



# GERMINA

## Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

AÑO VIII • LA PAZ, BOLIVIA

BOLETÍN N° 17

JUNIO DE 2015

### Contenido

### Editorial

- EDITORIAL
- "DERECHO QUE NO SE EJERCE ES DERECHO QUE NO EXISTE" RELATO DE UNA EXPERIENCIA CON LAS COMPAÑERAS FABRILES DE BOLIVIA
- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SINDICALISMO BOLIVIANO
- EL TRABAJO DIGNIFICA, SI RESPETA LA DIGNIDAD DE QUIEN LO REALIZA
- PECERA: VIOLENCIA DE GÉNERO
- LAS MUJERES DEL SECTOR FABRIL Y LOS DERECHOS LABORALES
- PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN BOLIVIA
- EL TRABAJO DIGNO EN EL SECTOR SALUD PÚBLICA DE ORURO
- PROCESO DE CAMBIO – TRABAJO DIGNO
- PARADIGMAS SINDICALES Y OPORTUNIDADES PARA LA PARTICIPACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES
- AUTOBIOGRAFÍA: FELICIDAD YUGAR L.
- UNA EXPERIENCIA DIFÍCIL DE OLVIDAR
- TRABAJO DIGNO DE LAS MUJERES EN EL SECTOR DE SALUD PÚBLICA DE SUCRE
- ENTREVISTA CON PRIMA OCSA, SECRETARIA EJECUTIVA DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORAS ASALARIADAS DEL HOGAR DE BOLIVIA
- SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN BOLIVIA
- COB: PLAN DE ACCIÓN SINDICAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La participación de las mujeres por la conquista de sus derechos ha sido una dinámica constante en la historia de Bolivia; mujeres de distintos sectores no solo han demandado y propuesto, sino logrado avances importantes en el largo camino por la justicia social con equidad de género.

Pese a estos avances también reconocemos, que el constructo mental patriarcal que tenemos heredado por generaciones, conlleva prácticas y actitudes de expresiones sexistas que fomentan la desigualdad social de los individuos sobre la base de la diferenciación de género, siendo extremadamente limitante para hombres y mujeres debido a la asignación de roles estereotipados que se da a cada uno. La realidad sigue reflejando condiciones más negativas para las mujeres.

Esta naturalización flagela a las mujeres en la incorporación al mundo del trabajo, por eso aún no se puede hablar de un **Empleo Digno** en Bolivia, existen brechas salariales, no se cumplen los derechos laborales y a diario se vive el acoso laboral. La división sexual subsiste y se ha transformado a formas más sutiles de opresión, repite a diario patrones de comportamiento socioculturales en las estructuras laborales; esto se explica debido a que la producción está estrechamente ligada y organizada a través del poder y hombres y mujeres no participamos en igualdad de condiciones. La división sexual del trabajo genera discriminación y segregación laboral y no solo limita la participación económica de las mujeres, sino también condiciona su participación política, sindical.

Frente a esta realidad cuestionamos el rol del

Estado, los empleadores y la sociedad entera. Como trabajadoras reconocemos que el sindicato es el arma de lucha y defensa de los intereses de sus afiliados, por ello es urgente e importante definir políticas de formación sindical para el movimiento sindical boliviano, que conlleve además el repensar sus prácticas, comportamientos institucionales y pautas que respondan a los actuales desafíos que plantea no solo la realidad nacional sino mundial, para finalmente lograr transformaciones y hacer que la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres sea una realidad en lo cotidiano. Bajo esta premisa, las organizaciones sindicales deberán hacer esfuerzos por adecuar las definiciones, estructuras y su quehacer, que permitan equiparar oportunidades de género, porque la incorporación de los excluidos constituye un aspecto fundamental para consolidación de la democracia y para esta es vital la democracia sindical; lo que implica no solo la incorporación numérica de las mujeres sino también promover que asuman responsabilidades en los espacios de toma de decisiones no solo con conciencia de clase también de género.

El Empleo Digno sigue siendo un desafío de primer orden que debemos asumir todos y todas, solas no podremos pero a través del movimiento sindical se pueden unir fuerzas tanto para hacer frente a lo sistémico de esta problemática como para construir propuestas que en esta coyuntura pueden ser planteadas al Estado Plurinacional; por eso también la importancia de la consolidación de la democracia sindical con la plena y equitativa participación de las mujeres en puestos de representación y decisión.



## “DERECHO QUE NO SE EJERCE ES DERECHO QUE NO EXISTE” RELATO DE UNA EXPERIENCIA CON LAS COMPAÑERAS FABRILES DE BOLIVIA

Sofía A. Ríos Montes

**RESPONSABLE DE LA RMTSB**

La Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia, a través de su Secretaría de Promoción Sindical de la Mujer, con el apoyo de la FES y 3F, desarrolló un proceso de capacitación y fortalecimiento institucional. Beatriz Mamani, responsable de esa Secretaría, se propuso llegar a todas las nueve Federaciones existentes a nivel nacional, con objeto de promover liderazgos, fortalecer el discurso y capacidad de negociación a través del dialogo, reflexión y debate en torno a temas clave como equidad de género, derechos laborales, trabajo digno y sindicalización.

Las mujeres fabriles destacan como uno de los principales problemas laborales, el incumplimiento de los derechos laborales; el desconocimiento de los mismos; la propia actitud de las mujeres, de renuncia al ejercicio de los derechos; la necesidad de acceder a una fuente laboral en un contexto de desempleo o empleo precario; la falta de cumplimiento del Estado de su rol de Garante del ejercicio de los derechos.

Como alternativas a este contexto de débil ejercicio – cumplimiento de derechos laborales, la mujeres planteaban que es necesario exigir a sus instancias sindicales, sienten presencia en el mundo laboral para que sus denuncias y demandas sean debidamente representadas ante los empleadores y autoridades de gobierno; se planteó también la importancia de sumar esfuerzos para que las mujeres tomen conciencia sobre las dificultades que se presentan en la vida laboral, siendo para ello necesario, identificar obstáculos y debilidades en el trabajo y poder enfrentarlos con firmeza para su cumplimiento.

Entre los derechos que se vulneran con mayor frecuencia en el sector fabril y en relación a las trabajadoras fabriles, se nombraron los siguientes: Derecho a un trabajo estable; a la capacitación; a la promoción y ascensos; a la sindicalización; a la maternidad; a un ambiente de trabajo libre de violencia laboral; a la huelga, a la equidad de género; a las vacaciones; al pago de horas extras; a un empleo digno; a un salario justo y equitativo; a contar con salas cuna y derecho a un contrato por tiempo indefinido en labores propias de la empresa.

La falta de cumplimiento de estos y otros derechos identificados por las trabajadoras, constituye una violación permanente y sistemática por parte de los empleadores y del propio Estado; hecho que parece haberse naturalizado en nuestra sociedad y que obliga a los sindicatos y organizaciones, a asumir acciones y políticas sindicales, entre las que con seguridad están las referidas a la inclusión de las mujeres fabriles.

### **¿Algún testimonio de vida de las compañeras fabriles que te impacto y con la que se identificaron muchas trabajadoras?**

El que las compañeras acudan a plantear al sindicato que las represente para hacer respetar sus derechos laborales y que no reciban el apoyo oportuno, y exista incluso la parcialización del sindicato con la patronal.

Aunque en la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia ya estamos con un discurso diferente, un aspecto que me vuelve a la realidad de las mujeres y la sociedad boliviana es el relacionado al trabajo reproductivo o del hogar y que muchas mujeres fabriles asumen no como trabajo sino una obligación natural.

### **¿Cuál es el aprendizaje de este proceso para la RMTSB?**

El haber sido parte de este proceso con mujeres trabajadoras del sector fabril a nivel nacional fue un desafío y una gran oportunidad que nos enriqueció porque nos permitió desarrollar y proyectar posibilidades de cambios de actitudes desde lo individual y lo colectivo. Sin duda, los temas y la metodología que se aplicó fueron una herramienta muy poderosa porque a las participantes les permitió expresar e identificar sus debilidades y fortalezas, sus limitaciones y obstáculos pero a la vez nos permitió analizar y reflexionar en conjunto posibilidades de transformación de la realidad desde lo cotidiano.

En este contexto actual las mujeres tenemos que continuar, uniendo esfuerzos en nuestra lucha a fin de que nuestras demandas, aspiraciones y propuestas se puedan plasmar y hacerse efectivas.

## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SINDICALISMO BOLIVIANO

Esperanza Murillo

**MIEMBRO DEL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL DE LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE BOLIVIA**

**D**e acuerdo a la Constitución Política del Estado aprobada en enero del 2009, "El Estado promoverá la incorporación de las Mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor; tanto en el ámbito publico como en el privado"(Art. 48 Parágrafo V); y que "las Mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos, o numero de hijas e hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumplan un año de edad" (Art. 48 paragrafo VI).

Bajo estos preceptos constitucionales, la participación de las mujeres en el ámbito laboral y Sindical, tiene que ser fomentada y promovida por el propio Estado; la igualdad de oportunidades debe expresarse en la posibilidad de contar, nosotras las mujeres, tanto con condiciones para el empleo, como con espacios laborales y sindicales.

El Sindicato es una organización democrática que agrupa a las Trabajadoras y Trabajadores en defensa y promoción de los intereses sociales, económicos, profesionales, laborales, sin discriminación alguna; para ello, hay que determinar y establecer mecanismos de inclusión y participación efectiva de las Mujeres en las estructuras del poder sindical. Por tanto, es una tarea también de las

organizaciones sindicales, la promoción y el fomento de la participación sindical de las mujeres.

Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo a la Ley. El estado respetara los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político e independencia. En el ampliado de la COB, realizado en Cochabamba, los Secretarios Ejecutivos y/o los representantes de los diferentes sectores Sindicales participantes, recibieron con beneplácito el "Plan de Acción Sindical para la igualdad de Oportunidades", documento entregado orgánicamente por el comité ejecutivo de la COB.

Mi percepción es que cada ejecutivo realizó una revisión muy rápida del documento recibido; sin embargo, pienso que hay que promover talleres, teatro del oprimido, seminarios, diálogos, foros etc. de aprendizaje práctico y de sensibilización en la organización sindical, para la generación de igualdad de oportunidades y para la incorporación plena de las mujeres al sindicalismo.

En mi sector en particular, existe una manifestación expresa respecto de que la participación de las mujeres es fundamental dentro las organizaciones sindicales.



## EL TRABAJO DIGNIFICA, SI RESPETA LA DIGNIDAD DE QUIEN LO REALIZA

### El trabajo de las mujeres y las propuestas para la nueva Ley General del trabajo

Desde la aprobación de la Constitución Política del Estado el año 2009, uno de los temas pendientes es la aprobación de una nueva legislación laboral que recoja los nuevos desafíos que las transformaciones en el mundo del trabajo han traído consigo. La legislación laboral que data de 1939 y que sigue vigente, ha sido complementada y modificada gradualmente en estos 75 años a través de más de dos mil diferentes disposiciones legales (leyes, decretos ley, decretos supremos, resoluciones ministeriales, resoluciones administrativas), que la han convertido en una legislación dispersa, incoherente y desactualizada.

En los últimos 30 años hubo numerosos intentos para reformar la Ley General del Trabajo, sin ningún éxito, debido al siempre presente fantasma de la “flexibilización laboral”, por lo que sobre todo la Central Obrera Boliviana prefirió mantener la obsoleta ley, antes que abrir la puerta a los temidos cambios que ésta podía traer.

Una de las transformaciones más visibles es la creciente inclusión de las mujeres al mundo del trabajo remunerado en el espacio público, ya sea por cuenta propia o ajena, rompiendo el mito de que el lugar que les corresponde es el del hogar, donde realizan el trabajo más pesado sin remuneración, lo que ha provocado desequilibrios y cambios que ni la legislación ni la mentalidad colectiva han asimilado de forma adecuada, manteniendo para ellas condiciones precarias, desventajosas y claramente discriminatorias. Esta situación requiere la atención urgente del Estado, que no solamente debería reflejarse en una política pública, sino en una legislación laboral más pertinente a los tiempos actuales.

Es en esta línea que las mujeres hemos asumido el desafío de elaborar una propuesta que contenga todos los aspectos necesarios para que nuestros derechos laborales sean garantizados en igualdad de oportunidades que los hombres, compatibilizando además la vida laboral y familiar, incorporando beneficios, derechos y protección apropiada también para ellos, considerando que lo que se busca garantizar es el sustento de la familia, la redistribución de roles en el hogar, la responsabilidad paterna y la cualificación de las personas para su mejor desempeño en el mercado laboral.

### El proceso actual de negociación con el gobierno hacia una nueva legislación laboral

El redactar una nueva legislación laboral sin incorporar en condiciones de paridad a las mujeres en las comisiones que actualmente están elaborando la nueva Ley General del Trabajo es perpetuar la discriminación, consolidar su histórica exclusión y dejar una vez más solamente en el papel los mandatos constitucionales de igualdad, los derechos a la participación en democracia, y sobre todo, al de expresarse con voz propia en procesos en los que se legisla sobre temas que nos afectan de manera directa.

Y es que “permitir” la participación de una o dos dirigentes mujeres y decir que con eso “han cumplido” con nosotras es la peor de las imposturas, es una burla, ya que el proceso tendría que ser más respetuoso, no limitarse a las apariencias sino realmente garantizar una participación activa, donde se discuta con fundamentos cada una de las propuestas, sin asumir ese rol patriarcal de tolerancia indiferente, sino debatir de cara al pueblo, para que en un proceso democrático y transparente esa ley refleje con la mayor fidelidad posible la realidad que actualmente debe ser regulada, no desde las mezquindades de unos pocos dirigentes, ni de la soberbia de quienes están de forma pasajera en el poder, sino desde la sabiduría de quienes están trazando el camino que seguiremos todas las personas que generamos ingresos trabajando durante toda nuestra vida productiva, aplicando estas reglas que definen la forma en que debemos ejercer nuestros derechos.

### La propuesta de las mujeres y los desafíos de las trabajadoras

Desde una perspectiva propositiva, prospectiva y ampliamente comprometida con los derechos, las trabajadoras tenemos no sólo propuestas desde una visión integral para una inclusión real y efectiva en la legislación laboral, sino que apoyamos con firmeza la consideración de la situación laboral de las personas migrantes y de quienes

han sido injustamente excluidas de su protección, como las personas trabajadoras asalariadas rurales y las que están en la función pública, o de quienes tienen derechos aún limitados como las trabajadoras asalariadas del hogar.

Es inadmisibles que en pleno Siglo XXI, existan sectores que aún no han sido incorporados plenamente a la legislación laboral. Es el caso de los trabajadores asalariados rurales, que fueron expresamente excluidos cuando se promulgó la Ley General del Trabajo en 1939, porque en esa época eran indígenas sometidos a condiciones de servidumbre feudal en calidad de pongos, situación que en la actualidad aún subsiste para vergüenza del Estado, que permite que, por ejemplo, el pueblo Guaraní permanezca sometido. Es una deuda histórica aún pendiente y que afecta de forma más drástica a las mujeres, porque a la explotación laboral que sufren se suma la violencia sexual, el maltrato y la discriminación por el hecho de ser mujeres indígenas, al igual que las trabajadoras del hogar.

Otro sector excluido y que ahora cuenta con gran cantidad de mujeres es el de las personas que trabajan en la función pública. El que no tengan reconocidos sus derechos laborales, no exista una jurisdicción judicial que les garantice el ejercicio de esos derechos y el que ni siquiera tengan el derecho a organizarse en sindicatos, muestra la prepotencia del Estado que somete los derechos a sus intereses, limita las condiciones a sus prioridades económicas y por eso prefiere contratar a “consultores en línea” para exigirles el cumplimiento de todas las obligaciones y no reconocerles ningún derecho, además bajo el pretexto del “compromiso político”.

El desafío implica además el reconocimiento de derechos de las mujeres que trabajan por cuenta propia en comercio, servicios, artesanía, agricultura, para garantizar su acceso al menos a la seguridad social, a condiciones de trabajo dignas, al acceso a mercados en mejores condiciones. Esto requiere una política de empleo y productiva coherente, con una apuesta económica de parte del Estado, para asegurar un empleo pleno y con una remuneración justa.

### **La participación de las mujeres en las comisiones de negociación. El desafío está lanzado**

Las mujeres tenemos la decisión de avanzar hacia una nueva legislación laboral inclusiva, en la que se reflejen nuestros intereses, nuestros derechos y nuestras expectativas, todas fundadas en la Constitución Política del Estado, en las leyes, en los Convenios Internacionales de Derechos Humanos y en las Normas Internacionales del Trabajo aprobadas por la Organización Internacional del Trabajo –OIT.

