el sentido de que el antagonismo entre la patrona y la empleada doméstica, se realiza hasta sobre la sexualidad de esta última.

Dicho tratamiento refuerza el aislamiento de la trabajadora, como resultado las empleadas domésticas no tienen amigos cercanos, siendo sus principales relaciones con la familia o miembros de la casa en la que trabaja, esto en opinión de Goldsmith, 1993, tiene implicaciones negativas para su posibilidad de reflexionar

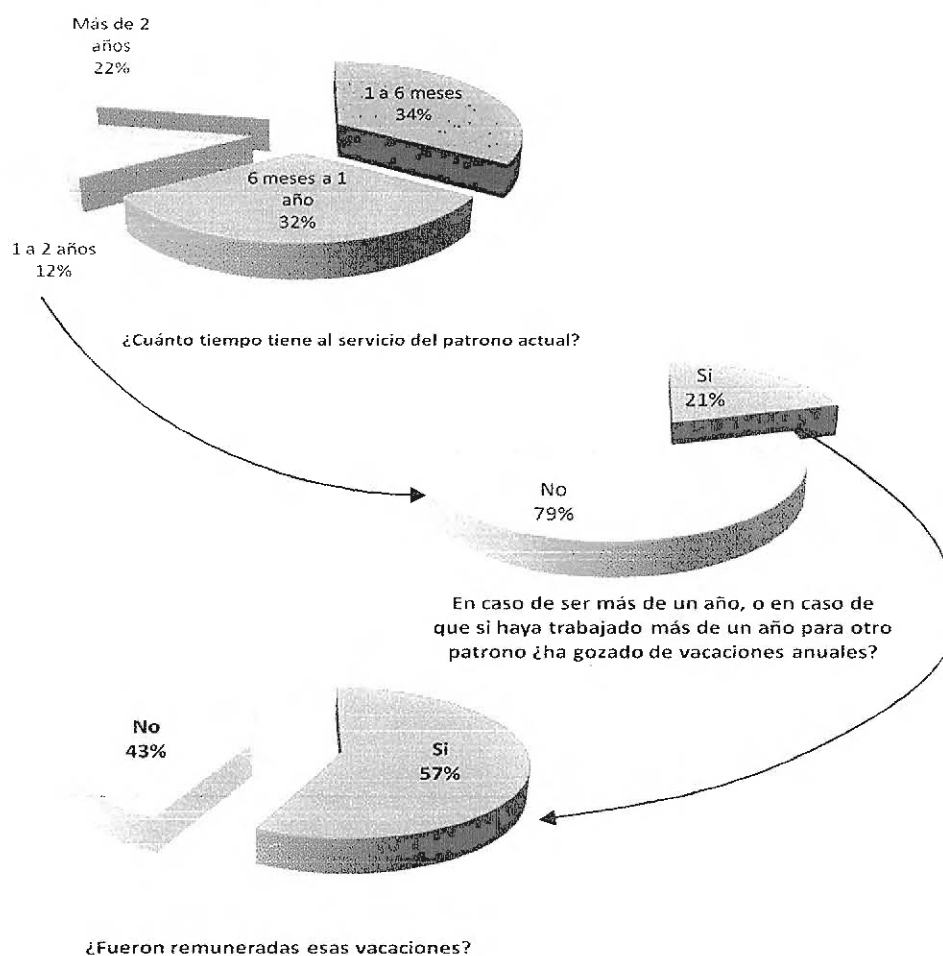
acerca de sus condiciones de trabajo, el desarrollo de la conciencia de clase y la afiliación sindical.

5.2.4.4. Descanso Anual.

La ley prevé igualmente un descanso anual de quince (15) días continuos con pago de salario para los trabajadores domésticos que hayan prestado servicios ininterrumpidos por más de un año, en un mismo hogar o casa de habitación, cuya oportunidad será fijada de mutuo acuerdo con el patrono (art. 277).

En la investigación se consiguió que veintitrés (23) empleadas, equivalente al 34% mantienen una relación laboral con una antigüedad de 1 a 6 meses, en el caso de veintidós (22) empleadas, es decir 32%, la duración es de 6 meses a 1 año, para ocho (8) empleadas, equivalente al 12%, la duración de la relación laboral es entre 1 y 2 años y para quince (15) empleadas (22%) ha sido de más de 2 años. De lo anterior se desprende que sólo el 34%, es decir, veintitrés (23) empleadas encuestadas tienen o han tenido más de un año al servicio de un mismo patrono. Sin embargo, de estas veintitrés 23 empleadas que tienen un año o más al servicio de un mismo patrono, dieciocho (18) es decir el 79%, declararon no haber tenido vacaciones, sólo cinco (5) empleadas encuestadas, es decir el 21% declaró afirmativamente, de las cuales dos (2) declararon que no habían sido remuneradas las mismas y tres (3) declararon haber disfrutado vacaciones remuneradas, una (1) percibió la remuneración de ley, una (1) recibió 7 días más de salario de lo que indica la ley y una (1) encuestada que declaró no recordar el monto percibido. (Gráfico N° 19)

GRÁFICO N° 19
DISFRUTE DE DESCANSO ANUAL (VACACIONES)



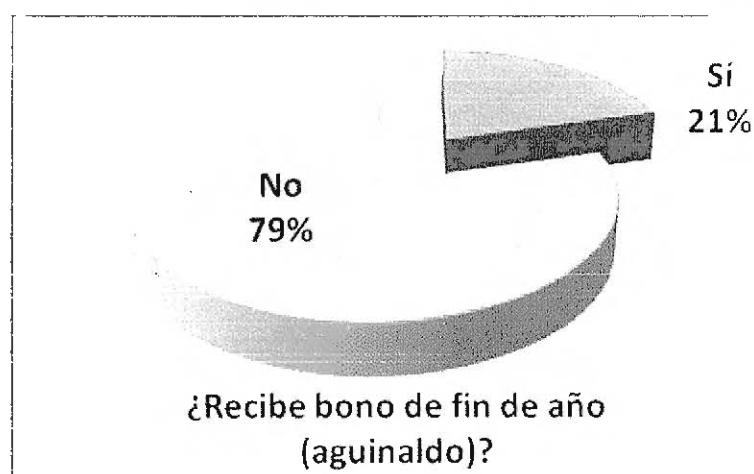
Fuente: Elaboración propia.

5.2.4.5. Pago de Prima de Navidad (aguinaldo).

Los trabajadores domésticos tendrán derecho a una prima de Navidad en la primera quincena de diciembre, directamente relacionada con el tiempo de servicio, que será de cinco días de salario después de tres meses de servicio, de diez (10) días

de salario después de seis (6) meses de servicio; y de quince (15) días de salario después de nueve (9) meses de servicio. No obstante esta previsión legal (art. 278 L.O.T), cincuenta y cuatro (54) de e las empleadas entrevistadas no han recibido el bono de fin de año y 14 de ellas si ha percibido el beneficio, lo que implica una proporción aproximada de 79 % y 21% (Ver Gráfico N° 20). Sin embargo, cuatro (4) recibieron la prima de navidad en los montos previstos por la ley, tres (3) recibieron menos de dicha cantidad, tres (3) recibieron cantidades superiores a los montos legales y el resto de las encuestadas, declaró que el monto percibido era variable, no recordarlo o lo que el patrono quería. Destacan dos casos particulares, en los cuales la empleada declaró que era liquidada al final de año, con el monto de las prestaciones correspondientes a un año de trabajo y no incluían bono navideño, y en otro caso, la empleada declaró que los quince días de vacaciones que prevé la ley se los otorgan en el mes de diciembre con el pago de una bonificación única de 15 días de vacaciones, es decir, que omiten el pago del bono de fin de año o prima de Navidad.

GRÁFICO N° 20. PRIMA DE NAVIDAD (AGUINALDO)



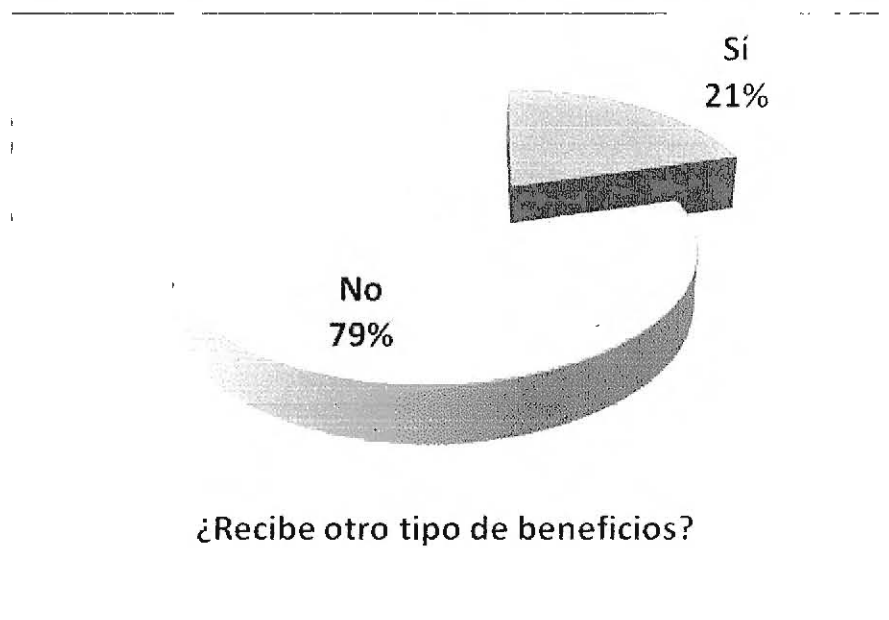
Fuente: Elaboración propia.

5.2.4.6. Otros Beneficios: ¿Manifestaciones de Discriminación?

La investigación igualmente arrojó que cincuenta (54) empleadas encuestadas no perciben otros beneficios y es lógico pensarlo, pues en muchos casos ni siquiera perciben o les respetan los derechos mínimos acordados por ley, sin embargo, catorce (14) de ellas declararon que sí perciben otros beneficios (ver Gráfico N° 21) mencionando al ser interrogadas sobre cuales eran dichos beneficios, el pago de pasaje en algunas ocasiones, regalo de navidad, ropa usada para sus hijos, almuerzo, uniforme y algo que impresionó a la investigadora se recalcó como beneficio adicional en el cuestionario aplicado en las encuestas el hecho de permitirles el acceso a la ducha antes de retirarse del trabajo, en este caso cuando se entrevistó a Elsa, se ahondó sobre la respuesta dada al momento de la encuesta y contestó:

“esta señora me permite que me bañe, en otras casas no, porque los baños están en las habitaciones y el baño de visita no tiene ducha, en cambio esta sí, como hay cuarto de servicio, aunque yo no me quede me dejan que lo use y descanse ahí...”

Igual situación se presentó con Johanna, quien al momento de la entrevista, se le preguntó sobre su relación con la empleadora y nos señaló *“La señora recoge ropita de los nietos y me la da y comida para que lleve: un paquete de arroz, de pasta, así (...) una vez iba a botá una lavadora y me la dio”*, ratificando lo que había señalado en el cuestionario al momento de la encuesta en la pregunta relativa a los beneficios recibidos por parte de la empleadora; destacando que dio la misma respuesta ante dos preguntas diferentes en cada herramienta metodológica utilizada

GRÁFICO N° 21. DISFRUTE DE CIERTOS BENEFICIOS

Fuente: Elaboración propia.

En ese sentido, tres (3) de las empleadas encuestadas (4%) declararon que los patronos le suministraban la ropa de trabajo, vale decir, que le asignan un uniforme, correspondiendo ese porcentaje a empleadas que desempeñan sus labores en la Zona Norte de Valencia, específicamente en Mañongo, Trigal y Prebo, lo que pudiera corroborar la tesis expuesta de que a mayor diferencia de clase social entre el patrono y la empleada, mayores son los signos o manifestaciones de discriminación. Ahora bien, en este caso, una de las empleadas entrevistada señaló sentir que el uso del uniforme era estigmatizante, como se desprende de las palabras de Violeta, quien señaló: “...*porque ellos me ponen uniforme para que me identifiquen como sirvienta...*”, es decir que ella siente que el uso de uniforme revela al mundo su condición de empleada doméstica –por lo subvalorado de este tipo de empleo, esto confirma la posición de Colen (1993) para quien la asignación de un uniforme es la mejor prueba de dominio, distanciamiento y despersonalización en la

relación patrona-empleada, negándole a la trabajadora su identidad e identificándola inconfundiblemente como criada; sin embargo otras como Maribel y Oriana en el primer momento de la investigación cuando se practicó la encuesta declararon considerar como un beneficio el uso del uniforme y al profundizar en este aspecto al momento de practicar la entrevista (segundo momento de la investigación) declararon considerarlo como punto positivo el preservar su propia ropa al no tener que usarla en el sitio de trabajo, leamos sus relatos:

“La verdad es que a veces te hace sentir inferior, o por lo menos así lo ve la gente, todo el mundo sabes que eres sirvienta, pero viéndolo desde un punto de vista práctico, cuidas tu ropa, que de por sí está bien cara y una no tiene mucha y este no es tan feo porque es de pantalón, no te parece? Maribel

“Es mejor que te pongan uniforme así no gastas tu ropa, dígame yo que casi no tengo. Al principio me sentía extraña, pero después le busqué el lado bueno”. Oriana

La visión de las empleadoras es diferente, ellas ven el uso del uniforme otra utilidad, conozcamos la opinión de Adriana e Irene:

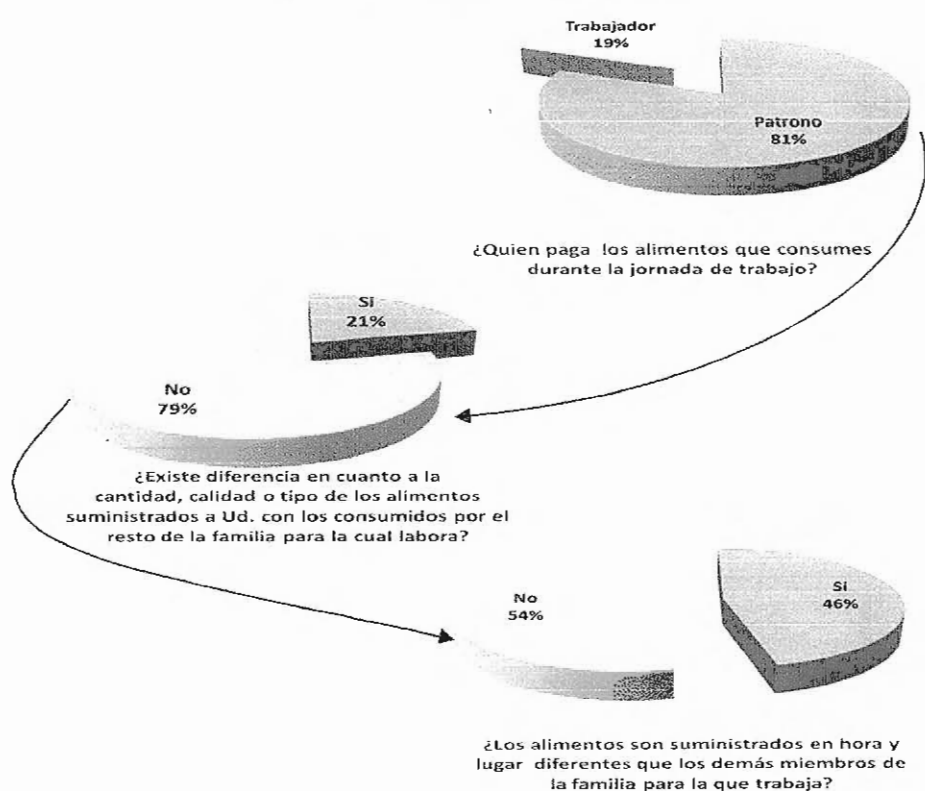
“Yo prefiero que usen uniforme porque a veces la ropa que ellas se ponen no es la mejor, está deteriorada, eso en el mejor de los casos, porque yo tenía una que se ponía unos shorts sumamente corto, se le veía todo, eso si uno tiene hombres en la casa, no se puede”. Adriana.

“Yo lo prefiero, es que ellas sobre todo cuando son jovencitas usan ropa un poco escueta, entonces a veces te llega visita y están esas niñas mal vestidas, no da buena imagen, bueno, por lo menos a mí no me gusta” Irene.

Ahora bien, en cuanto al suministro de los alimentos que consumen durante la jornada de trabajo, cincuenta y cinco (55) empleadas declararon que los suministra el patrono, es decir el 81%, y trece (13) empleadas declararon hacerlo ellas mismas, es

decir que en un 19% es la propia trabajadora la que asume el pago de los alimentos. Quiere decir, que las necesidades fisiológicas de las trabajadoras domésticas, entendidas como básicas y fundamentales para la subsistencia, son satisfechas en gran medida por la prestación del servicio doméstico”. (Castillo y Delgado, 2006:104) En el primer caso, doce empleadas percibieron diferencias en cuanto a la calidad, cantidad o tipo de alimentos que suministra el patrono, y cuarenta y tres empleadas consideran que existe un trato igualitario entre ellas y los miembros de la familia en lo que al tipo de alimentación se refiere. El Gráfico N° 22, muestra estos resultados en valores porcentuales.

GRÁFICO N° 22. SUMINISTRO DE ALIMENTOS A LAS EMPLEADAS ENCUESTADAS



Fuente: Elaboración propia.

En relación con el momento en que dichos alimentos son suministrados, tenemos que el 54%, representado por treinta (30) empleadas encuestadas señaló que compartían la mesa con los miembros de la familia y el 46% representado por veinticinco (25) empleadas encuestadas declaró que era con posterioridad al momento en que esta lo hacía, sin embargo, esto no necesariamente es visto como un acto de discriminación, porque si el servir la mesa y todas las labores que esto conlleva forman parte de las obligaciones asumidas por la empleada doméstica, en su condición de tal, es lógico pensar que pueda tomar el tiempo para alimentarse después de cumplir las obligaciones inherentes a su servicio, es decir que lo haga con posterioridad a los patronos, de hecho hay unas que voluntariamente lo deciden así, tenemos la opinión de algunas de las empleadas entrevistadas:

“yo prefiero terminar con todas las cosas primero y luego comer, así termino rápido, como y me voy” Justina.

“a mí me gusta esperar, porque me da pena con el Dr. (Sr. de la casa) comé con él, uno se enreda todo, no (...) él siempre me dice, Carmen venga a comer, y me echa broma, ah es que Ud. le gusta comer frío, entonces se la meto en la nevera...” Carmen

Es decir, que existe una especie de autoexclusión por infravaloración o subestimación, por parte de la empleada.

5.2.4.6.1. Transporte hasta y desde el sitio de trabajo: dificultad de los desplazamientos

El desplazamiento hasta los domicilios en que desarrollan su trabajo constituye para estas trabajadoras una cuestión a la que dan bastante importancia, en particular aquellas que trabajan por días o por horas, sobre todo porque en un Municipio como Carabobo, la posibilidad de trabajar cerca de sus casas resulta, en general, bastante reducida, más aún si se toma en cuenta que normalmente el sector empleador está conformado por las personas de las clases medias altas y altas,

estando geográficamente distante de los lugares donde viven o pueden vivir las personas que se dedican al servicio doméstico.

La importancia que reciben los largos recorridos a realizar, el tiempo empleado en estos y la necesidad de utilizar uno o varios medios de transporte (factores todos ellos que son citados frecuentemente por las trabajadoras) deriva de varios elementos.

En primer lugar, lógicamente el tiempo empleado en desplazarse hasta el lugar de trabajo incrementa de hecho la jornada laboral, sin ser reconocido ni retribuido como tal, así lo confirman los relatos siguientes:

“No me reconocen el transporte, a veces llego jadeando y con la lengua fuera” Yilda.

“No me ves como estoy de flaca, de tanto caminar. Porque yo trabajo aquí en San Diego, y no hay camionetas que suban por las Urbanizaciones, entonces, tengo que caminar desde allá bajo hasta aquí”. Josefina.

“...vivo en los Magallanes de San Diego, tengo que caminar como 4 cuadras hasta la Avenida, agarro una camioneta que me deja en la Martín Tovar que pasa directo hasta las Chimeneas, pero esa pasa full, entonces a veces agarro una que me deja en la Avenida Bolívar, en donde era Imgeve y camino, por todo eso, por la nueva Universidad esa, la Bolivariana, bordeo el cerro hasta que llego (...) ya cuando llego estoy cansada” Blanca.

La cuestión del tiempo puede llegar a ser muy importante para algunas trabajadoras, tanto por no extender excesivamente su jornada laboral, como por la necesidad de combinarla con otras obligaciones, o en los casos en que no se les paga el desplazamiento, el caminar puede significar un ahorro, pues aunque es poca cantidad, puede significar una cifra significativa a final de mes, sobre todo si son varias unidades de transporte que deben ser tomadas diariamente, ello les lleva a

preferir, en estos casos, trabajar en sitios cercanos a su domicilio e incluso a rechazar algunos empleos si se encuentran muy alejados o presentan complicaciones para el transporte, como lo comentaron Carmen y Beatriz, quienes relataron:

“Me paro temprano pa llegá temprano. No es tan lejos, porque es como una línea recta, yo vivo específicamente en el Central (Tacarigua) y busco trabajo sólo por aquí, una vez le trabajaba a una señora que era muy buena, y se mudó, y me decía, Carmen vente a trabajar conmigo, y yo ni loca, eso es muy lejos pa'lla, porque se mudó pal Trigal, yo lo más lejos que busco es aquí San Diego, porque no es tan lejos y la gente tiene como pagarme”. Carmen.

“yo trabajaba aquí en Valencia con una Sra. con quien duré como 5 años, hasta que me enamoré (...) yo salí de su casa para la de mi esposo en Nirgua (...) y ella me decía ingrata ven y ayúdame (...) yo fui como dos veces, pero es que nada más en pasaje se me iba casi todo, entonces, ella me dijo yo te lo pago, pero entonces le salía muy caro a ella, lo que me pagaba diario más pasaje (...) ella misma me dijo después que así no le servía (...) es que me divorcié vine a buscar trabajo pero ella ya tenía empleada y conseguí aquí donde me ves...”. Beatriz.

Quiere decir, que el valor de pasaje es un elemento que es tenido muy en cuenta por las trabajadoras a la hora de aceptar un trabajo, a veces supone una reducción de sus ingresos, cuando no es incluido en el sueldo, porque respecto a esta cuestión, la casuística es muy diversa: en ocasiones el transporte les es pagado a las trabajadoras por sus empleadoras como un suplemento monetario a su salario, en otros casos, no se les compensa económicamente por este, conozcamos que declararon algunas de las entrevistadas:

“yo pido que me ayuden con el transporte” Octavia (en el mismo sentido Yismari)

“siempre caminando, nunca me pagaron un bus, nada. No, no, en dinero y comida eran muy, muy agarraos y eso que cuando subían el pasaje yo se los decía, pero no me daban nada, solo lo del día.” Celina

Finalmente, otra cuestión que muchas trabajadoras tienen muy presente a la hora de valorar la necesidad de desplazarse para acudir a las casas, es cómo el tiempo y la complejidad del desplazamiento (combinar dos autobuses o camionetas de pasajeros) pueden afectar a la conciliación de su vida laboral y familiar. Así, la necesidad sobre todo de atender a sus hijos y las labores de reproducción puede condicionar la aceptación de algunos empleos, si estos les imponen tiempos muy largos de desplazamiento o hacerlo en franjas horarias incompatibles con sus obligaciones familiares.

A continuación se transcriben otros relatos, relacionados con la dificultad del desplazamiento que enfrentan las empleadas entrevistadas:

Beatriz:

Yo, aparte de mi quincena, aunque a veces se me acaba y le digo a la Sra. el viernes, mire si quiere que venga el lunes, déme pal pasaje.

Carolina:

“...pero es que de donde yo vivo cuesta salir, los carritos salen llenos y yo no me iba a ir parada y esperaba hasta que saliera uno vacío, entonces llegaba tarde y se cansaron y me botaron. Yo a veces les pido, cuando me he quedado sin medio y ellos me dan pero no siempre”.

Doménica:

“Sí la verdad es que es lejos, además de que tengo que echáme la caminata desde la panadería hasta acá, que es un buen pedazo”

Elsa:

“Solo bajo de mi casa hasta la Intercomunal y agarro bus hasta la entrada de la Urbanización, lo que tengo es que caminar un poco, cuatro o cinco cuadras”.

Judith:

Caminando, tú sabes que en estos pueblos no hay casi transporte, salvo las mototaxi, pero casi siempre me vengo caminando.

Leidy:

"Me vengo en camioneta o en autobús. (...) Está incluido en mi sueldo, lo que sí que si a veces yo he terminado y uno de los de la casa van a salir me sacan hasta la avenida para agarrar más rápido la camioneta..."

Lilian:

"La señora me da aparte, por lo menos para regresarme".

Luisa:

"Es horrible, sobre todo la cola que se hace en el Megamercado es inmensa"

Maribel:

"En el autobús... lo pago de mi sueldo".

Noris:

"Agarro una camionetita hasta el centro o hasta la Avenida Bolívar y de allí agarro pa'ca (...) Ella me paga mis 25 mil pero yo de ahí pago el pasaje"

Osiris:

"Me vengo en camioneta (...) A veces, la señora me pregunta si tengo pasajes, pero es a veces"

Octavia:

"Me voy en camioneta. Me paro de madrugada, para poder llegar temprano, pero es que la Sra. se tiene que ir temprano y si yo llego tarde pierdo el viaje, porque se van y no hay quien me abra la puerta.

Yo pido que me ayuden con el transporte, otras veces me preguntan Octavia tiene para el pasaje? Y si tengo les digo que sí, para que cuando en verdad no tenga me den"

Roberta:

*... es lejos, pero me quedo en el Big Low y de allí agarro para acá. Es decir **que tomas dos camionetas***

Sí, dos en la mañana y dos al regreso

¿Y quien lo paga?

Yo, quien más?

Yilda:

No me reconocen el transporte, a veces llego jadeando y con la lengua fuera, porque a veces me tengo que quedar en el CADA y subir caminando hasta aquí

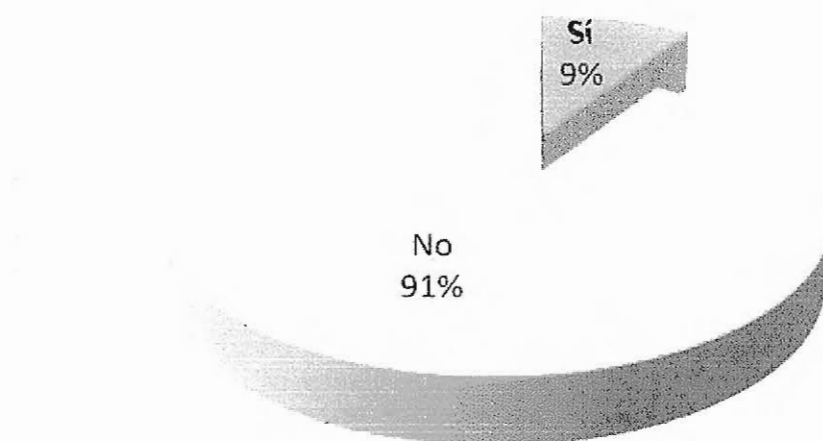
5.2.4.7. Riesgos Laborales.

Según lo refleja la Gráfico N° 23, el 91% de las empleadas domésticas que conforman la muestra no percibe el trabajo doméstico como riesgoso, ese porcentaje está representado por sesenta y dos (62) empleadas encuestadas y sólo seis (6) es decir un 9% lo denota de esa manera, fundamentalmente por el uso de detergentes- para el caso de personas que sufren alergias- electrodomésticos con fallas eléctricas y razones ajenas al desempeño de las funciones como es la presencia de animales domésticos utilizados para vigilancia y seguridad de la vivienda.

En tal sentido, es bueno destacar que de conformidad con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, los empleadores tienen la obligación de abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento; abstenerse de toda discriminación y, dentro de los requerimientos de la actividad productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores y trabajadoras, so pena de ser sancionado civil, penal, administrativas, disciplinarias o pecuniariamente, lo que significa que laborar bajo esas circunstancia constituye una situación de riesgo para la salud tanto física como mental, y por ende para la vida de la empleada. Sin embargo, tales situaciones aunque se producen, a veces no son percibidas como tales, por ejemplo en el caso de las trabajadoras entrevistadas, podemos ver que el 69% de ellas señaló no ser víctima de malos tratos y el 99% declaró no ser víctima de acoso sexual.

GRÁFICO N° 23. EXISTENCIA DE RIESGOS LABORALES

**¿Crees que por las condiciones del lugar de trabajo
existan riesgos para tu salud o tu vida?**



Fuente: Elaboración propia

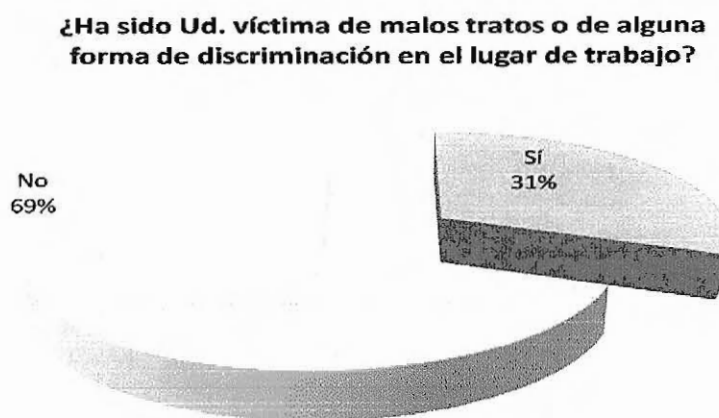
5.2.4.8. Maltrato. Violencia Discriminación.

Si bien el 69% de las encuestadas, representado ese porcentaje por cuarenta y siete (47) de ellas, revelaron no haber sufrido maltrato ni discriminación alguna en su lugar de trabajo, 31% si lo percibe de esa manera, es decir veintiún (21) empleadas encuestadas se siente discriminada (Ver Gráfico N° 24) y aún cuando este porcentaje es inferior a aquél, es necesario señalar, que el maltrato no está referido sólo al físico o sexual, existen otras formas de relación que mantienen los empleadores con las trabajadoras domésticas que implican un detrimento o menoscabo de la condición humana, que las afecta de igual manera, así las trabajadoras domésticas se enfrentan a una serie de abusos graves, como la falta de

pago de salarios, la negación de alimentos y atención médica, y el exceso de horas de trabajo sin días de descanso, la falta de alimentación o la mala calidad de esta, la privación del sueño, las condiciones de vida inferiores a la norma, entre otros, que implican una forma de maltrato, imperceptibles como tal, por lo menos no como maltrato o abuso, por que en ocasiones son tan habituales que pueden llegar a ser consideradas como normales o naturales, pero eso es lo que subyace en definitiva, como trasfondo de esas conductas, y refuerza la dominación y el control de los patronos sobre los trabajadores domésticos

Es difícil estimar la preponderancia del abuso debido a la falta de mecanismos de denuncia, la carencia de protecciones legales y las restricciones de la libertad de movimiento de las trabajadoras domésticas y hasta la falta de toma de conciencia de las trabajadoras de cuáles son las situaciones que constituyen una forma de maltrato, por la naturalidad referida en líneas anteriores.

GRÁFICO N° 24. DISCRIMINACIÓN Y MALOS TRATOS EN EL LUGAR DE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia.

5.2.4.8.1. *Confianza. Base fundamental en la relación empleadora-empleada doméstica.-*

La “confianza” es el elemento central en esta relación de empleo. Así lo entienden empleadoras –como se verá más adelante- y las empleadas. Cuando estas últimas explican que están satisfechas con su trabajo y con su relación, las ideas clave son: “la confianza” que depositan en ellas al darles las llaves de sus casas y el “trato familiar que reciben”. Son cuestiones que les revalorizan como personas, aún cuando el salario no sea muy bueno, a continuación algunos relatos ilustrativos de esta situación:

“...pero me llevo bien con mis jefes, no tengo problemas con ellos, me siento contenta, porque sienten confianza hacia mí, porque me dejan las llaves de sus casas” Oriana.

“...a mí me dejaban sentarme en el sofá a ver televisión junto a la familia, me tomó cariño (...) entonces me seguí ganando la confianza de ella” Bety.

“Bueno, no me pagaba mucho. Pero el trato era mejor, cuando trabajaba mucho me daba descanso, era muy buena” Dari.

“...y yo he confiado mucho en aquellas personas donde he estado trabajando...” Eulalia.

“...ella llegaba tarde al trabajo por esperarme, me dio la llave de la casa, entonces, yo entro cuando llego, limpio nos vemos a la hora del almuerzo, y luego yo cierro la casa, porque ellos se han ido a trabajar” Judith.

5.2.4.8.2. *Cuando nacen afectos*

Cuando la relación es más intensa, continua como en el caso de las empleadas fijas, cama adentro o internas, las trabajadoras sienten que están dando más de lo que se puede pagar con un salario. Además de su tiempo, sus energías y, a veces, su salud, estas cuidadoras proporcionan afectos, sobre todo cuando se trata de cuidar niños, niñas y las personas mayores, veamos lo que relataron algunas entrevistadas:

“..., pero claro yo me he acostumbrado a ellos y ellos a mí...”, Oriana.

“Mira que yo antes de trabajar en la Panadería cuidaba a una señora, pero yo no vivía en la casa, yo trabajaba por día, pero cuando yo veía a la señora mal, que le daba la crisis yo me quedaba, es que en mi casa tenemos un gran cariño a las personas mayores, cuando das cariño eso es bueno, y hay personas mayores muy desatendidas, por eso me gustaría ser enfermera”

“...uno les agarra mucho cariño a los niños, aunque parezca que no, será porque yo no los tengo, entonces los cuidada como si fueran míos”. Yilda.

“...yo cuido un ancianito que perdió la vista por un glaucoma, lo cuido desde hace ocho años, en estos días pensé dejar el trabajo porque ya estoy cansada de viajar desde Tocuyito, pero las hijas del señor Angel, me imploraron que no me fuera, que el señor me quiere mucho, que no se va a acostumbra a otra, y que se yo, y me dio lastima y me quedé... bueno, yo pensé por lo menos me valoran” Maribel.

Algunas mujeres, expresan claramente la convicción de estar volcando, sobre las personas que cuidan, los afectos que no pueden demostrar a los suyos, como el caso de Yilda, quien relató:

“Ellos se fueron del país. Fue una etapa, (recordando empleo anterior) muy emotiva y de todo, yo cuidaba esos niños como míos, pero como se iban pero me despidieron y yo sé que me extrañaron o me extrañan, a ver lo que es una buena persona, que te está dando todo de sí, porque yo al no tener mis propios hijos,

pues me dediqué de lleno a esos niños y no me importaba no salir, ni nada, y es que me hacía la idea que eran míos”.

Se está ante una actividad informal con escaso grado de organización, basada en relaciones muy individualizadas en las que las referencias relevantes no son las normas legales que marcan derechos y deberes, sino normas informales que surgen en muchos casos de las características de la vida privada, del convivir. Esto puede constatararse particularmente en el tipo de control que se establece en las casas sobre el trabajo de las empleadas de hogar. Un control que, va a depender de la confianza (o de su ausencia) aspecto que es básico en la relación laboral del empleo del hogar. Confianza que no sólo han de manifestar las empleadoras respecto de sus trabajadoras, sino que ha de ser mutua, así lo siente Luisa:.

“Pongo todo de mi parte para también responder la confianza que ellos me brindan a mí, porque todo el mundo no tiene esa confianza de dejar a la que va a limpiar. Es algo que yo agradezco, incluso yo tengo las llaves de una de las casas, en el caso de otra señora me la deja con la suegra que vive como a dos cuadras...”

Sin embargo, surge una dialéctica entre confianza y desconfianza, que marca las estrategias de control desarrolladas por las empleadoras. Así, un primer modelo es el que se fundamenta en un elevado grado de confianza respecto de las trabajadoras, en las que se delega no sólo el cumplimiento del horario y la organización de las tareas y la forma de realizarlas, sino también la propia vivienda y, más aún, el cuidado de las personas más dependientes de la familia (niños, niñas y personas mayores).

En estos casos se controlan los resultados del trabajo, pero no la forma de su realización: de hecho hay un referente simbólico muy claro: la entrega a las trabajadoras de las llaves de la casa, claro fundamentado en el diario vivir que nos

obliga a salir a toda prisa, dejar niños en el Colegio, a primeras horas, etc. que lo viven las empleadoras y las empleadas por día también, y que es la razón para que algunas lleguen a media mañana. En muchos casos, el grado de autonomía es total porque, mientras están trabajando, las empleadas de hogar están solas en la casa, con lo cual no están sometidas a una vigilancia directa e incluso disponen de un amplio margen de maniobra sobre cómo realizar las tareas o, más aún, sobre algunas decisiones cotidianas de la vida familiar (compras...), *como si fuera su casa*. Esto supone, además, de autonomía en la realización del trabajo, una menor presión personal. Esta aparente falta de control se basa en acuerdos implícitos desde el principio de la relación laboral, que responden a una selección previa y comportan un aprendizaje mutuo sobre la base de la confianza o como ya se dijo impuestos por la naturaleza de la vida que le ha tocado vivir a la mujer trabajadora, así lo refiere Violeta:

“Ellos están para cuando yo llego, o yo llego y ellos se van, o llegan, comen y se van, o desaparecen todo el día, y nos vemos el otro miércoles, que son los días que yo les trabajo, es que los dos son médicos y pasan todo el día de clínica en clínica”

Por su parte las empleadoras expresaron su opinión en los términos siguientes:

“A mí no me importa cuando llega lo importante es que me las haga y bien” Gabriela.

“yo particularmente el primer día, o los 2 primeros días se lo explico, dónde están las cosas, plancha, aspiradora, artículos de limpieza, me lo tienes que pasar, por las alfombras y tal y las ventanas, etc. me los tendrás que hacer, no hace falta que me los hagas todas las semanas, pero tú misma te organizas, la cocina y los baños son primordiales, (...) lo más importante es que tenga referencias, que tú sepas de dónde viene y que tengas un poco de confianza, porque claro no puedes meter a una extraña en tu casa, que no sabes ni de dónde viene, por lo menos un mínimo que alguien te diga algo, si esa persona se puede quedar en tu casa, con tus llaves, con tus niños, sobre todo con tus niños..” Doris..

- con tus llaves, con tus niños, con tus padres, los más débiles o desprotegidos de la casa...” (Magali)

“o que sí, es que creo que es honrada, hasta ahora no he evidenciado que se lleve las cosas, y para ella que tiene apenas 24 años, le pudiera llamar la atención que yo dejo mis zarcillos, pulseras y mis cosas ahí, -porque la verdad aquí en la casa no somos nada cuidadosos con eso de cuidar las cosas donde las ponemos- y hasta ahora no se ha llevado nada que yo sepa, y yo la necesito así honrada, porque yo la dejo sola” (Guillermina)

Sin embargo, en otros casos no es así, sino que impera la desconfianza, siendo en algunos casos de grados elevados y el control o imposición hasta del orden en que habrán de realizarse las labores domésticas:

“Siempre lo tienen todo muy controlado, las comidas, todo. Sobre todo de la leche, horita que hay escasez”. Yilda.

“la ancianita que yo cuidaba, es que tiene manía de que yo le robo todo que yo tenía tanto dinero horita, es que yo lo puse aquí y ya no lo tengo, esa fuiste tú, que si el vuelto no esta completo, que te comiste el dulce de lechosa, la torta me que trajeron los muchachos un día le aparecieron unas sabanas que estaban dobladas en el closet y me dijo dígame, yo pensé que se las había llevado fulanita... (Una empleada anterior) o sea que desconfía de todas las que trabajamos pa ella” Oriana

“dígame la sra. que yo y que le llevé unos zarcillos de oro, con piedras azules, yo no me cogí nada...” Carmen

La desconfianza llega a niveles muy altos en aquellos casos en que se pretende poner a prueba la honradez de la trabajadora mediante pequeñas trampas o, más aún, a través de un control exhaustivo de sus actividades o incluso de sus pertenencias:

“Me siento como agobiada, así controlada y no es porque no sepa hacer las cosas, porque yo estoy acostumbrada a hacer las cosas a mi manera, pero ella quiera imponer un orden: primero el desayuno, luego pones

ropa en la lavadora, mientras eso se lava, barres, y así todo el día... “La sra. se mete pal cuarto cuando hago los mandaos y me revisa las cosas, yo me doy de cuenta” Yesenia.

“Ella me ponía las actividades del día en la nevera...” “La sra. se mete pal cuarto cuando hago los mandaos y me revisa las cosas, yo me doy de cuenta” Carolina.

“La Sra. es muy meticulosa y tiene actividades fijas por día, además de las actividades de rutina diaria, los jueves son limpieza profunda de la planta alta; los viernes de la planta baja; todos los martes limpieza profunda de la cocina, es muy meticulosa” Doménica.

“yo fui a trabajar a un apartamento y en lo que llegué la Sra. me dijo tú no pretenderás trabajar aquí con esas uñas tan largas, te las tienes que cortar, porque si me rasguñas a alguno de los muchachos yo te mato (...) me iba a pagar bastante, pero yo día aquí no me quedo yo, y me fui” Yesenia.

Sin embargo, algunas empleadoras entrevistadas en la realización de esta tesis, expresaban frases como:

“...Mira, yo en principio decía que no me importaba la hora en que llegara siempre y cuando cumpliera las funciones o actividades para las que yo la había contratado, planchar o limpiar, lo que le tocara ese día. Sin embargo, en los últimos días ya me esta molestando, porque está llegando a esa hora y se quiere ir a las 2 o 3 de la tarde, es decir, que está trabajando más o menos cuatro horas, y comprenderás que limpiar una casa grande en ese tiempo es imposible a menos que hagas como dicen los chamos “un mateo”. De hecho, he conseguido cualquier cantidad de basura en sitios, donde supuestamente ya ha limpiado (...) Ellas son seres humanos y tú las necesitas, pero huy que mal agradecidas son a veces. Yo creo que ellas por mucha confianza que tu les des y las trates bien, ellas siempre te verán como jefa, ya eso las hacen sentir inferiores y a la más mínima equivocación tuya se vengarán de ti, y tú estas tan vulnerable, porque las dejas en tu casa solas, que estas a su merced”. Mercedes.

“hay que darles pautas, aunque sea los primeros días, yo tuve una que venía de un campo y su casa tenía piso de tierra, lógicamente no tenía ni

la menor idea de cómo se pasaba un colete (...) y la conseguí una vez, lavando los paños de cocina con los paños de nosotros, te podrás imaginar que asco es que son unos animalitos de monte, no tienen ni la menor idea de lo que es el aseo ni como se hacen las cosas” Vidalina.

*“... ellas dicen que saben hacer todo y después no saben hacer nada hay que enseñarlas y después que las enseñas se van (...) Mal, he tenido muchas, ellas roban. La última me robó todo, no me dejó ni zapatos y otra, trabajaba unos días en una casa de una persona de mucho dinero, que era una casa inmensa, y me dijo que se iba porque mi apartamento (el encierro) la sofocaba. Que tal? Y le pagaba lo mismo, por eso te digo mientras mejor las tratas peor se portan, y si las tratas bien, **están ahí como perro de rancho, fieles, meneándote la cola**”. Carla.*

“Sin embargo, uno a veces las trata bien y ellas no retribuyen, son mal agradecidas, porque debería decir, bueno ella me trata bien voy a trabajarle bien, pero no es así; por eso mi esposo me dice a ti te embroman las cachifas, porque tu las tratas bien, hay que tratarlas mal para que tu veas que hacen bien su trabajo (...) Deberían brindarle más dedicación, y lo hacen mal, claro que allí también influye mucho su experiencia personal, porque si bien muchas son ladronas por naturaleza, otras lo hacen como represalias cuando las tratan mal, y muchas roban es porque las tratan mal...”. Guillerma

“Lava, plancha, limpia, hace de todo, menos cocinar porque eso es territorio prohibido. No se puede entrar a la cocina. Aunque es tan lenta, que casi lo que hace es limpiar porque no le da tiempo de otra cosa. (...) Generalmente limpian la cocina, sala, y baño. Los cuartos no, porque hemos tenido experiencias muy desagradables (...) o he tenido malas experiencias, por eso es que yo tengo un closet con llave donde guardo todo (jabón, pasta, etc) porque no tengo tiempo de estar comprando. A lo mejor la abren, y yo digo, bueno que les aproveche...”. Gladys.

“Las he tenido de todos los tipos, gordas y flaquitas, altas y bajitas, casadas y solteras, blancas y morenas, pero eso sí todas al final, se llevan algo, así sea una pasta dental se llevan. Yo les he conseguido en los bolsos cuando se van, desde cosas valiosas (prendas de oro) hasta las cosas más insignificantes que tú te puedas imaginar como una barajita de álbumes de mi hijo, muñecos de juguete sin cabezas, etc., hubo una que se llevaba una tira de cada uno de mis brassieres. Explicame que iba a ser con eso, sino la maldad de dejármelos inutilizables” Mercedes.

“Mal. Siempre me roban, o no te vienen el día que tu las esperas, hasta quieren que tu le friegues el plato donde ellas comen. De verdad, una que trabaja en la calle las necesita, pero no es fácil convivir con ellas”. Magali.

En tal sentido, las domésticas entrevistadas concuerdan en ciertas demostraciones de superioridad de parte de la patrona, lo que lleva a considerar que eso forma parte de la esencia de las relaciones patrona-empleada; manifestaron cierto resentimiento por esa superioridad manifestada en el trato – mal trato- lo que significa que la dimensión de clase y en alguno casos étnica también es evidente.

“Tú eres la cachifa y yo soy, la señora, tú a mí no me tuteas... Sabe yo no es la primera vez que trabajo y yo he confiado mucho en aquellas personas donde he estado trabajando, les he llegado a tomar mucho cariño, será porque soy así, cariñosa o diría mi mamá confiada, pero, a veces, me siento decepcionada, la gente anda como pensando mal de los demás porque veo que una solo está aquí solo para cumplir las tareas que ellas necesitan, para más nada, y yo a veces quiero pensar que a lo mejor me eligieron porque limpio bien, el día que, a lo mejor, ya no pueda pues me dirán mire váyase, seré una más y se acabó. Judith.

“Ella es estilo militar. Ella es una señora, es muy buena, muy buena, muy querida y todo, pero es una señora muy estricta, demasiado, demasiado, se pasa.” Yilda.

“...una que es la muchacha de servicio y nada más, como una posición inferior. Yo me he dado cuenta de eso ellos me tienen porque me necesitan porque el día que no pueda trabajar, ya no me tendrán” Rosa Amparo.

Esto revela que la relación patrona-empleada, es una relación desigual, marcada por la dominación, tal como lo sostienen Milkman, Reese y Roth (1998) Higman, (1993) Gogna, (1993) García, (1993) Colen, (1993) Goldsmith, (1993) y León (1993)

Otras sin embargo, alegaron, haber recibido cierto trato maternal por parte de la patrona en determinados momentos, lo que García (1993) sostenía al señalar que

las familias de clase altas presentan una marcada relación paternalista y aunque la discriminación de clase sea más fuerte, se le trata con más consideración. . De allí que muchas empleadas domésticas entrevistadas coinciden en afirmar que los buenos patronos son aquellos que les brindan un buen trato, aquellos con los cuales pueden experimentar una relación protectora-familiar, donde entra en juego el plano afectivo, es por eso que algunos casos, los patronos o los miembros de la familia empleadora propicien una actitud paternalista tratando de fortalecer la dependencia o permanencia de la empleada, cuando estas demuestran honradez, valoran la honestidad por encima de la capacitación, en cambio se muestran menos proclives a tratar de mantener una relación cuando la trabajadora da demostraciones de malos hábitos o les despierta desconfianza y suspicacia.