Pedir que se incluyan las propuestas de las mujeres en la legislación laboral no es una mera aspiración, es un derecho; no es una petición, es una legítima demanda, y por ella las mujeres estamos unidas y dispuestas a lograr este desafío, esperemos que sin necesidad de luchar, de presionar o como consecuencia de la muerte de una trabajadora, como en otros casos, aprueben una ley favorable. Tenemos la confianza de que será suficiente apelar a la razón, a la lógica de quienes en función del servicio que ejercen en el Estado, deben aprobar la nueva legislación laboral por ser un mandato del pueblo, de esta mitad del pueblo que somos las mujeres y que exigimos ser respetadas.

Igualmente esperamos que los dirigentes estén conscientes de que este es un tema también de los hombres, que no deben ver este proceso desde una perspectiva de confrontación, suponiendo de forma errónea que las mujeres queremos cosas diferentes que ellos, o que queremos privilegios o beneficios irracionales.

Unidas por la vida, por vivir bien, por lograr avanzar en la construcción de acuerdos y pactos sociales en los que estamos consolidando los derechos de todas las personas es nuestra actitud y meta; por eso las mujeres exigimos hablar con voz propia, sin intermediarios para participar en equidad, con igual cantidad de participantes en las comisiones en las que se redacte la nueva Ley General del Trabajo, libres de elegir a quienes nos asesorarán, contando con iguales condiciones que hasta nos han sido negadas.

Es un desafío que estamos listas para asumir, hablando con voz propia, sin intermediarios ni en espacios en los que debemos “convencer” para participar. Simplemente necesitamos el respeto a nuestros derechos para participar, opinar e incluir nuestras propuestas, que beneficiarán a todas las mujeres que trabajan, y también a los hombres que estarán en mejores condiciones para compatibilizar su vida laboral y familiar bajo una perspectiva más saludable para todos.

## PECERA: VIOLENCIA DE GÉNERO

Con participación de 30 mujeres de diferentes sectores laborales, el 14 de marzo se realizó el conversatorio "Violencia de Género".

### ¿Qué es violencia de género y violencia laboral?

La violencia de género aquella que se ejerce sobre las mujeres por el sólo hecho de ser mujeres. En nuestra cultura machista, ser hombre es más valorado que ser mujer y en este marco se generan las interrelaciones, de donde resulta la "naturalización" del poder de un género sobre otro. Si consideramos "normal" el disciplinamiento y la violencia de un hombre sobre una mujer - pensamos que es un comportamiento natural aunque es cultural y transformable. El feminicidio es el extremo más grave de la violencia de género; es la culminación de una sucesión de hechos violentos, que pasan por violencia psicológica, violencia física, y muchas veces por violencia sexual.

La violencia de género también ocurre en el ámbito laboral: mayormente mujeres son víctimas de acoso laboral o sexual. Según la ley contra la violencia de género 348, violencia laboral "es toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos." (Ley 348, Art. 7, Numeral 11).

### ¿Cómo está la situación actual?

En nuestro país existen varias leyes a favor de las mujeres como la ley contra la violencia de género 348 o la ley contra violencia política 243. No obstante, estas leyes no se implementan por diversos motivos: falta de voluntad política, falta de institucionalidad y, por falta de presupuesto, tal como subrayó la invitada expositora, Rosario Baptista: "el ejercicio de los derechos cuesta dinero". En el ámbito laboral, las mujeres son muy

vulnerables a violencia, dado que más mujeres trabajan en sectores precarios.

Por parte de las participantes escuchamos en varios testimonios experiencias de violencia doméstica y laboral que manifiesta la necesidad de actuar.

### ¿Qué podemos hacer nosotras?

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>FORMAR REDES SOLIDARIAS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Impedir violencia: ir con un grupo de mujeres a la casa o al lugar de trabajo de la víctima y protegerla del agresor</li><li>• Acompañar a la víctima a la policía para hacer la denuncia</li><li>• Superar prejuicios y ejercer solidaridad con otras mujeres</li><li>• La junta de vecinos, los sindicatos, gremiales, la Red o los colegios pueden funcionar como red solidaria</li></ul> | <b>CONTROL SOCIAL</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Hacer seguimiento a la implementación de leyes</li><li>• Exigir informes al Ministerio de Trabajo sobre la implementación de la ley 348</li><li>• Incluir más mujeres en el proceso – difundir las propuestas y pedir apoyo para las líderes</li><li>• Exigir mejores condiciones de trabajo como mejor prevención del acoso laboral</li></ul> | <b>EXIGIR PRESUPUESTO</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Organizar una marcha frente al Ministerio de Economía y Finanzas Públicas para exigir mejores presupuestos para garantizar y promover el ejercicio de los derechos de las mujeres</li><li>• Exigir presupuesto especial para las mujeres en municipalidades, juntas de vecinos, y otros grupos</li><li>• Exigir formación especial para funcionarios públicos para el trato de mujeres en situación de violencia</li></ul> |
| <b>DAR TESTIMONIOS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Para visibilizar el acoso laboral y la violencia de género</li><li>• Para apoyar a la implementación de medidas en contra del acoso y la violencia</li><li>• Para informar sobre lo que pasa y que se conozca la realidad del tamaño de esta problemática</li></ul>  | <b>PROPUESTAS I</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Proponer la ampliación del término <i>violencia política</i> al ámbito sindical, gremial y vecinal, dentro de la <b>Ley Nr. 243 contra el acoso y la violencia política hacia las mujeres</b> porque las mujeres sufren violencia política ya desde estos niveles</li></ul>  | <b>PROPUESTAS II</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mejorar la propuesta existente para incluir los temas de violencia de género y de acoso laboral en la nueva <b>Ley general del trabajo</b></li><li>• Exigir tratamiento especial/preferencial en casos de acoso laboral y de violencia</li></ul>  |



## LAS MUJERES DEL SECTOR FABRIL Y LOS DERECHOS LABORALES

Beatriz Mamani de Camacho

**SECRETARÍA DE PROMOCIÓN SINDICAL DE LA MUJER  
CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES FABRILES DE BOLIVIA**

### ¿Qué opina sobre los derechos laborales?,

Mi percepción es que tenemos muchas leyes y muchos derechos que están a nuestro favor, a favor de las mujeres. Puedo dar como ejemplo la Ley Integral contra Toda Forma de Violencia hacia las Mujeres - la348, pero que a la hora de la hora NO SE CUMPLE, no se hace efectiva.

Nosotras leemos, en los medios de comunicación escuchamos de nuestros derechos pero no se cumplen. Creo que hay que cambiar varias cosas, varias instituciones como la justicia que necesita una reestructuración total y además generar conciencia y sensibilidad a los temas y problemas de las mujeres tanto en abogados, jueces, fiscales, etc.

### Hablando de su sector, ¿En qué medida podría decir que las mujeres conocen estos derechos?

En mi sector podría decir que hasta un 40% de las mujeres conocen sus derechos, pero aún así, tienen miedo a exigir su cumplimiento o ejercerlos; miedo a perder su trabajo sobre todo o porque existen amenazas directas. Hay mucha necesidad en nuestro sector pero también hay que concientizar que se reclama lo que corresponde por ley, lo que está escrito en la ley.

### ¿Que nos podría decir de la afirmación “Derecho que no se ejerce es derecho que no existe”?

Un derecho que no se exige o se lo conoce y muestra para que se cumpla no existe. Hubo el caso de una compañera fabril de la ciudad de Santa Cruz, que no recibía el pago por horas extras y cuando por fin se animó a reclamar, “le buscaron” “la aburrieron” para que renunciara. Con ello, las demás mujeres en su misma situación se amedrentaron y ya no quisieron hacer reclamo alguno.

### ¿De quién considera que es responsabilidad la difusión y socialización de los derechos laborales?; ¿Qué rol deben cumplir los sindicatos? ¿Qué mecanismos deberían acompañar a estas normativas para su cumplimiento?

Sabemos que quien debería garantizar su cumplimiento es el Estado y también los mismos trabajadores/as pero con el apoyo de sus organizaciones sindicales, sean sindicatos, Centrales Obreras, Confederaciones y la propia COB. Todo el movimiento sindical es responsable de la difusión y socialización de los derechos laborales en primera instancia y también del acompañamiento para el cumplimiento de estos derechos; en este caso su accionar debe ser directo e inmediato y si es necesario, sumar medidas de presión como lo hicieron los compañeros del Sindicato



## PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN BOLIVIA

Si bien Bolivia no se encuentra en una posición deleznable en cuanto a la presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de gobierno, aún queda mucho por hacer. Solo 14 países de América Latina y el Caribe, entre los cuales se encuentra Bolivia, tienen leyes de cuotas para mejorar la participación de las mujeres en los cargos de elección popular. Según datos de la Organización de Naciones Unidas, 43% de los miembros del senado son mujeres y 24% en el caso de la cámara de diputados. Según el Observatorio de género, a nivel departamental la participación ronda el 28%, y a nivel municipal nos encontramos con un 43%. En tanto que en el Órgano judicial, la participación de las mujeres asciende a 43%. Finalmente, en el Órgano Judicial la participación de las mujeres alcanza otro 43%. "Cada vez más mujeres ocupan cargos políticos en ministerios y en el parlamento, y hay leyes importantes a favor de ellas, avances significativos en los últimos años para el ejercicio de los derechos de las mujeres" menciona la representante de ONU-Mujeres en Bolivia, Asa Regner. Hoy en día, Bolivia está entre los países con más presencia de mujeres en ministerios con 35% (siendo el pico más alto el 2010 con una presencia femenina de 50%).