“A mí no me importa que cuando lleguen aquí a mi casa no sepan hacer nada, porque yo las enseño a mi manera, a mi gusto, les enseño mi sazón para cocinar y como me gustan que me hagan las cosas, con tal que no sea ladrona, porque eso sí es difícil, como te enfrentas con eso?”. Blanca.

5.2.4.9. Movilidad en el Trabajo. Falta de Compromiso o Altas Tasas de Rotación

En este punto lo primero que hay que señalar, es que la totalidad de las empleadas encuestadas mantienen una relación laboral con la familia empleadora, enmarcada sobre la existencia de un contrato verbal. Ya en el marco de esta Tesis Doctoral se hizo referencia a que si bien este tipo de contratos no son desconocidos por la legislación laboral, son la muestra más significativa de la inestabilidad y vulnerabilidad en el empleo, representando signos visibles de precariedad laboral.

Un alto porcentaje de las empleadas domésticas entrevistadas (66%) tiene 1 año o menos al servicio de un mismo patrono, de los cuales el 34% tiene menos de 6

meses de servicio para el patrono actual, lo que demuestra la temporalidad en el empleo, la inestabilidad y la existencia de una alta movilidad en el trabajo.

Esto revela que las empleadas domésticas cambian de trabajo con frecuencia. En general, las razones que las llevan a cambiar de casa son complejas, de acuerdo a sus relatos, unas se van por los bajos salarios (no ajustados al salario mínimo), otras porque no le gustan los patronos, porque les cambian unilateralmente las reglas del trato, las contratan para la realización de unas labores y en definitiva realizan otras, aumentan la jornada, o aumentan la cantidad de tareas, sin el correlativo aumento de sueldo.

Hay que tomar en cuenta ciertas circunstancias que rodean la prestación del servicio doméstico. Es posible que algunas se vayan porque se sientan asfixiadas por el ambiente de trabajo, o quizá la monotonía que entraña el tipo de tareas que desempeñan les resulte renovador cambiar de casa, tratando de hacer más llevadero un trabajo duro y desvalorizado. De esa manera la movilidad laboral, puede convertirse en un mecanismo para preservar la independencia o superar la rutina en la que se ven subsumidas las trabajadoras domésticas. Frente a condiciones de trabajo complejas y muchas veces adversas, que incluyen largas jornadas sin descanso intrajornadas, baja remuneración y hasta pérdida de identidad, aislamiento entre otras, la única alternativa que consigue la trabajadora es el abandono del sitio de trabajo o el cambio de sitio de trabajo, o cambios en la rutina, porque a su vez depende de esa remuneración para sobrevivir ella y en muchos casos su familia, así Beatriz señaló:

“Es que yo cuidada a una anciana y ella no me dejaba ni salir, sólo a hacer las compras, y me contaba el tiempo o me regañaba si me tardaba mucho, no me deja poner música, si veo mucha televisión me regañaba, me obstiné y me fui”.

Por su parte as empleadoras, señalaron:

"...de todas maneras hay de todo, o sea hay gente que es muy buena y gente que es muy mala Mi hermana ahora tiene una niña de 6, una de 2 y ahora esta embarazada, te digo que ha venido gente que le ha dicho que empieza el día siguiente y no han venido, me imagino que cuando ven la situación de dos niños, más el que viene, la casa, etc. no vuelven" Judith.

"-...Yo tenía una chica que siempre me cambiaba el día, mire que ya no le voy a venir los miércoles, sino los jueves a limpiar, pasaban dos meses y luego me decía, mire ya no le voy a planchar los lunes sino los viernes, es decir, que yo nunca sabía que día era el que por fin ella iba a limpiar o a planchar. Mercedes.

Sin embargo ceden en cierto modo en su posición aunque sólo sea para evitar males mayores, como que la empleada se vaya.

"- tú te molestas, pero luego tú le dices bueno está bien, ven otro día, yo prefiero que venga cualquier día y no tener que hacerlo yo, es que en que tiempo?" Mercedes.

Pero aunque la empatía sea máxima, la flexibilidad sólo es posible cuando el tipo de tareas que realizan las empleadas permite los cambios imprevistos. En las tareas de la casa resulta relativamente fácil, pero cuando se trata de la atención y cuidado de niños y niñas o personas mayores el panorama se complica enormemente. Aparece una incompatibilidad entre las necesidades de la empleadora y las de la empleada. Al final y aunque las empleadoras lo lamenten en un sentido particular deben buscar la solución buscando vías para resolver sus problemas: generalmente despidiendo y probando suerte con otra.

La percepción de que cuando alguien les dura y no les falla están disfrutando de algo excepcional y sin garantías de que continúe así indefinidamente, genera una especie de angustia permanente ante la pérdida inesperada de la empleada, como lo comentó Marilyn:

“Pero siempre, creo que es una lotería, y siempre que llega una me pregunto, cuanto irá a durar, porque yo que soy médico, y tengo niños, me vuelvo loca el día que no tengo con quien dejarlos y que me cubras las cosas de la casa, es decir, que cuando se van o no llega un día me ponen a temblar, y lo peor es que eso lo vivo muy frecuentemente”

En todo caso, cuando la empleada se va voluntariamente o por despido, siempre se dan casos de movilidad no es ascendente, pero generalmente se hace con la esperanza de conseguir mejores condiciones de trabajo.

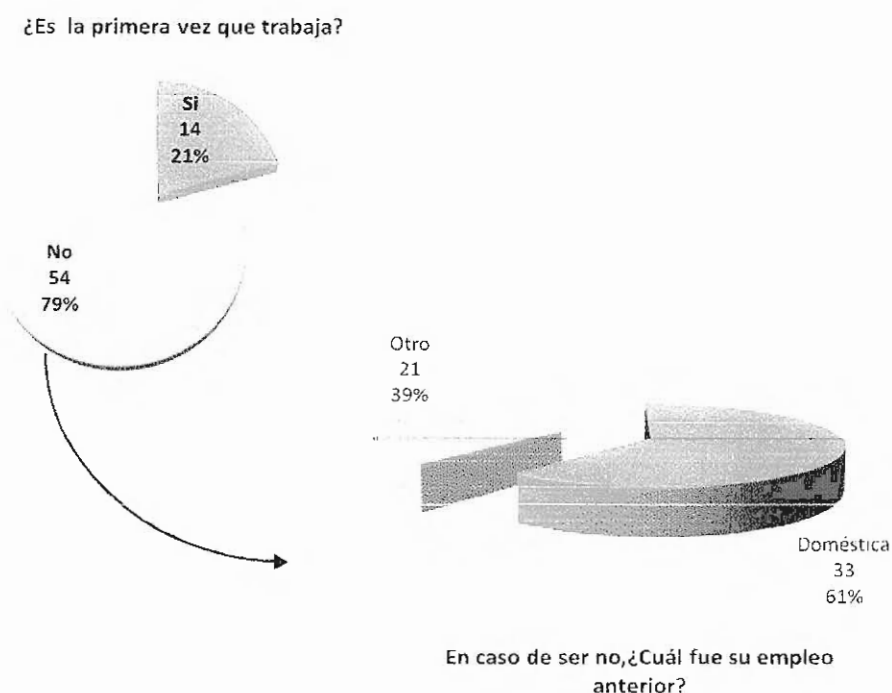
En tal sentido, el Gráfico N° 25 nos revela dos aspectos importantes:

1) Que catorce (14) de las encuestadas trabajan por primera vez, es decir, que se insertaron al mercado laboral a través del servicio doméstico. Cincuenta y cuatro (54) de las encuestadas han mantenido relaciones laborales previas, lo que representa una proporción de 21% y 79%. Ahora bien, de las cincuenta y cuatro (54) empleadas referidas treinta y tres (33) de ellas tuvieron su primera relación laboral en el servicio doméstico, esto significa que el servicio doméstico ha sido la puerta de entrada al mercado laboral de cuarenta y siete (47) del total de empleadas encuestadas, lo que equivale a un 69%.

2) La existencia de una alta movilidad horizontal en esta área de servicio, toda vez que de las treinta y tres (33) empleadas que tuvieron como primer empleo el servicio doméstico, permanecen en el sector aún cuando hayan establecido relaciones laborales con otros patronos. Otro punto que hay que destacar aquí, es que si bien es cierto que muchas mujeres utilizan el servicio doméstico como un trampolín para saltar a otras áreas del mercado laboral, en el caso de esta investigación, en algunos casos se presentó una situación inversa, pues provenían del sector formal, del comercio y de la pequeña industria ocho (8) de las empleadas domésticas que no

tuvieron como primer empleo el doméstico, producto de la pérdida de puestos de trabajo en el referido sector, en algunos casos.

GRÁFICO N° 25. EL SERVICIO DOMÉSTICO COMO PUERTA DE ENTRADA AL MERCADO LABORAL



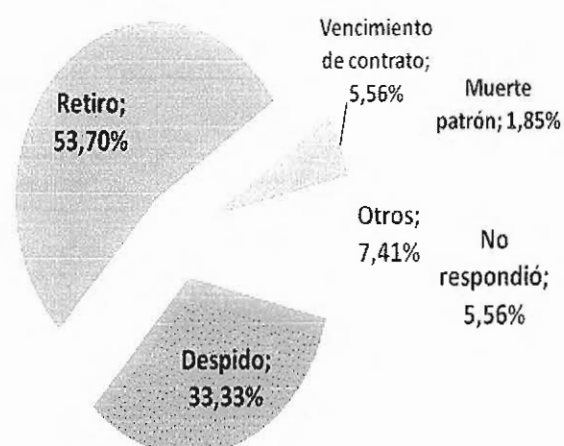
Fuente: Elaboración propia.

Es necesario recalcar, que la causa que mayoritariamente produjera la terminación de la relación laboral anterior, fue el retiro en un 53,70% (29 empleadas) lo que ratifica lo expresado anteriormente de que existe una alta movilidad –no ascendente– entre las empleadas domésticas siempre en búsqueda de mejores condiciones laborales, ante los bajos salarios, maltratos, discriminación de las que son víctima. La segunda causa de terminación de la relación laboral, fue el despido en un 33,3% (18 empleadas), aquí entra en juego las opiniones de las

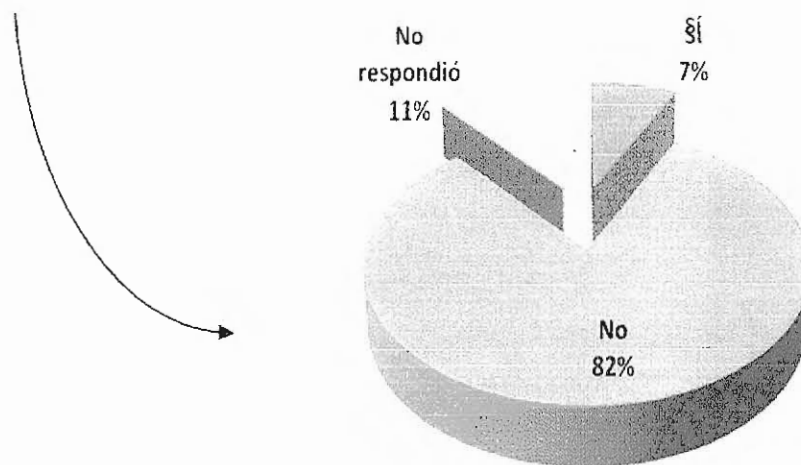
empleadoras, quienes señalan como causas del despido la falta de capacitación, alegando por ejemplo que las empleadas domésticas *“dicen que saben hacer de todo, pero no saben hacer nada”*, la deshonestidad, así un alto porcentaje de las entrevistadas declaraban *“se roban todo”*, *“todas me han robado”*, la *“ultima la despedi porque me robó”*, la impuntualidad *“llega a las 10:30 a.m.”*, *“no puedo esperar que ella llegue para ir al trabajo, por que me despedirian a mí”*, la falta de higiene al realizar las tareas, especialmente de cocina, entre otras. Todas las cuales encuadran en el supuesto del artículo 279 de la Ley Orgánica del Trabajo – abandono, falta de probidad, honradez o moralidad, falta de respeto o maltrato a las personas de la casa y desidia manifiesta en el cumplimiento de sus deberes- para justificar el despido y omitir el preaviso contemplado en la misma norma, finalmente el 5,56% (3 empleadas) declara que la relación laboral terminó por terminación del contrato, en este caso, la relación anterior no era en el servicio doméstico, pues las que trabajan en este sector, todas tienen contratos verbales, por ende a tiempo indeterminado.

Es necesario recalcar finalmente, que el 92% (50 de las encuestadas) que mantuvieron una relación laboral anterior, al momento de terminarla no recibieron la indemnización que acuerda la ley, sólo el 8% (4 de las encuestadas) si la recibió y corresponden al grupo cuyo primer empleo era del sector formal, lo que significa que aquellas que provienen del servicio doméstico, en su totalidad, al momento de ser despedidas o al momento de terminar la relación por retiro no fueron indemnizadas, ni aun en los casos en que el despido fue injustificado.

GRÁFICO N° 26. FORMAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

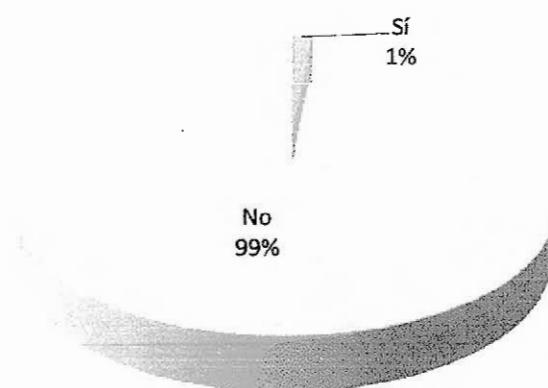


¿Cómo terminó esa relación laboral?



¿Recibió Ud. indemnización?

Fuente: Elaboración propia.

5.2.4.10. Protección Social en el Empleo. Grados de Afiliación a la Seguridad Social.**GRÁFICO N° 27. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL****¿Cotiza al Seguro Social?**

Fuente: Elaboración propia.

Como se muestra en el gráfico anterior (N° 27) el 99% de las encuestadas declaró no estar amparadas por la seguridad social, es decir sesenta y siete (67) de las empleadas encuestadas, sólo un 1%, es decir una (1) de ellas señaló que su empleadora sí había cumplido con la formalidad de inscribirla en el Seguro Social, es decir, que se está ante la ausencia, casi absoluta, de afiliación de estas trabajadoras a la Seguridad Social.

En el desarrollo de esta tesis, si bien no se consiguieron datos estadísticos que señalen a nivel nacional el número de empleados domésticos afiliados al sistema de seguridad social, en visita realizada a la Caja Regional de Ahorro del Estado Carabobo dependiente del Instituto Venezolano de los Seguros Social, en entrevista

realizada al Coordinador de Afiliaciones, Sr. Pedro Escobar, se nos informó que aproximadamente tres mil novecientos tres (3903) empleadas domésticas estaban inscritas en dicho sistema, correspondiendo aproximadamente tres mil ochocientos treinta y tres (3833) a los Municipios Valencia y Naguanagua y aproximadamente setenta (70) a los municipios Montalbán, Bejuma, Miranda y Guacara, esta cifra es bastante insignificante si se toma en cuenta que en el Cuadro N° 16, se muestra que según datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadísticas de Venezuela basados en el Censo 2001, en el Estado Carabobo la población femenina dedicada al servicio doméstico es de treinta y tres mil sesenta y una persona (33.061). Asimismo, se nos informó extraoficialmente, que en muchos casos el monto total de la contribución lo paga la empleada, la empleadora solamente acude en una especie de favor personal a inscribirla en el sistema de seguridad social para que pueda esta disfrutar de los beneficios del mismo, pero privando siempre el acuerdo previo de voluntades a través del cual la empleada asume el monto establecido por ley.

5.2.4.11. Sindicalización

Al preguntarles a las encuestadas sobre la existencia de alguna organización sindical que agrupara a las trabajadoras domésticas, declararon no conocer sindicato alguno. De hecho, las empleadas en su totalidad afirmaron no estar afiliada a ninguna organización de esa naturaleza y ciertamente en Venezuela, no existen sindicatos de trabajadoras domésticas, como tampoco se conocen otras organizaciones no sindicales representativas de este colectivos, como si existen en otros países, tales como:

Argentina: Sindicato del Personal de Casa de Familia de Córdoba y Sindicato de Empleadas domésticas de Catamarca y La Rioja.

Brasil: Posee 20 sindicatos afiliadas a la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas.

Chile: Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP) y la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP).

Paraguay: Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay.

Bolivia: Federación nacional de Trabajadoras del Hogar (FENATRAHOB).

Colombia: Sindicato Nacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico (SINTRASEDOM) y ULTRAHOGAR.

Ecuador: Asociación de Empleadas Domésticas Aurora de la Libertad (ASEDAL)

Perú: Instituto de Promoción y Formación de las Trabajadoras del Hogar (IPROFOTH), el Centro de Capacitación de Trabajadoras del Hogar (CCTH) y un sindicato en Cuzco.

México: Centro de Apoyo y Capacitación para la Trabajadora del Hogar (CACEH).

República Dominicana: Asociación de Trabajadoras del Hogar.

Costa Rica: Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOME)

Guatemala: Centro de Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP) y ROSETCAS MUJER.

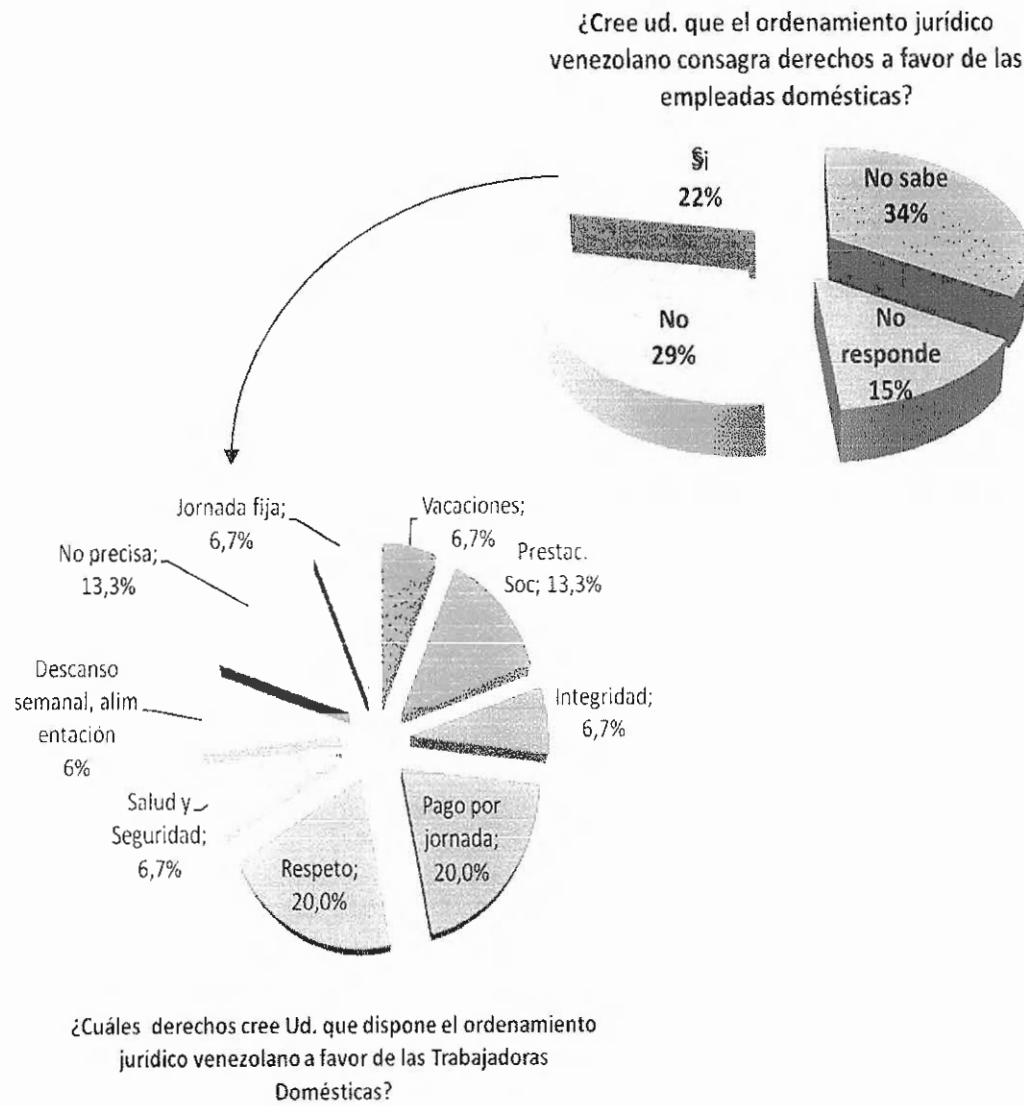
Todos estos sindicatos y organizaciones no sindicales representativas de las empleadas domésticas están reunidas o conforman la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) cuyo origen se ubica en dirigentes de organizaciones de Chile y Perú, en 1983, aunque el primer encuentro se realizó en 1988 Bogotá, según información suministrada en línea por la misma Confederación.

5.2.4.12. Conocimiento de los derechos consagrados en el Ordenamiento Jurídico Venezolano.

Se quiso conocer hasta que punto las empleadas domésticas tienen conocimiento de los derechos consagrados a su favor en el ordenamiento jurídico venezolano y cuáles son las leyes que los contienen. En tal sentido, en el Gráfico N° 28 se observa que quince (15) empleadas, es decir el 22%, declararon conocer algunos derechos, veintitrés y tres (233) empleadas, es decir el 34% declararon no tener conocimiento de si el ordenamiento jurídico consagra derechos a su favor, diez (10) empleadas, vale decir el 15% se abstuvo de contestar y veinte (20) empleadas, es decir el 29%, señalaron que el ordenamiento jurídico venezolano no consagra ningún derecho a su favor. En opinión de la investigadora, estas dos últimas situaciones pueden hacer presumir que ignoran la existencia de los pocos derechos que la ley le acuerda, lo que acrecienta a 78% el porcentaje de las que declararon abiertamente no saber o no conocer ningún derecho. Además el mismo Gráfico N° 28 denota que dentro del porcentaje que declaró que sí cree que el ordenamiento jurídico consagra derechos a favor de ellas, el 13% no precisó cuáles.

En relación al conocimiento de alguna ley venezolana que consagre derechos en protección de la mujer trabajadora, el 90% declaró que no conoce y el 10% señaló conocer la Ley Orgánica del Trabajo. (Gráfico N° 29). Es lógico entender que si la mayoría ignora la existencia de sus derechos, mal podría pensarse que tengan el conocimiento de la ley que los consagra.

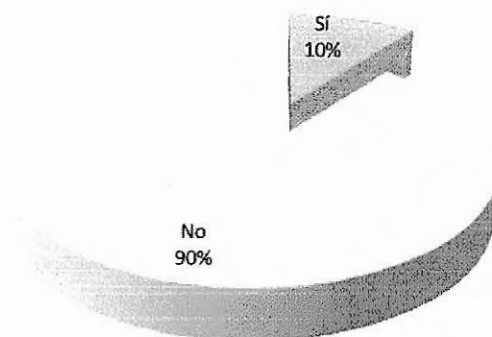
GRÁFICO N° 28. CONOCIMIENTO DE DERECHOS CONSAGRADOS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO



Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 29. CONOCIMIENTO DE LEYES PROTECTORAS

¿Conoce Ud. alguna ley venezolana que consagre derechos en protección de la mujer trabajadora?



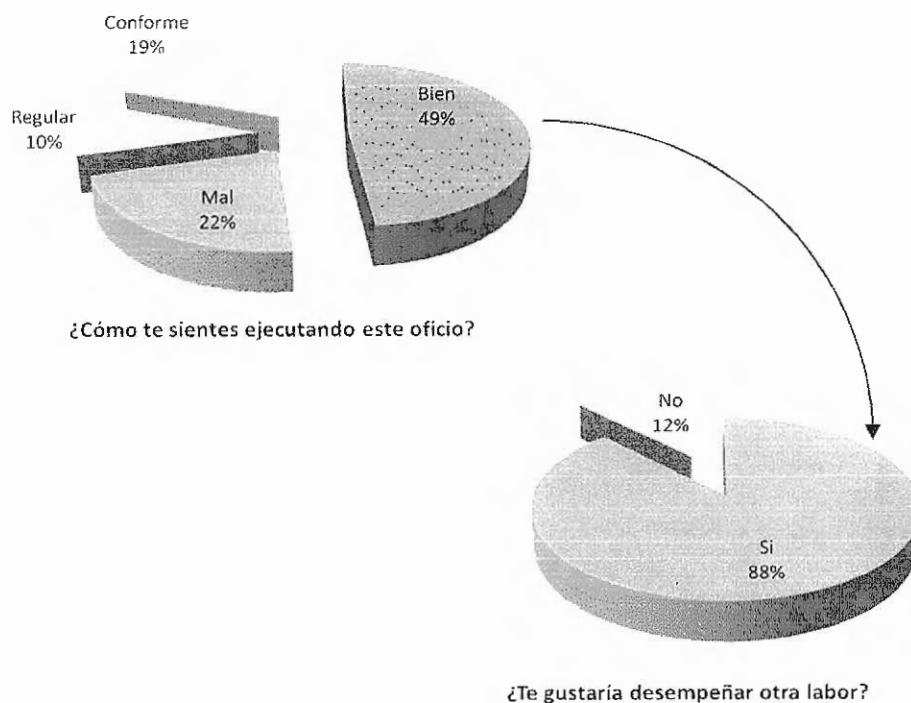
Fuente: Elaboración propia.

5.2.5. ¿Trabajadoras Satisfechas O Trabajadoras Resignadas?

Finalmente, se quiere destacar que al preguntarle a las encuestadas como se sentían ejerciendo ese oficio, señalaron en orden decreciente: bien, mal, conforme y regular, (Gráfico N° 30) sin embargo, el universo que declaró sentirse bien, también declaró su gusto por desempeñar otra labor, entre las cuales pueden mencionarse mayoritariamente secretaria, vendedora, maestra, enfermera, peluquera, costurera, manicurista y recepcionista, llegando incluso algunas a señalar que les gustaría mantenerse en el área de limpieza, pero para alguna empresa, es decir, incorporada al sector formal. Como se observa, todas estas actividades son catalogadas como típicamente femeninas, lo que revela que la ubicación de las mujeres en determinadas áreas o la llamada segmentación horizontal, no siempre es debido a que el mercado laboral las relega a esos espacios, sino que hay casos en los que es evidente que hay

una auto inmersión o inclusión espontánea en esas actividades, por considerar que en su condición de mujeres, tienen habilidades innatas para ejercerlas. Sólo en tres casos declararon aspirar obtener el título universitario de Abogada o Administradora, Enfermera que si se analizan, forman parte de las ciencias en las que se destacan las mujeres últimamente, como son las Ciencias Sociales y Médicas y de la salud en general, relacionadas con la prestación de servicios.

GRÁFICO N° 30. SATISFACCIÓN LABORAL



Fuente: Elaboración propia.

Algunas señalan como motivación para preferir otras actividades, en lugar del servicio doméstico, es la de romper el aislamiento - es uno de los aspectos negativos del empleo de hogar que se señala con más frecuencia - y relacionarse con otro tipo de personas, como Carmen, quien declaró:

“...Para tener compañeras, no es lo mismo compartir con la gente que estar en una casa completamente sola...te ríes, te diviertes, les cuentas tus cosas, ellas las tuyas...lo que no me gusta de aquí es que todo es silencio (énfasis), no es como en el barrio que uno escucha música, ballenato, cuando está limpiando y todo el día...”

No se valoran sus tareas y, en consecuencia, tampoco se sienten valoradas ellas ni como trabajadoras ni como personas. A las empleadas de hogar, aunque sólo estén contratadas para limpiar, se les solicita una serie de rasgos personales que van más allá de la capacitación para hacer el oficio, como quedó demostrado en el capítulo contentivo del marco teórico de esta tesis, cuando se analizaron avisos de prensa de solicitud de servicio doméstico.

Se está en presencia de una actividad informal en la que las referencias relevantes para su regulación son las normas legales (con carencias y dificultades de aplicación) y ciertas normas individuales surgidas de acuerdos entre las partes en la misma cotidianidad y práctica de la relación, producto de la negociación individual entre las partes, como ya se señaló en esta Tesis Doctoral. Se trata, por tanto, de una actividad con un alto grado de precariedad laboral que muy probablemente comprende todas las dimensiones del concepto: inseguridad e inestabilidad laboral, insuficiencia de la remuneración, degradación de las condiciones de trabajo y falta de protección social.

CONCLUSIONES

A continuación se exponen las principales conclusiones de los contenidos presentados a lo largo de este trabajo, partiendo de la fundamentación teórica y de la interpretación de los resultados, bajo una premisa básica, el cumplimiento de todos los objetivos planteados, considerando que las reflexiones expuestas pueden dar lugar a futuras investigaciones en esta temática.

Los cuerpos teóricos que abordan el tema de la mujer, su participación en el mercado de trabajo, la influencia en la familia de esta inserción laboral, y en definitiva todo lo que tiene que ver con el tema de género son el resultado de intensas reflexiones, investigaciones, críticas, argumentaciones, reformulaciones, investigaciones de numerosos científicos sociales de todo el mundo.

Una característica notable del desarrollo de este debate teórico sobre el trabajo femenino, es el hecho de haber propiciado enfoques interdisciplinarios que incorporan y articulan contribuciones de grandes áreas de conocimientos de las ciencias humanas y sociales entre los que podemos mencionar: la economía, la sociología, la historia, la política, antropología, la psicología, el derecho, entre otras. De este modo, se ha hecho una contribución sui generis al desarrollo de nuevos horizontes epistemológicos y para un conocimiento renovado de los fenómenos sociales y humanos en su complejidad.

Asimismo, desde la reflexión teórica se ha considerado históricamente la importancia del papel de la reproducción de la fuerza de trabajo en las economías industriales modernas. Sin embargo, solo a partir de la aparición del debate sobre el trabajo doméstico, su invisibilidad, su contribución económica y por ende su carácter

productivo, además del debate del patriarcado, se ha instalado como cuestión la subordinación que significa para las mujeres la tradicional división sexual del trabajo. La manifestación actual de este fenómeno se verifica tanto en los acuerdos particulares sobre la distribución de las responsabilidades domésticas como en las características que adquiere la inserción femenina en el mercado de empleo remunerado.

La tendencia ascendente a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo implicó que se reprodujeran allí antiguos mecanismos de subordinación. Así, la segregación ocupacional, la diferenciación salarial, la segmentación de las ocupaciones, la segregación en el mercado de trabajo, la discriminación, la precarización del empleo femenino se han convertido en las tendencias o características del mercado de trabajo. Además, si bien se ha comenzado a reconocer el trabajo invisible de la mujer, la división de tareas al interior de los hogares sigue rigiéndose por esquemas tradicionales, salvo ligeras excepciones, en los cuales se evidencian cambios mínimos.

De allí que siendo atribuidas cultural e históricamente las labores domésticas a la mujer, su inserción al mercado laboral ha determinado bien el asumir ambas labores en una situación de “doble carga laboral”, “doble trabajo”, “doble presencia” o bien ha determinado la mercantilización o externalización de las labores domésticas o de reproducción utilizando el servicio doméstico.

La conciliación entre la vida laboral y la vida familiar es, en las condiciones actuales, un asunto difícil. Al estar relegado al ámbito de lo privado constituye un auténtico “reto” en la vida cotidiana, que afecta principalmente a las mujeres. En este contexto las empleadas de hogar ocupan un lugar importante, casi central, en el sistema de representaciones de las empleadoras porque la posibilidad de disponer de ellas es considerada como condición indispensable para poder desempeñar una

actividad laboral remunerada, sobre todo para las empleadoras de mayores recursos económicos, quienes ni siquiera se plantean la posibilidad de no tenerla, en contraste con las de clase media, quienes tienen que valorar o sopesar la ayuda que brindará la trabajadora doméstica y las posibilidades existente en la economía familiar para contratarlas, estableciendo un sistema de prioridades antes de decidir recurrir a ellas, es decir, que para las primeras las trabajadoras domésticas son indispensables mientras que para estas últimas pueden ser prescindibles, entrando en juego, además de la posición social, la etapa del ciclo vital en que se encuentre, pues la existencia de hijos pequeños o el tener que hacerse cargo de sus padres por ejemplo, puede determinar cambios en la actitud y considerar imprescindible la ayuda de la trabajadora doméstica.

En relación a la conformación del mercado de trabajo venezolano, el análisis de la principal información estadística disponible sobre el empleo en Venezuela, permite confirmar la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres, tanto en los niveles de ocupación como en los de desocupación e inactividad y de inserción por sector y por rama de actividad. En tal sentido revelan la existencia de altos niveles de inserción femenina en determinados tipos de actividad, específicamente de menor rango y calidad, peores pagadas, con menos beneficios en relación a los hombres, constituyéndose de esta manera una clara segregación ocupacional por género.

Todo esto se traduce en la inserción femenina en un mercado de trabajo flexibilizado y precario que sigue segregándolas a ocupaciones tipificadas como femeninas, ofreciéndoles menos oportunidades de desarrollo, entre las que destaca la enmarcada en el sector de los servicios, siendo el servicio doméstico una de las principales puertas de entrada al mercado laboral, especialmente en los casos de migración, tanto interna como externa. Queda igualmente confirmada la ubicación

de esta rama de actividad en el sector informal, aún cuando se reconoce en doctrina la prestación de este servicio bajo relación de subordinación y dependencia.

Los altos niveles de inserción laboral en el sector de los servicios, en el caso de estudio en el servicio doméstico se produce ante la dificultad de encontrar otro tipo de empleo y, en otros casos, por tener poca disponibilidad de tiempo al tener que atender las labores de reproducción en el seno de su familia, por carecer de capacitación para insertarse en empleo mejor remunerados, por resolver un problema de alojamiento y habitación aunado al salario en el caso de las migrantes, o por la necesidad inaplazable de la obtención de un ingreso con la esperanza de compaginar labores productivas y formación profesional, que es el caso de muchos jóvenes. Sin embargo, en estos últimos casos, la experiencia indica, que se produce el estancamiento dentro de este sector laboral que es lo que hemos denominado en el texto, trayectorias laborales estancadas o detenidas, pues lo que se pensó como transitorio termina siendo permanente e irreversible, originada esta situación por la escasa movilidad ascendente en el sector del servicio doméstico y por la destrucción de puestos de trabajo estables en el mercado laboral

Un punto importante a destacar, es el relacionado con la cuantía del salario de las empleadas domésticas. El mismo se ve sometido en la representación de las empleadoras, a dos criterios que actúan de forma contradictoria. Cuando lo que se valora es no sólo el contenido del trabajo, sino lo que supone para la empleadora en términos de alivio en los problemas de conciliación, el resultado no puede materializarse en dinero. Pero cuando se valora en términos de los costos para la economía familiar, se convierte en cifras concretas. Entra en juego el factor posición socioeconómica. Además, con cierta frecuencia, estos costos los asume o se descuentan no de los ingresos familiares sino de los salario de la empleadora pues siendo a ella a la que le corresponde el ejercicio de las labores doméstica por la

asignación cultural a la que se ha hecho referencia al delegar su ejercicio debe asumir su pago, lo que lleva en algunos casos a la decisión de no contratar.

En el servicio doméstico en algunos casos se dan muy bajos niveles salariales. Siendo más bajos en los casos de las trabajadoras “cama adentro” o “con residencia” dada la inclusión de la alimentación, el alojamiento y otros pagos en especie. Hay ocasiones en los que se dan algunos incentivos monetarios o de otro tipo, decididos unilateralmente por las empleadoras en base a criterios de discrecionalidad, frecuentemente ligados a la confianza o el buen comportamiento.

Sin embargo, hay casos en los cuales el pago se equipara con el salario mínimo, en virtud de la imposición presidencial vía decreto y en algunos casos los montos percibidos son superiores a este, específicamente para las trabajadoras que desempeñan sus labores por día, razón por la cual consideramos que se ha extendido esta modalidad de prestación del servicio.

Cabe subrayar que la fijación de los salarios en los casos de las trabajadoras por día viene dada en algunos casos por las referencias habituales que dan algunas redes de intermediación, así como también están bastante marcadas a priori por la práctica y la costumbre, existiendo una cierta referencia –tanto para trabajadoras como para empleadoras– de lo que es “normal”. En la práctica el importe concreto se “pacta” con la empleada tomando como referencia las nociones que una y otra tienen sobre lo que son las prácticas generalizadas, teniendo en Venezuela en estos últimos tiempos una tendencia hacia la alza, determinada por la alta demanda de servicio doméstico y la escasa oferta originada por la inserción de la posible de mano de obra en el sistema educativo que por vía de las Misiones implementó el Ejecutivo Nacional, sobre todo por el carácter remunerativo de estas, amén de otros beneficios sociales como comedores, tal y como lo expresaron algunas entrevistadas, todo lo

cual lleva a la negociación de la fijación de mejores condiciones salariales por parte de la empleada.

Claro está entendemos que ese poder social de negociación de las empleadas es reducido, es incipiente, se da principalmente en aspectos relacionados con el salario o la duración de la jornada y fundamentalmente en los que caso de trabajadoras por día, como consecuencia de la escasa oferta de mano de obra para el sector del servicio doméstico, sin embargo, la negociación pudiera inclinarse hacia el lado de los empleadores/as pues salvo en los casos de necesidad extrema del servicio prestado por la empleada, puede optar por prescindir momentáneamente hasta tanto pueda entablar una negociación con otra empleadora en mejores condiciones, casos en los que no es de no es de extrañar que la posición de las trabajadoras se mueva entre la resignación a las condiciones que se les proponen (o imponen), confiando quizás en poderlas renegociar posteriormente, como también puede producirse la salida, es decir, el abandono del empleo ante la imposibilidad de obtener mejoras o cuando se incumplen las condiciones iniciales por parte de los empleadores/as. La amenaza de despido, por otra parte, limita los posibles espacios de negociación

Las trabajadoras tratarán de seleccionar –como entrada en el empleo de hogar o como mejora dentro de él – aquellas ofertas que les permitan cuidar a sus hijos/as o la conciliación de la actividad productiva con la reproductiva. Así, el trabajo como internas en los últimos años tiende a ser particularmente rechazado o constituye la última opción laboral, dado que imposibilita totalmente la referida conciliación.

Ante estas necesidades de conciliación, especialmente cuando existen hijos o hijas pequeñas las trabajadoras adoptarán diferentes soluciones que pasarán desde llevar con ellas al trabajo en los casos en que se les permita (en una especie de solidaridad de género) utilizar servicios públicos de guarderías, optar por la

colaboración de la familia, vecinos y en el peor de los casos, dejarlos solos violando las disposiciones de la Ley Orgánica de Protección de Niños y Adolescentes, ante el peligro inminente al que son expuestos, la falta de vigilancia y el incumplimiento de los deberes de alimentación, cuidado y demás que impone la referida ley.

En relación a la duración de la jornada, la jornada puede ser muy larga o muy corta: puede durar gran parte del día en el caso de las empleadas cama adentro o fijas, hasta muy pocas horas diarias o semanales para algunas externas por horas.

En cualquier caso, los resultados revelaron que todas están dentro de los límites señalados por la ley y una parte importante de las empleadas de hogar realizan jornadas laborales inferiores a la normal producto de las negociaciones individuales a las que se hizo referencia, cuya manifestación comienza a manifestarse en los casos de la prestación del servicio en la modalidad por día. Ello viene a confirmar la elevada incidencia del empleo a tiempo parcial en esta actividad en los últimos tiempos.

Por otro lado, el tema de la jornada no se agota con la duración de ésta, sino que una cuestión fundamental para las trabajadoras es cómo se distribuye y cuáles son los horarios que la limitan. De ello dependerá, entre otras cosas, el tiempo libre real de que dispongan las trabajadoras para su vida personal y las posibilidades y restricciones para la conciliación con su vida familiar. Siendo esta modalidad privilegiada en algunos casos, por el sector empleador cuando se quiere garantizar un mínimo de privacidad en sus hogares en la ausencia de la empleada y bajar los costos que representa el empleo doméstico para la economía familiar.

En esta misma dirección, las vacaciones pagadas, que constituyen un derecho básico para cualquier persona trabajadora, no son la norma para las empleadas de hogar. Por el contrario, podemos encontrar un buen número de particularidades en

torno a esta cuestión, siendo los fenómenos más frecuentes que el descanso anual o vacaciones cuando las disfrutan no sean retribuidas o por lo menos no en los montos establecidos por ley, es decir, que sólo lo sean parcialmente, mientras que sólo en algunos casos son plenamente reconocidas y retribuidas conforme a la disposición legal.

En referencia a la relación que se establece entre la empleada y la empleadora y la percepción de esta última en relación al servicio doméstico, podemos señalar que es una relación laboral particular derivada del ámbito privado-familiar en el que se desarrolla, de las demandas a las que responde el trabajo de las empleadas de hogar, y de que es una relación entre mujeres: unidas por la desigualdad de género y separadas por la desigualdad derivada de la clase social, además de compartir ambas en su condición de mujer, los problemas de conciliación entre las labores productivas y reproductivas. Sin embargo, se trata de preservar un espacio y un tiempo propio y de su familia, es su casa, su espacio físico. Todo ello repercute directamente en las condiciones de trabajo de las empleadas y ayuda también a entender algunos de los principales problemas que preocupan a las empleadoras.

Esta relación en los casos analizados en el marco de esta investigación, no configuraron como en el pasado una relación de servidumbre, pero tampoco se configura como una relación entre iguales. En algunos casos se dispensa a la empleada un trato que según destacan ellas mismas puede ser amistoso o familiar, generador de afectos y en otros llega a ser distante, despectivo o incluso hostil. Sin embargo, las trabajadoras aun cuando suelen valorar el buen trato, por encima incluso que el salario mismo, saben que, más allá de que el trato que reciben por parte de sus empleadoras sea bueno o malo, amistoso o despectivo, se encuentra una única realidad: son trabajadoras como las demás y al fin y al cabo como tales son tratadas.

Se destaca en el marco de estas relaciones, el control de las tareas realizadas. Este encuentra su fundamento, en buena medida, en la confianza (o en su ausencia) aspecto que es básico en la relación laboral del empleo del hogar. En este sentido, a partir del discurso de las trabajadoras se constata la existencia de dos grandes modelos de supervisión y control. Un primer modelo es el que se fundamenta en un elevado grado de confianza respecto de las trabajadoras, en las que se delega no sólo el cumplimiento del horario y la organización de las tareas y la forma de realizarlas, sino también la propia vivienda y, más aún, el cuidado de las personas más dependientes de la familia (niños y ancianos). Este modelo, que concede más autonomía a las empleadas, puede ser una opción voluntaria de las empleadoras o ser la única alternativa al tener que ausentarse del hogar diariamente por motivos laborales. Un segundo modelo se basa en un alto grado de desconfianza por parte de la empleadora hacia las trabajadoras, que se expresa desde un control directo y pormenorizado de las tareas que se realizan, hasta la imposición de determinadas prohibiciones sobre el uso de espacios o recursos de la casa.

Igualmente se manifiesta en algunos casos problemas de indefinición o ambigüedad en la relación y trato adecuado, presentando diferencias notables según la posición social de las empleadoras. Los viven con mayor intensidad las mujeres de clase media y media alta. Son las que reivindican con mayor insistencia una no subordinación por parte de la empleada, de modo que incluso la particularidad de la relación con la empleada concreta pueda moverse en el terreno de las relaciones entre personas, más que la relación señora/criada, hay un trato más igualitario. En otros casos, las relaciones con las empleadas resultan menos ambiguas y en el que es más evidente la existencia de un trato basado en jerarquías.

Uno de los problemas que viven con mayor inquietud las empleadoras es el de la inestabilidad que caracteriza el actual mercado de trabajo de las empleadas domésticas y que conlleva el cambio frecuente y en cierto modo imprevisible de la

persona empleada. Generando incertidumbre y falta de seguridad en la permanencia de la empleada, dada la gravedad de las consecuencias que produce la falta generalmente imprevista de estas a su puesto de trabajo, sobre todo cuando la labor que realizan es la de cuidado de niños o ancianos. Si la empleada no acude al sitio de trabajo el problema es inmediato, pero además el cambio de persona ante el despido ocasionado por la falta de cumplimiento de sus obligaciones, comporta en estos casos dificultades añadidas. La percepción de que cuando alguien permanece y la relación laboral se prolonga en el tiempo y la empleada es responsable en el cumplimiento de sus deberes están disfrutando de algo excepcional y sin garantías de que continúe así indefinidamente, genera una especie de angustia permanente ante la pérdida de la empleada sobre todo si se presenta de improviso (pues son escasos los casos en que se da cumplimiento a la previsión legal del preaviso en caso de retiro injustificado).

Esta elevada movilidad agrava otro problema central en la relación laboral: la confianza, que deriva del ámbito privado-familiar en el que se desarrolla la actividad. La contratación de la empleada de hogar supone la irrupción de una persona desconocida en su vida privada y su espacio de intimidad, y sobre la que van a depositar su confianza prácticamente desde el primer momento. De allí que las empleadoras de hogar valoran o privilegian en la contratación fundamentalmente rasgos ligados a la confianza, la honradez y la responsabilidad de la trabajadora, dejando en un segundo lugar de importancia la capacitación y la entrega en el trabajo, siendo constante en todas las entrevistadas el malestar por los actos de deshonestidad - hurtos, permisos de incursiones de extraños en los hogares, abandono de sus actividades habituales (incluso cuidado de niños) en horas laborales - de las que han sido víctima por parte de las empleadas domésticas.

En relación a la regulación que al efecto establece el ordenamiento jurídico venezolano, bien en las normas nacionales o en las normas supranacionales, hay que decir que, además del principio de igualdad contenido en la Constitución Nacional,

en los convenios ratificados por la República y en otras leyes, merece mencionarse dada su importancia la consagración constitucional de la acción positiva en orden a la materialización de la ansiada igualdad de géneros.

Asimismo, se han producido otras manifestaciones en los últimos años en orden a la protección de la mujer y específicamente algunos casos en atención a la protección de todos los trabajadores, entre ellos los trabajadores domésticos, verbi gratia la consagración del derecho a la seguridad social, la garantía de condiciones de seguridad, e higiene en el trabajo bajo el amparo de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente en el trabajo, la fijación de un salario mínimo vía decreto presidencial, entre otros. Sin embargo, no se puede dejar de tener presente el hecho de que los hogares, es decir los sitios en donde se lleva a cabo el trabajo doméstico, no son centros productivos, son espacios para la vida familiar, para la reproducción de las energías consumidas en las actividades productivas y no productivas. Con ello se enfatiza que no son espacios con fines de lucro, y por tanto estas dos consideraciones tienen influencia en los procesos que conducen a las regulaciones de este tipo de trabajo. Es pertinente tener presente este aspecto ya que un análisis del trabajo doméstico que ignore estas consideraciones, puede conducir a destacar elementos que son convencionales en las relaciones de trabajo más comunes del trabajo asalariado dependiente, desarrollado en centros productivos, pero que en este caso del trabajo doméstico no son pertinentes. En este sentido, la más divulgada doctrina afirma que para calificar al servicio doméstico hay que examinar no sólo la naturaleza de la labor, sino también los fines que el patrono busca con los servicios contratados, es decir, determinar si con ellos se persigue fines de lucro. No es propiamente la naturaleza específica de las labores a que se dedica un trabajador habitualmente lo que determina el carácter de domesticidad de los mismos, sino las circunstancias especiales en que tales servicios son prestados, y el objeto y fines a que ellos están destinados.

Ahora bien, dado que las reflexiones de esta tesis se ven avaladas por los datos y la realidad, estos muestran que a pesar de los avances en el ordenamiento jurídico venezolano quedan aspectos por solucionar. Es claro que muchos de los problemas a que se enfrentan los y las trabajadoras domésticas pueden atribuirse a la especificidad y naturaleza de su ocupación. Aunque, la mayor preocupación es la igualdad de facto que debe ser promovida desde el mercado de trabajo a fin de asegurar la no discriminación en la esfera social, se hace igualmente indispensable contar con un cuerpo normativo que así lo garantice, (incluso unas normas internacionales, emanadas desde la OIT bajo la forma de convenios o Recomendación, pudieran aportar la orientación necesaria sobre posibles legislaciones y prácticas adaptadas a sus circunstancias) sin embargo, además de eso o más que eso, se hace necesaria la implementación de políticas en pro del cumplimiento de dichas normas, ya que por ejemplo, si bien es cierto, como ya se dijo, que en nuestro país existe la previsión legal de incorporación a la seguridad social de los empleados domésticos, los niveles de afiliación en la realidad son escasos, en algunas ocasiones por desconocimiento de esta obligación por parte de las empleadoras, -lo que no las releva de su cumplimiento, por la consagración del principio universal de derecho que reza que la ignorancia de la ley no excusa de su cumplimiento – pero en su mayoría por un flagrante incumplimiento de su parte a la referida obligación, como se desprende de sus propios relatos al momento de ser entrevistadas, trasladándose en algunos casos a las empleadas el pago íntegro de la cotización, según información suministrada por el ente competente en el Estado Carabobo (Caja Regional del Centro) en una indagación efectuada en búsqueda de mayor información dado que la afiliación en el caso de las sesenta y ocho encuestadas fue inexistente.

Por las circunstancias anteriores se considera necesario repensar la relación con la administración del trabajo, impulsando campañas de divulgación, acciones de orientación a los ciudadanos en las dos posiciones (empleadas domésticas y

empleadoras) aunado al hecho de que igual situación se presenta con la inspección como mecanismo de la administración del trabajo, que permite el control y garantiza a los trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados, que no obstante estar prevista en la legislación, y ser los trabajadores domésticos sujetos protegidos bajo su amparo, su práctica es inexistente, en razón de la omisión de denuncia por parte de las trabajadoras doméstica y la omisión de actuación por parte de los órganos competentes so pretexto de la complejidad que representa el requerimiento del permiso del jefe de familia u orden judicial para su ejercicio, en virtud de la inviolabilidad del hogar de consagración constitucional.

Finalmente, una vez hecho el acopio de fuentes documentales, normativas y desde el entroncamiento de las distintas fuentes utilizadas en la investigación y analizadas como fue su incidencia en la situación de estas trabajadoras, se hace evidente la existencia de relaciones de trabajo imbricadas de precariedad laboral y con déficit creciente de trabajo decente.

La precarización en sus distintas formas es un proceso que atraviesa los puestos de trabajo, especialmente con distinciones por razones de género y se asocia con baja calificación ocupacional, con escaso nivel educativo de los trabajadores, con inestabilidad temporal, con ausencia de contratos por tiempo determinado, sin cobertura de seguridad social ni de normas legales, pobres condiciones y medio ambiente de trabajo con las consecuencias sobre las condiciones de vida personal y familiar y como también se ha dicho hasta ahora el servicio doméstico se asocia a todas y cada una de esas circunstancias, además de su marcado componente femenino, tenemos que concluir que el servicio doméstico es una muestra fehaciente de lo que es la precariedad laboral, manifestándose en la escasa cobertura de la seguridad social, ausencia de marcos normativos y de negociación; unión de lugar de trabajo y vivienda en caso de las trabajadoras residentes, inestabilidad temporal, y bajas

remuneraciones muchas veces efectivizada en especie, quiere decir que todas las dimensiones o vertientes de la precariedad resultan relevantes: la inestabilidad, inseguridad, vulnerabilidad y falta de protección social.

En este punto hay que señalar que si bien en estas mismas conclusiones se ha dicho que un grupo de las trabajadoras domésticas encuestadas obtiene niveles de ingreso superiores al salario mínimo y la precariedad laboral generalmente se asocia a a bajas remuneraciones, no por ello, se va a concluir en sentido contrario al ya indicado, de señalar que la marca distintiva del servicio doméstico es la precariedad laboral, toda vez que el salario mínimo sigue siendo insuficiente, además de que en opinión de algunos autores como Rodgers (citado en Rojas y Salas, 2008) el indicador más ambiguo de las dimensiones que sirven para caracterizar el empleo precario es el de los ingresos, toda vez que serán precarios aquellos empleos cuyas remuneraciones estén asociadas a condiciones de pobreza y no permitan una inserción social favorable, y debe tomarse en cuenta el contexto nacional específico, puesto que pudieran existir trabajadores con buenos niveles de remuneración cuyos empleos siguen siendo precarios, por lo que debe a los fines de la calificación de precariedad de un determinado empleo atenderse a otras características del mismo o combinaciones posibles de estas, o como señala Palomino (2008:128) “la insuficiencia de ingresos puede afectar a vastos sectores de asalariados, aunque no en todos esos casos puede hablarse estrictamente de precariedad, por más que ésta se asocie frecuentemente con bajos ingresos”.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo ha promovido el principio del trabajo decente, siendo sus cuatro objetivos estratégicos la promoción de los derechos en el trabajo, creación de más oportunidades de empleo y de ingresos, mejora de la cobertura y la eficacia de la protección social y fortalecimiento de la

representación mediante el diálogo social y el tripartismo. Siendo así, todo trabajo decente debe estar caracterizado por la seguridad en el Empleo, con respeto a los derechos de los trabajadores, fortalecimiento sindical, negociación colectiva y dialogo social, con ingresos adecuados, con protección social, con derecho del trabajador en la participación de decisiones de políticas económicas y sociales entre otras características de las que evidentemente no goza el servicio doméstico, según se desprende de todo el análisis hecho en la presente investigación y expuesta en las páginas anteriores, siendo uno de los ejemplos más palpables la falta de afiliación sindical, no extendiendo en Venezuela hasta ahora sindicato de Trabajadores domésticos, como si existe en la mayoría de los países latinoamericanos.

El trabajo decente no es más que el planteamiento del deber ser, de un principio normativo, de un valor, pero la realidad es otra y esa es la razón por la cual en la actualidad se invita a tomar iniciativas, desde participación directa de los gobiernos y de los ciudadanos en apoyo a la inclusión de “Un trabajo decente para los trabajadores domésticos”, de tal forma que deje ser una quimera y se den los primeros pasos para su conversión en realidad.

Dicho de otro modo, es esencial la elaboración de proyectos y planes, medidas de educación, de formación y promoción de actividades económicas con el objeto de lograr que las mujeres, y entre ellas las empleadas domésticas, adquieran los instrumentos para exigir la protección jurídica que el Estado dispensa, que de no contar con formación y capacidad de valorar su dignidad como personas no tendrían efectividad plena, deben formarse en aras de tomar conciencia de sus derechos como personas, los derechos mínimos fundamentales y en consecuencia, puedan exigir el respeto a su dignidad y el derecho al libre desarrollo de la personalidad, que no es otra cosa, que el empoderamiento, aunque reconocemos que no es una cuestión

sencilla, máxime cuando ellas mismas tienen una valoración como ser humano que ha sido minada durante años, deviniendo en infravaloración social.

BIBLIOGRAFÍA

- ABELLANA, M. (2008) "Reflexiones sobre Migración y Trabajo de Mujeres". En B. Rojas y Y. Delgado (comp) *Mujeres en el Siglo XXI*. Valencia/Venezuela pp167-181.
- ABRAMO, L. (2004). "Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajo secundaria?" En *Revista Estudios Feministas*. Mayo-Agosto, año/vol. 12, número 002. Universidad de Federal do Río de Janeiro. Brasil. pp 224-235.
- ACEVEDO, D. (2002) "El Trabajo y la Salud Laboral de las Mujeres en Venezuela". Una Visión de Género. Universidad de Carabobo. Primera Edición. Valencia-Venezuela.
- _____ (2005) "Desigualdades de Género en el Trabajo. Evolución y Tendencias en la Sociedad Venezolana. Producción y Reproducción. En *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer. Género y Participación Económica*. Centro de Estudios de la Mujer. Enero/Junio Volumen 10, No. 24. UCV, Caracas.
- ALLES, M. (2005) "La Mujer y el Trabajo". Buenos Aires. Granica.
- ALLHEIMER, H. (2002) "La Asistencia Pública como Piedra Angular de la Seguridad Social". En F. Iturraspe (Coord). *Venezuela: Seguridad Social en las Puertas de un Cambio Constitucional*. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Instituto de Derecho Privado. Serie Cuadernos Electrónicos. Caracas, Venezuela. pp 153-172
- ALONSO-FERNANDEZ, F. (1997) "Psicopatología del Trabajo". Edika.Med. Barcelona.
- ALVAREZ, M. (1994) "La Mujer en la Colonia. Situación Social y Jurídica". Fondo Editorial Tropykos. FACES- UCV. Caracas
- ALVAREZ, V. (1984) "El Trabajo Doméstico y su Reglamentación Jurídica en Latinoamérica". En *el Trabajo Doméstico Ensayos y Palabras*. Biblioteca de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales, Caracas. pp. 49-65
- AMODIO, E. (2006) Si La Naturaleza se Opone... Una Mirada Antropológica y política hacia el Género y la Diferencia Sexual". En *Revista Venezolana de*

- Economía y Ciencias Sociales. Vol. 12, Nº 3. Universidad Central de Venezuela. Caracas/Venezuela. pp 125-134.
- AÑON, M. (2001) "Igualdad, Diferencias y Desigualdades". Biblioteca de Ética, Filosofía del Derecho y Política. No. 80. México. Fontamara Distribuciones.
- APONTE, E. (2005) **La revolución feminista**. FRONE. [Online]. Abril. vol.12, no.1 [citado 28 Enero 2008], p.9-37. Disponible en la World Wide Web: <http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-62682005004000002&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1315-6268.
- ARIAS, F. (2004) "El Proyecto de Investigación". Introducción a la Metodología Científica. (4ta Ed). Episteme.
- ARRIAGADA, I. (1997) "Realidades y Mitos del Trabajo Femenino Urbano en América Latina" Serie Mujer y Desarrollo. Disponible en www.eclac.cl/publicaciones/unidadmujer. Página consultada en Enero, 2006.
- ARRIETA, J. (2002) "Propuesta de Seguridad Social". En F. Iturraspe (Coord) Venezuela: Seguridad Social en las Puertas de un Cambio Constitucional. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Instituto de Derecho Privado. Serie Cuadernos Electrónicos. Caracas, Venezuela. pp. 173-190
- Asamblea Feminista de Madrid. ¿Qué hacemos con el Trabajo doméstico? Disponible en www.nodo50.org/doneselx/tredomestcast.htm. Página consultada en enero 2006
- BACA, N. (2002) "El Mercado de Trabajo Urbano y la Participación Femenina. Elementos teóricos y conceptuales". En Gaceta Laboral, vol. 8, No.3. Maracaibo, Venezuela. pp 311-338
- BALBO, L. (1994) "La Doble Presencia". En Borderías, Carrasco y Alemany (Comp). En Las mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales. Economía Crítica. España. Primera Edición. Edit. Icaria. pp 503-510
- BALDERAS, I. (2006) "Mujeres Trabajadoras en América Latina, México, Chile y Brasil". 1ª Edic. México. Plaza y Valdes Edit.
- BARRIOS, L. (2005) "Determinantes Estructurales de la Sobreexplotación del Trabajo Femenino en Venezuela". En Revista Frónesis, (Revista en Línea) Vol. 12, No. 2 (pp9-24). Consultada en mayo de 2006.

- BARTOLAIA E. (1998) "Fazando genero na cozinha: tecnologias e praticas". En Revista Latinoamericana de Estudio do Trabalho. Género, Tecnología e Trábalo. Año 4. Número 7. Brasil
- BARBERO M., VILA E., y SUAREZ J. (2006) "PSICOMERIA". Universidad Nacional de Educación a Distancia. Segunda edición, Madrid.
- BAVARESCO, A (1997). "Proceso Metodológico en la Investigación" (3a. ed.). Maracaibo: Ediluz.
- BECKER, G. (1981) "Tratado sobre la Familia". Alianza Universidad. México.
- BECHEY, V. "Género y Trabajo: replanteamiento de la definición de trabajo". En Borderías, Carrasco y Alemany (Comp) mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales. Economía Crítica. España. Primera Edición. Icaria. pp 425-447
- BENERIA, L. (2001) "Mercados Globales, Género y el Hombre de Davos. En MORA, Revista del Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género". Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires. No. 7/Octubre pp. 27-39
- BENSUSAN, G. (2006) "La Distancia entre Normas y Hechos: Instituciones Laborales en América Latina". En Instituciones del Mundo del Trabajo (I). Servicios de Empleo e Inspección Laboral. Revista de Trabajo. Año 2. Número 2. Nueva Época Argentina. pp 115 a 132.
- BERGER, P. y LUCKMANN, T. (1989) "La Construcción Social de la Realidad". Buenos Aires. Argentina. Amorrortu
- BERMANN, S. (1995) "Trabajo Precario y Salud Mental". Narvaja Editor. 1era Edición. Argentina.
- BETHENCOURT, G. (1998) "Mujeres, Trabajo y Vida Cotidiana". CENDES. Serie Mención Publicación. Caracas.
- BIANCHI, M. (1994) "Más allá del doble trabajo". En Doble Jornada o Doble Presencia. ". En Borderías, Carrasco y Alemany (Comp) mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales. Economía Crítica. España. Primera Edición. Icaria. pp 491-501.

- BONACCORSI, N. (1999) "El trabajo Femenino en su Doble Dimensión: Domestico y Asalariado. La Aljaba/ vol. IV. Universidad Nacional de Luján. Santa Rosa. Argentina.
- BORDERIAS C. y CARRASCO C. (1994) "Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas". En Borderías, Carrasco y Alemany España. Icaria. Primera Edición. pp 15-92
- BOSERUP, E. (1993) "La Mujer y el Desarrollo Económico". Minerva Ediciones. España.
- BRAVERMAN, H. (1974) "Labor and Monopoly Models, Montly Review Press" New York.
- BRAIDOTTI, R. (2004) "Feminismo, Diferencia Sexual y Subjetividad Nomade" Editorial GEDISA. Colección Libertad y Cambio. Barcelona, España.
- BRITO, F. (2005) "Historia Económica y Social de Venezuela". Una estructura para su Estudio. Tomo I. Universidad Central de Venezuela. Ediciones de la Biblioteca-EBUC. Caracas-Venezuela
- BRUNET I. y ALARCON. A. (2005) "Mercado de Trabajo y Familia. En RIPS. Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas (Revista en Línea) Año/vol, 4, número 002. Universidad de Santiago de Compostela, España. pp. 115-129
- BURIN, M. (2002) "Estudios sobre la Subjetividad Femenina" Mujeres y Salud Mental. Librería de Mujeres. Buenos Aires.
- CARRASCO, C. (1987). El Trabajo Doméstico. Un Análisis Económico. Trabajo de Grado para optar al título de Doctora. Universidad de Barcelona-España.
- _____. C. (2001) "Hacia una nueva metodología para el estudio del tiempo y del Trabajo. Universidad de Barcelona. Disponible en <http://www.paho.org/Spanish/HDP/hdw/chile-cric.pdf>
- _____. (2004) "La Sostenibilidad de la vida humana: ¿Un asunto de mujeres? Posibles Escenarios Futuros. Documento en línea, disponible en www.repem.org.uy/svirtualeconomia.htm.39k. Consultado en marzo de 2008.

CASTILLO, A. Derecho a la seguridad Social. Disponible http://www.derechos.org.ve/publicaciones/infanual/2005_06/pdf/seguridadsocial.pdf. Página consultada en febrero 2008.

CASTILLO, M. y DELGADO, Y. (2006) "Trabajo Doméstico. Desde el enfoque de la OIT. Primera Edición. Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela."

CASTRO, R. (2005a) "Informalidad. Un Desafío para la Seguridad Social." En Anuario No. 28 Instituto de Derecho Comparado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad de Carabobo. Valencia/Venezuela. pp 21-46

_____, R. (2005b). Participación de la Mujer en el Mundo Laboral. Conferencia dictada en el marco del Seminario "Globalización y Flexibilidad, sus efectos en el Mundo del Trabajo" Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Decanato de Administración y Contaduría Pública. Barquisimeto.

_____, (2005,c) "Desempeño en Condiciones de Precariedad Laboral". E. Astudillo, C. Zambrano y R. Illada (Comp) Educación, Trabajo y Sociedad II. Serie Textos Transcomplejos. Cuaderno Nro. 2. Valencia/Venezuela. pp 95-107

_____ y CARRILLO, A. (2005) "Trabajo, Repercusiones en Salud y Pobreza. Una Perspectiva de Género". En E. Astudillo, C. Zambrano y R. Illada (Comp) Educación, Trabajo y Sociedad II. Serie Textos Transcomplejos. Cuaderno Nro. 4 Valencia/Venezuela. pp 181-195

_____. (2006) "Las Amas de Casa en el Ordenamiento Jurídico Venezolano". En Anuario No. 29 Instituto de Derecho Comparado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad de Carabobo. Valencia/Venezuela. pp 181-201

CENTRO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIAS SOCIALES. CISOR Y GRUPO SOCIAL CESAP Venescopio. (2006) "Las condiciones del servicio doméstico". Reporte Mensual. No. 14. Abril.

COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA CEPAL (2008) Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2007. Libro disponible en línea en www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml. Página consultada en marzo de 2008.

CONFEDERACION LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE TRABAJADORAS DEL HOGAR. "La Construcción de una Estrategia de Laborización de las Trabajadoras del Hogar". Documento en línea, disponible

en www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ. Página consultada en abril de 2008

CERDA, H. (1991). "Los elementos de la investigación. Cómo reconocerlos, diseñarlos y construirlos". Bogotá: El Búho.

CERVANTES, E. (2006) El Trabajo Doméstico. Disponible en <http://www.cimac.org.mx/noticias/semanal01/s01070303.html>. Página consultada en enero 2006.

COLEN, S. (1993) "Solamente un poco de respeto: trabajadoras del hogar Antillanas en la ciudad de Nueva York". En Chaney y García Editoras. Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada". Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe. Editorial Nueva Sociedad. Primera edición en castellano. pp155-174

COMBES, D. y HAICAULT M. (1994) "Producción y reproducción, relaciones sociales de sexto y de clase". En Borderías, Carrasco y Alemany (Comp) Las mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales. Economía Crítica. España Icaria. Primera Edición. pp 533-553

CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE TRABAJADORAS DEL HOGAR (CONLACTRAHO). (s/f) "La Construcción de una Estrategia de Laborización de las Trabajadoras del Hogar". Documento en línea disponible en www.cinterfor.org.uy/public/spanish/región/ampro/cinterfor/publ/sind_for/castillo/pdf/exp_sec.pdf. Página consultada en abril de 2008.

CONFEDERACION SINDICAL INTERNACIONAL (2008) "Trabajadores Domésticos: la CSI satisfecha por los avances en pos de un convenio internacional de la OIT. Disponible en http://www.ituc-csi.org/spip.php?article1934&var_recherche=%22Trabajo%20decente%20para%20los%20trabajadores%20dom%C3%A9sticos%22. Página consultada en mayo de 2008

CORBETTA, P. (2003) . "Metodología y Técnicas de Investigación Social". Mc Graw Hill. Primera edición. Madrid.

CORDERO, D. (2005) "Enfoque de Género". Publicación del Ministerio para la Economía Popular y Banmujer. Venezuela.

- CORTES, P. (2005) "Mujeres Migrantes de América Latina y el Caribe: Derechos humanos, mitos y duras realidades. Serie Población y Desarrollo Nro. 61. Publicación de las Naciones Unidas. CEPAL, CELADE. Santiago de Chile.
- CHANEY, E. y GARCIA M. (1993). Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirviente y... más nada". Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe. Nueva Sociedad.
- CHANT, S. (2001) Hogares Encabezados por mujeres ¿Los más pobres entre los pobres? En P. de Villota (Ed.) Globalización a que Precio. El impacto en las mujeres del Norte y del Sur. España. Icaria Antrazo. Pp 211-259
- CHAVEZ, E. (1993) "El Trabajo de la Mujer en el Sector Informal". ¿La única opción?. En P. Portocarrero (Comp). Estrategias de Desarrollo: Intentando Cambiar la Vida. Flora Tristram Ediciones. Perú.
- DAEREN, L. (2000). "Género en la Migración Laboral Internacional en América Latina y el Caribe. Pautas para "buenas prácticas" en la Formulación de Políticas y Programas dirigidos a Trabajadoras y Trabajadores Migrantes. Unidad Mujer y Desarrollo CEPAL. Santiago de Chile. Disponible en www.eclac.cl/mujer/proyectos/gtz/publicaciones/word_doc/migracionlaboral.doc. Consultada en junio de 2007
- D'AUBETERRE, M. (2006) "Con estas Señoras nos vamos a la Aventura: Inserción Laboral de Transmigrantes Poblanas en la ciudad de los Angeles, California". En Y. Delgado y M. González (Comp) Mujeres en el Mundo. Género, Trabajo, Salud, Educación, Arte, Cultura y Redes en movimiento. Valencia-Venezuela. pp. 177-194
- DELGADO de SMITH, Y. y RICHTER J. (2003) "Gestión de Recursos Humanos y Trabajo Decente". En Y. Delgado de Smith y J. Richter (Coord.) "El Trabajo desde diversas Miradas". Primera Coedición Universidad Central de Venezuela y Universidad de Carabobo. Valencia/venezuela. pp 287-302
- DELGADO de SMITH, Y. (2005a) "Mujer y América Latina: Bajos signos de inequidad y pobreza". En un día más la lucha de mujeres pobres en Argentina y Venezuela". Valencia, Venezuela. Publicaciones del CDCH de la U.C. p. 267.
- _____ (2005b) "La Investigación Social en Proceso: Ejercicios y Respuestas". Ediciones de la Universidad de Carabobo. 1era Edición. Valencia-Venezuela.
- _____ (2006) "Venezuela y Colombia: Las Mujeres trabajadoras en la Frontera". En Y. Delgado y M. González (Comp) Mujeres en el Mundo. Género, trabajo,

- salud, educación, arte, cultura y redes en movimiento. Primera edición. Valencia-Venezuela. pp 265-286
- _____ (2007) "Migración desde la Perspectiva de Género: El caso Venezolano. En A. Santana (comp). "Retos de la Migración Latinoamericana". UNAM. México. pp 195-215
- _____ (2008) "Migración Venezolana y la búsqueda de nuevos espacios laborales". En B. Rojas y Y. Delgado (comp) Mujeres en el siglo XXI. Universidad de Carabobo y Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. Valencia-Venezuela. pp 233-255.
- DE LA GARZA, E. (2001) "Problemas Clásicos y actuales de la crisis del Trabajo". En De la Garza E. y Neffa J. (comp) El Trabajo del Futuro y El Futuro del Trabajo.
- _____ y otros. (2008) "Crítica de la razón para-postmoderna". En Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. ALAST. II Epoca. Año 13. Número 19
- DE LA O M. y GUADARRAMA R. (2006) Género, Proceso de Trabajo y Flexibilidad Laboral en América Latina. En Enrique De la Garza (Coord). Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques. Cap. 14. 1ª Edic. Anthropos en Coedición con la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México. pp 289-315
- DIAZ, L. (1997) "La Reforma Venezolana de la Seguridad Social. En Revista Gaceta Laboral. Vol. 3 Nro. 2. Universidad del Zulia. Maracaibo. pp 85-113
- _____ (2001) "Anteproyecto de la LOSSSI". En Revista Gaceta Laboral. Vol. 7, NO. 3. Universidad del Zulia. Maracaibo. pp 401-438
- DUARTE, I. (1993) "Las Trabajadoras Domésticas Dominicanas". En Chaney y García Editoras. Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada". Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe. Editorial Nueva Sociedad. Primera edición en castellano. pp 177-193
- ENGELS, F. (1884) "El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado". Disponible en www.ucm.es/info/bas/es/marx.eng/84of/84OF.htm.6k Página consultada en mayo 2006.
- ERANDI C. (2006) Tu casa, mi empleo, programa federal de apoyo a trabajadoras domésticas: analfabetas, pobres y sin derechos. Disponible en

- www.cimacnoticias.com/noticias/04jul/s04071907.html. Página consultada en enero 2006.
- ERIKSON, E. (1979) "Historia Personal y Circunstancias Históricas". Madrid, España. Editorial Alianza.
- ESCRIVÁ M. A. (1999) Mujeres Peruanas del Servicio Doméstico en Barcelona: Trayectorias Socio-Laborales. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en www.globalcult.org.ve/doc/Monografias/MonografiaAvila.pdf -. Página consultada en octubre 2006.
- ESPINA, G. (s/f) "Mujer y Utopía". Colección Estudios. CENDES. Universidad Central de Venezuela. Caracas-Venezuela
- ESPINOZA, M. (2003) "Trabajo Decente y Protección Social". Oficina Internacional del Trabajo. Chile. Disponible en <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser007.pdf>. Página consultada en marzo de 2008.
- FERNANDEZ, M. (1997) "Reestructuración del Seguro Social. Solución o Nuevo Problema. En Revista Gaceta Laboral. Vol. 3 Nro. 2. Universidad del Zulia. Maracaibo. pp 51-83
- _____ (1999) "Perspectiva de la Función de Inspección del Trabajo frente a la Modernización de la Administración Laboral en Venezuela". En Revista Gaceta Laboral. Vol. 5 Nro. 2. Universidad del Zulia. Maracaibo. pp 145-168
- _____ (2001) "Sistema de Seguridad Social Integral". Revista Gaceta Laboral. Vol. 7, NO. 3. Universidad del Zulia. Maracaibo pp 369-398
- _____ (2003) "Comentarios a la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social". En Gaceta Laboral, Vol. 9, No. 2 2003. Universidad del Zulia. Maracaibo.(pp 229-246)
- FONTES, G. (s/f) "Feminización de la Migración" Disponible en www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/129/7.pdf. Página consultada en marzo de 2008
- FOUCAULT, M. (1993) "Poderes y Estrategias". En Microfísica del Poder. Ediciones La Piqueta, Madrid

- FRAU, M. (1997). Incorporación de las Mujeres al Mercado de Trabajo. Tesis Doctoral. Universidad de Alicante-España
- _____ (1998) Mujer y Trabajo. Entre la producción y la reproducción. Publicaciones de la Universidad de Alicante. 5ta impresión.
- GALVEZ T. y TODARO R.(1993) "Trabajo doméstico asalariado en Chile: no es un trabajo como otros". En Chaney y García Editoras. Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada". Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe. Editorial Nueva Sociedad. Primera edición en castellano. pp 269-280
- GARCIA, M. (1993) ¿Qué se compra y qué se vende en el servicio doméstico? El caso de Bogotá. Una revisión crítica. En Chaney y García Editoras. Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada". Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe. Editorial Nueva Sociedad. Primera edición en castellano. pp 99-116
- GARCIA S. (1998) "La Carga Global de Trabajo. Un análisis Sociológico. Tesis Doctoral. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Complutense de Madrid.
- GASTRON L. y ANDRÉS H. (2001) "Ellas somos nosotras". Un Desafío a la Objetividad. En Lina M. Torres Edit. Ciencias Sociales. Sociedad y Cultura contemporáneas. Internacional Thomson Editores. Segunda Edición. México.
- GINES, M. (2006) La División sexual del trabajo: el concepto y las polémicas. Disponible en <http://www.agendadelasmujeres.com.ar/notadesplegada.php?id=50> Página consultada en abril 2006.
- GIROUX S. Y TREMBLAY G. (2004). "Metodología De las Ciencias Humanas". 1era edición en español. Fondo de Cultura Económica. México.
- GOGNA, M.(1993) "'Empleadas domésticas en Buenos Aires". En Chaney y García Editoras. Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada". Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe. Editorial Nueva Sociedad. Primera edición en castellano pp. 81-97.
- GOIZUETA, L. (2002) "Aspectos Laborales en la Constitución Bolivariana de Venezuela y Normas Concordantes con la Legislación del Trabajo". En Gaceta

Laboral. Mayo-Agosto. Año/vol 08, número 002. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. pp 251-282

- GOLDSMITH, M. (1993) "Políticas y Programas de las Organizaciones de Trabajadoras Domésticas". En Chaney y García Editoras. Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada". Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe. Editorial Nueva Sociedad. Primera edición en castellano pp.195-213
- GONZALEZ, M. y SMITH R. (2005) "Mujer y América Latina: Dos Lugares y una Historia. En Un día más la lucha de mujeres pobres en Argentina y Venezuela". Coordinadora Yámile Delgado de Smith. Valencia, Venezuela. Publicaciones del CDCH de la U.C. P. 245.
- GONZALEZ M. y DELGADO Y. (2007) "Cotidianidad y Violencia basada en Género Claves Epistemológicas". En Revista Venezolana de Estudios de la Mujer. Caracas, Julio Diciembre, Vol, 12, N° 29 p.p 117-134
- GREGORIO, C. (2002) "Procesos migratorios y desigualdades de género". En A. García y M. Carrasco (eds). Cuestión de Género en el Fenómeno de las Migraciones". Universidad Pontificia. Comillas Madrid. pp 11-38
- GUBA, E. (1989) "Criterios De Credibilidad en la Investigación Naturalista". En J. Gimeno Sacristan & A. Pérez Gómez (Deis) La Enseñanza, su teoría y su práctica. Madrid: Akal.
- GUERRERO, J. DUMAZEDIER. (s/f) "La Actividad Física y su Vinculación a la Ocupación Constructiva del Ocio y el Tiempo Libre en los Ciudadanos/as del Siglo XXI". Disponible en www.iespana.es Página consultada en septiembre 2008
- GUTIERREZ, V. (2005) "Trabajo Femenino y Familia". Disponible en www.lablaa.org. Página consultada en marzo de 2005.
- HARTMANN, H. (1994) Capitalismo, Patriarcado y Segregación de los Empleos por Sexo. En Borderías, Carrasco y Alemany Comps Las mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales. Economía Crítica. España. Primera Edición. Icaria pp 253-291
- HERNANDEZ R., FERNANDEZ C. y BAPTISTA P. (2004) "Metodología de la Investigación". 3era Ed. Mc Graw Hill. México.

- HIGMAN, B. (1993) "El Servicio doméstico en Jamaica desde 1750". En Chaney y García Editoras. Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada". Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe. Editorial Nueva Sociedad. Primera edición en castellano. pp 41-66
- HUGGINS, M. (2005) "Género, Políticas Públicas y Promoción de la Calidad de Vida". 1ª Edic. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales. Caracas.
- HUMAN RIGHTS WATCH (2006) "Esconder bajo la alfombra Los abusos contra las trabajadoras domésticas de todo el mundo." Disponible en www.hrw.org/reports/2006/wrd0706/6.htm. Página consultada en febrero de 2008
- HUMPHRIES, J. (1994) "La Legislación Protectora, el Estado Capitalista y los Hombres de la Clase Obrera: el Caso de la Ley de Regulación de Minas de 1842" En Borderías, Carrasco y Alemany Comps. Las mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales. Economía Crítica. Icaria. Primera Edición. España. pp 295-341
- _____ y Rubery J. (1994) "La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción". En Borderías, Carrasco y Alemany Comps. Las mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales. Economía Crítica. Icaria. Primera Edición. España. pp 393-419
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, (2008) <http://www.ine.org.ve/estadísticas>. Página consultada en marzo y abril de 2008.
- IRANZO C. y RICOTE, J. (2003) El tema de género en las convenciones colectivas en Venezuela en Revista Venezolana de Gerencia, Año 8, N° 22, abril-junio. pp 1-32. Caracas/Venezuela
- _____ y HUGGINS C. (2007) "Mujer y Economía Informal". Temas de Formación Sociopolítica N° 47. Publicaciones UCAB. Fondo Gumilla. Caracas/Venezuela
- IRAZABAL, C. (1980) "Venezuela Esclava y Feudal". Colección Historia. Editorial Ateneo de Caracas. Caracas-Venezuela.
- ITURRASPE, F. (2002) "La Seguridad Social a las Puertas de un Cambio Institucional. Publicado en Venezuela: En Seguridad Social en las Puertas de un Cambio Institucional. UCV. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Instituto de Derecho Privado, Caracas-Venezuela. pp 01-82

- JIMENEZ, G. (2001) "Servicio Doméstico y Desigualdad". Revista Géneros de la Asociación Colimense de Universitarias, Universidad de Colima. Año 8, Número 24.
- KERGOAT, D. (1994) "Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización". En Borderías, Carrasco y Alemany Comps. Las mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales. Economía Crítica. Icaria. Primera Edición. España. pp 515-527
- KOFES, S. (1998) "Experiencias Sociales, Interpretaciones Individuales: Posibilidades y Límites de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales". En Los Usos de la Historia de Vida en las Ciencias Sociales I. De la Colección Autores, Textos y temas Ciencias Sociales. Nro. 17 Coords. Thierry Lulle, Pilar Vargas y Lucero Zamudio. Anthropos, 1era Edición. Colombia.
- LABRADOR, J. (2002) "Identidad e Inmigración Femenina". ". En A. García y M. Carrasco (eds). Cuestión de Género en el Fenómeno de las Migraciones". Universidad Pontificia. Comillas Madrid. pp 75-90
- LACABANA, M. (1991) "La Flexibilización Laboral en Venezuela. ¿Nuevo nombre o nueva realidad?. ILDIS. Editorial Nueva Sociedad.
- LANARI, M. (2004) "Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición". Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social de Argentina. Disponible en <http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/estadisticas/07trabajo%20decente.pdf>. Página consultada en marzo de 2008.
- _____, M. (2005) "Mujeres Trabajadoras del Mar del Plata". En Un día más la lucha de mujeres pobres en Argentina y Venezuela. Y. Delgado de Smith. (Coord) Valencia, Venezuela. Publicaciones del CDCH de la U.C. p. 87.
- LARA, M. (2003).. "Seminario de Jóvenes Trabajadores". CODESA. Disponible en www.clat.org. Página consultada en 2005
- LEAL, J. (2005) "La Autonomía del Sujeto Investigador y la Metodología de Investigación". Publicación del Consejo de Estudios de Postgrado de la Universidad de los Andes. Mérida/Venezuela
- LEON, M. (1993) "Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia". En Chaney y García Editoras. Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada". Trabajadoras del Hogar en América

- Latina y el Caribe. Editorial Nueva Sociedad. Primera edición en castellano. pp 281-302
- LEVY J. y VARELA, J. (2005) "Análisis Multivariado para las Ciencias Sociales". Madrid: Pearson Educación.
- LIENDO, C. (2004) "El Trabajo de las Mujeres en la Historia". En Revista Tiempo y Espacio. Nro. 42-julio-diciembre. Volumen XXI. Centro de Investigaciones Históricas Mario Briceño Iragorry. Caracas-Venezuela. pp.241-260
- LOAIZA O., SANCHEZ G. Y VILLEGAS G. (2004) "Valoración Económica del Trabajo Doméstico. Un abordaje desde el valor agregado en preparación de alimentos, en el aseo de la ropa y de la casa". Editado por eumed.net. Publicación en Línea. Consultada en marzo de 2006. Disponible en www.eumed.net/cursecon/libreria/2004/lsv.htm
- LUCENA, H. (2003) "Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo" 1ª Edición. Fondo Editorial Tropykos. Caracas/Venezuela.
- MALAGARDIS, VERA, RIVAS, HERNANDEZ y CARTAYA.(1998) "La Extensión de la Seguridad Social al Sector Informal. Aproximación a la problemática. . En Gaceta Laboral. vol. 4, no. 3 Maracaibo. pp 293 a 335
- MARQUEZ, P. y LEJTER N. (2000) "El Nuevo Género de la Gerencia". 1ª Edición. Ediciones del IESA. Caracas.
- MARTINEZ C. y MONTERO M. (2005) ¿Qué ha supuesto la Conferencia de Beijing para las Mujeres? Aproximación a los acuerdos adoptados en la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las Mujeres. Beijing (China) de septiembre de 1995. Instituto de la Mujer. Edita: Ministerio de Asuntos Sociales. pp 4-15
- MARTINEZ J. (2000) "La Migración Internacional y el desarrollo en la era de la globalización e integración: temas para una agenda regional". Serie Población y Desarrollo Nro. 10. Publicación de las Naciones Unidas. CEPAL, CELAD-FNUAP, CELADE. Santiago de Chile
- MARX, C. (1973) "Obras escogidas en 3 tomos". Edit. Progreso. Moscú.
- MATURANA, H. (1997) "Emociones y Lenguaje en Educación y Política". Dolmen Ediciones. Novena Edición. Chile

- MASSOLO, A. (1998) "Testimonio Autobiográfico Femenino: Un camino de conocimiento de las Mujeres y los Movimientos Urbanos en México. En Los Usos de la Historia de Vida en las Ciencias Sociales II. De la Colección Autores, Textos y temas Ciencias Sociales. Nro. 18 Coords. Thierry Lulle, Pilar Vargas y Lucero Zamudio. Anthropos, 1era Edición. Colombia.
- MATA, A. (2000) "Como Incorporar cuestiones del género en las estadísticas del trabajo". Documentos de Trabajo en línea. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/gender3.pdf>
- MCCONNELL, C. y BRUE S. (1997) "Economía Laboral. McGraw-Hill. Madrid.
- MENDEZ, A. (s/f) "Sobre la Reforma de la Seguridad Social en Venezuela". UCV. Disponible en <http://www.ladv.unm.edu.ve>. Página consultada en mayo 2007.
- MESA-LAGO, C. (1990) "La Seguridad Social y el Sector Informal". PREALC. Investigaciones sobre empleo, N° 32, Chile.
- MILKMAN, R. REESE E. y ROTH B. (1998) A Macro-sociologia do trabalho domestico remunerado. En Revista Latinoamericana de Estudio do trabalho. Género, Tecnología e Trabalho. Año 4. Número 7. pp 143-167
- MOHAMED, P. (1993) "Trabajadoras domésticas en el Caribe". En Chaney y García Editoras. Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada". Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe. Editorial Nueva Sociedad. Primera edición en castellano. pp147-153
- MOLINEUX, M. y DELPHY, C. (1994) "Más allá del debate sobre el trabajo doméstico". En Borderías, Carrasco y Alemany Comps. Las mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales. Economía Crítica. Icaria. Primera Edición. España
- MONTERO, M. (1994). Altercentrismo y Construcción de Identidades Negativas. En D. Mato (Comp.) *Teoría y política de la construcción de identidades y diferencias en América Latina y el Caribe*. Caracas: Nueva Sociedad.
- MONTES DE OCA, I. (2005) "Bases Legales del Trabajo de la Mujer en Venezuela". En Un día más la lucha de mujeres pobres en Argentina y Venezuela. Y. Delgado de Smith. (Coord) Valencia, Venezuela. Publicaciones del CDCH de la U.C. (pp 143-163).

- MORA, F. (2006) La Seguridad Social. Inicio del Estado de Bienestar. Referencia al caso Venezolano. En Revista Provincial Especial. (En línea) Disponible en <http://www.saber.ula.ve/db/ssaber/Edocs/pubelectronicas/provincia/pnumespeci al2006/articulo3.pdf>. Página Consultada en febrero de 2008. pp 53-93
- MORA, M. (2005) "Ajuste y Empleo: Notas sobre la Precarización del Empleo Asalariado". En Revista de Ciencias Sociales. Año/vol.II, Número 108. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.
- MORIN E. CIURANA E. y MOTTA R. (2003) "Educar en la Era Planetaria". Primera Edición. España. Editorial Gedisa.
- MORENO, E. (2006) "Mujeres Díscolas y Maridos Sumisos: La Subversión del Orden Establecido: Conflictos Maritales en Venezuela 1700-1821. En Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales. Vol. 12, Nro. 3 (sept-dic) UCV. Caracas, Venezuela. pp 153-164.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2006) "Migración Internacional y Desarrollo". Informe del Secretario General. Sexagésimo Período de Sesiones. Consultado en línea. Disponible en <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/353/57/PDF/n0635357>. Pág. consultada en junio, 2007.
- NIEVES I. y Otros. (2005) "El Trabajo de Mujeres y sus Luchas". En Un día más la lucha de mujeres pobres en Argentina y Venezuela". Y. Delgado de Smith. Coord Valencia, Venezuela.. Publicaciones del CDCH de la U.C. pp. 115-142.
- ODEGAARD C. (2001) "Las Mujeres también son machistas. En "Lo público y lo privado". Género en América Latina. Serie Haina III. Universidad de Gotemburgo.
- OLESKER, D. GUERRA P. y AZAR P. (2003): "La Precariedad Laboral en el Sector Privado del mercado de trabajo uruguayo", Instituto Cuesta Duarte del P.I.T. -- C.N.T, Montevideo. Disponible en www.chasque.apc.ur. Página consultada en junio de 2004.
- OLIVEIRA O. y ARIZA M. (2000) "Trabajo femenino en América Latina: Un Recuento de los Principales Enfoques Analíticos". Enrique de la Garza Toledo (Coord) En Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Primera Edición, Fondo de Cultura Económica, México. pp 644-657.

- Organización Internacional del Trabajo OIT, (2001) Trabajo decente, Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, OIT). Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>. Página consultada en marzo de 2008.
- _____ (2002) “Informe Trabajo Decente y la Economía Informal”. Presentado en la 90ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada el 11 de junio de 2002. Disponible en www.ilo.org/publics/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdfmemo.pdf. Página consultada en abril de 2008..
- _____ (2005) Sección de Estadísticas. Disponible en www.oit.org.pe/portal/documentos/avance_panorama_laboral_2005.pdf. Página Consultada en marzo 2006.
- _____ (2006a) “Igualdad de Género y Trabajo decente”. Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género. Oficina para la Igualdad de Género y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Edición revisada. Disponible en www.ilo.org Página consultada en marzo de 2008.
- _____ (2006b) “Panorama Laboral 2006. América Latina y el Caribe” Libro en Línea. Disponible en <http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/panorama/panorama07.pdf>. Página consultada en enero de 2008.
- _____ (2006c) “Inspección del Trabajo”. Informe presentado en la 95 Conferencia Internacional del Trabajo” Informe 3, parte 1B. Documento en Línea. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>. Página consultada en marzo de 2008
- _____ (2007). Panorama Laboral 2007. América Latina y el Caribe. Libro en línea. Disponible: <http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/panorama/panorama07.pdf>. Página Consultada en abril de 2008.
- _____ (2008a) “Hoja de Datos sobre la inversión en trabajo decente para las mujeres”. Documento en Línea. Disponible en http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang--es/WCMS. Página consultada en marzo 2008
- _____ (2008b) “Tendencias mundiales del empleo de las mujeres 2008: Aumenta el número de mujeres en la fuerza laboral, pero más de la mitad de las trabajadoras

tienen empleos vulnerables”. Comunicado de prensa publicado el 6 de marzo de 2008. Disponible en

[http://www.ilo.org/global/About the ILO/Media and public information/Press_releases/lang--es/WCMS_091104/index.htm](http://www.ilo.org/global/About%20the%20ILO/Media%20and%20public%20information/Press_releases/lang-es/WCMS_091104/index.htm). Página consultada en marzo 2008.

_____. (2008c) “Mujeres inteligentes, decisiones correctas: una receta para el trabajo decente”. Artículo publicado el 6 de marzo de 2008. Disponible en [http://www.ilo.org/global/About the ILO/Media and public information/Feature_stories/lang--es/WCMS_091189/index.htm](http://www.ilo.org/global/About%20the%20ILO/Media%20and%20public%20information/Feature_stories/lang-es/WCMS_091189/index.htm). Página consultada en marzo de 2008.

_____. (2008d) “Tendencias Mundiales del Empleo de las mujeres 2008”. Documento en línea. Disponible en [http://www.ilo.org/global/Themes/Equality and Discrimination/GenderEquality/lang--es/docName--WCMS_091227/index.htm](http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/GenderEquality/lang-es/docName--WCMS_091227/index.htm). Página consultada en marzo de 2008.

ORTI, A. (1984). La confrontación de modelos y niveles epistemológicos. En Delgado, Juan Manuel y Gutiérrez, Juan (Coord.), Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Madrid: Síntesis.

PALELLA S y MARTIN F. (2004) “Metodología de la Investigación Cuantitativa. Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.

PALOMINO, H.(2008) “La Instalación de un Nuevo Régimen de Empleo en Argentina: de la precarización a la regulación”. En Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. ALAST. II. Época. Año 13. Número 19. Valencia-Venezuela. pp 121-144

PARADA, H. “El Ministerio del Trabajo expande plan piloto de inspección laboral” Declaraciones dadas por el Director de Inspecciones y Condiciones de Trabajo, en fecha 21-10-2005. Documento en Línea. Disponible en www.aporrea.org/ve. Página consultada en marzo de 2008.