La tendencia mundial es que los cargos del gabinete en manos de las mujeres son de carácter social como igualdad de género, educación; en tanto que aquellos de mayor jerarquía referidos a transporte, economía y turismo habitualmente son ocupados por hombres. Esta misma tendencia la encontramos en nuestro país a lo largo de la historia. En este sentido, si bien es un logro haber alcanzado un porcentaje significativo a nivel internacional, ahora el siguiente paso es transformar ese alto porcentaje en un posicionamiento cualitativo de las mujeres en los diferentes ámbitos de gobierno. Es decir,

efectuar el salto hacia un empoderamiento de las mujeres a través de la ocupación de cargos que conlleven mayores responsabilidades, cargos en los cuales la toma de decisiones sea realizada por mujeres. Este salto es más complejo, requiere de cambios más profundos, transformaciones a nivel estructural, cambios a nivel cultural. En un continente cuya cultura es tradicionalmente machista, paternalista y colonizadora, los cambios y transformaciones se deben realizar con mayor fuerza e incidencia, ya que si ocupamos un buen posicionamiento a nivel internacional en cuanto a cifras se refiere, aún existen manifestaciones de sumisión y dependencia por parte del género femenino hacia los hombres, esto es reflejado por hechos cotidianos de violaciones a los derechos de las mujeres que frecuentemente pasan desapercibidos.

Para la representante de ONU-Mujeres en nuestro país, el año 2014 de elecciones nacionales el desafío fue apoyar liderazgos de mujeres para seguir su presencia en espacios políticos de decisión tanto a nivel nacional como a nivel local. Al mismo tiempo de destacar el marco normativo a favor de las mujeres vigente en nuestro país, la representante ONU- Mujeres resaltó que la implementación de estas normas requiere de planes y presupuestos necesarios para que las mujeres puedan ejercer su derecho a una vida digna. Para alcanzar este objetivo, según la CEPAL, es necesario recordar que las autonomías económica, física y en la toma de decisiones conforman los tres pilares necesarios para lograr una mayor igualdad de género en la región. La autonomía en la toma de decisiones se refiere a la presencia de las mujeres en los distintos niveles de los poderes del Estado y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones.

De cara a las elecciones del 2014 el Tribunal Supremo Electoral (TSE) promulgó un instructivo para aplicar el principio de paridad y alternancia de género en las candidaturas para las cámaras de senadores, diputados, y representantes de organismos supraestatales. El instructivo del TSE incluye una medida de acción alternativa, en el caso de las candidaturas plurinominales para los departamentos de Santa Cruz, Cochabamba, Chuquisaca y Beni las listas debieron ser encabezadas por mujeres como titulares. En el caso de las candidaturas uninominales los departamentos de Cochabamba, Potosí y Chuquisaca las listas debieron empezar con una mujer como titular. En el caso de las postulaciones a las representaciones supraestatales, las listas debieron incorporar al menos cinco mujeres en los puestos titulares. Por primera vez en



la historia, tres de cinco fuerzas electorales han postulado a mujeres a la vicepresidencia. Del total de candidaturas titulares inscritas en las listas electorales, 52% fueron mujeres, haciendo un total de 753 candidatas.

Para las elecciones de octubre 2014, la agenda política desde las mujeres se construyó colectivamente con la participación de mujeres de identidades y posiciones ideológico-políticas diversas. Esta agenda se articuló en torno a cinco ejes: 1) La democratización del poder y participación política de las mujeres; 2) Desmontaje cultural, simbólico y material del patriarcado y nueva institucionalidad para las mujeres; 3) Garantía y condiciones para el ejercicio del derecho a vivir libre de violencia; 4) Autonomía y autodeterminación de los cuerpos de las mujeres: reconocimiento y condiciones para el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos; 5) Autonomía económica de las mujeres, acceso equitativo a recursos, ingresos, trabajo, oportunidades, reconocimiento de su aporte económico y revalorización

del trabajo doméstico y de cuidado. En estos cinco ejes debería concentrarse hoy el seguimiento a quienes lograron ser elegidas y son parte de la Asamblea Legislativa.

Representar e incluir los intereses de las mujeres requiere la intervención activa de todos los sectores de la sociedad, requiere el esfuerzo conjunto tanto de hombres como de mujeres para garantizar que cada ciudadano y ciudadana logren ejercer igualmente sus derechos, su ciudadanía, con las condiciones para desarrollar plenamente su potencial como agente transformador de su sociedad. Por otra parte, reducir la participación política de las mujeres al número de candidatas en las elecciones es hacer caso omiso de problemas graves que persisten como la difícil inserción política de las mujeres indígenas.

**Gerardo Zeballos**

## EL TRABAJO DIGNO EN EL SECTOR SALUD PÚBLICA DE ORURO

María Cristina Pacheco Canizares

**SECRETARIA SEGURIDAD INDUSTRIAL COD ORURO  
REPRESENTANTE SECTOR SALUD PÚBLICA**

Según la OIT todo trabajo digno es aquel que se realiza de forma libre e igualitaria, segura y humanamente digna. Este concepto incluye también los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras, sobre todo el derecho a organizarse en sindicatos. Un trabajo digno es aquel que da el bienestar a las personas, es debidamente reenumerado y sobre todo **garantiza buenas condiciones** para los trabajadores y trabajadoras. En mi sector, somos 60% mujeres y 40% varones.

### ¿existe trabajo digno en mi sector?

No, no hay trabajo digno por que las y los trabajadores tanto del sector urbano y peor del área rural **somos** mal reenumerados, no existe suficiente material de bio seguridad y las condiciones de trabajo son precarias tanto en el sector de Médicos, Enfermería, Limpieza, Administrativos, de Cocina y mucho peor en el servicio de lavandería, donde existe mayor probabilidad de poder contraer enfermedades. En cuanto a seguridad social existe un descontento en mi sector ya que no se cuenta con los equipos necesarios para los diferentes estudios de especialidades, peor todavía para los trabajadores y trabajadoras del área rural ya que ellos no pueden salir constantemente de sus fuentes de trabajo.



Se siguen violando los derechos de los trabajadores y las trabajadoras por que no se cuenta con guarderías o casas cuna y no podemos llevar a nuestros hijos pequeños a nuestras fuentes de trabajo pues resulta que son lugares insalubres. En el área rural, muchas personas trabajan con sus niños pequeños aunque una gran mayoría tiene que trabajar alejada/o de su familia.

El derecho a la actualización beneficia a muy pocos; una gran mayoría no pueden actualizarse por que el salario no abastece o porque no existe tolerancia en relación a los turnos y la rotación constante. Las jornadas de trabajo en el sector salud varían entre las 6 y 8 horas; sin embargo en el área rural sobre todo, muchas veces se trabaja de sol a sol, 24 horas continuas.

Entre los desafíos del sector salud pública de Oruro, están lograr que no exista discriminación salarial entre trabajadores del sistema de salud pública y los de la seguridad social, y nuestra inclusión a la Ley General del Trabajo.

En Bolivia, país con aproximadamente 10 millones de habitantes, la Población Económicamente Activa (PEA) es de 5.200.000<sup>1</sup>, de las cuáles, cerca del 20 % son trabajadores y trabajadoras que se encuentran bajo la protección de las normas laborales, en especial de la Ley general del Trabajo (LGT). En números, este porcentaje es de aproximadamente un millón cuatrocientos mil trabajadores. Las mujeres trabajadoras son el 48% de la

PEA, es decir, existen más de 2.300.000 mujeres en edad de trabajar.