PAREDES, Rosa. (2005) “Las Mujeres en Venezuela. Estrategias para salir de la pobreza. En Revista Venezolana de Estudios de la Mujer. Género y Participación Económica. Centro de Estudios de la Mujer. UCV. Caracas, Enero/Junio. Volumen 10. No. 24

- PARRELA, Sonia. (2002) "Internacionalización de la Reproducción. La Inserción Laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad". Tesis Doctoral en Línea. Universitat Autònoma de Barcelona. Consultada en mayo de 2006.
- PEDRERO, M. (2006). Género y Trabajo Doméstico y Extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico. Disponible en <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-28.htm>. Página consultada en abril 2006.
- PELLEGRINO, A. (2003) "La Migración Internacional en América Latina y el Caribe: tendencias y perfiles de los migrantes". Publicaciones de Naciones Unidas, CEPAL, CELADE, BID. Serie Población y Desarrollo. Nro. 35. Santiago de Chile.
- PEREZ, M. (2006) Trabajo doméstico: más allá de labores de limpieza www.cimacnoticias.com/noticias/04jul/s04071907.html. Página consultada en enero 2006.
- PIORE, M. (2006) "En Busca de un Sistema de Regulación Laboral Flexible en Latinoamérica y Estados Unidos". En Instituciones del Mundo del Trabajo (I). Servicios de Empleo e Inspección Laboral. Revista de Trabajo. Año 2. Número 2. Nueva Época. Argentina. pp. 107-114
- POLLAK-ELTZ, A. (2000) "La Esclavitud en Venezuela: un estudio histórico-cultural". Primera Edición. UCAB, Caracas-Venezuela.
- POSSO J. (2003). La Inserción Laboral de las Mujeres Inmigrantes Negras En El Servicio Doméstico de la Ciudad de Cali. Tesis Doctoral presentada en la Universidad Autónoma de Madrid. Madrid.
- PUCCIARELLO, M. (2005) "La Mujer y El Mundo del Trabajo desde la Época de la Conquista". En Un día más la lucha de mujeres pobres en Argentina y Venezuela". Coordinadora Y. Delgado de Smith. Valencia, Venezuela. Publicaciones del CDCH de la U.C. p. 23
- RAMIREZ, T. (s/f) Cómo Hacer un Proyecto de Investigación". Editorial Panapo de Venezuela.
- REAL ACADÉMIA ESPAÑOLA. (1998) Diccionario de la Lengua Española Edición en CD Rom. Espasa Calpe. Madrid-España.
- REYNAUD E. y SUPIOT. E. (2006) "Protección social y Trabajo decente". Nuevas Perspectivas para las normas internacionales de trabajo.". La Ley. Grupo

- Wolters Kluwers. Número 1516. Consultado en línea. Disponible en <http://books.google.com/books?id>. Página consultada en marzo de 2008
- RICHTER Jacqueline y Consuelo Iranzo. (2003) "El Régimen Jurídico del Trabajo Femenino". En Gaceta Laboral Vol. 9, No. 1. Maracaibo-Venezuela. pp 5-39
- RIOS, J. (1997) "Epistemología. Fundamentos Generales". 1ª Edic. Santa Fé de Bogotá. Universidad Santo Tomás.
- RIVAS, Y. (2006). "El Oficio de Ser Mujer. Vivencias del Género Femenino en la Caracas del Siglo XVIII. En Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales. Vol. 12, Nro. 3 (sept-dic) UCV. Caracas, Venezuela. pp 143.152
- RODRIGUEZ C. (2000). Empleo Femenino Remunerado y Trabajo Doméstico. Trabajo Presentado en el III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. "El Trabajo en los Umbrales del siglo XXI". Buenos Aires.
- RODRIGUEZ G., GIL, J. y GARCIA, E.(1996) "Metodología de la Investigación Cualitativa". Ediciones Aljibe, Malaga.
- RODRÍGUEZ, D. (2005) "Valoración Económica y Social del Trabajo Doméstico. Disponible en www.modemmujer.org/docs/14.124.doc Página consultada en octubre de 2006
- ROJAS G. y SALAS C. (2008) "La Precarización del Empleo en México 1995-2004" En Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. ALAST. II Epoca. Año 13. Número 19
- ROMERO M. Antonio. "La Solidaridad en el Ámbito de la Seguridad Social del Futuro: un tema para la reflexión. Disponible en www.ucla.edu.ve. Página consultada en mayo 2007
- RONDON DE SANZO, Hildegard. (2000) "Análisis de la Constitución Venezolana de 1999. Editorial Xlibris. Caracas.
- ROSTAGNOL, S. (1988) "Las Trabajadoras en el Servicio Doméstico". Centro Interdisciplinario de estudios Sobre el Desarrollo. Mujer y Trabajo, CIEDUR. Nro. 4. Uruguay.
- RUBERT DE VENTOS, X. (1999). "De la identidad a la Independencia: la nueva transición". Barcelona, España. Anagrama.

- RUIZ, J., SANCHEZ Y. Y VALERO J. (2006) Trabajo Doméstico. Disponible en www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/T/trabajo_domestico.htm. Página consultada en enero 2006.
- RUSQUE, A. (1999). "De la Diversidad a la Unidad en la Investigación Cualitativa". Ediciones FACES.UCV. Caracas. Vadell hermanos.
- RUSSELL HOCHSCHILD, A. (2001) "Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional". En Giddens Anthony y Hill Hutton, eds. "En El Límite. La vida en el capitalismo global" . Kriterion TusQuest, Editores. España. p. 187
- SALAS, C. (2006) "El Sector Informal: Auxilio u obstáculo para el conocimiento de la realidad social en América Latina". En Enrique De la Garza (Coord). Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques. Cap. 6. 1ª Edic. Anthropos en Coedición con la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México. pp130-148
- SALLES V. y TUIRAN R. (1998) "Pobreza, Hogares y Condición Femenina". En Revista Latinoamericana de Estudio do Trabalho. Género, Tecnología e Trabalho. Editado por ALAST. Año 4. Número 7. Sao Paolo-Brasil.
- SAMAJA, J. (2006) "Epistemología y Metodología". Elementos para una teoría de la Investigación Científica". Edición ampliada. Buenos Aires, Eudeba.
- SANCHEZ C. (1971) "Principios Elementales del Muestreo en Poblaciones Finitas". Madrid España
- SÁNCHEZ, S. y HERRERO, A. (2008) "La importancia de la perspectiva de género en la psicología del ocio" Anales de Psicología, vol. 24, nº 1 junio, 64-76. *Universidad Complutense de Madrid*. Disponible en www.um.es/analesps. Página consultada en septiembre 2008.
- SAN MARÍN, J. LÓPEZ, A. Y ESTEVE, R. 1999) "Dimensionalización del Constructo de Ocio en Universitarios. Psicothema. Vol. 11, Nro. 1. Pp 113-124. Disponible en www.psicothema.com/pdf235.pdf
- SIERRA, R. (1999). Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica. Metodología General de su elaboración y documentación. 5ta Edición. Madrid. Paraninfo.
- SILVA, Ludovico. (1978) "Antimanual para uso de Marxistas, Marxólogos y Marcianos. Monte Avila Editores.

- SOMAVIA, J. (2000) "Introduction", en Globalizing Europe. Decent work in the information economy. Informe del Director General, Sixth European Regional Meeting (Ginebra, OIT). Disponible en www.ilo.org. Página consultada en marzo de 2008.
- _____. (2008) Mensaje con motivo del Día Internacional de la Mujer. Disponible en www.ilo.org. Página consultada en marzo de 2008.
- SHUTE, O. (2001) "Desarrollo Político y Desarrollo de Mercado: Una Evaluación Ética". Traducido por Mónica Gluck En MORA Revista del Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género". Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires. No. 7/Octubre. pp. 27-39.
- SMITH, M. ¿Dónde está María? Vida de Peruanas que fueron empleadas domésticas. En Chaney y García Editoras. Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y... más nada". Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe. Editorial Nueva Sociedad. Primera edición en castellano. pp. 117-130
- STIGLITZ Joseph y ORSZAG M. (2002) "Un nuevo Análisis de la Reforma de las Pensiones: Diez mitos sobre los Sistemas de Seguridad Social". En F. Iturraspe (Coord) Venezuela: Seguridad Social en las Puertas de un Cambio Institucional. Cuadernos Electrónicos. UCV. Primera Edición. Caracas/Venezuela pp 191-266
- STRAUSS A. y CORBIN J. (2002) "Bases de la Investigación Cualitativa". 1era edición en español. Editorial Universidad de Antioquia. Colombia.
- TORRE E. y Otros. (2005) "La Problemática del Trabajo en la Centralidad de la Exclusión". En Y. Delgado de Smith Coord. Un día más la lucha de mujeres pobres en Argentina y Venezuela". Valencia, Venezuela. Publicaciones del CDCH de la U.C. p.p 105-114.
- THE CLEAN HOUSE "... la evolución del Servicio Doméstico". Disponible en www.franquiciadirecta.com/franquicias/cleanhouse_es.htm - 48k- Página consultada en enero de 2008.
- TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA.
<http://www.tsj.gov.ve/Decisiones/scs/Diciembre/a535-181200-00393.htm>

- UGARTE, J. (2005) "La Subordinación Jurídica y los desafíos del nuevo mundo del Trabajo". En Revista Gaceta Laboral. Vol. 11 Nro. 1. Enero Abril. Universidad del Zulia. Maracaibo. pp 23-50
- URDANETA, L. (2006) "Participación Económica de la Mujer y Distribución del Ingreso". Colección Memoria de la Economía Venezolana. Serie desde el Banco Central de Venezuela. Segunda Edición. Caracas-Venezuela
- VALCARCEL, A. (2004) La Política de las Mujeres. Feminismos. Ediciones Cátedra. Universitat de Valencia. Instituto de la Mujer. (3era Ed.). Madrid.
- VARELA, I. (1991) "Ley Orgánica del Trabajo". Enfoque Práctico. Raul Clemente Editores, C.A. Venezuela.
- VILLAR, D. DI LISCIA M. y CAVILGIA M. (1999). "Historia y Género. Seis Estudios sobre la Condición Femenina. Edit. Biblos. Biblioteca de las Mujeres.
- VICENTE, T. (2006) "Importancia de los flujos migratorios de mujeres". En C. Blanco (Ed) "Migraciones. Nuevas movilidades en un mundo en movimiento". Primera Edición. Antropos. España.
- WANDERLEY, F. (2003) Inserción Laboral y el Trabajo No Mercantil: Un Abordaje de Género desde los Hogares". Disponible en <http://repem.org.uy/svirtualeconomia4.htm>. Página consultada en junio de 2006.
- YANIZ, J. (2002) Planchas y Apiradoras salen del hogar para instalarse en el museo. Disponible en http://www.abc.es/hemeroteca/historico-19-04-2002/abc/Catalunya/planchas-y-apiradoras-salen-del-hogar-para-instalarse-en-el-museo_93223.html. Página consultada en enero 2008.
- YUNI, J. y URBANO, C. (2005) "Investigación Etnográfica". Investigación-Acción. 3era Edición. Editorial Brujas. Cordoba/Argentina.

LEGISLACION.-

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Aprobada por el pueblo de Venezuela, mediante referendo constituyente, a los 15 días del mes de diciembre de 1999 y proclamada por la Asamblea Nacional Constituyente en Caracas, a los veinte días del mes de diciembre de 1999.

- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer "Convención De Belem Do Pará
- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Ley Aprobatoria publicada en La Gaceta Oficial N° 3.074 Extraordinario de fecha 16 de diciembre de 1982.
- Convenio N° 3 sobre la Protección de la Maternidad, 1919, ratificación registrada el 20-11-1994; Gaceta Oficial N° 118 Extraordinario del 04-01-1945.
- Convenio N° 41 sobre trabajo nocturno (revisado), 1934, ratificación registrada el 20-11-1944; Gaceta Oficial N° 118 Extraordinario del 04-01-45.
- Convenio N° 81 sobre la Inspección del Trabajo, 1947. Ratificación registrada el 21-07-1967. Gaceta oficial N° 28.332 del 17-05-1967
- Convenio N° 100, sobre igualdad de remuneración, 1951, ratificación registrada el 10-08-1982; Gaceta Oficial N° 2.850 Extraordinario del 27-08-1981.
- Convenio N° 102 sobre la Seguridad Social (Norma Mínima) 1952. Ratificación registrada el 10-08-1982; Gaceta oficial N° 2.847 Extraordinario del 27-08-1981
- Convenio N° 103 sobre la Protección de la Maternidad (revisado), 1952; ratificación registrada el 10-08-1982; Gaceta Oficial N° 2.850 Extraordinario del 27-08-1981. Denunciado el 28-10-1985.
- Convenio N° 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958; ratificación registrada el 03-06-1971; Gaceta Oficial N° 27.609 del 03-12-1964.
- Convenio N° 118 sobre la Igualdad de Trato (Seguridad Social) 1962. Ratificación registrada el 10-08-1982; Gaceta Oficial N° 2.847 Extraordinario del 27-08-1981
- Convenio N° 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1983; ratificación registrada el 27-11-1984; Gaceta Oficial N° 3.309 Extraordinario del 03-01-1984.
- Convenio N° 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales, 1989. Ratificación registrada el 22-05-2002; Gaceta oficial N° 37.305 del 17-10-2001.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (1948)

- Decreto de Inamovilidad Laboral. (Decreto N° 5.752) Gaceta Oficial N° 38.839 del 27 de diciembre de 2007.
- Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.152 (Extraordinaria) de fecha 19 de junio de 1997
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Publicada en Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de Julio del 2005
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Publicada en Gaceta Oficial N° 37.600 de fecha 30 de diciembre del 2002
- Ley Orgánica de Protección del Niño y el Adolescente. Gaceta Oficial No. 5.266 Extraordinario. De Fecha 02 de octubre de 1998.
- Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Gaceta Oficial N° 5.398 Extraordinario de fecha 26 de octubre de 1999
- Ley del Régimen Prestacional del Empleo. Publicada en Gaceta Oficial N° 38.281 de fecha 27 de septiembre del 2005
- Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia. Publicada en Gaceta Oficial N° 36.531 de fecha 03 de septiembre de 1998.
- Decreto sobre Salario Mínimo N°. 4.446 de fecha 25 de abril de 2006, publicado en Gaceta Oficial 38.426 de fecha 25 de abril de 2006.
- Decreto sobre Salario Mínimo N°. 5318 de fecha 25 de abril de 2007, publicado en Gaceta Oficial 38.674 de fecha 02 de mayo de 2007.
- Decreto sobre Salario Mínimo N°. 5318 de fecha 29 de abril de 2008, publicado en Gaceta Oficial 38.674 de fecha 02 de mayo de 2008
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Publicada en Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de Abril de 2006

A1

**ANEXO 1. CUESTIONARIO APLICADO A LA
MUESTRA DE EMPLEADAS DOMÉSTICAS**

ANEXO 1 GUÍA DE PREGUNTAS

SECCIÓN I.- IDENTIFICACIÓN

APELLIDOS y NOMBRES: _____

EDAD: _____. SEXO: _____

LUGAR DE NACIMIENTO: _____

NACIONALIDAD: _____

DIRECCIÓN DE RESIDENCIA: _____

SECCIÓN II.- NIVEL EDUCATIVO

Analfabeta: _____

Primera Etapa: (1° ____ 2° ____ 3° ____)

Segunda Etapa: (4° ____ 5° ____ 6° ____)

Básica: (7° ____ 8° ____ 9° ____)

Media Diversificada: _____

Media Profesional: _____

Técnico Superior: _____

Profesional: _____

¿ESTUDIA ACTUALMENTE? SI _____. NO _____. HORARIO _____

DÓNDE _____

SECCIÓN III.- SITUACIÓN FAMILIAR

Estado Civil: _____ ¿Jefa de Hogar?: SI _____. NO _____

Tiene Hijos: SI _____. NO _____. ¿Cuántos? _____

¿Quién les cuida mientras Ud. trabaja?: _____

¿Quién hace las labores domésticas en su casa?: _____

Si es Ud., ¿en qué momento?: _____

¿Recibe ayuda de algún miembro de la familia en estas labores? SI _____. NO _____

¿De quién? _____

SECCIÓN IV – CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN

1.- Lugar donde Labora:

Con residencia _____ por horas _____

2.- Salario que devenga: _____. Frecuencia de Pago: Diario ____ Semanal: ____
Quincenal: ____ Mensual: ____

3.- ¿Cotiza al Seguro Social? SI ____ NO _____. ¿Cuánto?: _____
¿Desde cuándo?: _____

4.- ¿A qué hora empieza y a qué hora termina la jornada diaria?

¿Tiene descanso en la jornada diaria?: SÍ ____ NO _____. ¿Cuánto tiempo?: _____

5.- ¿Tiene descanso en la semana?: SI ____ NO _____. ¿Cuánto tiempo?: _____

6.- ¿Cuánto tiempo tiene al servicio del patrono actual?: _____

7.- En caso de ser más de un año, o en caso de que si haya trabajado más de un año para otro patrono ¿ha gozado de vacaciones anuales?: SI ____ NO ____
¿Fueron remuneradas esas vacaciones?: SI ____ NO _____.
¿Cuánto fue la remuneración?: _____

8.- ¿Recibe bono de fin de año (aguinaldo)? SI ____ NO _____. ¿Por cuánto?: _____

9.- ¿Que otro tipo de beneficios recibe?

_____. Con que frecuencia _____

10.- Señale las labores que realiza:

____ Lavado de ropa
públicos.

____ Limpieza general

____ Pago de servicios

____ Planchado

____ Cuidado de niños

____ Cuidado de animales.

____ Fregar

____ Cuidado de Ancianos

____ Lavado de Vehículos

____ Compra de alimentos y otros víveres

____ Cocinar

- Otras: ¿Cuáles? _____
- 11.- En qué orden las desempeñas

 Quien determina ese orden _____
- 12.- ¿Existen artefactos electrodomésticos en tu lugar de trabajo? SI ____ NO ____ ¿Cuáles?

- 13.- ¿Crees que por las condiciones del lugar de trabajo existan riesgos para tu salud o tu vida?
 SI ____ NO ____ ¿Por qué?

- 14.- ¿Es primera vez que trabaja?: SI ____ NO ____
- 15.- En caso de ser no, ¿cuál fue su empleo anterior?:

 ¿Cómo terminó esa relación laboral?: Despido ____ Retiro ____ Otra ____
 ¿Recibió Ud. Indemnización?: SI ____ NO ____ ¿Cuál fue el monto?:

- 16.- ¿Quien paga los alimentos que consumes durante la jornada de trabajo?:

 - ¿Existe diferencia en cuanto a la cantidad, calidad o tipo de los alimentos suministrados a Ud. con los consumidos por el resto de la familia para la cual labora?: SI ____ NO ____
 - ¿Los alimentos son suministrados a la misma hora y lugar que los demás miembros de la familia para la que trabaja?: SI ____ NO ____
 Explique: _____
- 17.- Has padecido alguna enfermedad o accidente en el lugar de trabajo que haya requerido asistencia médica SI ____ NO ____ ¿Acudiste al médico? SI ____ NO ____
 ¿Quién pagó los medicamentos? _____
- 18.- ¿Quién paga tus productos de aseo personal? _____
 Quien suministra la ropa de trabajo _____
- 19.- ¿Ha sido víctima de acoso sexual en su lugar de trabajo?: SI ____ NO ____
 En caso de ser afirmativa su respuesta, ¿lo denunció ante los órganos competentes?

SI ____ NO _____. Explique

- 20.- ¿Ha sido Ud. víctima de malos tratos o de alguna forma de discriminación en el lugar de trabajo?: SI ____ NO _____. ¿Cuál?
- _____

- 21.- ¿Cómo te sientes ejecutando este oficio?:
- _____

¿Te gustaría desempeñar otra labor?: SI ____ NO _____. ¿Cuál?

- 22.- ¿Conoce Ud. alguna guardería estatal, comedor popular, cooperativas de consumo, transporte público, centros vacacionales o de adiestramiento o cualquier otra iniciativa gubernamental encaminada a atender y/o proteger a las trabajadoras domésticas?
- SI ____ NO _____.

- 23.- ¿Conoce Ud. alguna ley venezolana que consagre derechos en protección de la mujer trabajadora?: SI ____ NO _____. ¿Cuál?
- _____

- 24.- ¿Qué derechos cree Ud. que dispone el ordenamiento jurídico venezolano a favor de las Trabajadoras domésticas?
- _____
- _____

- 25.- ¿Conoces de la existencia de sindicatos u otra organización que agrupe a las trabajadoras domésticas? SI ____ NO _____. ¿Cuál? _____ -
- ¿Estás afiliada? SI ____ NO _____.

A2



ANEXO 2. GUÍA DE ENTREVISTAS PARA EMPLEADAS DOMÉSTICAS

Guía de Entrevistas para Empleadas Domésticas (34)

Propósito: Conocer las percepciones de las empleadas domésticas sobre aspectos relacionados con el sector en el que prestan servicio, relaciones laborales presentes y pasadas a la vez que se profundiza en aspectos varios mencionados por ellas en la oportunidad de la aplicación de la encuesta.

1.- MOTIVO PARA INSERTARSE EN EL MERCADO LABORAL COMO EMPLEADA DOMÉSTICA. PREFERENCIA POR UNA U OTRA MODALIDAD

2.- SATISFACCIÓN CON REMUNERACIÓN.-

3.- BENEFICIOS PERCIBIDOS

4.- DIFICULTAD DE DESPLAZAMIENTOS.

5.- CONFIANZA/DESCONFIANZA

6.- NACIMIENTO DE AFECTOS, AGRADECIMIENTO

7.- RELACIÓN PATRONA EMPLEADA

8.- MOVILIDAD EN EL SERVICIO DOMESTICO

9.- DESEOS DE SUPERACIÓN.-

A3



ANEXO 3. GUÍA DE ENTREVISTAS PARA EMPLEADORAS DOMÉSTICAS

Guía de Entrevistas para Empleadoras Domésticas (34)

Propósito: Conocer las percepciones de las empleadoras domésticas sobre aspectos relacionados con el servicio que reciben de las empleadas domésticas con las que mantienen o han mantenido relaciones laborales.

- 1.- PREFERENCIA POR TIPO DE MODALIDAD.
- 2.- DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL PRESTADA POR ACTUAL EMPLEADA.
- 3.- CONFIANZA O DESCONFIANZA HACIA LA EMPLEADA.
- 4.- GRADOS DE SATISFACCIÓN CON SERVICIOS QUE PERCIBE.
- 5.- CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES (vacaciones, inscripción en seguro social)
- 6.- EXPERIENCIAS PASADAS O ANÉCDOTAS.
- 7.- OTRAS SITUACIONES: (SEGÚN LAS CIRCUNSTANCIAS)
 1. Uso de Uniformes.
 2. Movilidad o falta de compromiso.
 3. Capacitación exigida.

A4

**ANEXO 4. ENTREVISTAS A EMPLEADAS
DOMÉSTICAS**

ANEXO 4

ENTREVISTAS A EMPLEADAS DOMESTICAS

Hola, buenas tardes, yo estuve por aquí hace unos días y te hice unas preguntas relacionadas con tu trabajo y hoy estoy de nuevo porque considero que aún me puedes suministrar información más importante de la que ya me distes en la pasada visita, recuerda que en la actualidad estoy desarrollando una investigación sobre la situación socio-laboral y jurídica de las empleadas domésticas en el contexto venezolano, con la cual aspiro obtener el grado de Doctora en Ciencias Sociales en la Universidad de Carabobo. Te aseguro que su aporte es valioso y útil para el desarrollo de esta investigación, por lo que le agradezco responda a unas preguntas, atendiendo a sus vivencias relacionadas con tu trabajo, tus vivencias y experiencias siempre y cuando no te genere ningún problema o mejor dicho que tus empleadores te lo permitan.

Annerys. Tiene 29 años. Es Valenciana, residenciada en Los Guayos, desempeña sus labores en la urbanización La Trigaleña. Es casada. Tiene un hijo.

¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica?

Por real, ¿por qué más?

Trabajas por día, ¿cierto?

Sí, así me pagan más. Bueno, eso es lo que uno dice.

¿Me puedes explicar que quieres decir?

Ambas tienen una ventaja, cuando te quedas uno tiene donde quedarse, no tienes que pagar luz, agua, nada, lo malo es que trabajas mucho, porque en la noche todavía estás trabajando.

¿Ya tú trabajaste con residencia? Me explico, quedándote en el lugar donde trabajas

Sí, la primera vez, pero como te dije tienes tus cosas y todo, pero si a los jefes se le antoja cenar tarde o que se yo, tu estas trabajando hasta tarde y si hacen fiesta, peor.

¿Por qué terminó esa relación laboral? ¿Te retiraste o te despidieron?

Esa primera vez que era con la Sra. Beatriz, me vine porque estaba enferma, bueno mejor dicho las dos veces me he retirado porque he estado enferma.

Esa primera vez, yo cuidaba una niña, ella aprendió a quererme y hasta lloró cuando me vine, y otro día que fui a devolver las llaves también se puso a llorar cuando me vio y la segunda vez cuidaba a una viejita, pero también me enfermé, yo sufro de riñón, entonces cuando ella me mandaba a comprar alguna cosa, porque la señora me mandaba a comprar diario, iba vomitando por todo ese camino, me vine, me operaron y todo.

¿Por qué no volviste?

A esta señora yo la recuerdo mucho, a la señora Beatriz casualmente la conocían en casa de esta señora Guillermina (la segunda) y una vez la llamé y me dijo negra me encanta oírte pero ya conseguí. Y la segunda señora me recuerda mucho a mi mamá, yo cuando trabajaba con ella estaba peleada con mi mamá y yo en la noche lloraba y decía yo cuidando a esta señora en vez de cuidar a mi mamá que me necesita porque mi mamá había quedado ciega, y ahora que mi mamá se murió me duele y yo me recuerdo de esa señora porque ella me decía yo no entiendo como una hija puede estar brava con su madre y los consejos de ella me sirvieron para contentarse con mi mamá, sino el remordimiento horita me estuviera matando.

¿No volviste para la casa de esa señora?

Sí pero me dijo que ya había conseguido y que yo seguro que si me aceptaba la iba a dejar embarcada otra vez. Sin embargo, en estos días me llamó y era yo la que ya estaba trabajando, entonces le dije abuela voy el sábado y fui la ayude y ya.

¿Cómo es tu relación con esta señora te sientes bien en tu relación con la dueña de la casa?

Bien. Bien.

Me llamó la atención que en la oportunidad pasada me dijiste o escribiste en la encuesta que recibías algunos beneficios como regalo de

	navidad para tú hijo, que te permiten bañarte y que te tiene confianza ¿Por qué? Por qué es así, es que hay casas en las que uno trabajo por día en las que no te dejan ni bañarte, no fue mi caso anterior, porque trabajé quedándome y las señoras fueron buenas conmigo, pero yo conozco muchachas que no las dejan ni bañarse, por eso es que yo lo veo como un beneficio y eso es tenerte confianza, porque a mí me dejan sola y me dejan hacer las cosas como yo quiera y no me andan chequeando. ¿Te gustaría desempeñar otra labor? Sí. En nuestro encuentro anterior me dijiste que querías ser empresaria, me explicas? Sí, bueno tener una empresa así grandota, es como que mucho, pero por ejemplo preparar desinfectantes y venderlos, montar un negocio, si me gustaria, que yo sea mi propio jefe. Que bueno que tienes aspiraciones Claro, uno tiene que aspirar en esta vida, yo no quiero ser empleada para siempre. Me alegro, suerte y gracias.
Beatriz. Tiene 24 años. Es venezolana. El lugar de procedencia es Nirgua y desempeña sus labores en San Diego.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Tengo una niña y el papá no le pasa ¿Bajo que modalidad trabajas? Me quedo aquí. ¿Por qué escogiste esa modalidad? Porque vivo en Nirgua, allá no se consigue trabajo, y cuando se consigue no te quieren pagar sino muy poco, entonces, como yo antes trabajé en Valencia, vine a buscar para acá. ¿Cuánto ganas en la actualidad? 100 mil semanal. ¿Tú que vives en Nirgua, como haces con el transporte? Yo, viajo todos los viernes en la tarde y me vengo el domingo en la tardecita o el lunes temprano, para estar aquí bien temprano. ¿Y quien lo paga? Yo, aparte de mi quincena, aunque a veces se me acaba y le digo a la Sra. el viernes, mire si quiere que venga el lunes, déme pal pasaje. ¿Y te da? Sí, porque es que si no, no vengo y ella lo sabe. ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Bien. ¿Dónde trabajabas antes? Cuando te dije que trabajé en Valencia, es que yo cuidada a una anciana y ella no me dejaba ni salir, solo a hacer las compras, y me contaba el tiempo o me regañaba si me tardaba mucho, no me deja poner música, si veo mucha televisión me regañaba, me obstiné y me fui. Yo trabajaba aquí en Valencia con esa Sra. con quien duré como 5 años, hasta que me enamoré, bueno yo lo conocía en Nirgua, me enamoré y yo salí de su casa para la de mi esposo en Nirgua, esa señora era metiche y regañona, pero se portaba como una mamá, todas las mamás gritan y regañan, así era ella, pero a lo mejor era por mi bien. Ella me decía Beatriz como te vas a ir con ese muchacho? Y yo decía claro eso es pa que no la deje, pero ahora creo que tenía razón. Ella me decía ingrata ven y ayúdame entonces me daba lastima y yo fui como dos veces, pero es que nada más en pasaje se me iba casi todo, entonces, ella me dijo yo te lo pago, pero entonces le salía muy caro a ella, lo que me pagaba diario más pasaje, pero le salía muy caro, ella misma me dijo después que así no le servía, lo que pasa es que después de

	unos años es que me divorcié vine a buscar trabajo pero ella ya tenía empleada y conseguí aquí donde me ves.
Bety. Tiene 22 años. Soltera. El lugar de procedencia es Mantecal, Estado Apure y trabaja en el Municipio San Diego.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Porque quiero estudiar. ¿Tú la vez que nos vimos me dijiste que vivías en Mantecal, porque no estudias allá? En Mantecal?, el liceo me queda muy lejos, prefiero trabajar aquí y estudiá los sábados ¿Me dijiste también que trabajas con residencia y es lógico, como te sientes viviendo fuera de tu casa? Bien. Al principio me pegó, pero como yo quiero estudiar me tuve que acostumbrar y voy para la casa en épocas de vacaciones largas. ¿Cuánto ganas en la actualidad? 350 mil diarios. ¿Te parece suficiente? En dinero me pagan poco, pero la Sra. me consiguió que me becaran en el Colegio, porque el Director es amigo de ella, entonces yo pienso si lo tuviera que pagar ganara menos, además ella me trata muy bien, hasta me acuesto con la niña en su cama y no me dicen nada. A mí me dejaban sentarme en el sofá a ver televisión junto a la familia, me tomó cariño entonces me seguí ganando la confianza de ella y poco a poco la del señor. ¿Debo entender que te sientes bien en tu relación con la dueña de la casa? Bien. Muy bien. El señor es el que es más serio, pero bien, yo me lo fui ganando.
Blanca. Tiene 50 años. Es colombiana. Vive en el Barrio Los Magallanes de San Diego y desempeña sus labores para distintos empleadores en Valencia y San Diego. Casada y tiene 3 hijos.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Es lo único que se hacer y es lo que he hecho toda la vida, además es que somos cinco, el sueldo de mi esposo que es albañil no alcanza. ¿Bajo que modalidad trabajas? Por día. ¿Por qué escogiste esa modalidad? Porque yo tengo mi casa y mis hijos, así trabajo en el día y llego con los muchachos en la noche. Antes si trabajaba por residencia, lo que pasa es que aquí en Venezuela, conocí al que hoy es mi pareja (Rigoberto) con quien tengo tres hijos, la sra., bueno le decíamos Yaya, nos permitió vivir a todos en su casa, pero yo sabía que en lo que ella muriera nos teníamos que ir de ahí. Entonces, como Rigoberto es albañil, habíamos invadido un terreno en San Diego, y empezamos poco a poco a hacer nuestra casita. Cuando Yaya murió nos quedamos un tiempo, pero su nieta, a quien le había quedado la casa, nos quería cobrar arriendo, entonces ahí fue cuando Rigoberto me dijo, lo que vamos a pagar en arriendo se lo metemos a la casita y así fue como nos fuimos, cuando solo tenía un cuarto y una cocina, ahora por lo menos ya tiene rejas y otro cuarto pa los muchachos. Y ahí fue cuando empecé a trabajá por día, en las casas de la misma familia de Yaya, a otros vecinos, gente que conocí en esos años ¿Cuánto ganas en la actualidad? 20 mil diarios. ¿La pasada vez que vine tú dijiste que tú hacías las labores domésticas en tu casa, antes de salir, eso no es agotador? Lo que pasa es que como te dije, vivo en los Magallanes, ahí nunca hay agua, entonces no las ponen de madrugada, entonces yo me paro a esa hora a coger agua para cocinar, para bajar los baños, pa' todo y me pongo a lavar. ¿Tú ropa? La mía y la de los hijos. Albert mi hijo, usa puros blue jeans, y esos tengo que lavarlos a mano, igual que los paños, las sábanas, todo eso, después que hago eso es que me voy a trabajar, por eso es que llego como a

	las 10 y a veces la Sra. ya está brava. ¿Tú que vives en Los Magallanes, como haces con el transporte? Sí, vivo en los Magallanes de San Diego, tengo que caminar como 4 cuadras hasta la Avenida, agarro una camioneta que me deja en la Martín Tovar que pasa directo hasta las Chimeneas, pero esa pasa full, entonces a veces agarro una que me deja en la Avenida Bolívar, en donde era Imgeve, ahora como que se llama la Boutique del Sonido, y camino, por todo eso, por la nueva Universidad esa, la Bolivariana, bordeo el cerro hasta que llego ya cuando llego estoy cansada, ahora cuando trabajo en San Blas 1, me bajo en la Av. Lara y camino, pero no tanto, camino unas 5 cuadras nada más. ¿Y quien lo paga? En el caso de San Blas, yo misma y la Sra. de las Chimeneas, si me da aparte o me saca hasta la Av. Bolívar. ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Bien. Aquí donde estoy horita bien, bueno todos para los que trabajo me tratan bien, si tu te portas bien, porque te van a tratar mal. ¿no crees? ¿Dónde trabajabas antes? Donde te dije en la casa de Yaya, pero ya tengo unos cuantos años trabajando aquí y en San Blas, desde que Yaya murió. Yo considero que me has aportado información valiosa. Gracias.
Carmen. Tiene 30 años. Es venezolana. Vive en Mariara y desempeña sus labores en San Diego.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? No tengo dinero y tengo que mantener a mis dos hijos y a mi papá y a mi mamá que están ancianos y no trabajan. ¿Bajo que modalidad trabajas? Por día. ¿Por qué escogiste esa modalidad? Para poder cuidar a mis hijos en la noche, en el día están en el colegio y cuando llegan mi papá los atiende. Y para tener compañeras, no es lo mismo compartir con la gente que estar en una casa completamente sola...te ríes, te diviertes, les cuentas tus cosas, ellas las tuyas...lo que no me gusta de aquí es que todo es silencio (énfasis), no es como en el barrio que uno escucha música, ballenato, cuando está limpiando y todo el día. ¿Tú papá o tu mamá? No, mi papá, porque mi mamá está muy enferma, mi papá es más viejito pero está más duro, por eso los cuida mi papá. ¿Y quien los busca en el Colegio? Nadie, ellos se vienen solos, antes el mayor estaba en un transporte que le pagaba su papá, bueno su abuela, y el pequeño se venía solo, porque yo no tenía pa pagarle el transporte a él también, pero la sra. me lo dejó varias veces, entonces prefiero que los dos se vengán caminando. ¿No te da miedo? Que voy hacer, tienen que estudiar y yo que trabajar. ¿La pasada vez que vine tú dijiste que tú hacías las labores domésticas en tu casa, después de salir, eso no es agotador? Sí, lo que pasa es que mi mamá está enferma, a veces mi mamá tiene la comida hecha, pero cuando se siente mal, porque ella sufre de las piernas, no hace nada y tengo yo que llegá y montá comida, así esté cansada, o así haya sido un día de plancha, entonces, me tengo que mojá las mano y eso me da miedo, porque dicen que eso es malo. ¿Tú que vives en Mariara como haces con el transporte? Me paro temprano pa' llegá temprano. No es tan lejos, porque es como una línea recta, yo vivo específicamente en el Central (Tacarigua) y busco trabajo sólo por aquí, una vez le trabajaba a una señora que era muy buena, y se mudó, y me decía, Carmen vente a trabajar conmigo, y yo ni loca, eso

	es muy lejos pa'lla, porque se mudó pal Trigal, yo lo más lejos que busco es aquí San Diego, porque no es tan lejos y la gente tiene como pagarme. ¿Y quien paga tu pasaje? A veces yo, a veces me dan los señores, dependen si están de buenas. ¿Dónde trabajabas antes? Tengo tiempo trabajando aquí y en la casa de la cuñada de la dueña de aquí. Yo había dejado de venir porque la señora me corrió porque y que dígame la Sra. que yo y que le llevé unos zarcillos de oro, con piedras azules, yo no me cogí nada, quien sabe donde los botó, porque me volvió a aceptar si estuviera segura que yo la robé no me vuelve aceptá, no cree, ud?. ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Bien. Ni antes ni después de eso hemos tenido problema, yo volví y ella no me tocó el tema de los zarcillos, yo me enteré por su cuñada, la otra Sra. pa la que yo trabajo y que fue la que me trajo aquí. ¿En la oportunidad pasada dijiste que no te sentías discriminada, efectivamente es así? Sí, ellos me tratan bien, ellos me llaman a la mesa para comer con ellos y todo, pero a mí me gusta esperar, porque me da pena con el Dr. (el sr. de la casa) comé con él, uno se enreda todo, el siempre me dice, Carmen venga a comer, y me echa broma, ah es que ud. le gusta comer frío, entonces se la meto en la nevera?, pero soy yo, ellos me tratan bien. Yo considero que me has aportado información valiosa. Gracias.
Carolina, tiene 32 años. Su lugar de procedencia es Maracaibo, está residenciada cerca de la Plaza de Toros de Valencia y trabaja en el Municipio Naguanagua. Es soltera, tiene 3 hijos.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? No tenía dinero y ninguno de los padres de mis hijos me pasa para ellos ¿Bajo que modalidad trabajas? Por día. ¿Cuánto ganas en la actualidad? 35 mil diarios. La pasada vez que vine tú dijiste que tú hacías las labores domésticas en tu casa, cuando puedes, mientras que la mayoría me contestó que después o antes de la jornada, ¿Por qué esa situación? No mi amor, yo no me doy mala vida, si puedo lo hago cuando llego, pero si llego muy cansada lo hago los fines de semana, de casualidad con que haga comida. ¿Cómo es tú relación con la dueña de la casa? Ella me pone las actividades del día en la nevera y yo sigo ese orden y ella con tal que yo cumpla eso, ella no se pone brava. ¿Qué actividades realizas? Lavo un día y plancho al día siguiente, cocino todos los días y limpio casi todos los días y un día hago limpieza profunda. ¿Por qué terminó esa relación laboral? Me despidieron porque llegaba tarde, pero es que de donde yo vivo cuesta salir, los carritos salen llenos y yo no me iba a ir parada y esperaba hasta que saliera uno vacío, entonces llegaba tarde y se cansaron y me botaron. ¿No te importó? No. Yo antes de eso fui trabajadora informal, buhonera y pensé que iba a tené que ir para la calle otra vez, pero me conseguí aquí, hasta que se cansen de que llegue tarde. ¿O sea que no rectificas? Ya te dije que yo no me doy mala vida, yo no me voy a echá a morí por nadie. Si me despiden conseguiré en otro lado y ellos conseguirán otra, tu no sabes que a rey muerto rey puesto. Eso dicen. Tu pasaje te lo pagan los señores? No. Yo a veces les pido, cuando me he quedado sin medio y ellos me dan pero no siempre.

	Bueno, gracias por toda tu información, para mí es valiosa. Ok, de nada.
Celina. Tiene 43 años. Es oriunda de Guanare-Estado Portuguesa. Está residenciada en el Barrio González Plaza y desempeña sus labores en San Diego. Es casada y tiene seis hijos.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Te parece poco tener 6 muchachos, así uno no quiera tiene que trabajar. ¿Cuánto ganas en la actualidad? 20 mil bolívares diarios. ¿Te parece suficiente? Bueno, no me pagan mucho, pero es mejor que nada, yo no lo voy a despreciar hasta que consiga otro lado donde irme, además como aquí hago labores de lavar y eso, pero más que todo estoy pendiente del viejito papá de la señora, entonces es mejor que el otro trabajo donde estaba antes que me insultaban. ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Bien, no te digo, que como cuido es al viejito, y el no es tan necio como otros viejitos, solo que tiene los achaques propio de la edad, pero no es tan tan como otros. ¿Tan tan qué? Tan quisquilloso, porque mi abuelo a la edad del Sr. Francisco, era de un fastidioso que ni pa que le cuento, el no, con tal que uno lo tenga aseado, y le dé su comidita, el está tranquilo. ¿Cómo haces con el monto del pasaje, para venir tan lejos? Ellos me ayudan, en cambio en la casa donde yo trabajaba antes, si eran unos malucos, siempre caminando, nunca me pagaron un bus, nada. No, no, en dinero y comida eran muy, muy agarraos y eso que cuando subían el pasaje yo se los decía, pero no me daban nada, solo lo del día. Es verdad que la encuesta dice que el motivo de la terminación de la última relación laboral fue por retiro Claro, quien no se va a retira, lo que hacen es sácale la chicha a uno y no lo consideran, por eso es que aquí no me pagan mucho pero por lo menos me tratan bien y el pasaje me lo dan aparte. ¿Quién te consiguió este trabajo? Una amiga y me dijo que la señora necesitaba una muchacha para que cuidara a su papá y bueno después que estaba aquí me dijeron que lavara y eso, pero como hay lavadora, y eso, no me importa. Amiga, gracias por su información.
Dari. Tiene 14 años. Es soltera. El lugar de procedencia es Las Mercedes, Estado Guarico y desempeña sus labores en el Municipio Libertador.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Es que quiero estudiar y así además del sueldo, tengo donde quedarme y comer ¿Cuánto ganas en la actualidad? 200 mil bolívares mensuales ¿Te parece suficiente? Bueno, no me paga mucho. Pero el trato es mejor, cuando trabajo mucho me da descanso, es muy buena. ¿En la oportunidad anterior que nos vimos, me dijiste al responder la encuesta que lavas, planchas, friegas, cuidas dos niños y cuidas animales, es cierto? Sí. ¿No es mucho para una persona de tu edad? Lo que pasa es que la casa es grande y yo tengo que hacer todo, pero la señora a veces me deja descansar, como te dije. ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Bien. ¿Tú sabes que a tu edad, hay que tener permiso para trabajar, lo tienes? No.

	¿Cómo te viniste de allá de Las Mercedes? En autobús. ¿Sola? Sí. ¿No te pidieron documentación o estar acompañada de un representante? No, ninguna Alcabala nos paró. ¿Te comunicas con tus padres? Sí, ellos me llaman y la Señora me presta el teléfono para que yo llame. ¿Ellos están de acuerdo con que trabajes? Mi papá no, yo me vine sin permiso de él, es que el ya no vive con mi mamá, él me llamó y me dijo que me fuera, pero yo no me voy porque yo quiero estudiar. ¿Quién te consiguió este trabajo? Una amiga y me dijo que la nuera de la señora para la que ella trabaja necesitaba una muchacha y me vine y me aceptó. ¿Por qué no estudias allá? Porque aquí tengo trabajo, allá no, mi papá allá no me va de dejar trabajar en cambio aquí aunque el no quiera no sabe donde estoy. Gracias Dari, por tu información.
Doménica. Tiene 33 años. Proviene de Punto Fijo, Estado Falcón. Vive en el Barrio Las Palmitas y desempeña sus labores en la Urb. Mañongo. Soltera y tiene tres hijos.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Por real. La cosa está muy difícil y en la casa tienen que trabajar todos. ¿Bajo que modalidad trabajas? Por día. ¿Por qué escogiste esa modalidad? Porque yo tengo mi casa y mis hijos, así trabajo en el día y puedo atender la casa en la noche, tú sabes que a uno le hace falta la casa, su gente. ¿Cuánto ganas en la actualidad? 400 mil mensual. ¿Tú que vives tan lejos como haces con el transporte? Sí la verdad es que es lejos, además de que tengo que echarme la caminata desde la panadería hasta acá, que es un buen pedazo. ¿Cómo es tu relación con la dueña de la casa? Bien, lo que sí que la sra. es muy meticulosa, y tiene actividades fijas por día, además de las actividades de rutina diaria, los jueves son limpieza profunda de la planta alta; los viernes de la planta baja; todos los martes limpieza profunda de la cocina, es muy meticulosa. Ella es estilo militar. Ella es una señora, es muy buena, muy buena, muy querida y todo, pero es una señora muy estricta, demasiado, demasiado, se pasa. Pero continuas aquí Y que voy hacer, ella no es mala, pero yo tiemblo cuando llega, porque llega pasando el dedo por donde limpié para ver si dejé polvo y rueda la nevera para ver si dejé basura por debajo, es horrible. ¿Dónde trabajabas antes? Primero trabajé allá en Prebo, casa de una Doctora, pero esa era peor, el esposo un creído, jamás me saludó, ni los buenos días y tenían unos niños que eran malos, no los enseñaron a respetar y se metían conmigo, entonces no volví más. ¿Qué te hacían? Se burlaban de mí, me decían cachifa, sirvienta, me decían que la comida era maluca, o le decían a la mamá que yo les había pegado, cosas así, tú sabes como son los niños de 9, 10 años y de paso mal educados, esas son cosas que a uno les duele, a mí no me gustan. En mi visita anterior, me comentaste que tú habías trabajado de obrera y que habías retirado, cuéntame esa parte de tu vida, Cuando me retiré de la Dra., entonces una vecina me dijo que vía Miranda,

	hay un matadero de pollo que necesitaban una señora de limpieza, por que su esposo trabajaba allá, entonces yo fui con el esposo de la vecina y me dieron el trabajo de obrera, pero era muy lejos, me tenía que parar de madrugada, era un sacrificio, ahí no me iba mal, pero era por allá entre Montalbán y Miranda, bien metido, entonces me quedaba muy lejos, no me gustó. Entonces una compañera me dijo que había una Sra. buscando una empleada y probé, estoy aquí. Aquí ya tienes ocho meses, sin embargo, también me comentaste que no percibías ningún beneficio y sin embargo sigues aquí. Mientras no consiga en otro lado no me voy, más vale pájaro en manos que mil volando. Yo considero que me has aportado información valiosa. Gracias.
Elsa. Tiene 27 años. Proviene de Cúcuta, Colombia. Actualmente vive en los Arales de San Diego y trabaja en el mismo Municipio San Diego. Es Soltera. No tiene hijos.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Cuando tu vienes de otro país son muy pocas las opciones que tienes, y esta es una de ellas. ¿Bajo que modalidad trabajas? Por día. ¿Por qué escogiste esa modalidad? Porque es lo que más se consigue ahora, porque no todo el mundo tiene para pagar completo, o no le gusta. ¿Cuánto ganas en la actualidad? Hago 355 mil mensual. ¿Tú que vives en Los Arales, como haces con el transporte? Solo bajo de mi casa hasta la Intercomunal y agarro bus hasta la entrada de la Urbanización, lo que tengo es que caminar un poco, cuatro o cinco cuadras. ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Bien. La Sra. es muy necia. Lo que sí que esta señora me permite que me bañe, en otras casas no, porque los baños están en las habitaciones y el baño de visita no tiene ducha, en cambio esta sí, como hay cuarto de servicio, aunque yo no me quede me dejan que lo use y descanse ahí. ¿Por eso fue que me dijiste en la encuesta que descansabas en la jornada lo que podías? Sí, a veces más, a veces menos, depende de que tan sucia esté la casa o que tan rápido me quiera ir yo. ¿No tienes jornada fija? No, yo llego temprano y me voy en lo que termine, temprano o tarde dependerá de mi velocidad. Si es por tú velocidad debes terminar rápido, porque se ves que eres muy veloz Ud. como que lo que me quiere decir es otra cosa. (risas de ambas) Ok me despido Elsa gracias por tú información.
Eulalia. Tiene 41 años. Proviene de Acarigua, Estado Portuguesa. Actualmente vive en el Barrio Las Brisas y desempeña sus labores en la Urbanización El Trigal. Es soltera y tiene 4 hijos.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? La verdad es que a mí me gustaría hacer otra cosa, pero si no se hacer más nada, tú sabes que a uno desde chiquita la ponen a hacer las cosas de la casa, entonces, eso es lo que uno sabe hacer. ¿Trabajas por día, cierto? Sí porque yo tengo mi casa y mis hijos, así trabajo en el día y llego con los muchachos en la noche, hacemos tareas, me cuentan lo que hicieron, todo eso y así trabajando. ¿Cómo es eso? Es que uno después que llega del trabajo tiene que hacer sus cosas, hacer la cena, pregúntale a los muchachos si tienen tarea, esas cosas. ¿En la pasada oportunidad me dijiste que dejabas a los muchachos en casas distintas, con quien en particular?

	Los dos primero están en el colegio, a medio día se vienen comen cualquier cosa y se quedan aquí en la casa. ¿Y los otros dos?, porque la vez pasada me dijiste que eran cuatro, Sí, los otros dos no los llevo al colegio porque al medio día no tendría quien les de comida, entonces los dejo de una vez en casa de una amiga, a veces en una, en veces en otra. ¿No hay hogares de cuidado diario? Ya no, creo que los cerraron porque no les pagaban, algo así. Tú me dijiste que te sentías bien haciendo este oficio, pero a la vez me dijiste que te gustaría hacer otra cosa ¿como es eso? (se ríe) bueno yo no me siento mal así, pero creo que a cualquiera le gustaría ser más que una sirvienta. Me hubiese gustado ser por lo menos peluquera, manicurista, algo de eso. ¿Por qué? Te pagan más y no te ven tan feo, es que uno a veces siente que lo ven como menos a uno. ¿Te han discriminado aquí en tu sitio de trabajo? ¿Cómo te la llevas con los señores, dueños de la casa? No, pero no es igual, yo siento que no es igual si uno fuera secretaria otra cosa que trabajar así en casa de familia. ¿Dónde trabajabas antes? En casa de una Dra. ¿Te despidieron o te retiraste? Me retiré porque una vez me pegaron cuatro gritos, porque dejé la puerta abierta y me dijeron que si se metían unos ladrones iban a decir que yo era cómplice, porque seguro había dejado la puerta abierta pa que se metieran. Entonces yo dije, indirectamente me dijeron ladrona y no volví, y más que todo pa que se enredara porque yo sé que conseguí muchacha horita no es fácil. ¿Por qué tú crees que no es fácil? No todo el mundo le gusta trabajar de esto y no a todo el mundo le gusta meté extraños a su casa. ¿Cómo conseguiste tú trabajo aquí? Por una amiga. Gracias Eulalia, cualquier cosa que requiera saber te volveré a visitar. Como no, cuando guste. Gracias.
Johanna. Tiene 29 años. Su lugar de procedencia es Maracaibo, Estado Zulia. Está residencia en Trincheras, y desempeña sus labores en Nguanagua. Es soltera y tiene dos hijos.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Mi último marido me abandono y tengo que mantener a mis dos hijos. ¿Bajo que modalidad trabajas? Por día. ¿Por qué escogiste esa modalidad? Porque es la forma como conseguí trabajo, además me parece mejor porque no tengo que dejar a las niñas con mi mamá sino que puedo verlas aunque sea después del trabajo. ¿Cuánto ganas en la actualidad? 100 mil bolívares semanales. ¿Tú que vives en Trincheras, como haces con el transporte, es fácil llegar hasta aquí? No es tan difícil, cuesta agarrar la buseta porque a esa hora hay mucha gente, pero si se agarra ¿Y quien lo paga, te ayudan los patronos? De mi sueldo ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Bien, la señora recoge ropita de los nietos y me la da y comida para que lleve: un paquete de arroz, de pasta, así a veces cosas que va a botá, una vez iba a botá una lavadora y me la dio.

	¿Qué otros beneficios percibes? Más nada, eso que te estoy diciendo y buen trato, nada más.
Josefina. Tiene 35 años. Venezolana. Vive en la Urb. Ricardo Urriera y trabaja en San Diego. Es Casada.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Por dinero ¿Bajo que modalidad trabajas? Por día. ¿Por qué escogiste esa modalidad? Porque además de que tengo mi familia aquí mismo en Valencia, uno así gana un poco más. ¿Cuánto ganas en la actualidad? 35 mil diarios. ¿La pasada vez que vine tú dijiste que tú hacías las labores domésticas en tu casa, después de salir de aquí, eso no es agotador? Sí, pero mi esposo me ayuda. ¿Sabes que una de las cosas que me llamó la atención en la encuesta fue que tú señalaste que en las labores de la casa te ayuda tu esposo, y ahora me lo repites, es eso cierto? A pues. ¿En qué te ayuda? Me riega las matas, atiende los perros y me ayuda con la comida, monta una pasta, un arroz. ¿Cómo lograste eso? Siempre ha sido así, es como un acuerdo desde siempre, lo que pasa es que a veces él no tiene trabajo y desde una vez que tuvo bastante tiempo sin trabajá yo le dije conchale mientras estás aquí en la casa deberías ayudarme y así empezamos, entonces el monta una pasta, o el arroz y yo llego y hago al ensalada, cosas así. Saca la basura, tonterías pero me ayuda. Tú dirás que son tonterías pero no todos lo hacen. Eso es verdad. ¿Josefina tú que vives en Ricardo Urriera, como haces con el transporte? Me voy en camioneta, no me ves como estoy de flaca, de tanto caminar. Porque yo trabajo aquí en San Diego no hay camionetas que suban por las Urbanizaciones, entonces, tengo que caminar desde allá bajo hasta aquí. ¿Y quien lo paga? Yo. ¿Tú jornada inicia a las 8:00 am? Sí. ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Bien. ¿No te sientes discriminada? No. Gracias por tú colaboración.
Judith. Tiene 38 años. Proviene de Caracas y en la actualidad desempeña sus labores en Bejuma. Es Divorciada y tiene dos hijos	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Por dinero después de divorciarme tuve que salir a trabajar. ¿Bajo que modalidad trabajas? Por día. ¿Por qué escogiste esa modalidad? Fue lo que conseguí, pero si me dan uno por residencia lo agarro, lo importante es tener trabajo. ¿Cuánto ganas en la actualidad? 25 mil diarios. ¿Estas conforme con ese sueldo? Por aquí eso es lo que pagan, no pagan más, yo se que en Valencia pagan más, pero si me voy para allá se me va en pasaje todo lo que me pagaran de más y aquí estoy más cerca de mi gente.

	¿Cómo llegas aquí? Caminando, tú sabes que en estos pueblos no hay casi transporte, salvo las mototaxi, pero casi siempre me vengo caminando. ¿Tú jornada inicia a las 8:00 am? Sí, aunque a veces se me hace tarde, yo como no podía llegar temprano y la sra. se ponía molesta porque ella llegaba tarde al trabajo por esperarme, me dio la llave de la casa, entonces, yo entro cuando llego, limpio nos vemos a la hora del almuerzo, y luego yo cierro la casa, porque ellos se han ido a trabajar. Tu comentaste la vez anterior que tú misma traías tu comida ¿por qué? Por que la señora no está aquí a mediodía, yo tendría que cocinar aquí para mí, entonces, yo prefiero traer de mi casa de la misma que le hago a mis hijos y no trabajo doble. ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Ella casi nunca está aquí, yo casi no la veo y menos mal, porque ella es muy gritona, regañona, las veces que nos encontramos ella me ha gritado, yo creo que le he aguantao por eso, porque son pocas las veces que pasamos tanto rato. ¿Qué originó que se pusiera así? Bueno es que le dije tú, lo que pasa es que ella es más joven que yo y me cuesta trátala de Ud. entonces le dije tú, y me dijo tú eres la Cachifa y yo soy, la señora, tú a mí no me tuteas, se puso furica. ¿Cómo entras aquí a la casa? Ella me deja la llave con la suegra que vive cerca. Significa que te tiene confianza, ¿No crees? Es que yo nunca me he robado nada, porque no me la va a tené, además no le queda de otra, sino quien le limpia. Sabe yo no es la primera vez que trabajo y yo he confiado mucho en aquellas personas donde he estado trabajando, les he llegado a tomar mucho cariño, será porque soy así, cariñosa o diría mi mamá confiada, pero, a veces, me siento decepcionada, la gente anda como pensando mal de los demás porque veo que una solo está aquí solo para cumplir las tareas que ellas necesitan, para más nada, y yo a veces quiero pensar que a lo mejor me eligieron porque limpio bien, el día que, a lo mejor, ya no pueda pues me dirán mire váyase, seré una más y se acabó. ¿Tú crees que eso sea así? A pues, la gente es así, ud. cree que si yo no limpio bien, me van a tené aquí, no mi amor, quisiera yo. ¿Tienes otra cosa que contarme? No, que más. Gracias por todo.
Justina. Tiene 46 años. Su lugar de procedencia es Tinaquillo y desempeña sus labores en el Municipio San Diego. Es viuda y tiene 4 hijos.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Desde que se murió mi esposo, tuve que buscar trabajo. El era albañil y con eso vivíamos, pero desde que murió ya la cosa cambió. ¿Bajo que modalidad trabajas? Por día. ¿Viajas todos los días desde Tinaquillo? Noo. Yo vengo de allá, pero cuando mi esposo se murió yo busque trabajo por allá, pero no pagan mucho, entonces me vine para casa de mi cuñada que vive en Naguanagua y busqué trabajo y conseguí aquí, tres días a la semana, porque allá en Tinaquillo es muy difícil. ¿Por qué escogiste esa modalidad? Porque fue lo que conseguí ¿Cuánto ganas en la actualidad?

	20 mil diarios. ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Mire que bien, es una muchacha más joven que yo y me trata con mucho respeto. ¿En el cuestionario dijiste que no comías con los dueños de la casa. Por qué? Yo prefiero terminar con todas las cosas primero y luego comer, así termino rápido, como y me voy, trabajo para terminar más pronto. En el cuestionario también dijiste que te sentías bien ejecutando este oficio, pero cuando se te preguntó si te gustaría ejecutar otra labor dijiste que te gustaría ser Maestra, es verdad? Claro, ese es mi sueño frustrado, me hubiese gustado enseñar, pero yo no estudié porque vivíamos en un campo, por eso soy sirvienta, pero me gustaría haber sido Maestra. ¿Por qué no estudias en una de las Misiones del gobierno? Ya estoy muy vieja para eso, eso se lo dejamos a los jóvenes, para mí no. ¿Te gustaría agregar algo más? No, yo creo que no.
Leidy. Tiene 32 años. Su lugar de procedencia es Yaracuy. Reside en el Barrio Trapichito y desempeña sus labores en el Municipio Libertador. Es soltera.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Para ganarme la vida. ¿Bajo que modalidad trabajas? Por día. ¿Por qué escogiste esa modalidad? Ahora casi todos los que te ofrecen son para trabajar ida por vuelta. ¿La pasada vez que vine tú dijiste que tú hacías las labores domésticas en tu casa, después de la jornada laboral, no recibes ayuda? Solo de mi mamá. ¿Tú que vives en Trapichito Guayos, como haces con el transporte? Como que como hago? Me vengo en camioneta o en autobús. ¿Te lo reconocen, te lo pagan los jefes? No. Está incluido en mi sueldo, lo que sí que si a veces yo he terminado y uno de los de la casa van a salir me sacan hasta la avenida para agarrar más rápido la camioneta En la encuesta dijiste que estudiabas en la Misión Ribas, como te va? Bien. Eso también me distrae y estudio. ¿Tienes asignación económica por estar en la Misión? Beca? No, no tengo, esa no se la dan a todo el mundo, si tuviera beca, no estaría aquí trabajando. ¿Por qué? ¿Cuánto es la beca? 250 mil como que es. ¿Cuánto te falta por terminar? Poco, y de ahí voy a ver si consigo en la Sucre, a ve quien quita. ¿Dónde trabajabas antes? Igual en otra casa de familia, de lavar y planchar. ¿Por qué terminó esa relación laboral? Me retiré, me aburrí, pero después andaba pelandini, y estaba más arrepentía, pero al final conseguí aquí otra vez, y no me voy hasta que no consiga otra. ¿Pero qué, te quieres ir? No, digo que si me quisiera ir no lo hago hasta que no tenga otro seguro, no vuelvo a pasa por esa. Me despido, gracias.
Lilian. Tiene 33 años. Está residenciada en San Joaquín y desempeña sus labores en la Urb.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Tengo que mantener a mis dos hijos. ¿Por qué escogiste esa modalidad?

La Viña. Es soltera. Tiene dos hijas.	No me gusta trabajar quedándome ni que me paguen lo que sea. ¿Por qué? No me gusta. Me cansa el encierro, prefiero irme para mi casa. ¿Tú que vives en San Joaquín, como haces con el transporte hasta aquí? Es difícil, porque a veces llego hasta el Big Low, ahí hasta el centro y en la Martín Tovar agarro un autobús que dice Viña. ¿Y quien lo paga? La señora me da aparte, por lo menos para regresarme. ¿Quién te cuida los niños mientras trabajas? Mi mamá y una sobrina me ayudan. ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Bien, lo que sí que hay mucho trabajo, sobre todo para planchar me ponen mucha ropa, y hasta que no termine no me quieren dejar venir. ¿Dónde trabajabas antes? En ninguna parte, en Tocuyito. ¿Cómo es eso? ¿No trabajabas o sí? No no trabajaba, lo que pasa es que yo estuve presa un tiempo y no pude trabajar. ¿Por qué? Porque a mí se me murió una niña. ¿De qué? Se cayó y se aporreó la cabecita y se murió, entonces, los vecinos dijeron que era que yo la había matado junto con el marido mío, entonces, nos metieron presos, por eso no trabajaba. ¿su papá? No, pero no hablemos de eso. ¿Tú pareja en que trabaja? Limpiando armas. ¿Armas? ¿De quien? De las personas, el las desarma y las limpia. ¿Tampoco quieres hablar de eso? No. ¿Tus patronos actuales saben eso que me estas contando? No. No confiarían en mí. ¿Qué otra información me puedes dar? Ya le dije bastante, demasiado. Te lo agradezco. Gracias.
Luisa. Tiene 29 años. Reside en Flor Amarillo y desempeña sus labores en Naguanagua. Es viuda	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Yo trabajaba en una panadería pero me botaron, busqué en otras partes y no conseguí, y como tengo tres hijos que mantener, porque como le dije la vez pasada soy viuda, no me quedó de otra que buscar en casas de familia. ¿Bajo que modalidad trabajas? Por día, porque trabajo aquí y para otra señora. ¿Cuánto ganas en la actualidad? 400 mil mensuales. ¿La pasada vez que vine tú dijiste que tú hacías las labores domésticas en tu casa, antes de salir, eso no es agotador? Pero no puedo hacer otra cosa y mis hijos me ayudan porque los mayores cuidan a los menores. ¿Tú que vives en Flor Amarillo, como haces con el transporte? Es horrible, sobre todo la cola que se hace en el Megamercado es inmensa. ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Bien. Pongo todo de mi parte para también responder la confianza que ellos me brindan a mí, porque todo el mundo no tiene esa confianza de dejar a la que va a limpiar. Es algo que yo agradezco, incluso yo tengo las llaves de una de las casas, en el caso de otra señora me la deja con la suegra que vive

	como a dos cuabras ¿Dónde trabajabas antes? En una panadería si pero me despidieron. ¿En la encuesta que te pasé en días pasados, tú señalabas que te sentías mejor trabajando aquí que en la Panadería, por qué? Porque es así, tú aquí trabajas encerrada y si tienes suerte de tener unos jefes bien, es chévere. Pero en la Panadería, además de que tienes que soportar a esos bichos portugueses, porque los dueños eran portugueses, tienes que tratar con mucha gente, el público a veces es grosero, te tratan como un ser inferior, por eso prefiero aquí. ¿Y también colocaste que querías ser enfermera? Sí me gustaría, atender a las personas, pero cuando estudio?. Mira que yo antes de trabajar en la Panadería cuidaba a una señora, pero yo no vivía en la casa, yo trabajaba por día, pero cuando yo veía a la señora mal, que le daba la crisis yo me quedaba, es que en mi casa tenemos un gran cariño a las personas mayores, cuando das cariño eso es bueno, y hay personas mayores muy desatendidas, por eso me gustaría ser enfermera. A lo mejor lo logras. Con que se sienta la cucaracha. Las esperanzas son lo último que se pierde y con eso me despido. Gracias.
Luna. Tiene doce años. Viene de Acarigua y trabaja en San Diego.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Me vine de mi casa porque yo quiero estudiar, yo no sabía que, pero ahora quiero estudiar en la Universidad, es que yo veo a la esposa del hijo de la señora y no sé, se Abogado, algo. ¿Cuánto ganas en la actualidad? 300 mil mensuales. ¿Lo consideras suficiente? Bueno, es que bueno, es que yo vengo de Acarigua, de un pueblito, la verdad es que yo vine sin saber hacer nada, es la señora la que me dice como quiere que le haga las cosas y me está enseñando, además es mucho lo que me paga pues allá no pagan ni la mitad de eso, pa' lo que yo se hacía, lo poco que yo se hace me lo enseñó la mamá de ella y ahora ella. ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Bien. ¿Dónde trabajabas antes? En casa de una señora que me aceptó y me dijo que si que si podía estudiar, porque ella lo que quería era tener alguien que la acompañara, pero yo solo conseguí en el colegio de cerca de la casa de ella y era todas las mañanas, entonces yo barria temprano, preparaba café y me iba a mis clases, yo llegaba a las 12, ya era hora de almuerzo, entonces ella lo tenía listo y se arrechaba, porque ella era la que cocinaba y yo? Y que no hacía nada al final se arrechó más y me botó, lo que pasa es que si me despedía me tenía que devolver para mi pueblo y perder todo lo que había estudiado de ese año pero la hija que vivía cerca le di lastima y me dio trabajo pa que no perdiera lo que llevaba de colegio y aquí estoy. ¿Tú sabes que a tu edad, hay que tener permiso para trabajar, lo tienes? No. ¿Cómo te viniste de allá de Acarigua? En autobús. ¿Sola? No, con una tía y una amiga, pero después he vuelto sola, con esa amiga. ¿Mayor de edad? No y nunca nos han dicho nada (risas)

	¿Qué dicen tus padres del hecho de que tú estés trabajando? No tengo papá y mi mamá lo ve bien, porque ella no me puede mantener, porque tengo otros hermanos, así yo por lo menos estudio y me compro ropa. ¿Te has comprado ropa? Sí en Fin de Siglo, la hija de la Señora me llevó. ¿Me quieres decir otra cosa? No. ¿Estás cansada? Sí. Gracias por tu información.
María. Tiene 52 años. Su lugar de procedencia es Boconó y trabaja en Mañongo. Tiene un hijo que vive con ella.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Es lo único que se hacer, yo no estudié no se hacer más nada y tengo un hijo que mantener. ¿Sé que trabajas con residencia, es decir, que duermes aquí, cuánto ganas en la actualidad? 150 mil quincenal. ¿Te parece suficiente para todo lo que tú haces, porque la vez pasada me dijiste que trabajabas hasta los domingos y que tu jornada empezaba a las 6:00 de la mañana y terminaba en la noche? No es lo que el gobierno manda a que nos paguen, pero yo también tomo en cuenta que la señora me deja tener aquí a mi hijo. Sin embargo, tú me dijiste que te sentías discriminada porque te sacaban la comida que le dan a él, ¿Es así? Bueno sí, la señora me dice a veces, bueno María como que ya se gastó el mercado? O cuando vamos al mercado me dice, bájese ud. y compre, total son uds lo que se lo comen, y cosas así, pero del resto ella es muy buena. ¿Qué otros beneficios tienes? Ninguno, salvo que vamos los fines de semana para la playa y mi hijo se divierte mucho. ¿Cuándo vas a tu tierra a ver a tu familia? En diciembre, como le dije la vez pasada en diciembre agarro vacaciones y aprovecho de pasar unos días allá en el campo, porque eso es un campo, allá, sabe? Que bien María. La dejo para que haga sus oficios, le agradezco mucho la información.
Maribel. Tiene 42 años. Proviene de Maracaibo, Estado Zulia. Actualmente está residenciada en Tocuyito y desempeña sus labores en la Urb. Prebo. Soltera y tiene 3 hijos.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Es lo que sabemos hacer las mujeres y no tuve la oportunidad de estudiar, desde pequeña tuve que ayudar a mi mamá a cuidar a mis hermanos. ¿Bajo que modalidad trabajas? Por día. ¿Cuánto ganas en la actualidad? 510 mil mensual. ¿Tú que vives en Tocuyito, como llegas hasta aquí, como haces con el transporte? En el autobús. ¿Y quien lo paga, te ayudan con el transporte? No, lo pago de mi sueldo. ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Bien. Yo cuido un ancianito que perdió la vista por un glaucoma, lo cuido desde hace ocho años, en estos días pensé dejar el trabajo porque ya estoy cansada de viajar desde Tocuyito, pero las hijas del señor Ángel, me imploraron que no me fuera, que el señor me quiere mucho, que no se va a acostumbra a otra, y que se yo, y me dio lastima y me quedé, aunque como te dije estaba o estoy cansada, bueno, yo pensé por lo menos me valoran. En la encuesta pasada colocaste entre los beneficios que recibías el

	uniforme, ¿por qué? La verdad es que a veces te hace sentir inferior, o por lo menos así lo ve la gente, todo el mundo sabes que eres sirvienta, pero viéndolo desde un punto de vista práctico, cuidas tu ropa, que de por sí está bien cara y una no tiene mucha y este no es tan feo porque es de pantalón, no te parece? Si te ves muy bien. Gracias. No, gracias a ti por recibirme otra vez.
Marilyn. Tiene 21 años. Proviene de Barquisimeto. Es soltera, tiene dos hijos, desempeña sus labores en la Candelaria	¿Por qué trabajas como empleada doméstica? Desde que tenía 13 años trabajo como empleada doméstica. ¿Por qué desde tan joven? Por somos muchos, somos muy pobres, mi hermana mayor trabajaba en una casa de familia aquí en Valencia, y el hijo de la señora estaba recién casado, o mejor dicho, recién les había nacido un niño y me pidieron que viniera a ayudarlos y me vine. ¿Qué labores hacías? Limpiaba para que la señora se dedicara a cuidar al niño. ¿Cocinabas? No, no sabía mucho. ¿Cómo fue esa experiencia? Bien pero no duré mucho, porque era la primera vez que trabajaba, y yo había dejado un novicito allá en el pueblo, además un día empecé a sentirme mal y mal y resulta que era que estaba embarazada. ¿De 13 años? (Se ríe) sí de 13 años, que tiene? ¿Cuéntame fue eso? Me sentía mal entonces yo le dije a la señora que yo iba a ir para la casa de mi mamá para que me llevara al médico, fui el fin de semana y cuando me hicieron los exámenes descubrieron que estaba preñada. ¿Tú mamá que dijo? Nada ya ella no le extrañaba porque por allá todas las muchachas paren carajita y mis dos hermanas mayores ya estaban parías también. ¿Y la señora? Me despidió porque ella dijo que si yo tenía 13 años, ese embarazo podía ser riesgoso, que yo como iba a trabajar así, que no iba a poder pasar ni un colete y eso iba a ser un problema para ella, entonces me dijo, váyase para su casa y si después que tenga el niño yo la necesito, se viene. ¿Y que pasó? No volví, sino horita, no hace mucho, como hace dos años, ya el niño está grade, pero le trabajé como dos días y no volví. ¿Por qué? Porque me pusieron a hacer unas empanadas y se me quemaron, entonces el señor se burló tanto de mis empanadas que al día siguiente inventé una excusa y me fui. ¿Pero te maltrataron? No, por lo menos no molestos, pero si me dijeron de todos riéndose y todo pero me lo dijeron. ¿Y después de ahí? Me vine para acá. ¿Aquí como te va, como te sientes? Más o menos, el señor es medio gruñón y a veces me dice groserías, que si la casa me queda un poco sucia, me dice así te quedará tal cosa cuando te la limpias (tu sabes cuando uno va al baño) ¿Por qué aguantas? Porque no he conseguido en otro sitio, pero luego me marchó. ¿Tus hijos donde están?

	Con mi mamá, por eso es que aguanto, por ellos, pero en lo que consiga me voy. ¿Qué otra cosa me quieres contar, que creas que deba saber para mi investigación? No más nada, que uno cuando trabaja en casa de familia tiene que tener mucha suerte, de no conseguí un jefe pasado, porque siempre te quieren usar hasta para aquello. ¿Te ha pasado? Sí, me lo han propuesto, ellos creen que uno es fácil, y se va a acostar así, porque lo ven de servicio o porque tiene hijos y no tiene marido, pero no es así, se equivocan, por lo menos yo no. Gracias Marilyn, por ahora creo que es suficiente.
Noris. Tiene 45 años. Es colombiana. Vive en Los Guayos. Desempeña sus labores en la Urb. El Viñedo.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? La situación económica. Tengo tres niños y lo que gana mi esposo no es mucho. ¿Bajo que modalidad trabajas? Por día. ¿Por qué escogiste esa modalidad? Para no dejar a mis hijos solos ni a mi esposo, así trabajo en el día y estoy con ellos en la noche. ¿Cuánto ganas? 25 mil diarios. ¿Tú dijiste que tus hijos te ayudaban en las labores domésticas en tu casa, que edad tienen ellos? 18, 15 y 10 tiene la más pequeña, ellos me ayudan porque la mayor les hace la comida a su papá y al más pequeño como horita no está estudiando, ella ya salió de bachiller y no está estudiando entonces se queda en la casa y me ayuda y la más pequeña con la edad que tiene por lo menos recoge y así me ayudan,, pero yo termino en la noche cuando llego. ¿Tú que vives en los Guayos, como haces con el transporte? Agarro una camionetita hasta el centro o hasta la Avenida Bolívar y de allí agarro pa' ca ¿Y quien lo paga? Quien va a ser yo pues. ¿La patrona no te ayuda? No. Ella me paga mis 25 mil pero yo de ahí pago el pasaje. ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Bien, ni fu ni fa, con tal que yo haga mis cosas, no es que me tratan una maravilla pero tampoco me regañan. ¿Dónde trabajabas antes? Allá cerca de la casa pero me pagaban menos, entonces unos amigos de los señores me dijo que ellos andaban buscando y vine a probar y aquí estoy.
Osiris. Tiene 33 años. Vive en Colinas de Girardot y trabaja en Nguanagua. Es soltera. Tiene dos hijos.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Tengo que trabajar para ganarme la vida, así de fácil. ¿Bajo que modalidad trabajas? Por día. ¿Por qué escogiste esa modalidad? Porque me permite estar con mis niñas en la tarde, después que trabajo, porque nadie me va a dar trabajo fijo con las dos niñas aquí. ¿Cuánto ganas en la actualidad? 500 mil semanal. ¿La pasada vez que vine tú dijiste que tú hacías las labores domésticas en tu casa, después de salir de aquí, eso no es agotador? Sí demasiado, pero que voy hacer, mi mamá me cuida las niñas todo el día y no la voy a poner a limpiar también. ¿No hay hogares de cuidado diario por allá por donde tú vives?

	No. ¿Por qué no las metes en una Guardería? Porque lo que me pagan se me iría en pagar eso, no me da. ¿Tú como haces con el transporte? Me vengo en camioneta ¿Y quien lo paga? Yo. A veces, la señora me pregunta si tengo pasajes, pero es a veces ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Bien. ¿La vez pasada me dijiste que te sentías bien en este trabajo, pero también me dijiste que querías ser secretaria, como es eso? Bueno, a mí me gusta esto que hago, lo que pasa es que si fuera secretaria me pagaran mejor y no tendría que está sirviendo a nadie, no es igual, tú cuando dices que trabajas en casa de familia no es igual, o por lo menos yo lo siento así. ¿También me dijiste que habías sido Asistente en Odontología? Sí, pero me fue muy mal, porque yo de eso no se nada, cuando me pedían que pasara un instrumento, un espejito, un explorador, casi no sabía y la Dra. se ponía brava, hasta que no aguantó y me botó y por eso estoy aquí, trabajando en lo que todas las mujeres sabemos hacer. ¿Por qué no lo intentas de nuevo? No. Prefiero aquí. <i>(Despedida)</i>
Octavia. Tiene 49 años Viene del Central Tacarigua y trabaja en Naguanagua. Es Casada. Tiene dos hijos.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Por dinero hija. Yo no estudié y tengo que ayudar a mis hijos a pagar sus estudios. ¿Bajo que modalidad trabajas? Por día. ¿Por qué escogiste esa modalidad? Ahora casi nadie emplea completo y para uno es mejor, porque yo por lo menos trabajo cuatro días y me queda el viernes para hacer diligencias. ¿Cuánto ganas en la actualidad? Cien mil semanal. ¿La pasada vez que vine tú dijiste que tú hacías las labores domésticas en tu casa, después de salir de aquí de tu trabajo, eso no es agotador? Sí, pero yo no tengo quien me ayude. Mis hijos están grandes pero estudian, son varones, y mi esposo tampoco me ayuda. No tengo a nadie tengo que hacerlo yo. ¿Tú que vives en el Central Tacarigua, como haces con el transporte? Me voy en camioneta. ¿En el cuestionario que llenaste la otra vez colocaste que empezabas a trabajar a las 7:00, como haces para llegar a esa hora desde tan lejos? Me paro de madrugada, para poder llegar temprano, pero es que la Sra. se tiene que ir temprano y si yo llego tarde pierdo el viaje, porque se van y no hay quien me abra la puerta. ¿Y quien lo paga? Yo. Yo pido que me ayuden con el transporte, otras veces me preguntan Octavia tiene para el pasaje? Y si tengo les digo que sí, para que cuando en verdad no tenga me den. ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Bien. Ellos me tratan muy bien. ¿No te sientes discriminada? No. ¿Qué otros beneficio percibes? Ninguno. Sé que tengo derecho a arreglo cuando me despidan. ¿Quieres agregar algo más?

	No por ahora no. Gracias por tu colaboración.
Oriana. Tiene 25 años. Proviene de Acarigua. Actualmente está residenciada en Tarapio y desempeña sus labores en la Urb. Mañongo. Es soltera, no tiene hijos.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? No conseguí trabajo en otra parte. ¿Bajo que modalidad trabajas? Con residencia ¿Cuánto ganas en la actualidad? 500 mil mensuales. Me llama la atención tu uniforme, ¿te gusta a ti? Es mejor que te pongan uniforme así no gastas tu ropa, dígame yo que casi no tengo. Al principio me sentía extraña, pero después le busqué el lado bueno. ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? No es que es una maravilla pero me llevo bien con mis jefes, no tengo problemas con ellos, me siento contenta, porque sienten confianza hacia mí, porque me dejan las llaves de sus casas, vivo aquí con ellos, me dejan a sus hijos, eso es bastante. ¿Dónde trabajabas antes? Yo cuidaba una ancianita, la ancianita que yo cuidaba, es que tiene manía de que yo le robo todo que yo tenía tanto dinero horita, es que yo lo puse aquí y ya no lo tengo, esa fuiste tú, que si el vuelto no esta completo, que te comiste el dulce de lechosa, la torta me que trajeron los muchachos un día le aparecieron unas sabanas que estaban dobladas en el closet y me dijo dígame, yo pensé que se las había llevado fulanita... (una empleada anterior) o sea que desconfía de todas las que trabajamos pa ella Estos para los que trabajo horita no. Ellos confían en mí, pero claro yo me he acostumbrado a ellos y ellos a mí
Roberta. Tiene 32 años. Es oriunda de Miranda, estado Carabobo, está residenciada en Los Guayos y desempeña sus labores en la Urb. Las Aves, Municipio San Diego. Es soltera. Tiene 3 hijos.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Es lo único que se hacer, yo no pude estudiar, porque aunque era el sueño de mi mamá, allá en Miranda estudie hasta 6to grado y aquí estudié hasta tercer año (ahora es noveno) pero no pude ni sacá el bachillerato. ¿Desde cuando te viniste de Miranda? Como cuando tenía 12 años, mi mamá habló con una señora para que me trajera pa'ca y que pa' que yo la ayudara en la casa y ella me pagaba los estudios y en verdad estando ahí fue que estudié hasta tercero, pero trabajaba como una burra, casi no me daba tiempo de estudiar, hasta que me obstiné y me fui. ¿Para donde? Primero me devolví a la casa de mi mamá, pero luego conocí a un muchacho, que es el papá de mi primero hijo, y me fui con el, y hasta allí me llegaron los estudios. ¿Sigues con él? No. ¿Trabajabas mientras estuviste con él? No, era muy celoso y no me dejaba salir, creo que por eso se acabó, pero ya con el papá de mi segundo niño empecé a trabajar porque lo que el me daba no me alcanzaba para los dos y el me decía no te da el verdadero papá no tengo porque darte yo, entonces yo empecé a buscar trabajos en casa de familia de por allá mismo o lavaba ropa ajena en mi casa y así. ¿Y como te sientes en este empleo, como te la llevas con los Señores de la casa? Tú sabes que a las que trabajamos así, a veces nos tratan bien, a veces no, depende del animo que tengan o como hayan amanecido ese día, hay unos días que amanecen más atravesados que otros, te montan malas caras y a veces hasta te gritan. Pero uno se aguanta porque tiene la necesidad, por lo menos hasta que

	consigas uno mejor. ¿Es fácil llegar de los Guayos hasta aquí? No tanto, es lejos, pero me quedo en el Big Low y de allí agarro para acá. Es decir que tomas dos camionetas Sí, dos en la mañana y dos al regreso ¿Y quien lo paga? Yo, quien más? Me refiero a ¿que si percibes ayuda de los señores? No. Me pagan 320 mensual y punto. ¿Tienes otra cosa que quieras contarme? Para ver, no nada así...no. Yo considero que me has aportado información valiosa. Gracias.
Rosa Amparo. Tiene 60 años. Es Colombiana, reside en Los Guayos y desempeña sus labores en San Diego. Tiene 3 hijos y vive con una de ellas.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? De que otra cosa iba a trabajar si eso es lo que he hecho toda la vida, como crees que levanté a mis muchachos. ¿Desde cuando te viniste de Colombia? Hace muchos años, como unos 35 años, más o menos tenía como 5 años de casada. ¿Y como te sientes en este empleo, como te la llevas con los Señores de la casa? Yo trabajo con los padres del Seminario y trabajo aquí, voy para allá tres días y dos días aquí. ¿Qué haces en el Seminario? Limpio y hago la comida. ¿Cómo te la llevas con los Padres? Bien, ellos son serios, pero bien. Lo que si es que hay mucho trabajo, los días de retiros y a veces dan cursos, dan charlas para parejas, para familias, y entonces, me toca venir, el padre me dice, oiga Rosa Amparo le toca venir el sábado o el domingo y eso es a trabajar, a veces me quedo porque me toca empezar a las 5 de la mañana y hacer 40, a 50 arepas y enseguida montar la comida del almuerzo y así. ¿Sola? No, con la otra señora que trabaja allá. Yo antes trabajaba allá todos los días, estaba fija, pero una vez me enfermé y no pude volver un tiempo, yo sufro de la tensión, ya miya por mis años, entonces, cuando regresé el padre me dijo Rosa Amparo nosotros pensábamos que ud. no venía más y buscamos a esta señora, y no la podemos despedir, ni tenerlas a las dos, porque los ingresos del seminario no dan, lo que podemos hacer por ud. es que venga unos días a la semana y que nos ayude en los retiros y charlas y así fue. Y ahora que una amiga me recomendó para acá y aquí estoy. ¿Ahora desde cuando? Tengo como un año. ¿Cómo te trata esta señora? Bien, ella se queja es de que yo soy muy lenta, porque un día limpio la mitad de la cocina y el jueves limpio la otra mitad, entonces ella me dice, Rosa Amparo, cuando terminas de limpiar la otra mitad la primera mitad ya esta sucia, no me sirve, yo no te puedo pagar 30 mil por limpiar solo una parte de la cocina, o solo una habitación de la casa. Pero no entiende mi edad, ya yo estoy vieja. Lo bueno que tiene es que me puedo traer a la niña. ¿Qué niña, una nieta? No mi monita, tengo una monita linda, hoy porque no me la traje, pero yo me la traigo y le doy comidita y la veo, la puedo atender y trabajar. Eso fue una monita que yo me traje de Colombia en mi último viaje. ¿Te la dejaron pasar? Sí, bueno no, me la metí entre la blusa y no me la vieron y la pude pasar,

	esa es mi adoración. ¿Rosa Amparo, no será que te distraes con la mona y por eso es que la Sra. siente que eres lenta? Será? No miya y como quieres tú que yo tenga a mi niña aquí y no le haga carantoñas y le hable. Además yo se que una es la señora de servicio y nada más, como inferior, yo se que ellos me tienen porque me necesitan porque el día que no pueda trabajar, ya no me tendrán, entonces yo hago hasta donde puedo. Ella me lo dice, Rosa está bien limpio, aquí no ha venido quien limpie así pero tienes que ser más rápida. Rosa Amparo voy a venir después a conocer a tu mona. ¿Te parece? Gracias por la información.
Violeta. Tiene 45 años. Su lugar de procedencia es Carora. Actualmente está residenciada en el Barrio Alicia Pietro de Caldera y desempeña sus labores en la Urb. Prebo. Es casada y tiene tres hijos.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Por dinero, para ayudar a mi esposo. ¿Bajo que modalidad trabajas? Por día. ¿Por qué escogiste esa modalidad? Así es mejor. ¿Para quién? Para todo, para uno porque gana más por día, para los jefes porque no lo tienen a uno aquí metido todo el tiempo y para la familia de uno, porque es como cualquier trabajo uno sale y llega en la tarde. ¿Cuánto ganas en la actualidad? Ciento cincuenta mil semanal. ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Bien. Ellos me tratan muy bien, fíjese que tengo ocho años con ellos. Ellos están para cuando yo llego, o yo llego y ellos se van, o llegan, comen y se van, o desaparecen todo el día, y nos vemos el otro miércoles, que son los días que yo les trabajo, es que los dos son médicos y pasan todo el día de clínica en clínica” En la encuesta me escribiste que te sientes discriminada ¿Por qué? Sí, porque ellos me ponen uniforme para que me identifiquen como sirvienta, y no me permiten que me sienta a comer con ellos, dirán por dios como una sirvienta va a comer con la familia ¿Te lo han dicho? No, pero me los imagino, porque por qué no me han dicho nunca que me sienta con ellos. ¿Qué beneficios percibes? Por favor hija, ni siquiera me consideran como ser humano, que crees tú? ¿Quieres agregar algo más? No por ahora no. Gracias por tú colaboración.
Yilda. Tiene 42 años. Vive en Los Guayos y desempeña sus labores en el Trígal. Es soltera y no tiene hijos.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Para ganarme la vida, porque no tengo otra forma, no me casé ni nada. ¿Bajo que modalidad trabajas? Por día. ¿Por qué escogiste esa modalidad? Porque fue lo que conseguí y para uno es mejor porque gana más, aunque se te va en pasaje una parte, cuando trabajas quedándote a cuenta de que te dan comida no te quieren paga mucho y trabaja hasta tarde. ¿Cuánto ganas en la actualidad? 30 mil diarios. ¿La pasada vez que vine tú dijiste que tú hacías las labores domésticas en tu casa, después de la jornada laboral, no recibes ayuda? Solo de mi mamá. ¿Tú que vives en Los Guayos, como haces con el transporte?

	No me reconocen el transporte, a veces llego jadeando y con la lengua fuera, porque a veces me tengo que quedar en el CADA y subir caminando hasta aquí. ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Siempre lo tienen todo muy controlado, las comidas, todo. Sobre todo de la leche, horita que hay escasez. Entonces uno siente como si ella cree que yo me lo como todo, eso no me gusta. Ella es estilo militar. Ella es una señora, es muy buena, muy buena, muy querida y todo, pero es una señora muy estricta, demasiado, demasiado, se pasa. ¿Dónde trabajabas antes? Cuidando uno niños, eran o son bellos, uno les agarra mucho cariño a los niños, aunque parezca que no, será porque yo no los tengo, entonces los cuidaba como si fueran míos. ¿Por qué terminó esa relación laboral? Ellos se fueron del país. Fue una etapa, (recordando empleo anterior) muy emotiva y de todo, yo cuidaba esos niños como míos, pero como se iban pero me despidieron y yo sé que me extrañaron o me extrañan, a ver lo que es una buena persona, que te está dando todo de sí, porque yo al no tener mis propios hijos, pues me dediqué de lleno a esos niños y no me importaba no salir, ni nada, y es que me hacía la idea que eran míos. Quizá algún día regresen. Ojala. Me despido, gracias.
Yajaira. Tiene 30 años. Proviene de Nirgua, Estado Yaracuy. Desempeña sus labores en la Parroquia Candelaria. Es soltera. Tiene 5 hijos.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? No sé hacer más nada, es lo que hago desde que tenía 12 años. Me comentaste la vez que estuve por aquí con la Encuesta que trabajas interna, es decir, te quedas aquí, como haces con los cinco niños que tienes? Sí, la mayor cuida a los otros. ¿Qué edad tiene la mayor? 15 ¿Y el menor? 1 año. ¿Con quien viven, con el papá? No, con mi mamá. Ninguno de los padres ha tenido que ver con ellos. ¿Por qué te viniste de Nirgua? Allá no se consigue trabajo, yo andaba buscando en una fábrica de Café que queda allá, pero no conseguí, la última vez que trabajé allá, fue en una siembra. ¿Cómo una fábrica de café? Bueno donde lo muelen, lo empacan. En la siembra, ¿haciendo qué? Cosechando, recogiendo papa. ¿Cómo te pagaban? Por día, y los días de rebusque, traía papa y vendía en la carretera, lo que pasa es que aquí donde estoy fue la señora con la que trabajé de primerito cuando estaba chiquita y ahora estoy aquí otra vez. Quiere decir que te trata bien. Ella tiene su carácter. Una vez, yo duré aquí como cuatro años, y la mayor la tuve yo aquí, entonces ella se ponía brava conmigo sino le metía la teta, si la niña lloraba, entonces, un día me cansó, y le dije agarré Ud. esa muchacha, yo se la regalo, uy se puso de un bravo y me persiguió con una correa en la mano, entonces, yo me metí en ese zaguán que está ahí y me encerré, ella me decía ahí te irás a dormir, porque pa mi casa no entras más, muchacha grosera, ahí pasé sed, ganas de orinar, de todo, hasta que me abrió, y así, lo que pasa es que ella era como la abuela, yo le digo abuela.

	¿Pero no tienes tanto tiempo aquí? No, ella después me corrió, yo me fui, tuve toda esa cantidad de muchachos, unos en Nirgua, unos en Puerto La Cruz, y como todos los hombres que me he buscado me han dejado estoy aquí, pero con más madurez, ya no peleo tanto con ella. ¿Con qué frecuencia vas a Nirgua? Todos los fines de semana, llevo dinero para mi mamá y para los niños. En estos días me estaban diciendo, la hija de la señora, que vio nacer a mi hija mayor, me dijo, dile a Maoli que si se quiere venir conmigo, que yo le pago los estudios y me ayuda, pero no ella tiene que cuidarme los otros muchachos, porque para mi mamá son muchos, porque además de los míos, tiene los de mi hermana que tiene tres. ¿No le estás quitando una oportunidad? Bueno, pero que va a estudiar si ella tiene 15 años y nunca ha ido al colegio, fue cuando estaba chiquita pero ella no fue más y como yo viví un tiempo en Puerto La Cruz y ella se quedó con mi mamá y mi mamá no la puso a estudiar, yo no creo que vuelva para el colegio. Es una lástima. Yo la ayudo, pero esa no tarda en conseguirse un hombre, mi mamá me dijo en estos días que ya le estaba dando vuelta un muchacho de por allá.
Yesenia. Tiene 21 años. Es soltera. Está residenciada en Naguanagua y desempeña sus labores en Las Chimeneas.	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? Es que yo estoy haciendo un curso de Computación, y mi papá no me lo puede pagar. ¿Tú eres bachiller? Sí, pero no entré en la Universidad. Yo metí papeles para el CUAM, que la Alcaldía de Naguanagua da becas, pero como mi hermana también los metió se la dieron a ella, entonces yo me metí en el curso para ir haciendo algo hasta que me puedan dar la beca a mi también y trabajo aquí para pagar el curso. ¿Bajo que modalidad trabajas? Por día. ¿Cuánto ganas en la actualidad? 35 mil diarios. ¿Te parece suficiente? Sí porque trabajo hasta las 2 de la tarde, para irme después al curso. ¿Cómo sientes que es tu relación con la dueña de la casa? Bien, por lo menos no es como la otra. ¿Yo creí que era primera vez que trabajabas? Bueno, lo que pasa es que empecé en las dos casas al mismo tiempo, que las dos señoras mi hermana las conoce, pero la otra la dejé porque es insoportable, es estresante. ¿Cómo es eso, dónde trabajabas antes? Es que me siento como agobiada, así controlada y no es porque no sepa hacer las cosas, porque yo estoy acostumbrada a hacer las cosas a mi manera, pero ella quiera imponer un orden: primero el desayuno, luego pones ropa en la lavadora, mientras eso se lava, barres, y así todo el día, me ve moviendo la cama y me dice mueve la cama, pero además me dice, pero con cuidado, y quiere que le limpien todo con Benzol, que eso huele a kerosén, y quiere que se lo eche a todo, y si el bebé llora quiere que lo cargue, pero me tengo que quitar el Benzol y lavarme con bactericidas, es horrible. Y además la sra. cuando hago los mandaos y me revisa las cosas, yo me doy de cuenta, ella cree que no, pero yo me doy cuenta. Una vez también iba a trabajar en otro lado, yo fui a trabajar a un apartamento y en lo que llegué la Sra. me dijo tú no pretenderás trabajar aquí con esas uñas tan largas, te las tienes que cortar, porque si me rasguñas a alguno de los muchachos yo te mato me iba a pagar bastante, pero yo día aquí no me quedo yo, y me fui. Así que en donde estoy es la

	mejor que he tenido. ¿Otra experiencia no has tenido? No, más ninguna. Gracias por todo.
Yesica. Tiene 19 años. Proviene de Tinaquillo. Está residenciada en Tarapio y desempeña sus labores en Naganagua. (La Entrada)	¿Qué te motivó a buscar trabajo como empleada doméstica? La verdad es que yo estudio contaduría, no es que estaba buscando trabajo, sino que mi mamá trabaja para la Sra. Mercedes, y ella le dijo que si yo no la quería ayudar cuidando el niño en las tardes, que cuando sale del colegio no tiene con quien dejarlo y como yo estudio en la mañana, trabajo de 4 a 6 de la tarde. ¿Cuánto te paga? 20 mil diarios. ¿Qué haces? ¿Solo cuidas al niño? Sí, lo ayudo con sus tareas, más nada. ¿Cómo te la llevas con el niño? Bien, él es muy tranquilo. Hacemos las tareas y luego juega videos, claro quiere que yo juegue con él, pero como yo no soy muy experta, a veces no le gusta y juega el solo. ¿Cómo te la llevas con la dueña de la casa? Bien, ella es delicada, pero bien, como conoce a mi mamá desde hace mucho tiempo, no me trata mal. ¿Cómo es con tu mamá? Bien, mi mamá no me ha contado que le haya hecho nada. Gracias.
Yismari. Tiene 20 años. Es natural de Caracas, está residenciada en el Barrio La Castrera y desempeña sus labores en la Urb. Prebo. Es soltera y tiene un niño pequeño.	¿Qué te motivó a buscar trabajo? Yo estudio en una misión, pero no he conseguido que me paguen la beca, como tenemos un niño pequeño, decidí trabajar y mi pareja también. ¿Por qué como empleada doméstica? Yo quería de vendedora en una tienda, pero ahora hasta para eso piden ser bachiller, y no apenas estoy estudiando, por eso me dijeron mira que hay una señora que está buscando quien trabaje y como me aceptó aquí estoy. Es primera vez que trabajas, decías en nuestro encuentro anterior Sí, así es ¿Y como te sientes en este empleo, como te la llevas con los Señores de la casa? No me siento mal, pero prefiero ser vendedora ¿No te gustaría después que te gradúes estudiar en la Universidad? Claro, pero eso es caro. Pero no imposible, querer es poder. Eso es verdad, pero hay que ser realista, tendría que conseguir un trabajo pa poder estudiar y a la vez ayuda a Luis (pareja) porque hasta ahora vivimos en casa de mi suegra ahí en la Castrera. Es decir que tomas dos camionetas para llegar aquí? Sí, dos en la mañana y dos en la tarde. ¿Y quien lo paga? Yo, quien más? ¿Te ayudan los señores? A veces yo le pido que me ayuden. ¿Qué otros beneficios tienes? Ninguno ¿Tú no conoces los derechos que la ley les acuerda a las empleadas domésticas? No, en la hoja que te llené la otra vez puse que no; yo en diciembre le dije a la señora que yo tenía una amiga que le habían dado aguinaldo y ella me dijo seguro que tú amiga trabaja quedándose, porque solo así se les paga aguinaldo, a los que trabajan como tú, y me dijo una palabra ahí rara, no les

	pagan aguinaldo. Yo no sé. ¿Tienes otra cosa que quieras contarme? No, te llamaré cuando quiera entrar en la Universidad, para que lo cuentes también. Gracias.
--	---



ANEXO 5. ENTREVISTAS A EMPLEADORAS

ANEXO 5

ENTREVISTAS A EMPLEADORAS	
Buenas Tardes, el motivo de mi visita, es porque en la actualidad estoy desarrollando una investigación sobre la situación socio-laboral y jurídica de las empleadas domésticas en el contexto venezolano, con la cual aspiro obtener el grado de Doctora en Ciencias Sociales en la Universidad de Carabobo, es por lo que solicito su colaboración en el sentido de proporcionarme información relacionada con su empleada doméstica, la experiencia que ha tenido y su percepción sobre el servicio doméstico. Le aseguro que su aporte es valioso y útil para el desarrollo de esta investigación, por lo que le agradezco responda a unas preguntas, atendiendo a sus vivencias relacionadas con el tema de estudio.	
Adriana es Abogado. Tiene 54 años. Casada tiene un hijo. Vive en Prebo.	¿Tienes empleada doméstica? Sí. ¿Bajo que modalidad, por día o con residencia? Por día pero viene la semana completa. ¿Qué labores realiza en esos cuatro días? En esos días, lava, plancha, hace la limpieza, la comida. Que más que limpiar esta casa que es tan grande. . ¿A que hora inicia la jornada? La jornada la inicia a las 7:00 am y termina como a las 4. a veces más, otras menos, eso depende de lo que haya tenido que hacer en el día. ¿Qué salario percibe? 40.000 bolívares diarios. ¿Cuánto tiempo tiene a tu servicio? Tiene dos años. A mí no me duran mucho. Yo creo que es que la casa es muy grande y se cansan de tanto trabajo. ¿Está inscrita en el Seguro Social? No, y no pienso hacerlo. ¿Por qué? En ellas se gasta mucho, además del sueldo, todo lo que se comen, lo que tú le regalas, y de paso cotizar al seguro social. NO. ¿Estás satisfecha con su desempeño? La verdad es que de ellas no puedes esperar como que mucho. Noté que le asignastes un uniforme. ¿Por qué? Yo prefiero que usen uniforme porque a veces la ropa que ellas se ponen no es la mejor, está deteriorada, eso en el mejor de los casos, porque yo tenía una que se ponía unos shorts sumamente corto, se le veía todo, eso si uno tiene hombres en la casa, no se puede” ¿Como ha sido tu experiencia con otras empleadas domésticas? He tenido muchas. He tenido hasta hombres, bueno en una oportunidad tuve un muchacho. ¿Cómo fue esa experiencia? Muy bien. Te diré que los prefiero, lo que pasa es que hay muy pocos que se dedican a esto. Pero me gustan más porque la fuerza masculina les permite hacer mejor las cosas, cuando pasaba coeto, con uno solo que pasara ya la casa se veía limpia, y para planchar, también porque asentaba ese brazo y con una sola pasada ya quedaba lisa la pieza, además que por lo menos en mi caso, yo que tengo un jardín tan amplio y ese patio, aprovechaba para que me hiciera la jardinería al mismo tiempo, claro porque él no cocinaba. ¿Por qué se fue? Porque realmente el estudiaba y trabajaba para costearse los estudios, se graduó y está ejerciendo su profesión. ¿Tienes algo más que decirme en relación al tema? No, nada que valga la pena.

	Gracias, por tu colaboración.
Ana es Maestra jubilada. Tiene 62 años. Viuda. Vive en Mañongo.	¿Ana tienes empleada doméstica? Sí. ¿Bajo que modalidad, por día o con residencia? Con residencia, vive aquí conmigo. ¿Qué labores realiza esos día? De todo. Yo no hago nada. Por qué yo la verdad es que vivo sola yo podría limpiar, pero y mi calidad de vida, y mi salud, ya yo estoy vieja, así que yo dije no yo me busco una muchacha fija, que me ayude con los patios, a cocinar, y yo ya es hora de descansar. ¿Cuánto le pagas? 350.000 bolívares mensuales ¿A que hora inicia la jornada? La jornada la inicia a las 6:00 am y termina como a las 9:00 pm. ¿Te satisface ese horario? Sí, claro. Por supuesto que ella descansa un rato al mediodía, después de almuerzo, yo la dejo que duerma la siesta. Y en la noche realmente dejamos la cocina como a las 9:00 porque comemos cualquier tontería, y mientras ella friga los corotos y recoge la cocina, hablamos, conversamos y luego cada quien para su cuarto. ¿Cuánto tiempo tiene a tu servicio? Unos 5 años, yo la busque después que murió mi esposo, porque además de ayudarme me sirve de compañía. ¿Está inscrita en el Seguro Social? No. Eso sí no. ¿Cuál es su salario? Le pago 350.000 bolívares mensuales. ¿Le ha dado vacaciones? Sí. ¿Cuánto tiempo? 15 días. ¿Remuneradas? Sí, una quincena. Estás satisfecha con su desempeño? Sí, claro, ya te dije que ella más que una empleada, es una amiga, es una compañía ¿Antes había tenido otras muchachas? Sí. ¿Como ha sido tu experiencia con ellas? Antes tenía una que venía por día. Lo que pasa es que cuando mi esposo estaba vivo, viajábamos mucho, no estábamos casi nunca aquí, por eso prefería no tener una fija, sino que cuando llegaba, llamaba a una que siempre me auxiliaba, ya conocía mi sistema. Hasta que murió mi esposo, que decidí buscar una fija, como te dije, que me acompañara. Tuve como dos que no me gustaron, hasta que llegó esta que tengo horita. ¿Por qué no le gustaron? No me adapté a ellas. Tú sabes que cuando uno va para vieja, como que se pone delicada. ¿Qué otro comentario quieres hacer? No. Ninguno Gracias, por tu colaboración.
Aracelis es Técnico en Citología. Tiene 49 años, es divorciada, tiene dos hijos y vive en el Trigal.	¿Aracelis tienes empleada doméstica? Sí. ¿Bajo que modalidad, por día o con residencia? Por día, viene dos días de la semana.

	¿Qué labores realiza? Limpia, lava y plancha. Un día limpia y un día viene mete ropa en la lavadora y en lo que se va secando la va planchando. ¿Cuánto le pagas? 30 mil bolívares diarios. ¿A que hora inicia la jornada? La jornada la inicia a las 8:30 am hasta las 4 pm. ¿Cuánto tiempo tiene a tu servicio? 7 meses. ¿Está inscrita en el Seguro Social? No. ¿Por qué? Bueno, es que yo no trabajo aquí en Valencia, sino que viajó a San Felipe, entonces casi nunca tengo tiempo, tu sabes que esas cosas quitan tiempo. ¿Estás satisfecha con su desempeño? Sí. ¿Qué opinión tienes del servicio doméstico y de las personas que lo ejecutan? Bueno que es un mal necesario, que permite que tanto las servidoras como las que se sirven se beneficien, pero a veces son mal agradecida, tú las tratas bien y ellas no te lo retribuyen ¿Como ha sido tu experiencia con otras empleadas domésticas? Mala, por eso dure mucho tiempo sin tener empleadas, lo que pasa es que horita estoy trabajando en San Felipe y por eso la acepté, pero realmente mis hijos ya están grande y casi no la necesito, por eso que vaya dos días está bien. Pero una vez, estando mi hija mayor pequeñita, yo tenía una muchacha que era de un pueblo, y tenía tiempo conmigo, en principio trabajaba con mi mamá, pero luego se quiso venir conmigo, pues no has de creer que un día llegué a mitad de mañana, que ella no me esperaba y la he encontrado en mi cama, haciendo cosita con un novio que tenía, y mi niña viendo, me quería morir, no tienes idea de la furia que me dio, llamé a la Policía que por supuesto no llegó, pero por lo menos logré correrla y que se fuera de mi casa el mismo día. Luego nos dimos cuenta que de la casa de mi mamá se había llevado la ropa interior de mi hermana, que por supuesto mi hermana la tuvo que botar, porque no sabemos si la usaba y la devolvía, así que mi hermana le dio tanto asco, que prefirió botar todo lo que tenía, ante las dudas. Del resto, he tenido otras anécdotas, pero pequeñas, cosas intrascendentes. ¿Me las puedes contar? Es que son cosas tontas, son tonterías. Gracias, por tu colaboración.
Blanca tiene 88 años de edad. De Oficios del Hogar. Viuda. Vive en San Diego.	¿Sra Blanca. Tiene en la actualidad empleada doméstica? Horita no hija, horita estoy sola. Con Dios y la Virgen. Es como si lo estuviera, porque y que tengo una pero son más las veces que viene que las que no. ¿Pero si ha tenido empleadas domésticas? Sí claro, he tenido un desfile, porque no se puede decir de otra forma, de empleadas de hogar no porque yo no las quiera sino que ellas mismas se han ido, mire las he tenido de todas partes, han venido de San Carlos, Macapo, Nirgua, Chirgua, Bejuma, Canoabo, Apure, pare de contar, yo toda la vida he buscado muchacha, desde que tengo uso de razón me recuerdo estar buscándolas yo me iba todos los fines de semana con mi hijo, para los pueblos, sobre todo los campos, y siempre me traía una, pero ahora no, es muy difícil, fíjate como están las cosas ahora que en estos días una me dijo en Nirgua, no aquí estoy en la Misión, (no me acuerdo), bueno una de esas, y en el comedor del pueblo busco comida para mí y los

	muchachos, o sea que ni siquiera tengo que cocinarla, pa que me voy a ir, asimismo me dijo la condená. ¿Cuánto le paga, a esa que ud. dice que viene intermitentemente? 40.000 bolívares diarios. ¿Cuál es el horario en el que desempeña sus labores? Llega como a las 8 se desayuna, arranca como a las 9, interrumpe para almorzar y se va como a las 3 de la tarde. ¿Cuando las emplea, como prefiere que le trabajen, con residencia o por día? Horita la que conseguí es una que viene un día y me ayuda a limpiar el apartamento, y yo trato de mantenerlo limpio. ¿Siempre ha sido así? No, las he tenido de todas. Las que se consiga. A veces se quedan y para uno es mejor en cierta forma, pero a veces te salen más caras, hay que pagarles el shampoo, la comida, gastas más en luz, en agua, de todo. Una de las últimas que tuve se quedaba, porque estudiaba, porque esa es la cosa, en varias ocasiones he tenido empleadas domésticas que vienen y te piden que las dejes estudiar, y bueno, uno les dice que sí, pensando en el beneficio mutuo, ellas se ayudan y se ayuda uno también, sin embargo, todas las veces que las he dejado estudiar, las he perdido, por que al tener contacto con otras personas –compañeras de clase, maestras o profesoras – conversan, comparan cuanto les pagas, las condiciones en las que trabajan y les dicen, te están explotando, yo te ofrezco más, o te pago lo mismo y no tienes que trabajar tanto, o yo también te dejo estudiar, es decir, le ofrecen mejores oportunidades y se van, por eso yo ahora no soy nada permisiva, no las dejo tener amistades, ni noviazgos y muchos menos les doy más oportunidad de que estudien. Es que miya hay tanta escasez de muchachas que si las mismas amistades te ven una muchacha buena te la quieren quitar, a mi hasta las mismas hijas mías me han quitado a tres y me he quedado sola. Lo que sí que a mí no me importa que cuando lleguen aquí a mi casa no sepan hacer nada, porque yo las enseño a mi manera, a mi gusto, les enseño mi sazón para cocinar y como me gustan que me hagan las cosas, con tal que no sea ladrona, porque eso sí es difícil, como te enfrentas con eso? ¿Inscribió a su empleada en el Seguro Social? Nunca. Bueno, Sra. Blanca, gracias por su colaboración, me ha brindado información muy importante, una vez más gracias.
Carla, es médico. Tiene 37 años de edad. Casada, tiene 3 niños y vive en el Bosque.	¿Tienes empleada doméstica? Sí, claro tú te imaginas, yo trabajando en el hospital y pasando consulta privada me vuelvo loca, si también tengo que asumir las labores de la casa, así que yo necesito a alguien que limpie y me ayude. En la actualidad tengo a Ana, que viene los cinco días de la semana. ¿En que te ayuda? A planchar, fregar, cocinar, haciendo la limpieza en general y cuidando a los niños, cuando no están en el colegio y en la guardería. ¿Cuánto le pagas? Cincuenta mil bolívares diarios. Cotizas al seguro social? Nooo. Por qué? Silencio.

	¿Cuánto tiempo dura la jornada? Desde las 8:00 hasta las 5:30 pm. ¿Descansa intrajornada? Sí. A medio día. ¿Cumple con el horario? O tienes alguna queja en ese sentido? No cumple con el horario, porque a veces llega más tarde y más bien a mí me gustaría que llegara más temprano, porque yo me paro desde las 5:00 a bañarme, armar lunchera, bañar a los chamos, darles desayuno, etc. ¿La esperas? No. le tuve que dar la llave, pero es que o trabajo en la calle o espero a la cachifa, pero yo no puedo esperar hasta esa hora para salir a llevar a los chamos al colegio, y todo lo demás. Estas satisfecha con su desempeño? Más o menos, ellas dicen que saben hacer todo y después no saben hacer nada. ¿Le has dado vacaciones? No, tiene menos de un año conmigo. ¿Qué opinión tienes tú, de las trabajadoras domésticas? Qué son unas c.de m. yo las tengo por necesidad, porque si pudiera prescindir de ellas, de verdad lo haría. Esto que te voy a decir lo puedes colocar en tu tesis, en mi opinión hay dos premisas básicas, que ya están probadas, no tienes que someterlas a comprobación: 1) Todas son una c.de m. 2) Mientras mejor las tratas, peor se portan. Eso no tiene discusión. En general, para concluir, como ha sido tu experiencia con las trabajadoras domésticas? Mal, he tenido muchas, ellas roban. La última me robó todo, no me dejó ni zapatos y otra, trabajaba unos días en una casa de una persona de mucho dinero, que era una casa inmensa, y me dijo que se iba porque mi apartamento (el encierro) la sofocaba. Que tal? Y le pagaba lo mismo, por eso te digo mientras mejor las tratas peor se portan, y si las tratas bien, están ahí como perro de rancho, fieles, meneándote la cola. Pero que vamos a hacer si las necesitamos, por lo menos yo las necesito.
Carola, es Bioanalista. Tiene 42 años. Casada, tiene dos hijos y vive en los Nisperos.	¿Tienes empleada doméstica? Sí. ¿Bajo que modalidad presta su servicio? Por día. Viene tres días a la semana. ¿En que te ayuda o cuales son sus labores? Limpia, lava, plancha, cocina. A que hora llega? Bueno, llega a las 8:30 am de la mañana, porque llegar aquí a los Nisperos no es fácil y se va a las 5:00 pm. Y te satisface ese horario? Sí. A veces llega tarde, pero como mi mamá vive aquí al frente, le abre la puerta, por eso no hay problema. Cuanto le pagas? 40.000 bolívares por día. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando para ti? 8 meses. ¿Qué opinión tienes de las empleadas domésticas? Son necesarias y con dicha labor se ejerce una prestación mutua, se benefician ambas partes.

	Que experiencias has tenido con empleadas domésticas? Todas roban y te roban todo. Y otras es que no saben hacer nada, cuando vienen tu les preguntas y si ellas saben hacer de todo y resulta que no saben hacer nada, claro también hay que entender que tienen otra cultura, otra forma de ver la vida, a lo mejor en su mundo saben hacer de todo, o lo que cada quien aspira es diferente, pero eso es un Kino, yo tengo una amiga que tiene una muchacha que tiene como 22 años con ella y es una maravilla y lo que le pagan son cuatro lochas, pero ahí está, por eso te digo eso es como sacarse el Kino. Yo en cambio, si he tenido unas cuantas, unas cuantas y las que faltan. Gracias por la información.
Coromoto, es Médico. Tiene 57 años. Casada. Tiene dos hijos ya casados. Vive en la Urbanización El Trigal.	¿Coromoto tienes empleada doméstica? Sí. ¿Bajo que modalidad, por día o con residencia? Vive conmigo. Tiene toda mi vida de casada conmigo, es decir, 37 años ¿Qué labores realiza esos día? Casi todo. Yo no hago nada, yo paso consulta todo el día. Lo que sí, que ya María está vieja, antes hacía todo, pero ya tiene sus años, entonces, yo busqué otra que plancha y le mete la mano en las cosas de la casa un día de la semana. ¿A que hora inicia la jornada de María? La jornada la inicia a las 6:00 am y termina como a las 7:00 pm. Y si yo llego de la consulta después como, porque ella me deja la comida servida, y yo friego y guardo el plato. Ella descansa después de almuerzo unas dos horas, que se mete al cuarto a ver las novelas ¿Cuánto le pagas? Trescientos mil mensual. ¿Está inscrita en el Seguro Social? No. ¿Estás satisfecha con su desempeño? Sí, claro, es que ya María es como de la casa. ¿Me dijiste que tenías otra muchacha? Sí. ¿Bajo que modalidad trabaja ella? Por día, viene dos días y ayuda a María a planchar y un poco en la limpieza. ¿Cuál es el salario de esta otra muchacha? Cuarenta mil diarios. ¿Estas satisfecha con su desempeño? Sí. Claro entre las dos se ayudan. ¿Le has dado vacaciones remuneradas? Sí, anualmente. ¿Qué opinión tienes del servicio doméstico? El servicio doméstico es como cualquier otro empleo, lo único que lo desempeñan en tu casa, con tus cosas. Y las muchachas que lo ejecutan son como todos los empleados, lo que pasa es que mantienes un lazo tan estrecho con ellas y están en contacto tan directo con tus cosas que como que se le notan más los defectos, pero es un trabajo como cualquier otro. ¿Has tenido alguna experiencia que quieras contarnos en particular? La verdad es que no, porque desde que tengo uso de razón tengo a María, y ya ella es como de la familia, es lo que uno dice la "NANA" y esta otra muchacha tampoco, ella la trajo María que es pariente de ella, entonces la misma María se ha encargado de enseñarla, así que no tengo quejas. Gracias, por tu información.
Crucita es Licenciada en	¿Sra. Crucita, tiene empleada doméstica?

Educación. Tiene 50 años. Casada, tiene dos hijos adolescente. Vive en la Urb. Prebo.	Sí. Se llama Luisa. ¿Cuánto tiempo tiene a su servicio? Tiene tiempo, como tres años. Lo que pasa es que ella se fue, es decir, trabajó como dos años, se enamoró se fue, y ahora vino, pero embarazada, está aquí conmigo. ¿Si la aceptó es porque es eficiente? Sí claro. Yo digo que ella es una ejecutiva. Porque ella lleva hasta una agenda de las actividades que va a realizar en el día. Yo me levanto y solo me dedico a vestirme, los niños se visten y cuando bajamos ya tenemos el desayuno listo, las luncheras listas y todo. Te podrás imaginar como me las vi cuando se fue. Así que cuando me llamó y me dijo que ella se quería devolver, encantada la acepté, porque cuando ella está aquí yo me olvido de la casa y se que todos están atendidos. Fijate que en esto día me dijo, Sra. cuando es que ud. va a hacer el mercado, cuando lleguen los niños a mediodía verán sus platos vacíos en la mesa, porque ahí no hay nada, yo no tengo nada que ponerles. Imaginate, entonces le di un cheque y la mandé en un taxi y me hizo el mercado, eso no lo hace cualquiera. ¿Si cuando ud. se para ya el desayuno está listo, a que hora inicia ella la jornada? Se para a las 5:00 y se retira la cuarto como a las 8 después de cenar y fregar los platos de la cena. ¿Cuándo nazca el bebé, como hará ud? Bueno, si ella quiere quedarse que se quede, que yo estoy segura que será así, porque fijate que ella se devolvió porque me dijo, que ese marido de ella lo que hacía era chulearsela y que para ella estarle lavando, planchando y cocinando de gratis, porque él no le daba nada, ella prefería venirse para acá, que aquí además de techo, le pagaban. ¿Cuánto le paga, por cierto? Setecientos mil mensual. ¿Ud. la inscribió en el Seguro Social? No. ¿Por qué? Porque ella no me lo ha pedido. Y mientras me pueda hacer la loca, me hago. ¿Le ha dado vacaciones? Sí. Además de las que ella se toma (se sonríe). ¿Remuneradas? Las que yo le doy, sí. Bueno realmente le di una sola vez. Sra. Crucita, creo que por ahora es suficiente con lo que me ha dicho, gracias por la información suministrada. Feliz Tarde.
Daniela es Abogado, Tiene 30 años de edad. Es Casada, tiene un niño de un año. Vive en la Urb. La Trigaleña	¿Tienes empleada doméstica? Sí. Tengo a Bertha, una empleada doméstica, quien acude de lunes a viernes, de 8 am a 3:00 pm y realiza labores de limpieza, planchado, cocina y cuida el niño y le pago por la jornada laboral la cantidad de 40.000 mil bolívares diarios. ¿Tienes quejas del cumplimiento de la jornada de trabajo? No tengo quejas del cumplimiento del horario por parte de Bertha. Yo opino que para que una empleada doméstica dure a tus servicios tienes que tratarlas bien y entenderlas. Mi mamá tiene una empleada doméstica desde hace 32 años, prácticamente que nos crió a todas, porque mi mamá trabajaba todo el día y cuando llegaba nos conseguía a todas bañaditas, arregladas para salir a pasear con ella y a veces hasta eso (pasearnos) lo hacía la nana. Nosotros la sentimos como parte de la familia.

	¿Y como crees que tú mamá haya logrado mantenerla por tanto tiempo? ENTENDIENDO QUE NO SON PERFECTAS. Así como uno no lo es, ellas tampoco. ¿Y ella no se casó, no tiene hijos? Sí, claro. Ella ya estaba casada cuando empezó a trabajar con mi mamá. Tiene 4 hijos, y nietos. ¿No vive con uds.? No. Siempre ha trabajado por día. Se va a las 5 o 6 de la tarde. Bueno fíjate, mi mamá luego buscó a otra (Bertha) para tener dos, pero cuando yo tuve el bebé, se quedó con la nana y me dejó a Bertha a mí y ya va a cumplir dos años conmigo. ¿Estas satisfecha con el desempeño de su labor? Bueno, sí. Ya te dije que ellas no son perfectas ni van a ser las cosas como una, pero tenemos que tenerlas. ¿Cuánto le pagas? 45 mil bolívares diarios. ¿La inscribiste en el Seguro Social? No. No he tenido tiempo. ¿Algo más que decir? No.
Desiré tiene 45 años, es Ingeniero. Casada. Tiene tres hijos adolescentes. Vive en Naguanagua.	¿Desiré tienes empleada doméstica? Sí. Claro. Yo no puedo estar sin tener muchacha. ¿Bajo que modalidad, por día o con residencia? Es una situación extraña, porque ella está conmigo desde hace muchos años y trabajaba con residencia, lo que pasa es que se enamoró, y se casó, pero como su esposo y ella invadieron un terreno que queda por aquí cerca, ella me sigue trabajando todos los días, y viene y se va, o cuando el esposo está viajando, porque es camionero, ella se queda aquí con mis hijos, que la verdad es que son como sus hermanos. De hecho, ella es mi ahijada de confirmación. ¿Qué labores realiza? Todo. Te podrás imaginar que cuando me dijo que se iba a casar, casi me pongo a llorar, pero de imaginarme que iba a ser de mi vida y de todos aquí. Lo que pasa es que como yo le pago el Instituto donde ella estudia, hicimos un trato y ella me dijo, que se casaba pero que me seguía trabajando siempre que yo le siguiera pagando sus estudios y yo encantada de la vida, lo hago. ¿A que hora inicia la jornada? Antes se paraba desde las 6:00 am y me preparaba todo lo del colegio de los niños, ahora que se casó, cuando no se queda aquí, llega como a las 7:30 am y trabaja hasta que el esposo la pasa buscando, porque ella dice que qué va hacer en su casa. ¿Es una situación excepcional, no? Eso me lo dice todo el mundo, pero en realidad es que su familia es muy amiga de mi papá y mi mamá desde antes, y en realidad ya más que una amistad, nos consideramos familia todos, de hecho lo es, porque te repito soy su madrina. ¿Está inscrita en el Seguro Social? No. Pero no porque no he querido, un día de estos voy y averiguo que necesito para eso y lo hago, porque ella se lo merece. ¿Cuál es el salario? Le pago seiscientos mil mensual y le pago aparte el Instituto donde estudia Educación Especial. ¿Le has dado vacaciones? Sí, y se las pago también. ¿Como ha sido tu experiencia con otras empleadas domésticas?

	Una vez tuve otras, pero realmente Maria tiene conmigo más de quince años, así que lo que te pueda decir está condicionado a lo que mi memoria se recuerde. La verdad es que no fue nada particular.
Doris, es Maestra. Tiene 45 años. Divorciada, tiene dos hijos casados. Vive en Naguanagua.	¿Tienes empleada doméstica? Sí. ¿Bajo que modalidad te trabaja? Por día, va dos veces a la semana. ¿En que te ayuda o cuales son sus labores? Limpia, plancha y cocina. A que hora llega? Es variable, a las 8am, 9 depende de las camionetas (eso es lo que ella dice). Y te satisface ese horario? Yo no le presto atención a eso, con tal que me haga las cosas. Cuanto le pagas? 30.000 bolívares por día. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando para ti? 2 años. ¿La inscribistes en el Seguro Social? No, ni me lo recuerdes. ¿Qué opinión tienes de las empleadas domésticas? Es bueno para quienes lo necesitan y las domésticas a su vez de esa forma se ganan la vida. ¿Estas satisfecha con su desempeño? Sí, yo particularmente el primer día, o los 2 primeros días se lo explico, donde están las cosas, plancha, aspiradora, artículos de limpieza, me lo tienes que pasar, por las alfombras y tal y las ventanas, etc., me los tendrás que hacer, no hace falta que me lo hagas todas las semanas pero tú misma te organizas, la cocina y los baños son primordiales, no es que lo demás no lo sea, pero cocina y baños son básicos. ¿Que experiencias has tenido con empleadas domésticas? Ellas la mayoría roban, pero lo importante es que tenga referencia, que tú sepas de dónde viene y que tengas un poco de confianza, porque claro no puedes meter a una extraña en tu casa, que no sabes ni de dónde viene, por lo menos un mínimo que alguien te diga algo, si esa persona se puede quedar en tu casa, con tus llaves, con tus niños, sobre todo con tus niños". ¿Tienes otra cosa que decirme? No, que tengas suerte.
Eglee, es Trabajadora Social, más no ha ejercido la profesión. Tiene 52 años. Casada, tiene dos hijos, de los cuales uno solo vive con ella. Vive en San Diego.	¿Eglé tienes empleada doméstica? Sí. ¿Bajo que modalidad, por día o con residencia? Con residencia. ¿Qué labores realiza ese día? Limpieza nada más, no cocina porque no sabe, no plancha porque tampoco sabe, por eso solo limpia. ¿A que hora inicia la jornada? Ella se para a las 6:00 am, barre se va para el colegio y luego al medio día ya consigue el almuerzo hecho. La verdad es que yo sé que no le pago lo que dice la ley, pero ella no sabe hacer nada, yo la estoy enseñando, además se va toda la mañana para el Colegio, porque yo le doy permiso para que estudie me la traje de casa de mi mamá para que pudiera terminar este año, entonces la verdad es que trabaja la mitad del día, porque como te dije cuando viene del colegio ya consigue casi todo hecho, además de que no sabe hacer nada entonces yo le pago y además de la comida, uno le compra sus cosas y a veces hasta ropa le mando a comprar con mi hija. ¿Cuánto le pagas? 300 mensual.

	¿Cuánto tiempo tiene a tu servicio? Muy poco. Ella trabajaba para mi mamá, pero mi mamá no le tuvo paciencia y si mi mamá la despedía ella perdía lo del año escolar que ya lo lleva adelantado, entonces yo me la traje para que lo termine ¿Está inscrita en el Seguro Social? No. Es que ella es menor de edad. ¿Tienes autorización para que ella trabaje? No. De hecho mi hijo me lo dijo mamá te vas a meter en un problema con la LOPNA, por tener esa muchachita de 12 años de servicio, sin una autorización ni nada, yo se lo dije me meteré en un problema pero yo la necesito. ¿Le has dado vacaciones? No porque yo me la traje de casa de mi mamá no hace mucho, no tiene un año aquí. ¿Como ha sido tu experiencia con otras empleadas domésticas? Yo soy de las que poco busco, si consigo y encuentro bien. La última que tuve era por día, planchaba y limpiaba muy bueno, pero era muy embarcadora, un día venía, otro no, luego se aparecía y decía que era que el esposo esa semana no la había dejado salir de la casa, y antes que esa tuve una que también me la traje de casa de mi mamá porque salió embarazada y mi mamá tu sabes está por la romana vieja y la echó, yo me la traje y todo estuvo muy bien hasta que nació el bebé, entonces, duró como un año más, pero lo maltrataba, le pegaba y yo esas cosas no las puedo ver y le pedí que se fuera, y que te cuento cuando se fue que fui yo a limpiar el cuarto, conseguí de todo debajo de esa cama, desde paquetitos vacíos de galletas, hasta ropa interior sucia, era un verdadero asco. ¿Quieres contarme algo más? No yo pienso que así está bien. Gracias, por tu colaboración.
Eugenia, es odontólogo. Tiene 61 años. No tiene hijos. Vive en Mañongo.	¿Tiene empleada doméstica? Tengo a María como empleada doméstica desde hace 16 años. Aunque María trabajó con mi mamá, durante ocho años antes de empezar a trabajar conmigo. ¿Bajo que modalidad le trabaja, por día o con residencia? María trabaja fija, se queda aquí conmigo tiene un hijo de 12 años que vive aquí con nosotras. ¿Por qué tienes empleada doméstica? Para cubrir los oficios y quehaceres del hogar y como compañía. La verdad es que en mi casa desde que tengo uso de razón hay muchacha, así que mi mamá no me enseñó ni a fregar un plato, oiga bien, ni un plato a mi María cuando se va me deja la comida de la semana que va a estar fuera en bandejas chinas ja ja ja, (desechables), nada más de yo calentar y tirar a la basura, y eso de casualidad, porque se vería horrible el montón de platos allí amontonados, pero sino también se los dejara para que viniera y los echara en la basura ella misma, dígame tender la cama, yo sufro, porque no soporto tener la cama sin extender, pero no soporto hacerlo yo, más cuando mis sábanas son de seda, se podrá imaginar lo fastidioso que es tender una sabana de seda y como tengo la suerte de que puedo hacerlo, pues, soy consciente de que es una suerte, el poder tener a una persona que hace un trabajo que yo no quiero hacer... ¿Cuales son las labores que realiza María? Lavar, planchar, fregar, comprar los alimentos, limpieza en general del apartamento, hasta me arroja en la noche, con decirle que me da masajes.

	¿Cual es el salario que devenga? El salario mínimo. ¿Cotizas al Seguro Social? No. ¿Por qué? Ella me debe ubicar la partida de nacimiento original y no la ha ubicado. ¿Dónde tiene que ubicarla? En el pueblo de donde ella es. Cuanto dura la jornada diaria? Desde las 6:00am hasta las 7:30 pm. ¿Tiene descanso intrajornada? Sí, de dos horas, a veces más, a veces menos. ¿Y en la semana? También, sábado en la tarde y domingo a partir de las 11:00 de la mañana. ¿Tienes alguna queja en relación al cumplimiento del horario de trabajo? No, porque ella se para muy temprano, y no se acuesta hasta que yo no lo hago. ¿Ha gozado de vacaciones? Sí. ¿Han sido remuneradas? Sí. ¿Cuanto? 2 salarios mínimos. ¿Cuánto le paga de salario? Salario mínimo. ¿Que opinión tienes del servicio doméstico y de las empleadas domésticas? Es un personal de gran apoyo y utilidad, como compañía, ayudan en los quehaceres del hogar, en verdad para mí son indispensables, no tenerlas no es vida. ¿Como ha sido su experiencia con empleadas domésticas? Con excepción de dos que trabajaban por jornada diaria, excelente, pues prácticamente he tenido solo dos en todo el tiempo que he requerido sus servicios y María que tiene muchos años conmigo, además de los que ya tenía con mi mamá, pues antes de venirse conmigo duró ocho años con mi mamá. Bueno, Dra. Muchas gracias, por su colaboración.
Fabiola, es secretaria. Tiene 54 años. Tiene dos hijos ya casados. Vive en Nguanagua.	¿Tienes empleada doméstica? Sí. ¿Bajo que modalidad trabaja? Viene una vez a la Semana. ¿Que labores realiza? Solo las labores de limpieza, una vez a la semana. ¿Cuanto le pagas? 40.000 Bs. diario ¿Cuanto dura la jornada? se inicia a las 7:30 am hasta la 1:00 pm. ¿Está satisfecha con el cumplimiento de Sofia en cuanto al horario de trabajo?. Sí. ¿La inscribió en el seguro social? No. ¿Que opinión tienes del servicio doméstico y de las empleadas que lo prestan? Las personas que realizan este tipo de trabajo generalmente están

	desasistidas socio-económicamente. Ellas son un apoyo importante para las amas de casa que laboran en la calle, encargándose de gran parte del trabajo doméstico que por razones diversas no podemos asumir. ¿Como ha sido tu experiencia con las empleadas domésticas? En términos generales buena, excepto una experiencia negativa, de una empleada que se llevó poco a poco mis prendas de oro, al confrontarla lo negó pero no volvió a trabajar conmigo. ¿La denunció? No para qué? No atrapan a los grandes delincuentes, van a atrapar a esas muchachas, que va. Gracias por tu colaboración
Gabriela, es Contador Público. Tiene 25 años. Casada. Al momento de la entrevista estaba esperando su primer hijo. Vive en San Diego.	¿Gabriela tienes empleada doméstica? Sí. Claro. Yo no puedo estar sin tener muchacha, es que yo no se hacer nada. Mi mamá toda la vida tuvo muchacha, y no aprendí a hacer nada, así que tengo que tenerla para que limpie y sobre todo para que cocine. ¿Bajo que modalidad, por día o con residencia? Por día, viene todos los días de la semana. Prefiero así, porque yo apenas tengo dos años de casada, prefiero no tener personas en la casa después que los dos hemos llegado. ¿Qué labores realiza? Limpia y cocina. ¿A que hora inicia la jornada? La jornada la inicia a las 9:30 am y termina a las 5 pm. ¿Cuánto tiempo tiene a tu servicio? Casi un año, pero no te creas esta es la que más ha durado, porque tengo dos años de casada y esta es como la quinta muchacha que tengo. ¿Está inscrita en el Seguro Social? No. ¿Por qué? Bueno, digamos que no he tenido tiempo, para no entrar en detalles. ¿Cuál es el salario? 35 mil diario. ¿Cuándo cumple el año le darás vacaciones? Sí. ¿Estás satisfecha con su desempeño? Sí. La verdad es que llega un poco tarde, pero yo opté por dejarle la llave con la conserje, porque que va, y como a mí no me importa cuando llega lo importante es que me haga las cosas bien, y sobre todo la comida, busque la alternativa que te dije de dejarle las llaves. ¿Como ha sido tu experiencia con otras empleadas domésticas? Mala, por eso esta es la quinta, no dicen que no hay quinto malo. Si yo no sé hacer nada, aquí han llegado unas que saben hacer menos. O se acuestan a dormir. Había una que cocinaba pésimo, mi esposo me dijo un día, como a la semana de que ella estuviera trabajando aquí, o se va ella o me voy yo, comprenderás que se tuvo que ir (riéndose). Había otra que se bañaba y salía envuelta en el paño del baño de la sala al cuarto donde se cambiaba, yo dije, a esta la despidió yo, porque un día de estos va a salir así en paño y la va a conseguir Luis, mi esposo, que va, la boté. Así te puedo seguir contando cosas, y si hubiese tenido más muchachas, más cosas te contaría porque todas son una caja de Pandora. ¿Quieres contarme algo más? Otro día. Gracias, por tu colaboración.
Gládis es Odontólogo. Tiene 48	¿Tienes empleada doméstica?

años. No tiene hijos. Vive con su mamá y su hermana en el Sector de Santa Roja.	Si, en la actualidad tengo empleada doméstica, aunque siempre mi mamá las corre, si quiera las corre, pero tengo una amiga que le decía que en la casa había fantasma para que se fuera. Viene tres veces a la semana. Mi mamá se queja, de que gasta el jabón, de que limpian mal. Yo pienso que es que como no están acostumbradas a tener persona, se sienten invadidas. En esta semana llegó una que era más vieja que mi mamá, y tiene dos semanas. ¿Y como se desempeña en sus labores? Hasta ahora está bien, lo que pasa es que a mi mamá la operaron y después a mi hermana entonces horita necesita alguien que la ayude. ¿Cuanto percibe como salario? 30 mil bolívares diarios, va tres días, llega a las 8 y se va a las 4. Ella es lenta. Mi mamá dice que no hay apuro con tal que haga las cosas bien. Yo porque no soy detallista, mi hermana si se queja hasta de las telarañas. ¿Cotiza al Seguro Social? No pagan seguro social, porque va por día. ¿Qué labores realiza? Lava, plancha, limpia, hace de todo, menos cocinar porque eso es territorio prohibido. No se puede entrar a la cocina. Aunque es tan lenta, que casi lo que hace es limpiar porque no le da tiempo de otra cosa. Generalmente limpian la cocina, sala, y baño. Los cuartos no, porque hemos tenido experiencias muy desagradables. ¿Es puntual? Hasta ahora si, el horario es a las 7:30 pero ella llega a las 8:00 la anterior si era puntual, pero se desapareció y eso que le dimos ropa, le dimos estudio, se le consiguió el cupo en la escuela, le dábamos pasaje hasta trabajaba hasta medio día. ¿A qué hora termina? Como a las 4 pm Yo pienso que no quieren trabajar por las misiones. Esta señora dice que por día porque ganan más y tienen la comida. Esta tenía un trabajo en la Av. Bolívar y prefirió con nosotros porque estamos más cerca (Santa Rosa). Comen igual que nosotros menos la verdura en la sopa. Se comerá el agua sola. ¿La inscribistes en el Seguro Social? No. ¿Sabías que tienes que inscribirla? Si. ¿Que Opinas tú de las Empleadas Domesticas? ¿Desde que punto de vista? Ellos son seres humanos, cada quien tiene su forma de ser, ellas tienen una forma de ser, tendrán un bagaje, vienen a cubrir una necesidad, y ellas necesitan trabajar para comprar cosas, o porque el esposo las dejó, etc. A veces se van para otro sitio, donde las traten mejor, a veces se equivocan como le pasa a uno. Hay algunas que dicen le aumentaré a tal señora porque ella tiene dinero, ropa nueva, entonces yo le subo. Lo que si es que no te deben encariñar con ellas, sabemos que se van a ir. Yo he tenido malas experiencias, por eso es que yo tengo un closet con llave donde guardo todo (jabón, pasta, etc) porque no tengo tiempo de estar comprando. A l mejor la abren, y yo digo, bueno que les aproveche, pero realmente lo tengo, porque me gusta el baño limpio cuando llego del trabajo. Entonces, ellas vienen por una necesidad, están temporalmente y se van. Las que se quedan se enteran de toda tu vida familiar, yo hasta ahora he tenido de las que vienen y van, y ellas también así lo prefieren porque ganan más que en una empresa.
--	---

Guillerma, es Licenciada en Contaduría Pública. Tiene 41 años. Casada. Tiene dos hijos. Vive en la Urb. "Las Chimeneas".	¿Tiene empleada doméstica? Sí, tengo a Xiomara desde junio 2007. ¿Bajo que modalidad te trabaja? Por día, durante tres (3) días a la semana. ¿Cuanto le paga? Le pago 30.000 Bs por día, de los cuales ella dedica dos a limpiar (lunes y viernes) y uno a planchar (miércoles). ¿La inscribió en el seguro social? No. ¿Por qué? Pues desconozco si realmente debe cotizar por una empleada de tres días. ¿Estas satisfecha con la puntualidad de ella? Bueno, llega muy tarde para mi gusto, a veces llega hasta las nueve, lo que representa para mi un inconveniente, pues yo tengo que hacer diligencias en la mañana y no las puedo hacer o salgo tarde, porque tengo que esperarla, porque no le doy llave ni loca. ¿Le pagas aguinaldo? Sí, a pesar que está conmigo desde junio, le pagué cuatrocientos mil bolívares en diciembre, porque yo saqué la cuenta y me daba como doscientos cuarenta mil bolívares (240.000) pero pensé que con doscientos mil bolívares no se hace nada, por lo que le di cuatrocientos. Sin embargo, la vecina que me la recomendó me vino a buscar y casi me insultó porque la de ella se enteró y le reclamó su aguinaldo, y realmente hasta ahora ella nunca se lo había pagado. ¿Estas satisfecha con su desempeño? No, porque limpia, como dicen, por donde pasa la reina. Así nada más. además ella si lava los platos, no limpia el mesón, lo deja sucio; si limpia los cuartos es solo el piso, pero no los sacude; viene tres días y solo el día que limpia los cuartos, tiende las camas; las ventanas las deja empañadas, y si yo lavo y saco la ropa de la secadora y la pongo en una silla, ella es incapaz de doblarla, a menos que yo la mande. ya tiene siete (7) meses y debería saber como me gustan las cosas, ella si consigue arriba del comedor unos peroles, los deja ahí, pasa el trapo por un lado y los deja ahí, aún cuando sepa donde van ubicados. Lo que sí, es que creo que es honrada, hasta ahora no he evidenciado que se lleve las cosas, y para ella que tiene apenas 24 años, le pudiera llamar la atención que yo dejo mis zarcillos, pulseras y mis cosas ahí, -porque la verdad aquí en la casa no somos nada cuidadosos con eso de cuidar las cosas donde las ponemos- y hasta ahora no se ha llevado nada que yo sepa, y yo la necesito así honrada, porque yo la dejo sola. Entonces, fijate que en cuanto a la forma como limpia no me gusta, porque limpia el lunes, plancha el miércoles y el viernes vuelve a limpiar, pero el apartamento se ve desordenado, no se ve impecable, yo tengo que estar recogiendo. Entonces porque la tienes? La tengo porque yo no tengo tiempo de limpiar, pero de lo contrario no la tendría. porque la tengo que mandar mucho, darle instrucciones constantemente, pero no lo hace bien. Tiene descanso intrajornada? Yo creo que ella se acuesta a dormir a veces, o se pone a ver televisión, porque yo a veces salgo y cuando regreso está limpiando en el mismo sitio, no ha avanzado. Que opinión tienes de las empleadas domesticas? Por mi experiencia no cumplen sus labores como debe ser, para lo que a ellas representa ese trabajo, deberían cuidarlo, porque ellas muchas veces al trabajar en casas de familia, comen de eso, ellas y su familia también.
---	---

	Deberían brindarle más dedicación, y lo hacen mal, claro que allí también influye mucho su experiencia personal, porque si bien muchas son ladronas por naturaleza, otras lo hacen como represalias cuando las tratan mal, y muchas roban es porque las tratan mal. Yo la trato bien, cuando yo cocino y ella está aquí, hago un plato más, y ni siquiera le sirvo sino que dejo que ella agarre lo que sea, le digo Xiomara, sírvase ud. ella me cuenta, que en otras casas ni siquiera le dan comida o le dan las sobras, si comen arroz, bistec y ensalada, a ella le dan el arroz con la lechuga que queda, sin bistec. Sin embargo, uno a veces las trata bien y ellas no retribuyen, son mal agradecidas, porque debería decir, bueno ella me trata bien voy a trabajarle bien, pero no es así; por eso mi esposo me dice a ti te embroman las cachifas, porque tu las tratas bien, hay que tratarlas mal para que tu veas que hacen bien su trabajo. Bueno, esa es mi experiencia con la cachifa actual y con las anteriores, siempre ha sido lo mismo. Muchas gracias por su colaboración.
Ileana, Es Abogado. Tiene 34 años. Casada. Tiene dos niñas. Vive en Naguanagua.	¿Ileana tienes empleada doméstica? Sí. ¿Bajo que modalidad, por día o con residencia? Mery está empleada por día pero viene la semana completa. ¿Qué labores realiza en esos días? En esos cuatro días, lava, plancha, limpia, hace el almuerzo y me cuida las niñas. ¿A que hora inicia la jornada? La jornada la inicia a las 7:00 am y termina entre las 5:30 y 6:00 pm. ¿Cuánto es el salario que percibe? 35 mil bolívares por día. ¿Cuánto tiempo tiene a tu servicio? Tiene cuatro años desde que nació la niña mayor. ¿Está inscrita en el Seguro Social? No. Casa de herrero, cuchillo de palo. ¿Estás satisfecha con su desempeño? Sí. Bueno sí, yo antes tenía otros niveles de exigencia, pero desde que tengo las dos niñas, ella se dedica mucho tiempo a ellas y por supuesto yo no puedo exigirle tanto en relación a la limpieza y mantenimiento de la casa. ¿Como ha sido tu experiencia con otras empleadas domésticas? Antes no había tenido muchacha, a esta que tengo horita la tengo desde que nació mi primera niña. Lo que pasa es que cuando tienes hijos, las cosas cambian, antes te encargas tú de las labores de la casa, buscando que te alcancen un poco más los reales, pero ya cuando tienes hijos de repente tienes que empezar a hacer ajustes del presupuesto porque ya la empleada se convierte en una necesidad. ¿Quieres contarme algo más? No. La verdad no, no tengo mucho que decir, con ellas no me ha pasado nada importante, salvo lo que te dije. Gracias, por tu colaboración.
Ines es vendedora. Tiene 30 años. Casada. Vive en la Urb. Prebo	¿Tienes empleada doméstica? Sí. ¿Bajo que modalidad te trabaja? Por día, va dos veces a la semana. ¿En que te ayuda o cuales son sus labores? Un día limpia la casa y el otro plancha.