Bolivia es signatario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo tripartito que promueve el Trabajo Decente; el Trabajo Decente se estructura en su concepto a partir de 4 pilares fundamentales:

1. **Derechos laborales**
2. **Oportunidades de empleo y de salario**
3. **Protección social y**
4. **Diálogo social y tripartismo**

El 2005 Bolivia experimenta un importante cambio político; el cc. Evo Morales Ayma, representante del Movimiento Al Socialismo (MAS), fue electo como Presidente con una mayoría de 53,74 % de votos; esta elección fue histórica ya que en mucho tiempo, ningún partido logró este nivel de votación. El año 2009 mediante Referéndum se aprueba una nueva Constitución Política en Bolivia; este texto constitucional, entró en vigencia el 7 de febrero de 2009. La nueva Constitución Política del Estado Plurinacional (CPEP) establece los marcos y posibilidades legales para modernizar el Estado y en especial las relaciones laborales.

La CPEP inserta en su texto artículos importantes que aseguran derechos civiles y laborales en Bolivia. En la Sección III de la Constitución, sobre derecho al trabajo y al empleo se establece que;

- **Toda persona tiene derecho 1) al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna y 2) a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.**
- **Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley”**

<sup>1</sup> Datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) - 2009



Pese a este marco normativo, la cotidianidad del mercado laboral no es reflejo del mismo; las organizaciones sindicales no han encontrado los mecanismos necesarios y efectivos para generar espacios que generen acuerdos nacionales tanto para preservar derechos conquistados, como para el pleno respeto de los derechos laborales y en general para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras del país. No existen avances para disminuir el 80 % de trabajadores informales que forman parte de la PEA, aunque existe desde el Estado, algunos esfuerzos para crear empresas productivas (CARTONBOL, LACTEOSBOL, ENATEX, PAPELBOL, etc.) sus trabajadores están siendo contratados bajo el Estatuto del Funcionario Público<sup>2</sup>, que **niega** a los trabajadores y trabajadoras el derecho a organizarse en sindicatos (salvo caso ENATEX).

La Ley General del Trabajo, señala que *“No podrán organizarse sindicalmente los funcionarios públicos cualquiera que sea su categoría y condición”*. En este marco, los trabajadores de Obras Públicas

Municipales, afiliados a la Confederación Sindical de Trabajadores en Construcción de Bolivia (CSTCB), no están comprendidos en la Ley General del Trabajo. Los Trabajadores en Salud Pública, están bajo un régimen especial: *El Estatuto del Trabajador en Salud Pública* y han demandado su incorporación a los alcances de la LGT; los maestros urbanos y rurales, también están en un régimen especial: *El Escalafón Docente*.

Esta situación, coloca a todos los actores del mercado laboral (Trabajadores, Estado y Empresarios) ante el desafío de generar espacios de encuentros bipartitos o tripartitos, para que a través del Diálogo Social, busquen de manera creativa, mecanismos para que en concordancia con la nueva Constitución, se transformen las relaciones laborales y el mercado laboral, dando como resultado, mejores condiciones de trabajo y vida para los y las trabajadores/as bolivianos/as.

Existen avances bipartitos (Estado – Trabajadores) para adecuar la Ley General del Trabajo a los alcances de la nueva CPEP; sin embargo, es necesario ampliar estos espacios ya existentes a otros actores del mercado laboral: Empresarios, microempresarios y cooperativas productivas. Sin duda, no es una tarea fácil, pero es necesaria una mirada de país sin particularismos; es necesario dotarse de voluntad política, que transforme, que revolucione las relaciones laborales y el mercado de trabajo para poner en marcha los 4 pilares que hacen al Trabajo Decente y cada boliviano y boliviana tenga condiciones para aspirar a un trabajo digno para “Vivir Bien”.

A través de este artículo, hacemos votos por que se generen éstos acuerdos y reiteramos nuestro apoyo a iniciativas y acciones que coadyuven a éstos propósitos y a partir de un nuevo rol del Estado Plurinacional, se revolucione el mercado laboral en el marco de los postulados del Trabajo Decente, para tener una vida digna.

**L. Alberto Vilar Taguchi**

<sup>2</sup> Norma, que fue parte del paquete neoliberal, en el gobierno de Hugo Banzer



## PARADIGMAS SINDICALES Y OPORTUNIDADES PARA LA PARTICIPACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES

José Luis Delgado Ramírez,  
**MIEMBRO DEL COMITÉ EJECUTIVO DE LA COB**

**A**bordar el tema de igualdad de oportunidades para la participación de las mujeres en el sindicato, no es nuevo y necesariamente implica considerar pasajes históricos del movimiento sindical para comprender y plantear propuestas.

Sin duda el ámbito sindical constituye una de las expresiones de organización más importantes de la sociedad, que no está exento de ser caracterizado por prácticas políticas que históricamente han marginado a las mujeres en la participación dentro los niveles jerárquicos y de decisión dirigencial. Por ello es importante visibilizar la participación de las mujeres en la historia del movimiento sindical, articulada alrededor de la COB; como cuando ellas fueron las forjadoras de la recuperación de la democracia en el país. Cómo olvidar a las valerosas mujeres que junto a sus esposos se organizaban en los centros mineros para defender los intereses del pueblo. Lamentablemente esta participación cualitativa y cuantitativa de las mujeres seguramente no guarda relación y correspondencia en

la constitución de la estructura del poder sindical en sus ámbitos de decisión.

Si tomamos en cuenta el importante incremento de la población femenina económicamente activa, su constante presencia en las luchas sociales, la presencia de las mujeres mayoritaria o igual en importantes sectores laborales y sindicales, podremos concluir que el proceso de autocrítica al interior de los sindicatos en busca de igualdad de oportunidades no ha concluido, debe ser permanente y requiere encontrar respuestas para superar estas desigualdades puesto que las organizaciones sindicales al representar a las “trabajadoras y trabajadores” no pueden rehusar esta responsabilidad tendiente a disminuir las brechas existentes.

Mitos, tradiciones y estereotipos que finalmente se convierten en paradigmas son determinantes a la hora de asumir decisiones en la participación de las mujeres en los niveles de decisión sindical y el reto es superar entre ambos (hombres- mujeres) estos paradigmas que



nos ponen límites y evitan e impiden aceptar nuevas doctrinas para lograr la igualdad de oportunidades

En el ámbito sindical, “La mujer en la casa y el hombre en la plaza” pareciera ser el punto de partida desde donde se inicia una serie de comportamientos que fijan una posición a la hora de decidir tanto en la inclusión de las mujeres en los órganos de decisión sindical o las mujeres decidan participar de esa inclusión. Esto tiene mucho que ver con el “compartir responsabilidades familiares” ya que no es raro escuchar opiniones como: “El lugar de la mujer es la casa, una cosa muy diferente es que trabaje, pero de ahí a ser dirigente creo que es un exceso”, a esto se suma, a que en orden de prioridades, muchas mujeres privilegian su sobrevivencia y la de su familia, ya que las precarias condiciones de su incursión a actividades que les permitan generar ingresos, las obliga a delegar su representación; sin duda podremos encontrar muchos más ejemplos que nos llevan a concluir que aún existen paradigmas que impiden lograr la igualdad de oportunidades.

Sin embargo, también es necesario puntualizar que a pesar de todas las limitaciones que se generan a partir de estos paradigmas, en la actualidad en muchos sectores laborales cada vez son más las mujeres que decidieron romper con estos patrones de comportamiento y asumen cargos en la dirigencia sindical, especialmente en los sindicatos y federaciones. Autocríticamente aún falta trabajar en este tema en las direcciones nacionales y en la propia COB.

En el 1er Congreso Orgánico de la COB de 1991, se puso en evidencia varios aspectos que contribuyen a la crisis del movimiento sindical boliviano y entre ellos se visibilizó la falta de voluntad real para promover la participación de las mujeres en la lucha y en las estructuras del poder sindical y que estas podrían poner en serio riesgo la legitimidad y representatividad; por ello es importante desarrollar acciones que promuevan la igualdad de oportunidades, abordando las principales causas que impiden lograr ese objetivo. Sin duda tomar esta decisión

implica instalar un debate con mayor profundidad al interior de los sindicatos y fundamentalmente en las actuales direcciones sindicales y en la medida que se forje la conciencia de género podremos fortalecer el movimiento sindical.

Me parece importante reflejar la opinión de la c. Verónica Navia (sector Universidad) ex dirigente de la COB, quien ya el año 1997 hablando de este tema opinó “En la política y en el sindicalismo no hay sexo, ni edad. La participación de la mujer depende de ella misma, no puede esperar que los hombres le cedan espacio, tiene que ganárselo” en su opinión “Toda mujer que decida puede acceder a los espacios de representación sindical, solo tiene que proponérselo, ser capaz de muchos renunciamentos y asumir la conducción de sus organizaciones por derecho propio” seguramente esta opinión genera varios sentires que necesariamente deben ser debatidos entre hombres y mujeres en el mundo sindical.

En la actualidad el movimiento sindical boliviano a 28 años de la aquella gran “marcha por la vida” que significó dentro la historia de la COB un hecho importante por ser la última movilización que contó con una importante cantidad de trabajadoras y trabajadores, asimismo la despedida de la fortaleza de la COB de ese entonces, se plantean desafíos políticos y sindicales que deben generar propuestas y acciones desde las bases.

Debatir sobre la necesidad de un replanteamiento orgánico, incidir en la internacionalización e integración sindical a nivel regional; la definición e implementación de políticas de comunicación sindical; la identificación de prácticas democráticas y antidemocráticas para fomentar las buenas prácticas democráticas al interior de los sindicatos y fundamentalmente en este caso hablar de la participación de las mujeres y jóvenes en las direcciones sindicales, son algunos de los desafíos a los cuales se debe enfrentar ineludiblemente el movimiento sindical boliviano.

*El dilema de conciliar TRABAJO y  
FAMILIA ¿es un asunto femenino?*

## FELICIDAD YUGAR LOAYZA

Autobiografía

### “TRABAJO DIGNO EN LA SECTOR DE LAS TRABAJADORAS ASALARIADAS DEL HOGAR”

Me llamo Felicidad Yugar Loayza, nací en un centro minero de la provincia Inquisivi del departamento de La Paz. La primera época de mi vida, mi infancia creo que fue la mejor de mi historia personal porque la pase bien junto a mis cuatro hermanos, mi mamá ama de casa y mi papá ganaba lo suficiente en la minería; en esos tiempos las pulperías abastecían de víveres a cada familia minera.

Mi historia cambió cuando tenía 13 años, era el gobierno de Barrientos. Mi papá fue dirigente sindical con espíritu revolucionario y siempre en defensa de sus compañeros esto le costó no solo el despido de su trabajo sino también cambiar el destino de nuestra familia. Aún recuerdo como si fuera ayer la forma en la que nos cargaron en un camión y nos echaron en la Apacheta. Finalmente mi padre murió siendo un preso político en la época de Banzer.

Llegando a La Paz como hermana mayor tuve que asumir la responsabilidad de trabajar para ayudar a mi mamá y sacar adelante a mis hermanos; así empecé mi trabajo como trabajadora del hogar. Sufrí mucho, empezaba mi jornada a las 5:00 de la mañana y terminaba generalmente a las 11:00 de la noche; sufrí explotación laboral con bajos salarios, además era víctima de discriminación por no saber hacer bien las cosas; los domingos tenía permiso solo 3 horas para ir a ver a mi familia. No avisaba a nadie lo que me pasaba por temor, ni a mi madre para evitarle más sufrimiento. Luego llegó una etapa en la que me complicó mi vida, quedé madre soltera y ahí me di cuenta que es realmente duro trabajar embarazada o con un hijo recién nacido.

Trabajé durante 14 años con mi empleadora, la hice mi comadre, madrina de mis hijos, pero por la confianza ella se aprovechaba de mí, vulneraba mis derechos, me hacía trabajar más de 14 horas al día, me explotaba laboralmente, no gozaba de aguinaldos, vacaciones, feriados, además abandonaba a mis hijos. Cuando le dije sobre mis derechos laborales empezó a distanciarse, se molestaba de todo hasta que me echó de mi trabajo sin beneficios, lo lamentable fue que no podía demandarla porque era mi comadre.

Todo esto me impulsó a asumir la dirigencia sindical me di cuenta que yo no era la única que sufría en su trabajo, vi a muchas otras mujeres incluso con más problemas y me sentí comprometida con mi sector.

### Tengo muchos objetivos como dirigente:

- Lograr que los empleadores respeten los derechos de las trabajadoras del hogar, respeto a nuestro idioma, vestimenta, ya no queremos escuchar ¡Analfabeta! ¡Chola! ¡No sabes hablar el castellano! ¡Tienes que comer las sobras!, ¡Eres una sonsa! etc. No queremos que nos sigan tratando como personas inferiores en un rincón de la cocina.
- Que se valore nuestro trabajo, no tenemos títulos profesionales, pero tenemos mucha práctica en la cocina, en cuidar a sus hijos y encargarnos de su casa.
- Que se respete las 8 horas de trabajo porque somos humanas nos cansamos y tenemos familia.
- Las que trabajamos en casa necesitamos privacidad un cuarto para descansar y para nuestro aseo personal, acorde con nuestra dignidad de personas.
- Queremos que se valore nuestro trabajo, porque gracias a nosotras nuestras empleadoras pueden ejercer sus profesiones o salir adelante; ellas nos dejan la responsabilidad de sus casas, nos encargamos no solo de alimentar a su familia, también del aseo, incluso de sus hijos, somos nosotras las que les criamos.

Apelamos a la conciencia de la sociedad entera, no es justo que nos echen a la calle, en algunos casos ya mayores de edad con enfermedades típicas de nuestro trabajo como las várices de tanto estar paradas, reumatismo por exagerar en el lavado, otras dolencias por levantar cosas pesadas, la espalda, los riñones, la matriz, etc. Estos problemas de salud en su mayoría tratamos solo con medicinas caseras porque eso está a nuestro alcance.



Como representante sindical exijo la implementación del convenio 189 de la OIT. Con vistas a ello, actualmente estamos trabajando dos propuestas, sobre el seguro de salud con la CCSS y el Ministerio de Trabajo.

Con el diálogo tripartito nos hemos acercado al Ministerio de Trabajo, en las mesas analizamos entre otras las inspecciones laborales y los contratos de trabajo. Nuestro compromiso es seguir avanzando porque sabemos que aún nos falta mucho más para alcanzar un verdadero trabajo digno como trabajadoras asalariadas del hogar.

Mi mensaje para mis compañeras: "hagan respetar sus derechos laborales, que sin temor participen y ejerzan cargos en sus sindicatos, recuerden que de nosotras depende impulsar la dignificación de nuestro trabajado".

## UNA EXPERIENCIA DIFÍCIL DE OLVIDAR

Prof. Sandra Ximena Guillén Canaviri

**SECRETARIA DE CONFLICTOS SINDICATO DE MAESTROS RURALES "MÉNDEZ ARCOS"**

**H**ace cuatro años aproximadamente inicie mi carrera docente; dos años después la vida me puso en el difícil camino del sindicalismo. Difícil porque en mi condición de mujer, significaba lidiar con mis labores de madre y esposa; pese a los grandes obstáculos que esto representaba decidí emprender y enfrentar este reto, asumí la gestión sindical durante dos años consecutivos y puedo decir, con mucho orgullo, que fueron dos años de arduo trabajo pero llenos de logros y satisfacciones.

En Febrero de la presente gestión debería dejar el cargo de Secretaria General de mi Sindicato pero por el gran compromiso que sentía decidí continuar en la directiva, esta vez asumiendo la Secretaria de Conflictos. Nuevamente la vida me ponía frente a otro reto cuando en Mayo pasado reciente, se desata el conflicto con el gobierno frente a la demanda de modificación de la Ley de Pensiones; es ahí que convocan a todos los Secretarios de Conflicto de los sindicatos a conformar el Comité de huelga, el mismo que debería estar encabezado por un "presidente". Con la negativa absoluta de todos para asumir este papel, se decide ir a un sorteo de cuyo resultado termino asumiendo la "PRESIDENCIA" del Comité de Huelga del distrito de Villa Montes". Recuerdo bien que cuando se dio esta información a la sala, pude observar expresiones de sorpresa y de apoyo, pero lamentablemente, en su gran mayoría, observé expresiones de rechazo y desconfianza, no sé si porque era joven en el sindicalismo o porque era mujer.

Así dio inicio esa nueva experiencia que me absorbió por completo, ya que en mi afán de cumplir a cabalidad con esta responsabilidad, deje de lado muchas otras obligaciones entre las cuales estaba mi familia. Lo sorprendente de esta situación fue que este comité que estaba conformado por cuatro hombres y dos mujeres, solo fuimos cuatro personas que trabajamos y nos desvelamos durante todos los días del conflicto, dos profesores y dos profesoras que llevamos con mucha responsabilidad desde la organización hasta el control de asistencia de los docentes a los turnos de bloqueo. Esto no se había hecho antes y por lo mismo recibí muchas felicitaciones y el apoyo incondicional de muchos colegas, en especial de las colegas mujeres que creo se sintieron representadas por mi persona. También hubo críticas por parte de colegas que aun sin tener la autoridad

moral suficiente querían destruirnos; peor aún sufrimos amenazas de todo tipo, digo sufrimos, porque mi colega Secretaria de Hacienda, recibió también amenazas de profesores por haber hecho pública su inasistencia en estos días de conflicto.