	¿A que hora llega? Bueno, llega a las 10:30 am de la mañana. ¿Y te satisface ese horario? No tanto que se diga, yo antes me molestaba, los dos o tres primeros días que vino, pero después opté por darle la llave del apartamento porque yo no podía llegar a esa hora al trabajo y se va a las 4, lo que pasa es que el apartamento se limpia rápido y por planchar, como apenas somos dos adultos, no hay tanta ropa tampoco. ¿Cuanto le pagas? 40.000 bolívares por día. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando para ti? 1 año y 8 meses. ¿La inscribiste en el Instituto Venezolano del Seguro Social? Noo. ¿Qué opinión tienes de las empleadas domésticas? Son personas que realizan un trabajo digno aunque muchas veces no es bien remunerado. Deberían crearse mecanismos legales que tiendan a proteger este tipo de empleo. ¿Tú no crees que existen? Sí existe no los conozco. ¿Que experiencias has tenido con empleadas domésticas? Yo en lo personal, no tanto, la última la despedí porque me robó, se que todo el mundo comenta que roban, que esto que el otro, yo no tanto, esa sola vez y la que tengo que llegaba tarde, pero resolví dejándole la llave, porque yo no puedo llegar tarde al trabajo y otro mal es que a veces no viene.
Ineska es Bioanalista. Tiene 25 años. Casada. Aún no tiene niños. Vive en Naguanagua.	¿Ineska tienes empleada doméstica? Sí. ¿Bajo que modalidad, por día o con residencia? Por día, viene todos los días de la semana. ¿Qué labores realiza esos días? Limpia y cocina. ¿A que hora inicia la jornada? La jornada la inicia a las 8:00 am y termina a las 3:00 pm. ¿Te satisface ese horario? Sí, porque estoy recién casada, no tengo niños aún y el apartamento es pequeño. ¿Cuánto le pagas? 35 mil bolívares diarios. ¿Cuánto tiempo tiene a tu servicio? Muy poco. Creo que unos cinco meses. ¿Está inscrita en el Seguro Social? No. Tengo que hacerlo? Sí. No sabía. ¿Estás satisfecha con su desempeño? Sí. El apartamento es pequeño y se limpia rápido y ella en verdad limpia bien. Claro mi mamá viene a veces y me dice tal cosa está sucia, esto no lo dejó limpio, etc. no se si es que mi mamá es muy quisquillosa o de verdad tiene experiencia. ¿Como ha sido tu experiencia con otras empleadas domésticas? Es la primera vez que tengo empleada, es que estoy recién casada. ¿Quieres contarme algo que te haya sucedido con la que tienes horita? No, no me ha pasado nada particular. Gracias, por tu colaboración.

IRENE, tiene 41 años. Es Secretaria Ejecutiva. Casada. Tiene 3 hijas. Vive en la Urb. Mañongo	¿Irene tienes empleada doméstica? Sí. ¿Bajo que modalidad, por día o con residencia? Mery está empleada por día, acudiendo cuatro días de la semana. ¿Qué labores realiza en esos cuatro días? En esos cuatro días, lava, plancha, limpia, hace el almuerzo y me deja la cena hecha. ¿A que hora inicia la jornada? La jornada la inicia a las 10:00 am y termina entre las 5:30 y 6:00 pm. ¿Cuánto es el salario que percibe? 35 mil bolívares diarios. ¿Cuánto tiempo tiene a tu servicio? Tiene un año más o menos. ¿Está inscrita en el Seguro Social? No. Mientras pueda permanecer así, no lo haré. ¿Estás satisfecha con su desempeño? Sí. En términos generales sí, tú sabes como son ellas, nunca hacen las cosas como uno. ¿Significa que no estás del todo satisfecha? Bueno, ella cumple sus labores. ¿Como ha sido tu experiencia con otras empleadas domésticas? Unas bien, unas mal. ¿Puedes explicarme? Es que son tantas que podría pasarme la tarde echándote los cuentos. Con las que me ha ido bien es porque me han hecho las cosas como a mí me gusta, y con las otras es o porque son cochinas, que eso me choca, o porque me han robado. ¿Por qué le asignaste uniforme? Yo lo prefiero, es que ellas sobretodo cuando son jovencitas usan ropa un poco escueta, entonces a veces te llega visita y están esas niñas mal vestidas, no da buena imagen, bueno, por lo menos a mí no me gusta”. ¿Quieres contarme algo más? No. La verdad no, no tengo mucho que decir, con ellas no me ha pasado nada importante, salvo lo que te dije. Gracias, por tu colaboración.
Judith es Economista. Tiene 27 años. Casada. Vive en Bejuma.	¿Judith tienes empleada doméstica? Sí. ¿Bajo que modalidad, por día o con residencia? Por día, viene tres días de la semana. ¿Qué labores realiza? Limpia, cocina y plancha. ¿A que hora inicia la jornada? La jornada la inicia a las 7:00 am y termina a la 1 pm. ¿Cuánto tiempo tiene a tu servicio? Nueve meses. ¿Cuánto es el salario que percibe? 30 mil bolívares diarios. ¿Está inscrita en el Seguro Social? No. ¿Por qué? No sabía que tenía que hacerlo. ¿Qué opinión tienes del servicio doméstico? Es una buena alternativa para quienes no pueden encargarse de los oficios de la casa. ¿Como ha sido tu experiencia con otras empleadas domésticas?

	Hasta ahora me ha ido bien. Hay personas que le va mal con ellas es que de todas maneras hay de todo, o sea hay gente que es muy buena y gente que es muy mala. Mi hermana ahora tiene una niña de 6, una de 2 y ahora está embarazada, te digo que ha venido gente que le ha dicho que empieza al día siguiente y no han venido, me imagino que cuando ven la situación de dos niños, más el que viene, la casa, etc. no vuelven”. ¿Quieres contarme algo más? Bueno, no porque hasta ahora me ha ido bien, y lo único, eso de mi hermana que la gente no tiene compromiso dicen que viene y es mentira. Gracias, por tu colaboración.
Magaly, es médico. Tiene 43 años. Casada. Tiene dos hijos. Vive en la Urb. El Trigal.	¿Tienes empleada doméstica? Sí, actualmente utilizo los servicios de una empleada doméstica, para que cubra las labores de limpieza general, cocina y planchado, viene cuatro días ¿Cuánto gana? La cantidad de 40.000,00 bs. Diarios. ¿Está inscrita en el Seguro Social? No cotiza al seguro social, simplemente jamás me lo he planteado. ¿A que hora empieza la jornada? Empieza a las 8 y se va a las 4:00 pm ¿Estás satisfecha con el cumplimiento del horario? Con el horario sí, porque eso es lo que indica la ley, pero con el cumplimiento del horario no, porque no lo cumple, ella llega a la hora que le da la gana, siempre por supuesto tiene una excusa, pero a las 4:00 o faltando cinco minutos para las 4 si está lista, no compensan ni de broma. ¿Cuanto tiempo tiene trabajando a tu servicio? 1 año, 4 meses. ¿Y le pagas aguinaldo? Sí, un mes de salario. ¿En términos generales estás satisfecha con su desempeño? No mucho. Regular. A veces hace cosas bien, pero no hay una perfecta. ¿Cómo ha sido tu experiencia con otras empleadas? Mal. Siempre me roban, o no te vienen el día que tú las esperas, hasta quieren que tu les friegues el plato donde ellas comen. De verdad, una que trabaja en la calle las necesita, pero no es fácil convivir con ellas y tienes que confiar en ellas porque ellas se quedan en tu casa con tus llaves, con tus niños, con tus padres, los más débiles o desprotegidos de la casa y lo peor es que uno no puede ser muy severas con ellas, porque yo a veces dejo a una de las niñas, la más pequeña y uno no sabe si toman represalias con ella, yo tenía una muchacha que me dijo que ella tenía una jefa que la tenía obstinada entonces ella en venganza le escupía la comida de ella o de sus hijos, que te parece? En verdad uno está indefenso con ellas, ellas te controlan todo en tu casa. A mí espero que no me lo hayan hecho nunca. Pero así más nada, salvo lo que te estoy comentando. Gracias por toda la información.
Mari, es Licenciada en Educación. Tiene 43 años. Casada. Tiene una hija adolescente. Vive en la Urb. Michelena.	¿Sra. Mari, tiene empleada doméstica? Sí. ¿Bajo que modalidad presta sus servicios? Por día. Va un solo día a la semana, porque realmente yo soy Maestra jubilada y los sueldos actuales no te dan para mantenerla por más tiempo. ¿Qué labores hace en ese día? Limpia nada más. Claro está, limpia por donde pasa la reina. ¿Está satisfecha con la forma como desempeña sus labores? Mira, no es que limpia, ah, que tu digas, pero yo con tal de no hacerlo yo, no me importa como lo haga, porque cuando no la tenía, aunque sea un día,

	porque llegabas, por ejemplo: el fin de semana que es cuando lo tienes para poder estar con tu pareja, tu familia y tienes que ponerte a limpiar, además de hacer las compras, y así el fin de semana en cambio si tienes empleada está para nosotros exclusivamente, no tienes que preocuparte de la casa, si sigo haciendo las compras, pero me queda tiempo para mí y mi hija, las amigas, etc. ¿Si viene un solo día, cuanto dura su jornada de trabajo? Ella llega a las 9 a las 10 y se va como a las 2 o las 3 de la tarde. Eso te da una idea, de que lo que hace es limpiar por encimita, pero te repito, yo prefiero hacerme de la vista gorda y no tener que hacerlo yo. ¿Cuánto gana? La cantidad de 40.000,00 bs. Diarios. ¿La inscribiste en el seguro social? No. Porque me trabaja un solo día. ¿Has tenido experiencia con otras muchachas? La verdad no. Ella tiene muchos años conmigo, nunca antes habia tenido otra. Ni siquiera cuando vivía en Puerto La Cruz, hace unos 10 años, que tenía a la niña pequeña. ¿Quieres contarme algo más? Noo. No tengo mucha experiencia en el área, como para decirte más. Gracias por tu colaboración.
Marilyn es Médico. Tiene 33 años. Casada. Tiene un niño pequeño. Vive en San Diego.	¿Tienes empleada doméstica? Si tengo una empleada doméstica. ¿Bajo Que modalidad trabaja? Por día. Viene tres veces a la semana ¿Qué labores realiza? Realiza las labores de limpieza, fregar, cocinar, lavar y planchar y a veces le dejo el niño. ¿Cuánto te cobra? Cuarenta y cinco diarios. ¿La inscribiste en el seguro social? No. ¿A que hora empieza la jornada? A las 7:30 tiene que llegarme temprano porque yo tengo que salir tempranito para poder llegar temprano, es que las cosas en la autopista son tremendas. ¿Quiere decir que estás satisfecha con el cumplimiento del horario? Si. Si llegan tarde hay que entenderlas. ¿Cuanto tiempo tiene trabajando a tu servicio? Cinco meses más o menos. ¿En términos generales estás satisfecha con su desempeño? Más o menos. ¿Qué opinas tú de las empleadas domésticas? Son personas de gran utilidad dado que nos hacen la vida más relajada, pese a que de cuando en cuando hay que llamarles la atención porque se ponen flojas. Ellas empiezan bien, y luego se echan a perder, por eso es que hay un dicho que dice "toda escoba nueva barre bien". ¿Cómo ha sido tu experiencia con otras empleadas? Medianamente buena, porque no todas son buenas o malas depende de quien te toque. Pero siempre, creo que es una lotería y siempre que llega una me pregunto, cuanto irá a durar, porque yo que soy médico y tengo niños, me vuelvo local el día que no tengo con quien dejarlos y que me cubra las cosas de la casa, es decir, que cuando se van o no llega un día me ponen a temblar, y lo peor es que eso lo vivo muy frecuentemente.

Mercedes es Abogada. Tiene 37 años. Casada. Tiene un niño de 10 años. Vive en la Urb. Las Chimeneas.	¿Tienes empleada doméstica? Actualmente tiene como empleada doméstica a Blanca, una señora que trabaja para ella y para otras empleadoras, razón por la cual va un solo día a la semana. ¿En que te ayuda Blanca? Una semana limpia la casa y la otra semana plancha. Por más que le he rogado que me de un día adicional, no va sino un solo día. Por lo que el resto de la semana soy yo la que tengo que limpiar, porque imagínate una casa que limpies cada 15 días. ¿No has buscado otra? A veces me provoca., el detalle está en que yo tengo que salir a la calle antes de las 7:00 de la mañana, a dejar el niño en el colegio y de ahí me voy a trabajar, entonces no puedo esperar a que llegue la muchacha y a Blanca ya le tengo confianza como para dejarle la llave de la casa y que ella entre a la hora que quiera. ¿A que hora llega? Bueno, llega a las 10, 11 de la mañana. ¿Y eso no te importa? Mira, yo en principio decía que no me importaba la hora en que llegara siempre y cuando cumpliera las funciones o actividades para las que yo la había contratado, planchar o limpiar, lo que le tocara ese día. Sin embargo, en los últimos días ya me esta molestando, porque está llegando a esa hora y se quiere ir a las 2 o 3 de la tarde, es decir, que está trabajando más o menos cuatro horas, y comprenderás que limpiar una casa grande en ese tiempo es imposible a menos que hagas como dicen los chamos "un matco". De hecho, he conseguido cualquier cantidad de basura en sitios, donde supuestamente ya ha limpiado. Otra cosa, a veces, ella ya se ha ido y consigo el trapo arriba de los muebles, el pote de cera arriba de la mesa del comedor, el haragán en la sala y tú ahí te preguntas ¿Esta vino a limpiar o a desordenar? ¿Cuanto le pagas? Ella no tiene precio fijo. Yo al terminar ella su faena, le pregunto cuanto es Blanca? Y ella me cobra 30 o 40 por planchar, dependiendo de la cantidad de ropa y 45 o 50 por limpiar, dependiendo de que tan sucia esté la casa, lo que a su vez depende del tiempo que yo haya tenido para limpiar en esos 15 días. ¿Cotizas al seguro social? No, porque trabaja un solo día. Pero sí le doy un mes de aguinaldo. ¿Qué opinión tienes de las empleadas domésticas? Es tan difícil contestarte esa pregunta. Ellas son seres humanos y tú las necesitas, pero huy que mal agradecidas son a veces. Yo creo que ellas por mucha confianza que tu les des y las trates bien, ellas siempre te verán como jefa, ya eso las hacen sentir inferiores y a la más mínima equivocación tuya se vengarán de ti, y tú estas tan vulnerable, porque las dejas en tu casa solas, que estas a su merced. ¿Que experiencias has tenido con empleadas domésticas? Miles, podemos pasar toda la tarde aquí y no termino. Las he tenido de todos los tipos, gordas y flaquitas, altas y bajitas, casadas y solteras, blancas y morenas, pero eso sí todas al final, se llevan algo, así sea una pasta dental se llevan. Yo les he conseguido en los bolsos cuando se van, desde cosas valiosas (prendas de oro) hasta las cosas más insignificantes que tú te puedas imaginar como una barajita de álbumes de mi hijo, muñecos de juguete sin cabezas, etc., hubo una que se llevaba una tira de cada uno de mis brassieres. Explicame que iba a ser con eso, sino la maldad de dejármelos inutilizables.
---	--

	Una que barria y metía la basura detrás de la alfombra. Otra que metía la comida debajo de la cama para comer en la noche, en fin, me ha pasado muchas cosas y tengo muchas anécdotas, todas negativas, con ellas. Yo tenía una chica que siempre me cambiaba el día, mire que ya no le voy a venir los miércoles, sino los jueves a limpiar, pasaban dos meses y luego me decía, mire ya no le voy a planchar los lunes sino los viernes, es decir, que yo nunca sabía que día era el que por fin ella iba a limpiar o a planchar. Entonces, tu te molestas, pero luego tú dices bueno está bien, ven otro día, yo prefiero que venga cualquier día y no tener que hacerlo yo, es que en que tiempo? ¿Qué otra anécdota tienes? Uf. Pero ya está bien, ya. Ok. Muchas gracias.
Mirna es médico. Tiene 44 años. Casada. Tiene una niña pequeña. Vive en la Urb. El Trigal.	¿Tienes empleada doméstica? Sí tengo, para que cubra las labores de limpieza general, cocina y planchado, para lo cual la Sra. Omara asiste tres veces por semana, percibiendo la cantidad de 40.000,00 bs. Diarios. ¿A que hora empieza la jornada? A las 9:30, 10, a la hora que ella llega, aún cuando en realidad debería empezar a las 8:00 según lo pautado. ¿Quiere decir que no estás satisfecha con el cumplimiento del horario? No. Porque vuelvo y te repito debería llegar a las 8:00 y llega a las 9, 10 a la hora que le parece. ¿Cuanto tiempo tiene trabajando a tu servicio? 1 año, 6 meses. ¿Le pagas aguinaldo? Sí, un mes de salario. ¿Está inscrita en el Seguro Social? No. ¿En términos generales estás satisfecha con su desempeño? No mucho. Regular. A veces hace cosas bien, a veces no, pero no hay una perfecta. ¿Cómo ha sido tu experiencia con otras empleadas? Muy mala, todas me han robado. Uno confía en ellas, porque una trabaja y tiene que dejarlas sola, entonces ellas aprovechan y te roban, claro como uno tiene cosas que ellas quizá hasta jamás hayan visto. En fin, hasta ahora, siempre he tenido experiencias negativas.
Nancy, es Diseñadora de Modas. Tiene 43 años. Divorciada. Tiene una hija adolescente. Vive en la Urb. Michelena.	¿Nancy tienes empleada doméstica? Sí. ¿Bajo que modalidad, por día o con residencia? Por día, viene un solo día a la semana, que es el que tiene disponible. ¿Qué labores realiza ese día? Limpieza nada más. ¿A que hora inicia la jornada? La jornada la inicia a las 10:00 am o 10:30 y termina entre las 2:30 y 3:00 pm. ¿Te satisface ese horario? Lo que pasa es que ella vive en San Diego, allá casi nunca hay agua, entonces, ella aprovecha de hacer sus cosas antes de venir y eso hay que entenderlo. Y como realmente a mí lo que me interesa es que limpie no me importa a que hora llega. ¿Cuánto le pagas? Le pagaba 25 y le subí a 30 mil bolívares por día. ¿Cuánto tiempo tiene a tu servicio?

	Tiene como 10 años. Aunque realmente nos conoce desde que yo era muy joven. ¿Está inscrita en el Seguro Social? No. Jamás he pensando en eso. ¿Estás satisfecha con su desempeño? Sí. Ella limpia como quiere, yo no le presto mayor cuidado a eso. Yo trabajo aquí en la casa, pero en la planta alta, tengo mi taller de costura y ella se encarga de limpiar aquí en la planta baja, y cuando yo bajo, me encuentro que me pone los muebles un día para un lado, otro día para otro, a veces inventa cada posición de los muebles que te sorprende, pero yo la dejo quieta, a mi hija si le molesta, pero yo ni le paro. ¿Como ha sido tu experiencia con otras empleadas domésticas? Antes no había tenido muchacha, tengo esta desde hace 10 años, porque en cierta forma no la había requerido, porque en un tiempo viví con mi hermana y entre las dos hacíamos las cosas, cuando estuve casada hacía yo las cosas de la casa, luego me regresé con mi mamá y ella se encargaba de todo y de 10 años para acá tengo a esta Sra, y el resto del tiempo o mantengo limpia yo la casa o mi hija y cada quien lava su ropa y la plancha. ¿No te gustaría tener alguien fija? No. Por una parte es bien porque se encargan todos los días de todo, pero primero con lo que están ganando a uno no le da la base y otro tener un extraño en la casa no me gusta. Ya yo me acostumbre a la que tengo. ¿Quieres contarme algo más? No. lo que ya te dije. Gracias, por tu colaboración.
Nelly es Lic. En Contaduría Pública, tiene 40 años. Casada. Tiene una niña de 10 años. Vive en la Urb. Prebo.	¿Tienes empleada doméstica? Sí tengo como empleada a Mary desde marzo de 2007. ¿Bajo que modalidad? Mary está empleada por día, acudiendo cuatro días de la semana, a razón de 30.000, 00 Bs. (Bs. F 30) diarios, los cuales le son cancelados semanalmente. ¿Qué labores realiza? En esos cuatro días, lava, plancha, limpia, cuida una niña y asea dos perros. ¿Cuánto dura la jornada? La jornada se inicia a las 10:00 am y termina entre las 5:30 y 6:00 pm, lo que no representa ningún problema para mí, pues no me importa la hora de llegada, sino la realización de las labores. ¿Está inscrita en el Seguro Social? No, no lo he hecho. ¿Estás satisfecha con su desempeño? Sí. En términos generales sí, tú sabes que la que no cojea de un lado cojea de la otra. ¿Significa que no estás del todo satisfecha? Bueno, ella cumple sus labores, lo que sí es que es metiche. Averigua, pregunta mucho y eso no me gusta. ¿Como ha sido tu experiencia con otras empleadas domésticas? Solo tuve una antes que esta, tenía cierto tiempo conmigo. Cumplía bien sus labores y un día me pidió permiso para ir a su casa y hasta hoy la estoy esperando. Luego me enteré que dejó al esposo y a los hijos y se fue para Maracaibo, entonces, si dejó a sus hijos, no me iba a dejar a mí? ¿Quieres contarme algo más? No. La verdad no, no tengo mucho que decir, porque a mí lo que me interesa es que hagan su labor, y con ellas no me ha pasado nada trascendental.

Neudy, es Maestra. Tiene 40 años de edad. Casada. Tiene dos hijos. Vive en Naguanagua.	¿Utiliza los servicios de empleada doméstica? Solo para planchar. ¿Bajo que modalidad te trabaja? Va una vez a la semana. Pero fíjate que ella, la chica que trabaja para mí vive en Punto Fijo, pero se viene más o menos desde el miércoles, para empezar a trabajar (solo plancha) el jueves, eso sí, ella llama primero para ver si tiene trabajo suficiente para cubrir todos los días que ella va a estar aquí. Ella trabaja una mañana (desde las 8 hasta las 12 o 12:30 más o menos) en la casa de una persona y desde la 1:30 a 2 en otra, hasta las 6, de tal manera que espera que una le dé el almuerzo y la otra le dé la cena, así, hasta el sábado al medio día, porque en la tarde del sábado le plancha a una amiga para pagarle el hospedaje de todos los días anteriores”. ¿En tan poco tiempo, te plancha toda la ropa? No, Si le quedan piezas por planchar cuando le llega la hora, igualito te las deja, porque ella solo cumple el horario que ella te fijó. ¿Cuánto cobra trabajando de esa manera? Cuarenta mil por la jornada. ¿Está inscrita en el Seguro Social? No, ella lo que viene es un rato. ¿Como ha sido tu experiencia con otras empleadas domésticas? Mal. Siempre me roban, o no te vienen el día que tu las esperas, hasta quieren que tu le friegues el plato donde ellas comen. De verdad, una que trabaja en la calle las necesita, pero no es fácil convivir con ellas. Pero que vamos a hacer, hay que tenerlas.
Nina es Arquitecto. Tiene 47 años de edad. Soltera. Vive en Naguanagua.	¿Tiene empleada doméstica? Quien la diva? Porque déjame decirte que yo le digo la diva. (...) Bueno, porque además de tener las uñas así (haciendo gesticulaciones señalando que las tenía largas) y toda su apariencia mejor que la mía, hay que apartarle cita para que venga a trabajar. Tú la llamas, apartas cita y ella viene el día que tiene disponible, es decir, que no te viene como otras, un día fijo y además ella trae sus implementos de trabajo: plancha, rociador de agua, apresto y demás enseres, eso sí te plancha todo, hasta que no termina no se va. ¿Cuánto es su salario? A nosotras nos cobra 40 bs. Diario ¿Cómo es eso de a nosotras? Bueno, porque ella dice que a otra gente le cobra más. ¿Está inscrita en el Seguro Social? No, con ese sistema, yo no la voy a inscribir. ¿Que opinas de las empleadas domésticas? La verdad es que hay que tenerlas, porque yo particularmente estoy enferma, y mi mamá tiene cierta edad, tiene 75 años, razón por la cual a juro tengo que utilizar las empleadas domésticas, ellas son lo que yo digo “un mal necesario”. Fíjate que yo tengo a la diva para que planche y tengo otra muchacha que viene por día y hace la limpieza y me mete la mano en la cocina. ¿Has tenido alguna experiencia que nos quieras contar? Son innumerables los chascos que me he llevado con ellas, desde que te roban, no saben cocinar, te llegan tarde, como las hay que son muy buenas, pero esas son la excepción. Es como todo.
Omaira tiene 65 años. Es Bioanalista. Divorciada. Tiene dos hijos. Vive en Altos de Guataparo	¿Omaira tienes empleada doméstica? Sí. ¿Bajo que modalidad, por día o con residencia? Por día, viene tres días a la semana. ¿Qué labores realiza esos día?

	Limpieza y cocina. ¿A que hora inicia la jornada? La jornada la inicia a las 9:00 am y termina entre las 2:30 y 3:00 pm. ¿Te satisface ese horario? Sí, realmente no puede llegar más temprano, porque aquí casi transporte público no llega y a esa hora, se vienen todas las muchachas que trabajan y todos los albañiles que trabajan cerca, como esto es una Urbanización nueva siempre hay gente que remodela las casas y hay mucho empleado, además de los Edificios nuevos que se están haciendo. ¿Cuánto le pagas? 45 mil bolívares por día. ¿Cuánto tiempo tiene a tu servicio? Muy poco. Como seis meses. Es que yo creo que se cansan de la caminata que tienen que echarse para llegar hasta aquí. ¿Está inscrita en el Seguro Social? No. ¿Por qué? Bueno, como está nueva conmigo. ¿Estás satisfecha con su desempeño? Sí. La verdad es que esta casa es tan pequeña que sería el colmo que la limpiara mal, aunque hay algunas que son tan flojas, que ni eso hacen. ¿Como ha sido tu experiencia con otras empleadas domésticas? Regular, es como todo, unas han sido maravillosas y otras no tanto. Lo que pasa es que cuando son buenas no te duran, se fastidian, te inventan que se enfermó el niño que dejaron en su pueblo, que si les hace falta la familia, o si son jóvenes se casan y se van, y cuando son malas eres tú, la que te deshaces de ella, sobre todo porque la mayoría te roban, así sea una tontería te roban. Pero anécdotas, así, solo una que se le quemaba la comida y entonces la botaba en la basura y preparaba otra, yo si veía que el mercado me duraba poco, pero como yo trabajaba no tenía tiempo de vigilarla, hasta que un día, la descubrí. ¿Como la descubriste? Bueno, no había hecho mercado, le dejé para que preparara lo único que le quedaba en la nevera y se le quemó, (risas) (Disculpa es que me da risa nada más de recordarlo, sobre todo de la cara que tenía, claro que en ese momento no causó risa sino una tremenda rabia) y ese día me contó. ¿Quieres contarme algo más? ¿No tienes otra anécdota similar? No, lo que ya te dije. Gracias, por tu colaboración.
Vanessa tiene 32 años. Trabaja en una empresa en la Zona Industrial. Casada. Vive en la Urb. El Bosque.	¿Vanessa tienes empleada doméstica? Sí. ¿Bajo que modalidad, por día o con residencia? Por día, viene dos veces a la semana. ¿Qué labores realiza? Limpieza en general, lavado, planchado y cocina. ¿A que hora inicia la jornada? La jornada la inicia a las 8:00 am y termina a la 1 pm. ¿Estás satisfecha con el horario que tiene? Es que yo misma se lo asigné, porque así se va a la una, yo no tengo que darle almuerzo, que desayune y almuerce en su casa, aquí no, yo no doy comida a las cachitas, porque si consideras que un plato de comida vale treinta mil bolívares, entonces o le pagas o les das comida, pero las dos cosas no". ¿Cuánto tiempo tiene a tu servicio?

	Aproximadamente 8 meses. ¿Está inscrita en el Seguro Social? No. ¿Por qué? Es cuestión de dinero, un poco lo que te dije antes, si les pagas, le das de comer y le pagas seguro social, van a ganar más que tú, entonces, quédate tú cachifeando. ¿Cuál es su salario? Bueno yo le pago 30 bolívars diarios, yo pago parte en efectivo y parte con ticket de alimentación (cestatickets) de los que me dan en la empresa donde trabajo” y ella me los acepta, hasta que nos pasen a tarjeta, porque aún nos dan tickets, pero cuando me pasen a tarjeta le tendré que pagar todo en efectivo. ¿Estás satisfecha con su desempeño? Sí. ¿Como ha sido tu experiencia con otras empleadas domésticas? Regular. Sólo tuve una antes que esta, pero la despedí porque no sabía planchar, le hacía como cuatro filos a los pantalones, mi esposo soportó un tiempo, pero luego me dijo que prescindieramos de ella, hasta que me conseguí a la que tengo horita, que no es una maravilla, pero sirve de algo. ¿Quieres decir algo más? No, creo que más nada. Gracias, por tu colaboración.
Vidalina, es Corredora de Seguros. Tiene 33 años. Casada. Vive en la Urb. Los Nisperos.	¿Vidalina tienes empleada doméstica? Sí. Claro, no soporto hacer oficios en la casa. ¿Bajo que modalidad, por día o con residencia? Por día, viene todos los días de la semana. Prefiero así, porque a mí en la casa no me gusta ni mover un cubierto. ¿Qué labores realiza? Todo lo que implica vivir en una casa. ¿A que hora inicia la jornada? La jornada la inicia a las 8:30 am y termina a las 5 pm. ¿Cuánto tiempo tiene a tu servicio? Un año y uno o dos meses ¿Le has dado vacaciones? Hasta ahora no. Será para que me vuelva loca en esos días que no esté. ¿Está inscrita en el Seguro Social? No. ¿Por qué? Porque será? Para no pagar una cantidad adicional al sueldo y todo lo demás que tienes que pagar por tenerlas a ellas y no hacer nada en tu casa después de pasar todo el día trabajando. ¿Cuánto le pagas? 35mil por día. ¿Estás satisfecha con su desempeño? Sí. La verdad es que hasta ahora sí, esta que tengo es una de las mejorcitas. ¿Como ha sido tu experiencia con otras empleadas domésticas? He vivido muchas cosas, pero aprendí que hay que darle las pautas, aunque sea los primeros días, yo tuve una que venía de un campo y su casa tenía piso de tierra, lógicamente no tenía ni la menor idea de cómo se pasaba un coleteo, te imaginas yo creo que no sabía ni como se llamaba eso y la conseguí una vez, lavando los paños de cocina con los paños de nosotros, te podrás imaginar que asco, es que son unos animalitos de monte, no tienen ni la menor idea de lo que es el asco ni como se hacen las cosas ¿No tienes otra cosa que contarme? Pudiera hacer memoria y contarte, pero tengo que ir a trabajar.

A6

ANEXO 6. CATEGORIZACIÓN DE LAS ENTREVISTAS DE LAS EMPLEADAS DOMESTICAS POR CRITERIOS TEMÁTICOS

CATEGORIZACIÓN DE LAS ENTREVISTAS DE LAS EMPLEADAS DOMESTICAS POR CRITERIOS TEMÁTICOS

1.- MOTIVO PARA INSERTARSE EN EL MERCADO LABORAL COMO EMPLEADA DOMÉSTICA. PREFERENCIA POR UNA U OTRA MODALIDAD

INFORMANTES (EMPLEADAS)	POR DÍA	RESIDENCIA
Annerys.	Por real, por qué más? Sí, así me pagan más. Bueno, eso es lo que uno dice. Ambas tienen una ventaja, cuando te quedas uno tiene donde quedarse, no tienes que pagar luz, agua, nada, lo malo es que trabajas mucho, porque en la noche todavía estás trabajando. ...la primera vez, pero como te dije tienes tus cosas y todo, pero si a los jefes se le antoja cenar tarde o que se yo, tu estas trabajando hasta tarde y si hacen fiesta, peor.	
Beatriz.		Tengo una niña y el papá no le pasa Porque vivo en Nirgua, allá no se consigue trabajo, y cuando se consigue no te quieren pagar sino muy poco, entonces, como yo antes trabajé en Valencia, vine a buscar para acá.
Bety	Porque quiero estudiar.	
Blanca	Es lo único que se hacer y es lo que he hecho toda la vida, además es que somos cinco, el sueldo de mi esposo que es albañil no alcanza. Porque yo tengo mi casa y mis hijos, así trabajo en el día y llego con los muchachos en la noche. Antes si trabajaba por residencia...	
Carmen	No tengo dinero y tengo que mantener a mis dos hijos y a mi papá y a mi mamá que están ancianos y no trabajan. Para poder cuidar a mis hijos en la noche, en el día están en el colegio y cuando llegan mi papá los atiende.	
Carolina	No tenía dinero y ninguno de los padres de mis hijos me pasa para ellos	
Celina	Te parece poco tener 6 muchachos, así uno no quiera tiene que trabajar.	
Dari		Es que quiero estudiar y así además del sueldo, tengo donde quedarme y comer

Doménica	Por real. La cosa está muy difícil y en la casa tienen que trabajar todos.	
Elsa	Porque es lo que más se consigue ahora, porque no todo el mundo tiene para pagar completo, o no le gusta	
Eulalia	La verdad es que a mí me gustaría hacer otra cosa, pero si no se hacer más nada, tú sabes que a uno desde chiquita la ponen a hacer las cosas de la casa, entonces, eso es lo que uno sabe hacer. Sí porque yo tengo mi casa y mis hijos, así trabajo en el día y llego con los muchachos en la noche, hacemos tareas, me cuentan lo que hicieron, todo eso y así trabajando.	
Johanna	Mi último marido me abandono y tengo que mantener a mis dos hijos. Porque es la forma como conseguí trabajo, además me parece mejor porque no tengo que dejar a las niñas con mi mamá sino que puedo verlas aunque sea después del trabajo.	
Josefina	Por dinero Porque además de que tengo mi familia aquí mismo en Valencia, uno así gana un poco más	
Judith	Por dinero después de divorciarme tuve que salir a trabajar. Fue lo que conseguí, pero si me dan uno por residencia lo agarro, lo importante es tener trabajo.	
Justina	Desde que se murió mi esposo, tuve que buscar trabajo. El era albañil y con eso vivíamos, pero desde que murió ya la cosa cambió. Yo vengo de allá, pero cuando mi esposo se murió yo busque trabajo por allá, pero no pagan mucho, entonces me vine para casa de mi cuñada que vive en Naguanagua y busqué trabajo y conseguí aquí, tres días a la semana, porque allá en Tinaquillo es muy difícil.	
Leidy	Para ganarme la vida. Ahora casi todos los que te ofrecen son para trabajar ida por vuelta.	
Lilian.	Tengo que mantener a mis dos hijos. No me gusta trabajar quedándome ni	

	que me paguen lo que sea. No me gusta. Me cansa el encierro, prefiero irme para mi casa.	
Luisa	Yo trabajaba en una panadería pero me botaron, busqué en otras partes y no conseguí, y como tengo tres hijos que mantener, porque como le dije la vez pasada soy viuda, no me quedó de otra que buscar en casas de familia.	
Luna		Me vine de mi casa porque yo quiero estudiar, yo no sabía que, pero ahora quiero estudiar en la Universidad, es que yo veo a la esposa del hijo de la señora y no sé, se Abogado, algo.
María		Es lo único que se hacer, yo no estudié no se hacer más nada y tengo un hijo que mantener.
Maribel	Es lo que sabemos hacer las mujeres y no tuve la oportunidad de estudiar, desde pequeña tuve que ayudar a mi mamá a cuidar a mis hermanos.	
Marilyn	Desde que tenía 13 años trabajo como empleada doméstica.	
Noris	La situación económica. Tengo tres niños y lo que gana mi esposo no es mucho. Para no dejar a mis hijos solos ni a mi esposo, así trabajo en el día y estoy con ellos en la noche.	
Osiris	Tengo que trabajar para ganarme la vida, así de fácil. Porque me permite estar con mis niñas en la tarde, después que trabajo, porque nadie me va a dar trabajo	
Octavia	Por dinero hija. Yo no estudié y tengo que ayudar a mis hijos a pagar sus estudios. Ahora casi nadie emplea completo y para uno es mejor, porque yo por lo menos trabajo cuatro días y me queda el viernes para hacer diligencias.	
Oriana		No conseguí trabajo en otra parte.
Roberta	Es lo único que se hacer, yo no pude estudiar, porque aunque era el sueño de mi mamá, allá en Miranda estudie hasta 6to grado y aquí estudié hasta	

	tercer año (ahora es noveno) pero no pude ni sacá el bachillerato.	
Rosa Amparo	De que otra cosa iba a trabajar si eso es lo que he hecho toda la vida, como crees que levanté a mis muchachos.	
Violeta	Por dinero, para ayudar a mi esposo. Así es mejor.	
Yilda	Para ganarme la vida, porque no tengo otra forma, no me casé ni nada. Porque fue lo que conseguí y para uno es mejor porque gana más, aunque se te va en pasaje una parte, cuando trabajas quedándote a cuenta de que te dan comida no te quieren pagar mucho y trabaja hasta tarde.	
Yajaira		No sé hacer más nada, es lo que hago desde que tenía 12 años.
Yesenia	Es que yo estoy haciendo un curso de Computación, y mi papá no me lo puede pagar.	
Yesica	La verdad es que yo estudio contaduría, no es que estaba buscando trabajo, sino que mi mamá trabaja para la Sra. Mercedes, y ella le dijo que si yo no la quería ayudar cuidando el niño en las tardes, que cuando sale del colegio no tiene con quien dejarlo y como yo estudio en la mañana, trabajo de 4 a 6 de la tarde.	
Yismari	Yo estudio en una misión, pero no he conseguido que me paguen la beca, como tenemos un niño pequeño, decidí trabajar y mi pareja también. Yo quería de vendedora en una tienda, pero ahora hasta para eso piden ser bachiller, y no apenas estoy estudiando, por eso me dijeron mira que hay una señora que está buscando quien trabaje y como me aceptó aquí estoy.	

2.- SATISFACCION CON REMUNERACION.-

INFORMANTES (EMPLEADAS)	
Bety.	En dinero me pagan poco, pero la Sra. me consiguió que me becaran en el Colegio, porque el Director es amigo de ella, entonces yo pienso si lo tuviera que pagar ganara...
Celina.	...es que aquí no me pagan mucho pero por lo menos me tratan bien y el pasaje me lo dan aparte.
Dari.	Bueno, no me paga mucho. Pero el trato es mejor, cuando trabajo mucho me da descanso, es muy buena.
Judith.	Por aquí eso es lo que pagan, no pagan más, yo se que en Valencia pagan más, pero si me voy para allá se me va en pasaje todo lo que me pagaran de más y aquí estoy más cerca de mi gente.
Luna.	...además es mucho lo que me paga pues allá no pagan ni la mitad de eso, pa lo que yo se hacé, lo poco que yo se hace me lo enseñó la mamá de ella y ahora ella.
María.	No es lo que el gobierno manda a que nos paguen, pero yo también tomo en cuenta que la señora me deja tener aquí a mi hijo.

3.- BENEFICIOS PERCIBIDOS

INFORMANTES (EMPLEADAS)	
Annerys.	Por qué es así, es que hay casas en las que uno trabajo por día en las que no te dejan ni bañarte (...) pero yo conozco muchachas que no las dejan ni bañarse, por eso es que yo lo veo como un beneficio ...
Elsa.	Lo que sí que esta señora me permite que me bañe, en otras casas no...
Johanna.	Bien, la señora recoge ropita de los nietos y me la da y comida para que lleve: un paquete de arroz, de pasta, así a veces cosas que va a botá, una vez iba a botá una lavadora y me la dio. Más nada, eso que te estoy diciendo y buen trato, nada más.
María.	Ninguno, salvo que vamos los fines de semana para la playa y mi hijo se divierte mucho.
Violeta.	Por favor hija, ni siquiera me consideran como ser humano, que crees tú?
Yismari	No, en la hoja que te llené la otra vez puse que no; yo en diciembre le dije a la señora que yo tenía una amiga que le habían dado aguinaldo y ella me dijo seguro que tú amiga trabaja quedándose, porque solo así se les paga aguinaldo, a los que trabajan como tú, y me dijo una palabra ahí rara, no les pagan aguinaldo. Yo no sé.

4.- DIFICULTAD DE DESPLAZAMIENTOS.

ENTREVISTAS A EMPLEADAS	
Beatriz.	Yo, aparte de mi quincena, aunque a veces se me acaba y le digo a la Sra. el viernes, mire si quiere que venga el lunes, déme pal pasaje. ...pero es que nada más en pasaje se me iba casi todo, entonces, ella me dijo yo te lo pago, pero entonces le salía muy caro a ella, lo que me pagaba diario más pasaje, pero le salía muy caro
Blanca.	Si, vivo en los Magallanes de San Diego, tengo que caminar como 4 cuadras hasta la Avenida, agarro una camioneta que me deja en la Martín Tovar que pasa directo hasta las Chimeneas, pero esa pasa full, entonces a veces agarro una que me deja en la Avenida Bolívar, en donde era Imgeve, ahora como que se llama la Boutique del Sonido, y camino, por todo eso, por la nueva Universidad esa, la Bolivariana, bordeo el cerro hasta que llego ya cuando llego estoy cansada, ahora cuando trabajo en San Blas 1, me bajo en la Av. Lara y camino, pero no tanto, camino unas 5 cuadras nada más. ¿Y quien lo paga? En el caso de San Blas, yo misma y la Sra. de las Chimeneas, si me da aparte o me saca hasta la Av. Bolívar.
Carmen.	Me paro temprano pa llegá temprano. No es tan lejos, porque es como una línea recta, yo vivo específicamente en el Central (Tacarigua) y busco trabajo sólo por aquí, una vez le trabajaba a una señora que era muy buena, y se mudó, y me decía, Carmen vente a trabajar conmigo, y yo ni loca, eso es muy lejos pa'lla, porque se mudó pal Trigal, yo lo más lejos que busco es aquí San Diego, porque no es tan lejos y la gente tiene como pagarme. A veces yo, a veces me dan los señores, dependen si están de buenas.
Carolina,	pero es que de donde yo vivo cuesta salir, los carritos salen llenos y yo no me iba a ir parada y esperaba hasta que saliera uno vacío, entonces llegaba tarde y se cansaron y me botaron. Yo a veces les pido, cuando me he quedado sin medio y ellos me dan pero no siempre.
Doménica.	Si la verdad es que es lejos, además de que tengo que echáme la caminata desde la panadería hasta acá, que es un buen pedazo.
Elsa.	Solo bajo de mi casa hasta la Intercomunal y agarro bus hasta la entrada de la Urbanización, lo que tengo es que caminar un poco, cuatro o cinco cuadras.
Johanna.	No es tan difícil, cuesta agarrar la buseta porque a esa hora hay mucha gente, pero si se agarra
Josefina.	Me voy en camioneta, no me ves como estoy de flaca, de tanto caminar. Porque yo trabajo aquí en San Diego no hay camionetas que suban por las Urbanizaciones, entonces, tengo que caminar desde allá bajo hasta aquí.
Judith.	Caminando, tú sabes que en estos pueblos no hay casi transporte, salvo las mototaxi, pero casi siempre me vengo caminando.
Leidy.	Me vengo en camioneta o en autobús. (...) Está incluido en mi sueldo, lo que sí que si a veces yo he terminado y uno de los de la casa van a salir me sacan hasta la avenida para agarrar más rápido la camioneta...
Lilian.	La señora me da aparte, por lo menos para regresarme.
Luisa.	Es horrible, sobre todo la cola que se hace en el Megamercado es inmensa.
Maribel.	En el autobús... lo pago de mi sueldo.
Noris.	Agarro una camionetita hasta el centro o hasta la Avenida Bolívar y de allí agarro pa'ca. Ella me paga mis 25 mil pero yo de ahí pago el pasaje.
Osiris.	Me vengo en camioneta A veces, la señora me pregunta si tengo pasajes, pero es a veces.
Octavia.	Me voy en camioneta. Me paro de madrugada, para poder llegar temprano.

	pero es que la Sra. se tiene que ir temprano y si yo llego tarde pierdo el viaje, porque se van y no hay quien me abra la puerta. Yo pido que me ayuden con el transporte, otras veces me preguntan Octavia tiene para el pasaje? Y si tengo les digo que si, para que cuado en verdad no tenga me den.
Roberta.	... es lejos, pero me quedo en el Big Low y de allí agarro para acá. Es decir que tomas dos camionetas Sí, dos en la mañana y dos al regreso ¿Y quien lo paga? Yo, quien más?
Yilda.	No me reconocen el transporte, a veces llego jadeando y con la lengua fuera, porque a veces me tengo que quedar en el CADA y subir caminando hasta aquí

5.- CONFIANZA/DESCONFIANZA

INFORMANTES (EMPLEADAS)	CONFIANZA	DESCONFIANZA
Bety.	... además ella me trata muy bien, hasta me acuesto con la niña en su cama y no me dicen nada. A mi me dejaban sentarme en el sofá a ver televisión junto a la familia, me tomó cariño entonces me seguí ganando la confianza de ella y poco a poco la del señor.	
Carmen.		Yo había dejado de venir porque la señora me corrió porque y que dígame la Sra. que yo y que le llevé unos zarcillos de oro, con piedras azules, yo no me cogí nada, quien sabe donde los botó, porque me volvió a aceptar si estuviera segura que yo la robé no me vuelve aceptá, no cree, ud?.
Carolina,	Ella me pone las actividades del día en la nevera y yo sigo ese orden y ella con tal que yo cumpla eso, ella no se pone brava.	
Elsa.		Me retiré porque una vez me pegaron cuatro gritos, porque dejé la puerta abierta y me dijeron que si se metían unos ladrones iban a decir que yo era cómplice, porque seguro había dejado la puerta abierta pa que se metieran. Entonces yo dije, indirectamente me dijeron ladrona y no volví, y más que todo pa que se enredara porque yo sé que conseguí muchacha horita no es fácil.
Eulalia.	...y yo he confiado mucho en aquellas personas donde he estado trabajando...	
Judith.	...se ponía molesta porque ella llegaba tarde al trabajo por esperarme, me dio la llave de la casa, entonces, yo entro cuando llego, limpio nos vemos a la hora del almuerzo, y luego yo cierro la	

	casa, porque ellos se han ido a trabajar...	
Oriana.		Yo cuidaba una ancianita, la ancianita que yo cuidaba, es que tiene manía de que yo le robo todo que yo tenía tanto dinero horita, es que yo lo puse aquí y ya no lo tengo, esa fuiste tú, que si el vuelto no esta completo, que te comiste el dulce de lechosa, la torta me que trajeron los muchachos un día le aparecieron unas sabanas que estaban dobladas en el closet y me dijo dígame, yo pensé que se las había llevado fulanita... (una empleada anterior) o sea que desconfía de todas las que trabajamos pa ella Estos para los que trabajo horita no. Ellos confían en mí, pero claro yo me he acostumbrado a ellos y ellos a mí

6.- NACIMIENTO DE AFECTOS, AGRADECIMIENTO.

ENTREVISTAS A EMPLEADAS	RELATOS
Annerys.	... ella aprendió a quererme y hasta lloró cuando me vine, y otro día que fui a devolver las llaves también se puso a llorar cuando me vio... A esta señora yo la recuerdo mucho, a la señora Beatriz casualmente la conocían en casa de esta señora Guillermina (la segunda) y una vez la llamé y me dijo negra me encanta oírte pero ya conseguí. Y la segunda señora me recuerda mucho a mi mamá, yo cuando trabajaba con ella estaba peleada con mi mamá y yo en la noche lloraba y decía yo cuidando a esta señora en vez de cuidar a mi mamá que me necesita porque mi mamá había quedado ciega, y ahora que mi mamá se murió me duele y yo me recuerdo de esa señora porque ella me decía yo no entiendo como una hija puede estar brava con su madre y los consejos de ella me sirvieron para contentarse con mi mamá, sino el remordimiento horita me estuviera matando.
Eulalia.	... les he llegado a tomar mucho cariño, será porque soy así, cariñosa...
Luisa.	...yo trabajaba por día, pero cuando yo veía a la señora mal, que le daba la crisis yo me quedaba, es que en mi casa tenemos un gran cariño a las personas mayores, cuando das cariño eso es bueno, y hay personas mayores muy desatendidas...
Maribel.	... pero las hijas del señor Ángel, me imploraron que no me fuera, que el sr. me quiere mucho, que no se va a acostumbra a otra, y que se yo, y me dio lastima y me quedé, aunque como te dije estaba o estoy cansada, bueno, yo pensé por lo menos me valoran.
Oriana.	No es que es una maravilla pero me llevo bien con mis jefes, no tengo problemas con ellos, me siento contenta, porque sienten confianza hacia mí, porque me dejan las llaves de sus casas, vivo aquí con ellos, me dejan a sus hijos, eso es bastante.
Yajaira	... lo que pasa es que ella era como la abuela, yo le digo abuela.
Yilda.	Cuidando uno niños, eran o son bellos, uno les agarra mucho cariño a los niños, aunque parezca que no, será porque yo no los tengo, entonces los cuidada como si fueran míos.