Esto no hizo que declinara, más aun me dio fuerzas para seguir adelante, así lo hice y cuando el conflicto llego a un acuerdo, se entregó de la manera más transparente un informe completo de lo realizado por el Comité de Huelga, del que yo asumí la presidencia.

Esta experiencia es algo que difícilmente podré olvidar pero no por los tropiezos y sin sabores que esto tiene, sino por la gran satisfacción de haber demostrado a una sociedad terriblemente machista, que las mujeres también somos capaces de desempeñar estos cargos de una manera muy responsable.

Aprovecho la oportunidad para exhortar a todas mis colegas mujeres que nos atrevamos a formar parte del sindicalismo, ya que estoy segura que esto lo fortalecería y le daría otro sentido, sobre todo recobrando la confianza de las bases que es algo que actualmente ha debilitado al sindicalismo en nuestro sector.



## TRABAJO DIGNO DE LAS MUJERES EN EL SECTOR DE SALUD PÚBLICA DE SUCRE

Nelly Berríos Peñarrieta  
**SALUD PÚBLICA SUCRE**

**E**l trabajo digno es un sueño anhelado para cualquier empleado público, es un trabajo o función donde sin importar el puesto, se respeten todos nuestros derechos con igualdad de oportunidades, remuneración justa, con equidad de género, con libertad para expresarnos, con derecho a la salud, a la capacitación y sin discriminación de ninguna índole.

En la actualidad no hay seguridad ni estabilidad en el trabajo, la coyuntura que vive el país, ha incrementado la presión política; a las compañeras y compañeros que no tienen antigüedad o están a contrato se les exige participar de la política del partido de gobierno de turno y si no están de acuerdo, la próxima gestión posiblemente ya no los contraten.

**M**i sector tiene una composición donde destaca la presencia de mujeres; somos 666 mujeres sindicalizadas tanto en el área urbana como rural; somos aproximadamente el 60% del total de funcionarios sindicalizados de este departamento.

**A**lgunas madres llevan a sus pequeños a su fuente de trabajo, aunque en hospitales es un peligro que los lleven ya que corren el riesgo de contagiarse alguna enfermedad; otras madres dejan a sus niños en guarderías municipales cercanas a sus hogares pues como sector no contamos con guarderías en nuestros centros de trabajo. Las trabajadoras madres también gozan de la hora

de lactancia materna y tienen el beneficio del subsidio prenatal y post natal, obviamente con algunos problemas, como retrasos en la entrega de los mismos.

**O**tros derechos como el derecho a la formación y capacitación en nuestras instituciones no se cumplen a cabalidad, pese a que en el POA esta insertada la partida correspondiente; alguna vez se realizan y participamos en cursos sobre relaciones humanas u otros que no tienen gran relevancia y muy pocas compañeras por iniciativa propia acceden a formarse o capacitarse. En el tema de ascensos actualmente ya no se accede a este derecho por la politización, puesto que cada autoridad viene acompañada de su personal de confianza.

**U**n derecho con el que contamos es el acceso al seguro social; a la Caja Nacional de Salud los trabajadores/as con ítem TGN y a la Caja Petrolera, los del IDH y a contrato.; en relación a la jornada en nuestro sector, dependiendo del lugar en el que trabajamos, la jornada es de 12 - 6 horas continuas o de 3 horas en la mañana y 3 por la tarde de forma discontinua. El derecho a vacaciones si se cumple, pero muchas veces las autoridades nos quieren imponer la fecha de uso sin respetar el rol o programación fijada previamente, sea por falta de personal que nos reemplace o simple rechazo de la jefatura de personal. El resultado es que se postergan nuestras solicitudes acumulándose nuestras vacaciones al punto de que a veces

acabamos perdiendo los días acumulados. Otro derecho laboral es el de las 3 horas discontinuas de permiso mensual que tenemos todos/as como funcionarios públicos, pero que por desuso a raíz del desconocimiento se pierden.

**E**n relación al derecho a la sindicalización, en nuestro sector estamos organizados en Sindicatos, Federaciones Departamentales y Confederación nacional. La participación de las mujeres era menor en relación a los varones; actualmente se notan cambios positivos, en los sindicatos y Federación Sindical de Trabajadores en Salud Pública de Chuquisaca, los porcentajes son casi equitativos. Con ello se demuestra que nosotras también somos capaces, podemos y tenemos derecho a participar en el sindicato.

**E**s desafío para las mujeres trabajadoras de mi sector es esforzarnos e interesarnos en conocer todos nuestros derechos y ejercer los mismos para dejar atrás los abusos y discriminación de la que todavía somos objeto; así también, formarnos y actualizarnos continuamente en los avances tecnológicos en nuestras fuentes de trabajo, capacitarnos en diferentes campos: sindicalismo, política, liderazgo, oratoria, etc., para estar preparadas para lo que venga; ocupar carteras mucho más importantes en el sindicalismo y en el trabajo desempeñar mejores cargos.

## ENTREVISTA CON PRIMA OCSA, SECRETARIA EJECUTIVA DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORAS ASALARIADAS DEL HOGAR DE BOLIVIA

### ¿CUAL FUE EL TESTIMONIO DE VIDA QUE MÁS TE IMPACTO FRENTE A LA VULNERACIÓN DE DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR?

En mi sector se ven muchas formas de vulneración de derechos de las trabajadoras. Entre los tantos que conozco, este es el testimonio de vida reciente que me gustaría compartir con ustedes.

Una compañera prestó sus servicios en una casa por más de 30 años con un salario de míseros 400 bolivianos; durante este tiempo se encariñó con su empleadora adulta mayor, además de su trabajo la cuidaba en su enfermedad, le entregó gran parte de su vida, se consideró como parte de su familia. Lamentablemente la señora falleció y sin consideración alguna, su familia la echó a la trabajadora del hogar sin ningún beneficio. Es triste ver a compañeras que están mayorcitas de edad, que ya no pueden trabajar o ya no las quieren contratar y no tienen a donde ir y no saben de qué van a vivir.

Cuantas trabajadoras del hogar han envejecido en su trabajo, renunciando a la posibilidad de formar su propio hogar o acceder a una profesión, se hicieron parte de la familia de sus empleadoras para que al final, sin reconocer nada las dejen como un objeto que se terminó de usar.

### EN TU SECTOR, LAS MUJERES SON MAYORÍA. ¿PODRÍAS DECIR QUE CONOCER SUS DERECHOS LABORALES ES GARANTÍA DE QUE ELLAS LOS EJERZAN?

Si, en mi sector la mayoría somos mujeres. Creo que no solo es cuestión de conocer los derechos, lo más importante es tener el valor de ejercerlos, ya que siempre somos amenazadas por el riesgo de que nos despidan o digan "si aceptas bien, de lo contrario puedes irte, hay muchas que están rogando por trabajar". Lo que te obliga a renunciar a tus derechos es la necesidad de trabajar y tener un ingreso.

Además considero importante que no solo es deber de las trabajadoras conocer estos derechos, sino también de los empleadores; ellos deberían tener la obligación de conocer y cumplir con las normativas y los derechos. Y por su parte, la sociedad entera junto al Estado debería garantizar el ejercicio de estos derechos.

### ¿DÓNDE ACUDE LA TRABAJADORA CUANDO SE VULNERAN SUS DERECHOS? CUÁL ES EL PAPEL DEL SINDICATO? ¿CUÁL EL PAPEL DEL MINISTERIO DE TRABAJO?

Cuando se vulneran sus derechos las trabajadoras acuden con más confianza al sindicato donde les ofrecemos asesoramiento legal; es normal acompañarlas a la casa de su empleador para exigir el cumplimiento de sus beneficios.

Lamentablemente en el ministerio de trabajo hay solo conciliación, muchas veces les dan poco o nada, hacen pagar lo que quiere el empleador y nos dicen peor es nada, lo cual está fuera de la ley.

Además hay quejas de que no hay un trato bueno y eso intimida a las trabajadoras que se animan a acercarse al Ministerio de Trabajo. Siempre se escucha que los inspectores no defienden a los trabajadores, son insensibles, hacen su trabajo solo por cumplir.