7.- RELACIÓN PATRONA EMPLEADA

INFORMANTES (EMPLEADAS)	RELATOS
Beatriz.	...esa señora era metiche y regañona, pero se portaba como una mamá, todas las mamás gritan y regañan, así era ella, pero a lo mejor era por mi bien...
Bety.	Bien. Muy bien. El señor es el que es más serio, pero bien, yo me lo fui ganando.
Blanca.	Aquí donde estoy horita bien, bueno todos para los que trabajo me tratan bien, si tu te portas bien, porque te van a tratar mal.
Carmen.	Bien. Ni antes ni después de eso hemos tenido problema, yo volví y ella no me tocó el tema de los zarcillos. Sí, ellos me tratan bien, ellos me llaman a la mesa para comer con ellos y todo, pero a mí me gusta esperar, porque me da pena con el Dr. (el sr. de la casa) comé con él, uno se enreda todo, el siempre me dice, Carmen venga a comer, y me echa broma, ah es que ud. le gusta comer frío, entonces se la meto en la nevera?, pero soy yo, ellos me tratan bien.
Celina.	...donde estaba antes que me insultaban. ...el no, con tal que uno lo tenga aseado, y le dé su comidita, el está tranquilo....en cambio en la casa donde yo trabajaba antes, si eran unos malucos, siempre caminando, nunca me pagaron un bus, nada. No, no, en dinero y comida eran muy, muy tacaños y eso que cuando subían el pasaje yo se los decía, pero no me daban nada, solo lo del día. Ellos me ayudan...
Dari.	Lo que pasa es que la casa es grande y yo tengo que hacer todo, pero la señora a veces me deja descansar, como te dije. ...la Señora me presta el teléfono para que yo llame.
Doménica.	Bien, lo que sí que la sra. es muy meticulosa, y tiene actividades fijas por día, además de las actividades de rutina diaria, los jueves son limpieza profunda de la planta alta; los viernes de la planta baja; todos los martes limpieza profunda de la cocina, es muy meticulosa. Ella es estilo militar. Ella es una señora, es muy buena, muy buena, muy querida y todo, pero es una señora muy estricta, demasiado, demasiado, se pasa. Y que voy hacer, ella no es mala, pero yo tiemblo cuando llega, porque llega pasando el dedo por donde limpié para ver si dejé polvo y rueda la nevera para ver si dejé basura por debajo, es horrible. ...casa de una Doctora, pero esa era peor, el esposo un creído, jamás me saludó, ni los buenos días y tenían unos niños que eran malos, no los enseñaron a respetar y se metían conmigo, entonces no volví más Se burlaban de mí, me decían cachifa, sirvienta, me decían que la comida era maluca, o le decían a la mamá que yo les había pegado, cosas así, tú sabes como son los niños de 9, 10 años y de paso mal educados, esas son cosas que a uno les duele, a mí no me gustan
Elsa.	Bien. La Sra. es muy necia. Lo que sí que esta señora me permite que me bañe, en otras casas no, porque los baños están en las habitaciones y el baño de visita no tiene ducha, en cambio esta sí, como hay cuarto de servicio, aunque yo no me quede me dejan que lo use y descansen ahí.
Judith.	Ella casi nunca está aquí, yo casi no la veo y menos mal, porque ella es muy gritona, regañona, las veces que nos encontramos ella me ha gritado, yo creo que le he aguantao por eso, porque son pocas las veces que pasamos tanto rato. ¿Qué originó que se pusiera así?

	Bueno es que le dije tú, lo que pasa es que ella es más joven que yo y me cuesta trátala de ud, entonces le dije tú, y me dijo tú eres la cachifa y yo soy, la señora, tú a mí no me tuteas, se puso furica.
Justina.	Mire que bien, es una muchacha más joven que yo y me trata con mucho respeto.
Marilin.	Más o menos, el señor es medio gruñón y a veces me dice groserías, que si la casa me queda un poco sucia, me dice así te quedará tal cosa cuando te la limpias (tu sabes cuando uno va al baño) No más nada, que uno cuando trabaja en casa de familia tiene que tener mucha suerte, de no conseguí un jefe pasado, porque siempre te quieren usar hasta para aquello. (...) me lo han propuesto, ellos creen que uno es fácil, y se va a acostar así, porque lo ven de servicio o porque tiene hijos y no tiene marido, pero no es así, se equivocan, por lo menos yo no.
Noris.	Bien, ni fu ni fa, con tal que yo haga mis cosas, no es que me tratan una maravilla pero tampoco me regañan.
Octavia.	Bien. Ellos me tratan muy bien.
Roberta.	Tú sabes que a las que trabajamos así, a veces nos tratan bien, a veces no, depende del animo que tengan o como hayan amanecido ese día, hay unos días que amanecen más atravesados que otros, te montan malas caras y a veces hasta te gritan.
Rosa Amparo.	Bien, ellos son serios, pero bien. Bien, ella se queja es de que yo soy muy lenta, porque un día limpio la mitad de la cocina y el jueves limpio la otra mitad, entonces ella me dice, Rosa Amparo, cuando terminas de limpiar la otra mitad la primera mitad ya esta sucia, no me sirve, yo no te puedo pagar 30 mil por limpiar solo una parte de la cocina, o solo una habitación de la casa. Pero no entiende mi edad, ya yo estoy vieja.
Violeta.	Bien. Ellos me tratan muy bien, fíjese que tengo ocho años con ellos. Ellos están para cuando yo llego, o yo llego y ellos se van, o llegan, comen y se van, o desaparecen todo el día, y nos vemos el otro miércoles... Sí, porque ellos me ponen uniforme para que me identifiquen como sirvienta, y no me permiten que me sienta a comer con ellos, dirán por dios como una sirvienta va a comer con la familia
Yilda.	Siempre lo tienen todo muy controlado, las comidas, todo. Sobre todo de la leche, horita que hay escasez. Entonces uno siente como si ella cree que yo me lo como todo, eso no me gusta. Ella es estilo militar. Ella es una señora, es muy buena, muy buena, muy querida y todo, pero es una señora muy estricta, demasiado, demasiado, se pasa.
Yajaira	Ella tiene su carácter. Una vez, yo duré aquí como cuatro años, y la mayor la tuve yo aquí, entonces ella se ponía brava conmigo sino le metía la teta, si la niña lloraba, entonces, un día me cansó, y le dije agarré Ud. esa muchacha, yo se la regalo, uy se puso de un bravo y me persiguió con una correa en la mano, entonces, yo me metí en ese zaguán que está ahí y me encerré, ella me decía ahí te irás a dormir, porque pa mi casa no entras más, muchacha grosera, ahí pasé sed, ganas de orinar, de todo, hasta que me abrió...
Yesenia	...la otra la dejé porque es insoportable, es estresante. Es que me siento como agobiada, así controlada y no es porque no sepa hacer las cosas, porque yo estoy acostumbrada a hacer las cosas a mi manera, pero ella quiera imponer un orden: primero el desayuno, luego pones ropa en la lavadora, mientras eso se lava, barres, y así todo el día, me ve moviendo la cama y me dice mueve la cama, pero además me dice, pero con cuidado, y quiere que le limpien todo con Vensol, que eso huele a kerosene, y quiere que se lo eche a todo, y si el bebé llora quiere que lo

	cargue, pero me tengo que quitar el Vensol y lavarme con bactericidas, es horrible. Y además la sra. se mete pal cuarto cuando hago los mandaos y me revisa las cosas, yo me doy de cuenta, ella cree que no, pero yo me doy cuenta. Una vez también iba a trabajar en otro lado, yo fui a trabajar a un apartamento y en lo que llegué la Sra. me dijo tú no pretenderás trabajar aquí con esas uñas tan largas, te las tienes que cortar, porque si me rasguñas a alguno de los muchachos yo te mato me iba a pagar bastante, pero yo día aquí no me quedo yo, y me fui. Así que en donde estoy es la mejor que he tenido.
Yesica	Bien, ella es delicada, pero bien, como conoce a mi mamá desde hace mucho tiempo, no me trata mal.

8.- MOVILIDAD EN EL SERVICIO DOMESTICO.

INFORMANTES (EMPLEADAS)	
Annerys.	Esa primera vez que era con la Sra. Beatriz.... bueno mejor dicho las dos veces me he retirado porque he estado enferma. (...) entonces le dije abuela voy el sábado y fui la ayude y ya. ...y que yo seguro que si me aceptaba la iba a dejar embarcada otra vez.
Beatriz.	...me obstiné y me fui. Yo trabajaba aquí en Valencia con esa Sra. con quien duré como 5 años, hasta que me enamoré, bueno yo lo conocía en Nirgua, me enamoré y yo salí de su casa. pasa es que después de unos años es que me divorcié vine a buscar trabajo pero ella ya tenía empleada y conseguí aquí donde me ves.
Carolina	Ya te dije que yo no me doy mala vida, yo no me voy a echá a morir por nadie. Si me despiden conseguiré en otro lado y ellos conseguirán otra, tu no sabes que a rey muerto rey puesto.
Celina.	...yo no lo voy a despreciar hasta que consiga otro lado donde irme, además como aquí hago labores de lavar y eso, pero más que todo estoy pendiente del viejito papá de la señora, entonces es mejor que el otro trabajo donde estaba antes que me insultaban. Claro, quien no se va a retirá, lo que hacen es sácale la chicha a uno y no lo consideran...
Doménica.	Primero trabajé allá en Prebo, (...) Cuando me retiré de la Dra., entonces una vecina me dijo que via Miranda, hay un matadero de pollo que necesitaban una señora de limpieza. Entonces una compañera me dijo que había una Sra. buscando una empleada y probé, estoy aquí.
Eulalia.	Sabe yo no es la primera vez que trabajo...
Leidy.	Me retiré, me aburrí, pero después andaba pelandini, y estaba más arrepentía, pero al final conseguí aquí otra vez, y no me voy hasta que no consiga otra.
Marilin.	Bien pero no duré mucho, porque era la primera vez que trabajaba...

	Me despidió... No volví, sino horita, no hace mucho, como hace dos años... Me vine para acá.
Noris	Allá cerca de la casa pero me pagaban menos, entonces unos amigos de los señores me dijo que ellos andaban buscando y vine a probar y aquí estoy.
Roberta.	Como cuando tenía 12 años, mi mamá habló con una señora para que me trajera pa'ca y que pa que yo la ayudara en la casa y ella me pagaba los estudios (...) hasta que me obstiné y me fui. ... entonces yo empecé a buscar trabajos en casa de familia de por allá mismo o lavaba ropa ajena en mi casa y así.
Rosa Amparo.	Yo antes trabajaba allá todos los días, estaba fija, pero una vez me enfermé y no pude volver un tiempo, yo sufro de la tensión, ya miya por mis años, entonces, cuando regresé el padre me dijo Rosa Amparo nosotros pensábamos que ud. no venía más y buscamos a esta señora, y no la podemos despedir, ni tenerlas a las dos, porque los ingresos del seminario no dan, lo que podemos hacer por ud. es que venga unos días a la semana y que nos ayude en los retiros y charlas y así fue. Y ahora que una amiga me recomendó para acá y aquí estoy.
Yajaira	...aquí donde estoy fue la señora con la que trabajé de primerito cuando estaba chiquita y ahora estoy aquí otra vez. Una vez, yo duré aquí como cuatro años... No, ella después me corrió, yo me fui, tuve toda esa cantidad de muchachos, unos en Nirgua, unos en Puerto La Cruz, y como todos los hombres que me he buscado me han dejado estoy aquí,

9.- DESEOS DE SUPERACION. -

INFORMANTES (EMPLEADAS)	
Annerys.	Sí, bueno tener una empresa así grandota, es como que mucho, pero por ejemplo preparar desinfectantes y venderlos, montar un negocio, si me gustaría, que yo sea mi propio jefe. Claro, uno tiene que aspirar en esta vida, yo no quiero ser empleada para siempre
Bety	Porque quiero estudiar. ...pero como yo quiero estudiar me tuve que acostumbrar y voy para la casa en épocas de vacaciones largas
Dari	Es que quiero estudiar
Justina	Claro, ese es mi sueño frustrado, me hubiese gustado enseñar, pero yo no estudié porque vivíamos en un campo, por eso soy sirvienta, pero me gustaría haber sido Maestra.
Luisa	...por eso me gustaría ser enfermera.
Yajaira	trabajo, yo andaba buscando en una fábrica de Café que queda allá, pero no conseguí...
Yesenia	Es que yo estoy haciendo un curso de Computación, y mi papá no me lo puede pagar. pero no entré en la Universidad. Yo metí papeles para el CUAM, que la Alcaldía de Naguanagua da becas, pero

	como mi hermana también los metió se la dieron a ella, entonces yo me metí en el curso para ir haciendo algo hasta que me puedan dar la beca a mí también y trabajo aquí para pagar el curso.
Yesica	La verdad es que yo estudio contaduría...
Yismari	Yo estudio en una misión, pero no he conseguido que me paguen la beca, como tenemos un niño pequeño, decidí trabajar y mi pareja también. No me siento mal, pero prefiero ser vendedora ¿No te gustaría después que te gradúes estudiar en la Universidad? Claro, pero eso es caro. Eso es verdad, pero hay que ser realista, tendría que conseguir un trabajo pa poder estudiar y a la vez ayuda a Luis (pareja)

A7

**ANEXO 7. CATEGORIZACIÓN DE LAS ENTREVISTAS
REALIZADAS A LAS EMPLEADORAS DOMÉSTICAS
SEGÚN CRITERIO TEMÁTICO**

**CATEGORIZACIÓN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LAS
EMPLEADORAS DOMÉSTICAS SEGÚN CRITERIO TEMÁTICO**

1.- SEGÚN MODALIDAD.-

EMPLEADORA	MODALIDAD.
ADRIANA	Por día pero viene la semana completa.
ANA	Con residencia, vive conmigo
ARACELIS	Por día, viene dos días de la semana
BLANCA	Es como si lo estuviera, porque y que tengo una pero son más las veces que viene que las que no.
CARLA	En la actualidad tengo a Ana, que viene los cinco días de la semana.
CAROLA	Por día. Viene tres días a la semana.
COROMOTO	Vive conmigo. Tiene toda mi vida de casada conmigo, es decir, 37 años
CRUCITA	Está aquí conmigo.
DANIELA	Tengo a Bertha, una empleada doméstica, quien acude de lunes a viernes,
DESIREE	Es una situación extraña, porque ella está conmigo desde hace muchos años y trabajaba con residencia, lo que pasa es que se enamoró, y se casó, pero como su esposo y ella invadieron un terreno que queda por aquí cerca, ella me sigue trabajando todos los días, y viene y se va, o cuando el esposo está viajando, porque es camionero, ella se queda aquí con mis hijos
DORIS	Por día, va dos veces a la semana.
EGLEE	Con residencia.
EUGENIA	Maria trabaja fija
FABIOLA	Viene una vez a la semana
GABRIELA	Por día, viene todos los días de la semana.
GLADYS.	Viene tres veces a la semana Las que se quedan se enteran de toda tu vida familiar, yo hasta ahora he tenido de las que vienen y van, y ellas también así lo prefieren porque ganan más que en una empresa.
GUILLERMA	Por día, durante tres (3) días a la semana.
ILEANA	Mery está empleada por día pero viene la semana completa.
INES	Por día, va dos veces a la semana.
INESKA	Por día, viene todos los días de la semana.
IRENE	Mery está empleada por día, acudiendo cuatro días de la semana.
JUDITH	Por día, viene tres días de la semana
MAGALY	Viene cuatro días
MARY	Por día. Va un solo día a la semana,
MARILIN	Por día. Viene tres veces a la semana
MERCEDES	razón por la cual va un solo día a la semana.
MIRNA	la Sra. Omara asiste tres veces por semana
NANCY	Por día, viene un solo día a la semana, que es el que tiene disponible
NELLY	Por día, viene un solo día a la semana, que es el que tiene disponible
NEUDY.	Va una vez a la semana. Pero fíjate que ella, la chica que trabaja para mí vive en Punto Fijo, pero se viene más o menos desde el miércoles, para empezar a trabajar (solo plancha) el jueves, eso sí, ella llama

	primero para ver si tiene trabajo suficiente para cubrir todos los días que ella va a estar aquí.
NINA	... Tú la llamas, apartas cita y ella viene el día que tiene disponible.
OMAIRA	Por día, viene tres días a la semana.
VANESSA	Por día, viene dos veces a la semana.
VIDALINA	Por día, viene todos los días de la semana. Prefiero así, porque a mí en la casa no me gusta ni mover un cubierto.

2.- DURACION DE LA JORNADA.

EMPLEADORA	MODALIDAD.
ADRIANA	La jornada la inicia a las 7:00 am y termina como a las 4. a veces más, otras menos, eso depende de lo que haya tenido que hacer en el día.
ANA	La jornada la inicia a las 6:00 am y termina como a las 9:00 pm
ARACELIS	La jornada la inicia a las 8:30 am hasta las 4 pm.
BLANCA	Llega como a las 8 se desayuna, arranca como a las 9, interrumpe para almorzar y se va como a las 3 de la tarde.
CARLA	Desde las 8:00 hasta las 5:30 pm.
CAROLA	Bueno, llega a las 8:30 am de la mañana, porque llegar aquí a los Nisperos no es fácil y se va a las 5:00 pm.
COROMOTO	La jornada la inicia a las 6:00 am y termina como a las 7:00 pm. Y si yo llego de la consulta después como, porque ella me deja la comida servida, y yo friego y guardo el plato. Ella descansa después de almuerzo unas dos horas, que se mete al cuarto a ver las novelas
CRUCITA	Yo me levanto y solo me dedico a vestirme, los niños se visten y cuando bajamos ya tenemos el desayuno listo, las luncheras listas y todo. Se para a las 5:00 y se retira la cuarto como a las 8 después de cenar y fregar los platos de la cena.
DANIELA	Quien acude de lunes a viernes, de 8 am a 3:00 pm
DESIREE	Antes se paraba desde las 6:00 am y me preparaba todo lo del colegio de los niños, ahora que se casó, cuando no se queda aquí, llega como a las 7:30 am y trabaja hasta que el esposo la pasa buscando, porque ella dice que qué va hacer en su casa.
DORIS	Es variable, a las 8am, 9 depende de las camionetas (eso es lo que ella dice).
EGLEE	Ella se para a las 6:00 am, barre se va para el colegio y luego al medio día ya consigue el almuerzo hecho. La verdad es que yo sé que no le pago lo que dice la ley, pero ella no sabe hacer nada, yo la estoy enseñando, además se va toda la mañana para el Colegio, porque yo le doy permiso para que estudie, me la traje de casa de mi mamá para que pudiera terminar este año, entonces, la verdad es que trabaja la mitad del día,
EUGENIA	Desde las 6:00am hasta las 7:30 pm.
FABIOLA	Se inicia a las 7:30 am hasta la 1:00 pm.
GABRIELA	La jornada la inicia a las 9:30 am y termina a las 5 pm.
GLADYS.	el horario es a las 7:30 pero ella llega a las 8:00... Como a las 4 pm
GUILLERMA	A veces llega hasta las nueve, lo que representa para mí un inconveniente,
ILEANA	La jornada la inicia a las 7:00 am y termina entre las 5:30 y 6:00 pm.
INES	Bueno, llega a las 10:30 am de la mañana.
INESKA	La jornada la inicia a las 8:00 am y termina a las 3:00 pm.
IRENE	La jornada la inicia a las 10:00 am y termina entre las 5:30 y 6:00 pm.
JUDITH	La jornada la inicia a las 7:00 am y termina a la 1 pm.

MAGALY	Empieza a las 8 y se va a las 4:00 pm
MARY	Ella llega a las 9 a las 10 y se va como a las 2 o las 3 de la tarde
MARILIN	A las 7:30 tiene que llegar temprano porque yo tengo que salir temprano para poder llegar temprano, es que las cosas en la autopista son tremendas.
MERCEDES	Bueno, llega a las 10, 11 de la mañana.
MIRNA	A las 9:30, 10, a la hora que ella llega, aún cuando en realidad debería empezar a las 8:00 según lo pautado.
NANCY	La jornada la inicia a las 10:00 am o 10:30 y termina entre las 2:30 y 3:00 pm
NELLY	La jornada se inicia a las 10:00 am y termina entre las 5:30 y 6:00 pm, lo que no representa ningún problema para mí, pues no me importa la hora de llegada, sino la realización de las labores.
NEUDY.	Ella trabaja una mañana (desde las 8 hasta las 12 o 12:30 más o menos) en la casa de una persona y desde la 1:30 a 2 en otra, hasta las 6,
NINA	Eso sí te plancha todo, hasta que no termina no se va.
OMAIRA	La jornada la inicia a las 9:00 am y termina entre las 2:30 y 3:00 pm.
VANESSA	La jornada la inicia a las 8:00 am y termina a la 1 pm.
VIDALINA	jornada la inicia a las 8:30 am y termina a las 5 pm

3.- CONFIANZA/DESCONFIANZA.

EMPLEADORA	CONFIANZA	DESCONFIANZA
ADRIANA		se ponía unos shorts sumamente corto, se le veía todo, eso si uno tiene hombres en la casa, no se puede"
ANA ,	Sí, claro, ya te dije que ella más que una empleada, es una amiga, es una compañía	
BLANCA		Una de las últimas que tuve se quedaba, porque estudiaba, porque esa es la cosa, en varias ocasiones he tenido empleadas domésticas que vienen y te piden que las dejes estudiar, y bueno, uno les dice que sí, pensando en el beneficio mutuo, ellas se ayudan y se ayuda uno también, sin embargo, todas las veces que las he dejado estudiar, las he perdido, por que al tener contacto con otras personas – compañeras de clase, maestras o profesoras – conversan, comparan cuanto les pagas, las condiciones en las que trabajan y les dicen, te están explotando, yo te ofrezco más, o te pago lo mismo y no tienes que trabajar tanto, o yo también te dejo estudiar, es decir, le ofrecen mejores oportunidades y se van, por eso yo ahora no soy nada permisiva, no las dejo tener amistades, ni noviazgos y muchos menos les doy más oportunidad de que estudien. Es que miya hay tanta escasez de muchachas que si las mismas amistades te ven una muchacha buena te la quieren quitar, a mi hasta las mismas hijas mías me han quitado a tres y me he quedado

		sola.
CARLA	Le tuve que dar la llave, pero es que o trabajo en la calle o espero a la cachifa, pero yo no puedo esperar hasta esa hora para salir a llevar a los chamos al colegios, y todo lo demás.	Mal, he tenido muchas, ellas roban. La última me robó todo
CAROLA		Todas roban y te roban todo. Y otras es que no saben hacer nada, cuando vienen tu les preguntas y si ellas saben hacer de todo y resulta que no saben hacer nada,
COROMOTO	y ya ella es como de la familia, es lo que uno dice la "NANA" y esta otra muchacha tampoco	
CRUCTA	Yo digo que ella es una ejecutiva. Porque ella lleva hasta una agenda de las actividades que va a realizar en el día. Yo me levanto y solo me dedico a vestirme, los niños se visten y cuando bajamos ya tenemos el desayuno listo, las luncheras listas y todo. Así que cuando me llamó y me dijo que ella se quería devolver, encantada la acepté, porque cuando ella está aquí yo me olvido de la casa y se que todos están atendidos	
DESIREE	Te podrás imaginar que cuando me dijo que se iba a casar, casi me pongo a llorar, pero de imaginarme que iba a ser de mi vida y de todos aquí. y en realidad ya más que una amistad, nos consideramos familia todos, de hecho lo es, porque te repito soy su madrina.	
DORIS	Sí, yo particularmente el primer día, o los 2 primeros días se lo explico, donde están las cosas, plancha, aspiradora, artículos de limpieza, me lo tienes que pasar, por las alfombras y tal y las ventanas, etc., me los tendrás que hacer, no hace falta que me lo hagas todas las semanas pero tú misma te organizas, la cocina y los baños son primordiales, no es que lo demás no lo sea, pero cocina y baños son básicos. Ellas la mayoría roban, pero lo importante es que tenga referencia, que tú sepas de dónde viene y que tengas un poco de confianza, porque claro no puedes meter a una extraña en tu casa, que no sabes ni de dónde viene, por lo menos un mínimo que alguien te diga algo, si esa persona se puede quedar en tu casa, con tus llaves, con tus niños, sobre todo con tus niños	
EUGENIA	Para cubrir los oficios y quehaceres del	

	hogar y como compañía. Es un personal de gran apoyo y utilidad, como compañía, ayudan en los quehaceres del hogar, en verdad para mí son indispensables, no tenerlas no es vida	
FABIOLA		En términos generales buena, excepto una experiencia negativa, de una empleada que se llevó poco a poco mis prendas de oro, al confrontarla lo negó pero no volvió a trabajar conmigo.
GABRIELA	La verdad es que llega un poco tarde, pero yo opté por dejarle la llave con la conserje, porque que va, y como a mí no me importa cuando llega lo importante es que me haga las cosas bien, y sobre todo la comida, busque la alternativa que te dije de dejarle las llaves.	Había otra que se bañaba y salía envuelta en el paño del baño de la sala al cuarto donde se cambiaba, yo dije, a esta la despido yo, porque un día de estos va a salir así en paño y la va a conseguir Luis, mi esposo, que va, la boté
GLADYS.		Los cuartos no, porque hemos tenido experiencias muy desagradables. Yo he tenido malas experiencias, por eso es que yo tengo un closet con llave donde guardo todo (jabón, pasta, etc) porque no tengo tiempo de estar comprando. A l mejor la abren, y yo digo, bueno que les aproveche, pero realmente lo tengo, porque me gusta el baño limpio cuando llego del trabajo.
GUILLERMA	Lo que sí, es que creo que es honrada, hasta ahora no he evidenciado que se lleve las cosas, y para ella que tiene apenas 24 años, le pudiera llamar la atención que yo dejo mis zarcillos, pulseras y mis cosas ahí, -porque la verdad aquí en la casa no somos nada cuidadosos con eso de cuidar las cosas donde las ponemos- y hasta ahora no se ha llevado nada que yo sepa, y yo la necesito así honrada, porque yo la dejo sola.	porque tengo que esperarla, porque no le doy llave ni loca.
INES	pero después opté por darle la llave del apartamento porque yo no podía llegar a esa hora al trabajo se que todo el mundo comenta que roban, que esto que el otro, yo no tanto, esa sola vez y la que tengo que llegaba tarde, pero resolví dejándole la llave	Yo en lo personal, no tanto, la última la despedí porque me robó
IRENE		o porque me han robado.
JUDITH		que la gente no tiene compromiso
MAGALY	y tienes que confiar en ellas porque ellas se quedan en tu casa con tus llaves, con tus niños, con tus padres,	Mal. Siempre me roban, En verdad uno está indefenso con ellas, ellas te controlan todo en tu casa.

		A mí espero que no me lo hayan hecho nunca
MERCEDES		y a la más mínima equivocación tuya se vengarán de ti, y tú estas tan vulnerable, porque las dejas en tu casa solas, que estas a su merced. pero eso sí todas al final, se llevan algo, así sea una pasta dental se llevan. Yo les he conseguido en los bolsos cuando se van, desde cosas valiosas (prendas de oro) hasta las cosas más insignificantes que tú te puedas imaginar como una barajita de álbumes de mi hijo, muñecos de juguete sin cabezas, etc., hubo una que se llevaba una tira de cada uno de mis brassieres. Explicame que iba a ser con eso, sino la maldad de dejármelos inutilizables.
MIRNA		Muy mala, todas me han robado. Uno confía en ellas, porque una trabaja y tiene que dejarlas sola, entonces ellas aprovechan y te roban, claro como uno tiene cosas que ellas quizá hasta jamás hayan visto. En fin, hasta ahora, siempre he tenido experiencias negativas.
NANCY	Ella limpia como quiere, yo no le presto mayor cuidado a eso..... pero yo la dejo quieta, a mi hija si le molesta, pero yo ni le paro.	otro tener un extraño en la casa no me gusta.
NEUDY.		Mal. Siempre me roban
NINA		que te roban, no saben cocinar, te llegan tarde,
OMAIRA		sobre todo porque la mayoría te roban, así sea una tontería te roban.

4.- SATISFACCION/INSATISFACCION

EMPLEADORA	SATISFACCION	INSATISFACCION
ADRIANA	Que más que limpiar esta casa que es tan grande. .	La verdad es que de ellas no puedes esperar como que mucho
ANA	Sí, claro, ya te dije que ella más que una empleada, es una amiga, es una compañía	Tuve como dos que no me gustaron,
ARACELIS		
BLANCA		y que tengo una pero son más las veces que viene que las que no. , pero a veces te salen más caras, hay que pagarles el shampoo, la comida, gastas más en luz, en agua, de todo.

CARLA		y más bien a mí me gustaría que llegara más temprano, Más o menos, ellas dicen que saben hacer todo y después no saben hacer nada. 3) Todas son una c.de m. 4) Mientras mejor las tratas, peor se portan. Y le pagaba lo mismo, por eso te digo mientras mejor las tratas peor se portan, y si las tratas bien, están ahí como perro de rancho, fieles, meneándote la cola. Pero que vamos a hacer si las necesitamos, por lo menos yo las necesito.
CAROLA		
COROMOTO		
CRUCITA	Yo digo que ella es una ejecutiva. Porque ella lleva hasta una agenda de las actividades que va a realizar en el día. Yo me levanto y solo me dedico a vestirme, los niños se visten y cuando bajamos ya tenemos el desayuno listo, las luncheras listas y todo. Te podrás imaginar como me las vi cuando se fue. Así que cuando me llamó y me dijo que ella se quería devolver, encantada la acepté, porque cuando ella está aquí yo me olvido de la casa y se que todos están atendidos.	
DANIELA	Nosotros la sentimos como parte de la familia.	
DESIREE	la verdad es que son como sus hermanos. De hecho, ella es mi ahijada de confirmación.	
DORIS	con tal que me haga las cosas.	
EGLEE		porque como te dije cuando viene de colegio ya consigue casi todo hecho además de que no sabe hacer nada entonces yo le pago y además de la comida uno le compra sus cosas y a veces hasta ropa le mando a comprar con mi hija.
EUGENIA	hasta me arroja en la noche, con decirle que me da masajes. Es un personal de gran apoyo y utilidad, como compañía, ayudan en los quehaceres del hogar, en verdad para mí son indispensables, no tenerlas no es vida. Maria que tiene muchos años conmigo	

FABIOLA	En términos generales buena	
GABRIELA		Mala, por eso esta es la quinta, no dicen que no hay quinto malo. Si yo no sé hacer nada, aquí han llegado unas que saben hacer menos. O se acuestan a dormir. Había una que cocinaba pésimo, mi esposo me dijo un día, como a la semana de que ella estuviera trabajando aquí, o se va ella o me voy yo, comprenderás que se tuvo que ir (riéndose).
GLADYS.		Mi mamá se queja, de que gasta el jabón, de que limpian mal.
GUILLERMA		Bueno, llega muy tarde para mi gusto, a veces llega hasta las nueve, lo que representa para mí un inconveniente, No. porque limpia, como dicen, por donde pasa la reina. Así nada más. además ella si lava los platos, no limpia el mesón, lo deja sucio; si limpia los cuartos es solo el piso, pero no los sacude; viene tres días y solo el día que limpia los cuartos, tiende las camas; las ventanas las deja empañadas, y si yo lavo y saco la ropa de la secadora y la pongo en una silla, ella es incapaz de doblarla, a menos que yo la mande. ya tiene siete (7) meses y debería saber como me gustan las cosas, ella si consigue arriba del comedor unos peroles, los deja ahí, pasa el trapo por un lado y los deja ahí, aún cuando sepa donde van ubicados. La tengo porque yo no tengo tiempo de limpiar, pero de lo contrario no la tendría. porque la tengo que mandar mucho, darle instrucciones constantemente, pero no lo hace bien. Por mi experiencia no cumplen sus labores como debe ser... Deberían brindarle más dedicación, Sin embargo, uno a veces las trata bien y ellas no retribuyen, son mal agradecidas, porque debería decir, bueno ella me trata bien voy a trabajarle bien, pero no es así; por eso mi esposo me dice a ti te embroman las cachifas, porque tu las tratas bien, hay que tratarlas mal para que tu veas que hacen bien su trabajo.
ILEANA	Bueno sí, yo antes tenía otros niveles	

	de exigencia, pero desde que tengo las dos niñas, ella se dedica mucho tiempo a ellas y por supuesto yo no puedo exigirle tanto en relación a la limpieza y mantenimiento de la casa. .	
INES		No tanto que se diga, yo antes me molestaba, los dos o tres primeros días que vino, pero después opté por darle la llave del apartamento porque yo no podía llegar tarde al trabajo
INESKA	. El apartamento es pequeño y se limpia rápido y ella en verdad limpia bien. Claro mi mamá viene a veces y me dice tal cosa está sucia, esto no lo dejó limpio, etc. no se si es que mi mamá es muy quisquillosa o de verdad tiene experiencia.	
IRENE		En términos generales si, tú sabes como son ellas, nunca hacen las cosas como uno.
JUDITH	Hasta ahora me ha ido bien.	
MAGALY	A veces hace cosas bien, pero no hay una perfecta.	pero a las 4:00 o faltando cinco minutos para las 4 si está lista, no compensan ni de broma
MARY		Eso te da una idea, de que lo que hace es limpiar por encimita, pero te repito, yo prefiero hacerme de la vista gorda y no tener que hacerlo yo.
MARILIN		Son personas de gran utilidad dado que nos hacen la vida más relajada, pesc a que de cuando en cuando hay que llamarles la atención porque se ponen flojas. Ellas empiezan bien, y luego se echan a perder, por eso es que hay un dicho que dice "toda escoba nueva barre bien".
MERCEDES		Sin embargo, en los últimos días ya me esta molestando, porque está llegando a esa hora y se quiere ir a las 2 o 3 de la tarde, es decir, que está trabajando más o menos cuatro horas, y comprenderás que limpiar una casa grande en ese tiempo es imposible a menos que hagas como dicen los chamos "un mateo". De hecho, he conseguido cualquier cantidad de basura en sitios, donde supuestamente ya ha limpiado. Otra cosa, a veces, ella ya se ha ido y consigo el trapo arriba de los muebles, el pote de cera arriba de la mesa del comedor, el haragán en la sala y tú ahí te

		preguntas ¿Esta vino a limpiar o a desordenar? Una que barría y metía la basura detrás de la alfombra. Otra que metía la comida debajo de la cama para comer en la noche, en fin, me ha pasado muchas cosas y tengo muchas anécdotas, todas negativas, con ellas
MIRNA		No mucho. Regular. A veces hace cosas bien, a veces no, pero no hay una perfecta.
NANCY	Lo que pasa es que ella vive en San Diego, allá casi nunca hay agua, entonces, ella aprovecha de hacer sus cosas antes de venir y eso hay que entenderlo. Y como realmente a mí lo que me interesa es que limpie no me importa a que hora llega.	
NELLY	lo que no representa ningún problema para mí, pues no me importa la hora de llegada, sino la realización de las labores.	ella cumple sus labores, lo que sí es que es metiche. Averigua, pregunta mucho y eso no me gusta.
NEUDY.		Si le quedan piezas por planchar cuando le llega la hora, igualito te las deja, porque ella solo cumple el horario que ella te fijó. o no te vienen el día que tu las esperas, hasta quieren que tu le friegues el plato donde ellas comen. De verdad, una que trabaja en la calle las necesita, pero no es fácil convivir con ellas.
NINA		Ellas son lo que yo digo "un mal necesario".
OMAIRA		. La verdad es que esta casa es tan pequeña que sería el colmo que la limpiara mal, aunque hay algunas que son tan flojas, que ni eso hacen. Regular, es como todo, unas han sido maravillosas y otras no tanto. Lo que pasa es que cuando son buenas no te duran, se fastidian, te inventan que se enfermó el niño que dejaron en su pueblo, que si les hace falta la familia, o si son jóvenes se casan y se van, y cuando son malas eres tú, la que te deshaces de ella, sobre todo porque la mayoría te roban, así sea una tontería te roban. Pero anécdotas, así, solo una que se le

		quemaba la comida y entonces la botaba en la basura y preparaba otra, yo si veía que el mercado me duraba poco, pero como yo trabajaba no tenía tiempo de vigilarla, hasta que un día, la descubrí.
VANESSA		Sólo tuve una antes que esta, pero la despedí porque no sabía planchar, le hacía como cuatro fílos a los pantalones, mi esposo soportó un tiempo, pero luego me dijo que prescindieramos de ella hasta que me conseguí a la que tengo horita, que no es una maravilla, pero sirve de algo.
VIDALINA		yo tuve una que venía de un campo y su casa tenía piso de tierra, lógicamente no tenía ni la menor idea de cómo se pasaba un coleteo, te imaginas yo creo que no sabía ni como se llamaba eso y la conseguí una vez, lavando los paños de cocina con los paños de nosotros, te podrás imaginar que asco, es que son unos animalitos de monte, no tienen ni la menor idea de lo que es el aseo ni como se hacen las cosas

5.- INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES (vacaciones, inscripción en seguro social) POR PARTES DE LAS EMPLEADORAS. -

EMPLEADORA	INSCRIPCION EN SEGURO SOCIAL	VACACIONES
ADRIANA	No, y no pienso hacerlo. ¿Por qué? En ellas se gasta mucho, además del sueldo, todo lo que se comen, lo que tú le regalas, y de paso cotizar al seguro social. NO.	N/A
ANA	No. Eso sí no.	¿Le ha dado vacaciones? Sí. ¿Cuánto tiempo? 15 días. ¿Remuneradas? Sí, una quincena.
ARACELIS	No. ¿Por qué? Bueno, es que yo no trabajo aquí en Valencia, sino que viajo a San Felipe, entonces casi nunca tengo tiempo, tu sabes que esas cosas quitan tiempo.	N/A

BLANCA	Nunca	N/A
CARLA	Nooo. Por qué? Silencio.	No, tiene menos de un año conmigo.
CAROLA		N/A
COROMOTO	NO	Sí, anualmente.
CRUCITA	No. ¿Por qué? Porque ella no me lo ha pedido. Y mientras me pueda hacer la loca, me hago	Sí. Además de las que ella se toma (se sonríe).
DANIELA	No. No he tenido tiempo	N/A
DESIREE	No. Pero no porque no he querido, un día de estos voy y averiguo que necesito para eso y lo hago, porque ella se lo merece.	Sí, y se las pago también
DORIS	No, ni me lo recuerdes.	N/A
EGLEE	No. Es que ella es menor de edad.	No porque yo me la traje de casa de mi mamá no hace mucho, no tiene un año aquí.
EUGENIA	No. ¿Por qué? Ella me debe ubicar la partida de nacimiento original y no la ha ubicado. ¿Dónde tiene que ubicarla? En el pueblo de donde ella es.	Sí. ¿Han sido remuneradas? Sí. ¿Cuanto? 2 salarios mínimos. ¿Cuánto le paga de salario? Salario mínimo.
FABIOLA	NO	N/A
GABRIELA	No. ¿Por qué? Bueno, digamos que no he tenido tiempo, para no entrar en detalles.	Sí
GLADYS.	No. ¿Sabías que tienes que inscribirla? Sí.	N/A
GUILLERMA	No. ¿Por qué? Pues desconozco si realmente debe cotizar por una empleada de tres días.	N/A
ILEANA	No. Casa de herrero, cuchillo de palo.	N/A
INES	Noo	N/A
INESKA	No. Tengo que hacerlo? Sí.	N/A

	No sabía.	
IRENE	No. Mientras pueda permanecer así, no lo haré	N/A
JUDITH	No.	N/A
MAGALY	No. Mientras pueda permanecer así, no lo haré	N/A
MARY	No cotiza al seguro social, simplemente jamás me lo he planteado.	N/A
MARILIN	No. Porque me trabaja un solo día.	N/A
MERCEDES	No, porque trabaja un solo día.	N/A
MIRNA	No.	N/A
NANCY	No. Jamás he pensando en eso.	N/A
NELLY	No, no lo he hecho.	N/A
NEUDY.	No, ella lo que viene es un rato.	N/A
NINA	No, con ese sistema, yo no la voy a inscribir.	N/A
OMAIRA	No. ¿Por qué? Bueno, como está nueva conmigo.	N/A
VANESSA	No. ¿Por qué? Es cuestión de dinero, un poco lo que te dije antes, si les pagas, le das de comer y le pagas seguro social, van a ganar más que tú, entonces, quédate tú cachifeando.	N/A
VIDALINA	No. ¿Por qué? Porque será? Para no pagar una cantidad adicional al sueldo y todo lo demás que tienes que pagar por tenerlas a ellas y no hacer nada en tu casa después de pasar todo el día trabajando.	Hasta ahora no. Será para que me vuelva loca en esos días que no esté.

N/A= No aplica al no cumplir los parámetros establecidos por ley para que nazca esa obligación.

6.- OTRAS SITUACIONES (lo que encierran)

EMPLEADORA	OTRAS SITUACIONES.	
ADRIANA	He tenido muchas. He tenido hasta hombres, bueno en una oportunidad tuve un muchacho. ¿Cómo fue esa experiencia? Muy bien. Te diré que los prefiero, lo que pasa es que hay muy pocos que se dedican a esto. Pero me gustan más porque la fuerza masculina les permite hacer mejor las cosas, cuando pasaba coleteo, con uno solo que pasara ya la casa se veía limpia, y para planchar, también porque asentaba ese brazo y con una sola pasada ya quedaba lisa la pieza, además que por lo menos en mi caso, yo que tengo un jardín tan amplio y ese patio, aprovechaba para que me hiciera la jardinería al mismo tiempo, claro porque él no cocinaba.	Incorporación de los hombres en el servicio doméstico.
BLANCA	Si claro, he tenido un desfile, porque no se puede decir de otra forma, de empleadas de hogar no porque yo no las quiera sino que ellas mismas se han ido, mire las he tenido de todas partes, han venido de San Carlos, Macapo, Nirgua, Chirgua, Bejuma, Canoabo, Apure, pare de contar, yo toda la vida he buscado muchacha, desde que tengo uso de razón me recuerdo estar buscándolas yo me iba todos los fines de semana con mi hijo, para los pueblos, sobre todo los campos, y siempre me traía una, pero ahora no, es muy difícil, fíjate como están las cosas ahora que en estos días una me dijo en Nirgua, no aquí estoy en la Misión, (no me acuerdo), bueno una de esas, y en el comedor del pueblo busco comida para mí y los muchachos, o sea que ni siquiera tengo que cocinarla, pa que me voy a ir, asimismo me dijo la condená.	Escasez/alta movilidad.
EUGENIA	así que mi mamá no me enseñó ni a fregar un plato, oiga bien, ni un plato a mi María cuando se va me deja la comida de la semana que va a estar fuera en bandejas chinas ja ja ja, (desechables), nada más de yo calentar y tirar a la basura, y eso de casualidad, porque se vería horrible el montón de platos allí amontonados, pero sino también se los dejara para que viniera y los echara en la basura ella misma, dígame tender la cama, yo sufro, porque no soporto tener la cama sin extender, pero no soporto hacerlo yo, más cuando mis sábanas son de seda, se podrá imaginar lo fastidioso que es tender una sabana de seda y como tengo la suerte de que puedo hacerlo, pues, soy consciente de que es una suerte, el poder tener a una persona que hace un trabajo que yo no quiero hacer...	Comodidad. El poder tenerla.

GUILLERMA	Sin embargo, la vecina que me la recomendó me vino a buscar y casi me insultó porque la de ella se enteró y le reclamó su aguinaldo, y realmente hasta ahora ella nunca se lo había pagado Yo la trato bien, cuando yo cocino y ella está aquí, hago un plato más, y ni siquiera le sirvo sino que dejo que ella agarre lo que sea, le digo Xiomara, sírvase ud. ella me cuenta, que en otras casas ni siquiera le dan comida o le dan las sobras, si comen arroz, bistec y ensalada, a ella le dan el arroz con la lechuga que queda, sin bistec.	Fijación de sueldos y otros beneficios por las costumbres y prácticas del lugar. No discriminación
IRENE	Yo lo prefiero, es que ellas sobre todo cuando son jovencitas usan ropa un poco escueta, entonces a veces te llega visita y están esas niñas mal vestidas, no da buena imagen, bueno, por lo menos a mí no me gusta”.	Uso de Uniforme y sus ventajas.
MAGALY	. Mi hermana ahora tiene una niña de 6, una de 2 y ahora está embarazada, te digo que ha venido gente que le ha dicho que empieza al día siguiente y no han venido, me imagino que cuando ven la situación de dos niños, más el que viene, la casa, etc. no vuelven”.	Falta de compromiso. Movilidad en el sector. Impuntualidad
MARILIN	Pero siempre, creo que es una lotería y siempre que llega una me pregunto, cuanto irá a durar, porque yo que soy médico y tengo niños, me vuelvo local el día que no tengo con quien dejarlos y que me cubra las cosas de la casa, es decir, que cuando se van o no llega un día me ponen a temblar, y lo peor es que eso lo vivo muy frecuentemente.	Falta de compromiso. Movilidad en el sector. Impuntualidad.
MERCEDES	yo en principio decía que no me importaba la hora en que llegara siempre y cuando cumpliera las funciones o actividades para las que yo la había contratado, planchar o limpiar, lo que le tocara ese día. Sin embargo, en los últimos días ya me esta molestando, porque está llegando a esa hora y se quiere ir a las 2 o 3 de la tarde	Falta de compromiso. Movilidad en el sector. Impuntualidad
MIRNA	Porque vuelvo y te repito debería llegar a las 8:00 y llega a las 9, 10 a la hora que le parece.	Falta de compromiso. Movilidad en el sector. Impuntualidad
NINA	Quien la diva? Porque déjame decirte que yo le digo la diva. (...) Bueno, porque además de tener las uñas así (haciendo gesticulaciones señalando que las tenía largas) y toda su apariencia mejor que la mía, hay que apartarle cita para que venga a trabajar. Tú la llamas, apartas cita y ella viene el día que tiene disponible, es decir, que no te viene como otras, un día fijo y además ella trae sus implementos de trabajo: plancha, rociador de	Otras alternativas de modalidad.

	agua, apresto y demás enseres, eso sí te plancha todo, hasta que no termina no se va.	
VANESSA	yo no doy comida a las cachitas, porque si consideras que un plato de comida vale treinta mil bolívares, entonces o le pagas o les das comida, pero las dos cosas no”.	No inclusión de comida.
VIDALINA	He vivido muchas cosas, pero aprendí que hay que darle las pautas, aunque sea los primeros días, yo tuve una que venía de un campo y su casa tenía piso de tierra, lógicamente no tenía ni la menor idea de cómo se pasaba un colete, te imaginas yo creo que no sabía ni como se llamaba eso y la conseguí una vez, lavando los paños de cocina con los paños de nosotros, te podrás imaginar que asco, es que son unos animalitos de monte, no tienen ni la menor idea de lo que es el aseo ni como se hacen las cosas	Falta de capacitación.