### ¿CÓMO PODRÍAMOS AVANZAR HACIA LA DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR EN BOLIVIA?

Avanzar hacia la dignificación del trabajo asalariado del hogar es un camino muy largo, conlleva muchos componentes como sensibilizar a la sociedad, valorar el trabajo cumpliendo con los derechos laborales, recibir o dar un trato más humano a la trabajadora asalariada del hogar, sin discriminación y sin maltrato, físico, laboral y sobre todo sin acoso sexual.

Creo que es muy importante efectivizar una política pública que contemple desde la socialización de los derechos, la prevención de la vulneración de éstos y la promoción y fomento del ejercicio pleno de los derechos laborales. Este es un trabajo no solo de nosotras y de los sindicatos, sino también de los empleadores y obviamente del estado.

## SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN BOLIVIA

Resumen de la charla con Bruno Rojas durante el taller con la RMTS B

Solo el 20% de las mujeres se van a poder jubilar.

En 2011 33% de las mujeres ganaban menos que el mínimo.

Solo el 10 % de las mujeres tiene sindicato.

La pobreza tiene cara femenina.

En el marco del taller "Trabajo Digno", organizado por la *Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas* el 16 de mayo en la FES, el investigador Bruno Rojas nos informó sobre la situación laboral de las mujeres en Bolivia. Destacó la importancia de la participación de las mujeres en la economía, cultura y política boliviana. Según Rojas, los hombres ya no son los proveedores de las familias, su rol como jefe del hogar ha cambiado. Casi la mitad de las mujeres estaba trabajando o buscaba trabajo en el mercado en 2012, no obstante, las mujeres siguen siendo responsables casi exclusivamente del trabajo del hogar que es un rol impuesto por la sociedad patriarcal que limita a las mujeres: ellas tienen que dividir su tiempo – doble y triple jornada - que dificulta su acceso a un empleo digno o adecuado y su sindicalización. Además, las labores de casa no son valoradas y peor aún son consideradas improductivas. Rojas denomina a éstas como "trabajo" para reconocerlas como actividad que aporta, transforma y tiene valor, refiriendo que el no pago por este trabajo, es una forma de explotación a las mujeres y de ellas aprovechan el Estado, la sociedad, la economía y el capital; el "trabajo gratuito debe ser erradicado de este mundo".

También en el trabajo remunerado la discriminación de género es grave: La mujer es considerada fuerza de trabajo barata, el 2011 cada mujer trabajadora ganaba solo el 67% del sueldo percibido por un hombre; esto significa una *brecha salarial* entre hombres y mujeres, del 33%. Además, las mujeres son afectadas por acoso laboral y sexual más que los hombres y muchos empleadores tienen prejuicios acerca de ellas: "rinden menos" "son chismosas" etc., así, tienen menores posibilidades de acceso a puestos de trabajo.

Más mujeres que hombres están en empleo informal (60%), como en los sectores de comercio y servicios (80%) donde se gana menos. Más mujeres son desocupadas (general 7,9%, mujeres 9,5%). Mujeres con mejor educación son aún más discriminadas y no contratadas. Rojas estima que solamente el 10% de las mujeres en el ámbito urbano cuenta con un empleo adecuado, no puede decirse que es empleo digno; generalmente, las mujeres se ubican en sectores precarios, lo que demuestra la cara femenina de la pobreza.

### CALIDAD DEL EMPLEO

Actualmente, se vive una crisis del empleo en Bolivia, según Rojas. La calidad del empleo es baja, la precariedad es generalizada y se la encuentra en todos los sectores. El empleo precario extremo aumentó de 22% en 2001 a 51% en 2011 y afecta más a las mujeres que a los hombres (65% de las mujeres y 47% de los hombres). Rojas concluye que las mujeres hoy en día están mucho más integradas en el mercado laboral, pero bajo malas condiciones y en empleos y sectores laborales precarios.

## EL EMPLEO ES PRECARIO CUANDO:

1. Es inestable o temporal.
2. Se perciben bajos ingresos (que no cubren una canasta alimentaria: según Rojas se necesita 2220 bolivianos para una buena alimentación al mes).
3. No cuenta con seguridad social (salud, accidentes, jubilación).
4. Hay que trabajar jornadas largas o/y variables.
5. Se desconoce o viola los derechos laborales.

## CAUSAS DEL EMPLEO PRECARIO

1. Dependencia de la exportación de materia prima de la economía: el extractivismo frena la industrialización y genera poco empleo.
2. 92% son pequeñas y micro empresas que no compiten y generan poco empleo.
3. Sólo crece el tercer sector (comercio, servicios) que no genera empleo formal y adecuado.
4. Flexibilización laboral sigue y crece y genera más inseguridad laboral.
  - a. Subcontratación y tercerización genera malas condiciones de trabajo.
  - b. El trabajo a domicilio se profundiza.
5. Trabajadores públicos tienen derechos laborales restringidos.
6. En el campo, la economía está en quiebra y se concentra en pocos productos.

## SINDICATOS

Solo el 10% de las mujeres son afiliados a sindicatos.

**¿Por qué?** Las mujeres no tienen las mismas condiciones en el mercado laboral como los hombres, viven una doble explotación (empleo y hogar) y más horas de trabajo por ingresos bajos. Muchas mujeres tienen miedo de perder su empleo porque tienen menos oportunidades de encontrar uno nuevo y por eso no forman sindicatos; pero también las mismas estructuras y prácticas sindicales son discriminatorias y machistas y el liderazgo es mayormente ejercido por varones que no prestan atención a la situación de las mujeres.

**Resumen elaborado por Katherine Arp, pasante de la Fundación Friedrich Ebert**



## **COB: PLAN DE ACCIÓN SINDICAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

- *Conciliación entre vida laboral y responsabilidades familiares*
- *Formación de mujeres para el empleo*
- *No al empleo precario. Trabajo digno para todas las mujeres*
- *No al subempleo femenino*
- *No a la brecha salarial*
- *Eliminación de los mecanismo de discriminación laboral directa e indirecta hacia las mujeres*
- *Empleo de calidad, empleo digno para las mujeres*
- *No más precarización laboral, acceso a la Seguridad Social para todas las trabajadoras*
- *Democratización de las responsabilidades familiares*
- *Dignificación del Trabajo Asalariado del Hogar*
- *Mejores condiciones de inserción laboral para las mujeres*
- *No más discriminación laboral por género*
- *Remuneración equitativa. No a la discriminación laboral de las mujeres*
- *Respeto a los derechos laborales de las mujeres*
- *Creación de las Secretarías de las Mujeres para la Equidad de Género en el trabajo y en el sindicato*
- *Unidad de Clase sin discriminación de Género*
- *Democracia Sindical es más mujeres en los sindicatos*
- *Las mujeres tenemos problemas laborales específicos. Queremos solidaridad de Clase*
- *Promover el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar es tarea de los sindicatos*
- *Promover la igualdad de trato y no discriminación hacia las mujeres es tarea de los sindicatos*
- *La redistribución equitativa de los espacios de decisión sindical es tarea de los sindicatos*
- *Promover las responsabilidades familiares compartidas es tarea de los sindicatos*
- *No a la violencia hacia las mujeres*
- *El desarrollo personal de las mujeres es tarea sindical*
- *Más oportunidades y acceso de las mujeres al trabajo asalariado*
- *Capacitación laboral para las mujeres*
- *Salud laboral y Seguridad Social para las mujeres*
- *Promover la participación sindical de las mujeres es tarea de los sindicatos*
- *Creación de la Secretaría de la Mujer para la equidad de género en los sindicatos*
- *Negociación colectiva con inclusión de las mujeres*
- *Capacitación sindical de las mujeres*
- *Promoción de la equidad de género en tarea de los sindicatos*
- *Guarderías y jardines de infancia para trabajadoras y trabajadores*
- *Acción sindical y del Estado para prevenir y sancionar la violencia laboral*
- *Oficinas sindicales para la atención de la violencia y acoso sexual laboral hacia las mujeres*
- *Acceso a créditos para las mujeres microempresarias*
- *Capacitación no tradicional para el empleo*
- *Protección efectiva de la maternidad*
- *Campañas de afiliación sindical para la incorporación sindical de las mujeres*
- *Paridad y proporcionalidad para la participación sindical de las mujeres*
- *Promover los liderazgos de mujeres es tarea de los sindicatos*
- *Queremos negociación colectiva con enfoque de género*
- *Formación sindical con enfoque de género*



**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

### **CELULARES:**

76745404 - 71505087 - 72593911

Email: redmujeres55@hotmail.com

**ESTA PUBLICACIÓN HA SIDO POSIBLE  
GRACIAS AL APOYO DE LA  
FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT**