



GERMINA

RED de MUJERES TRABAJADORAS y SINDICALISTAS

AÑO II • La Paz, Bolivia

Boletín N° 6

ABRIL DE 2010



Contenido:

Editorial

Anteproyecto del Código Laboral

Susana Lilian Terrazas Lazarte
Oficial del Programa, FOS en Bolivia

Gladys Rivera

Comité de Coordinación de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Tarija –Magisterio Rural

Nora Guatara

Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Trinidad, Trabajadora del Hogar

Propuesta de Ley de Promoción de las Mujeres Trabajadoras

Tatiana Angles

Analista de la Secretaría Académica del Vicerrectorado de la UMSA

Ninfa Huarachi

H.Asambleísta

Socimo Paniagua

Secretario Organización de la Central Obrera Boliviana

Benancia Padilla

Secretaria de Organización COD Chuquisaca Trabajadora de Salud Pública

“El acoso sexual en el espacio laboral”

Angélica Siles Parrado - Ex-Asambleísta del MAS

Aidee Vidal Velasco

Responsable de Comunicación de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia

Noticias

Editorial

Después de dos años de análisis exhaustivo del trabajo de las mujeres tanto en el ámbito privado (trabajo doméstico) como en lo público (trabajo remunerado), en nueve talleres departamentales y una regional (Ribalta) durante 2008 – 2009 se logró juntar a diferentes mujeres asalariadas y por cuenta propia para recoger su realidad sobre el conocimiento y reconocimiento de los derechos laborales. Al mismo tiempo hay consciencia que las mujeres son el pilar de la familia y la sociedad las que sustentan al Estado con el trabajo doméstico, invisibilizado por la sociedad. En el debate sobre los derechos laborales las mujeres se articulan para proponer al Gobierno una norma o ley que favorezca a las mujeres visibilizando el derecho de tener mejores niveles de ascensos, sin discriminación salarial, igual remuneración, sin explotación en las cargas horarias, con estabilidad laboral y beneficios sociales, fundamentalmente con la protección en la maternidad como reproductoras de la fuerza laboral del País. También tener un horario compatible con el trabajo doméstico, ya que las mujeres se dedican al cuidado de los niños, ancianos, enfermos y otras tareas que la sociedad asigna a la mujer por el hecho de haber nacido como tal.

La Constitución Política del Estado ampara a las mujeres en algunos artículos como el Art.64 que menciona la redistribución de las responsabilidades y deberes familiares; el Art. 48 se refiere a la promoción del trabajo de las mujeres y el derecho a una igual remuneración por trabajo de igual valor; asimismo, se reconoce el trabajo doméstico en el Art. 338, y en atención al mismo, la posibilidad real de otorgar a la mujer un bono o seguridad social por el desgaste que significa este trabajo. Siguiendo con el artículo 48 se refiere a la maternidad segura y la inamovilidad laboral. Sin embargo, no bastan estos artículos para que el derecho de las mujeres

se respeten, es necesario su ejercicio pleno.

En la propuesta del Código Laboral del Ministerio de Trabajo están incluidas algunas de estas reivindicaciones. Sin embargo hay también vacíos, como el del Art.62 que habla de la inamovilidad aún para contratos a plazo fijo, indicando que para las trabajadoras gestantes y aún después del parto, debe ampliarse el contrato hasta el año del recién nacido y no se especifica cómo se dará a esa mujer un estabilidad laboral una vez transcurrido ese año, luego que el empleador puede despedir a la madre trabajadora. El Estado deberá promover políticas para que los empleadores tengan algún beneficio para la contratación de más mujeres, tengan un trato especial con impuestos u otros incentivos y esto repercute en que para las mujeres haya mayor empleo. En el Art. 64 de la misma propuesta, se menciona el descanso de pre y post natal reformulado a 15 días antes del parto y 75 después. Esta reforma no toma en cuenta la condición de la trabajadora gestante y solo se centra en el bienestar del niño. Muchas mujeres en los últimos meses de embarazo tienen dificultad para dormir, caminar y otras molestias específicas del embarazo. En lugar de ser tan rígida esta propuesta, debiera darse más tiempo antes y post parto para garantizar una recuperación completa de la salud de las mujeres, tal como se hace en Europa.

Por último el acoso laboral y sexual en el trabajo no solo debe denunciarse al Ministerio de Trabajo sino debe penalizarse incorporándose en el Código Penal con sanciones desde la privación de la libertad hasta la indemnización a la víctima. Todo esto solo tendrá un resultado favorable para las mujeres si todas defienden los derechos sin claudicar en el camino concientizando unas a otras para mejorar la situación en la que actualmente vivimos.

Anteproyecto del Código Laboral

Susana Lilian Terrazas Lazarte Oficial del Programa, FOS en Bolivia



El contenido del Anteproyecto del Código Laboral, presenta un conjunto de propuestas que responde a la directriz de la Constitución Política del Estado (vigente desde enero del 2009), con el desafío contextual de realizar ajustes en materia laboral, en el marco de lo que todos/as llamamos el “vivir bien”. Entre los aspectos más relevantes que puedo hacer mención, se describe a continuación:

Ofrece una acción prioritaria más acentuada y benéfica al trabajador/a que al empleador, a través de la *estabilidad laboral*.

Desarrolla énfasis al “*respeto a los derechos de los/as trabajadores/as*” en diferentes aspectos y niveles, reflejados en la normativa general (nacional e internacional)

Se hace mención a la “*no*” extinción de los derechos laborales, para crear una sociedad igualitaria en sus derechos.

Establece las bases de diseño en reglamentaciones a través de una nueva Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, que constituye un desafío para redefinir el concepto de Seguridad y Salud de manera integral no excluyente.

Insta al resguardo de la niñez, el trabajo adolescente y al sector de personas con discapacidad, con las respectivas pertinencias hacia una cultura laboralmente inclusiva y responsable.

Cuenta con una visión de promover la acción equitativa entre hombres y mujeres en la igualdad de oportunidades, desde la incorporación misma de un lenguaje con equidad de género en todo el contenido del Código.

Promueve la acción relacionadora entre el concepto *Comunitario* y *Trabajo*, acompañado de componentes como: identidad, justicia comunitaria, la “*no*” discriminación, derecho originario; en el marco de lo plurinacional.

Incorpora como uno de los componentes principales al sector de las *Trabajadoras del Hogar*.

Elimina el “*Periodo de prueba*”; así mismo prioriza laboralmente a la Industria Nacional, que es importante para garantizar la seguridad laboral.

Ajustes en el sistema de beneficios (remuneración, bonos, primas, aguinaldos, jornadas laborales, vacaciones y contratos) con carácter social en beneficio real del/la trabajador/a.

Promueve la defensa e institucionalidad del derecho sindical; así mismo regula al sector del empleador/a.

Incorpora al sector de trabajadores/as de cuenta propia, con la promoción y desarrollo de su institucionalidad; importante para una sociedad sin exclusiones.

En este contexto, se presenta un reto y un nuevo escenario laboral entre bolivianas/os que alienta el trabajo decente, con

fuerte compromiso social, sin descuidar la parte patronal, para encaminar las acciones hacia el “*vivir bien*”.

Viendo a la mujer como actora principal en contexto laboral, se ha identificado algunos elementos importantes como:

La promoción de los derechos de la mujer trabajadora en igualdad de oportunidades tanto en el derecho remunerativo como en las oportunidades de desarrollo.

La insistencia en la “*no*” discriminación, pienso que es fundamental en la conquista hacia una sociedad equitativa, donde no solo debe reflejarse en documentos, también debe estar traducida en acciones y actitudes colectivas claramente comprendidas.

Por otra parte, la inclusión de un título especial en relación a los derechos de las trabajadoras es un logro social importante para nosotras como “*Mujeres Bolivianas*”, el avance de este contexto no debe ser visto como una acción obligatoria a cumplir; más bien, debe constituirse en un derecho por exigir constantemente. Una vez que se promulgue este anteproyecto de ley, implicará un proceso completo de sensibilización y socialización con todos/as los/as actores/as en el contexto laboral, donde deben buscarse puntos de acuerdo entre ambas partes, en beneficio fundamentalmente de las mujeres trabajadoras bolivianas.

Asimismo, es de gran relevancia que el estado promueva y garantice MAS Y MEJOR EMPLEO PARA LAS MUJERES, aunque por supuesto no es suficiente ya que estos procesos requieren fundamentalmente de socialización, sensibilización en todas las instancias tanto a nivel nacional como internacional, respecto a la temática de género y empleo digno, donde todas las organizaciones, tanto gubernamentales como no gubernamentales y sociales puedan promover y garantizar el incremento y mejoramiento del empleo para las mujeres bolivianas.

En lo que hace a la protección de la maternidad, debe estar asociada al tema de género principalmente; es decir que el rol del hombre es vital en este proceso normativo; pienso que debe existir mecanismos normativos que permitan al hombre como pareja y padre de familia asumir responsablemente la labor de cuidado en el/la recién nacido/a, y, definir normativamente flexibilidad en el trabajo para este cometido; en base a experiencias en otros países pueden adoptarse acciones que puedan agregarse en este acápite. De esa forma no solamente se garantiza el bienestar de la mujer trabajadora, también el bienestar del/la recién nacido/a, como parte de un enfoque integral hacia *Una Familia Responsable*.

En cuanto a la brecha salarial entre hombres y mujeres, es necesario establecer un Sistema de Seguimiento de Responsabilidad Social Equitativa; a través de un mecanismo *contractual sólido*, asistido externamente por actores relevantes como: Control Social, instancias competentes del sector gubernamental no gubernamental, medios de prensa, actores internacionales relacionada con la temática en cuestión; para garantizar el éxito y el estricto cumplimiento del Art. 56 del presente anteproyecto, todo esto como parte de un proceso inicial y cumplir con los lineamientos que manda la Constitución Política del Estado.

Finalmente, respecto al acoso, laboral y sexual, creo que toda Institución comprendida por personas, cuenta con una cultura organizacional determinada y normalmente definida; pues ello, no implica que algunas o muchas de ellas estén exentas de actitudes relacionadas al acoso laboral y sexual; sin embargo, para mitigar estas actitudes se deberían crear espacios de difusión de derechos y obligaciones laborales al interior de las organizaciones e instituciones ya que en muchos casos no existe la información y respaldo suficiente generando temor fundamentalmente a ser despedidas. Asimismo, pienso que en el presente anteproyecto, debería incorporarse el elemento de “*insinuación*”, como causa indirecta que genera en algunos casos el *acoso sexual*; elemento aún no estudiado en su profundidad en nuestro medio.

Muchas Gracias!!



Gladys Rivera

Comité de Coordinación de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Tarija – magisterio Rural



¿Qué aspectos considera relevantes del Anteproyecto del Código del Trabajo y por qué?

R. Todo lo que se relaciona a la mujer: maternidad, equidad de salarios y protección es relevante, porque toma en cuenta a la mujer de forma muy puntual. Promoción de más empleo para las mujeres, porque la mujer puede ingresar a cualquier actividad laboral aunque reciba un pequeño sueldo, la cosa es que quiere aportar al hogar y que sus hijos no tengan necesidades. Es mejor que trabaje en el país a que migre a otro país. La mujer de hoy en día quiere trabajar, no se hace problema, no se siente incapaz ante cualquier trabajo todo es posible.

El Anteproyecto dispone que “El Estado a través del Ministerio de Trabajo, PROMOVERÁ la incorporación de las mujeres al trabajo ¿Cree que es esto suficiente para garantizar MAS Y MEJOR EMPLEO para las mujeres?”

R. Debe existir una ley que garantice que la mujer está incorporada en el trabajo, debe haber más empleo para las mujeres por ser más vulnerables. Somos capaces de realizar cualquier tipo de trabajo de acuerdo a nuestras aptitudes, tanto en el sector público como privado.

¿Qué opina respecto a la protección de la maternidad? ¿Es suficiente lo incluido en el anteproyecto? ¿Qué otro aspecto se podría incluir?

R. La mujer debe ser protegida desde el pre-natal porque pueden ocurrir casos no previstos más aún si la madre es primeriza y no sabe cómo cuidarse, estoy de acuerdo con que se implemente los 15 días para descanso pre-natal y 75 días para descanso pos-natal. El Estado debe proteger a la madre no solamente en el primer año de vida del niño o niña, si tiene un hijo (a) necesita un trabajo seguro. La garantía de la madre en el trabajo debería ampliarse por lo menos tres años y la mujer tiene que estar pendiente y ver la manera de tener un trabajo seguro, la mujer tiene que saber prever para tener una actividad laboral.



Nora Guatara

Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Trinidad, Trabajadora del Hogar

perder su trabajo, es raro el empleador que le da permiso, por tanto el plazo de garantía debería ampliarse para la mujer madre.

Por otro lado, cuando nos referimos al tema de acoso laboral, en el caso específico de las Trabajadoras del Hogar, las chicas jóvenes son acosadas por los hijos de los patrones, algunas personas no denuncian por vergüenza, por miedo a perder el trabajo. Paralelamente, hay mucha discriminación por parte de los patrones a las empleadas, otros no pagan el sueldo estipulado en la ley y hay Trabajadoras del Hogar que no saben leer ni escribir y no conocen la Ley N°2450 para defender sus derechos

Existen en la actualidad casos en los que hombres y mujeres realizan similar esfuerzo, pero ellas no perciben el mismo salario. El Art. 56 del mencionado anteproyecto señala que: “el Estado a través del Ministerio de Trabajo, promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor”. ¿Cómo cree que esto se pueda garantizar en la práctica?

R. Lo estipulado en este artículo debe implementarse, las mujeres no debemos estar relegadas, tiene que existir la equidad en la remuneración tanto en instancias públicas como privadas. Por ejemplo, hoy en día una ingeniera no va ganar lo mismo que un hombre quien se queda hasta más tarde en el trabajo y se va a chupar con el jefe. Sin embargo, la mujer cumple su horario debe irse pronto a su hogar y no se queda con el jefe. Por tanto, las mujeres debemos estar preparadas, alertas, estar en constante vigilia para que se cumpla lo estipulado (en el caso que se apruebe el Anteproyecto de Código del Trabajo), que no haya temor ni timidez de parte de las mujeres, debemos ser más valientes y más decididas.

¿Cree que dentro de una empresa o una entidad pública, se producen formas de acoso laboral y sexual, ¿cómo cree que puede comprobarse?

R. Sí, existe acoso laboral y sexual. La mujer debe prepararse y hacer prevalecer sus derechos, el resto de la sociedad debe ver a la mujer como trabajadora. Las mujeres propendemos a que los derechos sean equitativos. Debemos estar bien preparadas y convencidas de que puede ocurrir en cualquier momento un acoso laboral y/o sexual. Por tanto, debemos hacer que nuestra palabra sea creíble y válida con un castigo ejemplificador a los acosadores bajo una norma que se cumpla.

El Anteproyecto de Código del Trabajo menciona los derechos de las Trabajadoras del Hogar, sin embargo en la práctica no es aplicable. Tomemos como ejemplo la maternidad, es un riesgo el que solamente se garantice un año el trabajo de la mujer madre, porque después ya no la quieren recontractar o contratar si tiene hijos y mas aún si son menores de edad. Este artículo no es aplicable para la Trabajadora del Hogar, porque tiene el riesgo de

Si bien el Anteproyecto de Código del Trabajo se refiere a que hombres y mujeres deben ganar un salario igual por un trabajo del mismo valor, hoy en día en la práctica no se cumple por más que realicen el mismo trabajo, hay casos donde las mujeres se desempeñan como albañiles y no les pagan igual que al varón por ser mujeres.

Finalmente, para promover más empleo para las mujeres, se debería implementar un programa para las mujeres no instruidas con el fin de que puedan encontrar un trabajo digno.

Propuesta de Ley de Promoción de las Mujeres Trabajadoras

Artículo 1. (Del rol del Estado)

Realizar acciones integrales, mediante la estabilidad laboral, con el fin de Prevenir, Eliminar y Sancionar todo tipo de discriminación.

Artículo 2 (De las políticas públicas para garantizar el acceso de las mujeres a un mercado de trabajo digno).

Establecer programas integrales para construir una estrategia de fomento de empleo, previa consulta y concertación con las organizaciones de mujeres.

Artículo 3 (De las Políticas Públicas para garantizar la igualdad en el trabajo entre mujeres y hombres).

Establecer un programa contra la discriminación como resultado de un trabajo interministerial entre los Ministerios de: Trabajo, Justicia, Producción, Finanzas y Planificación y los gobiernos municipales con el fin de garantizar una igual remuneración por un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres.

Artículo 4 (De las Políticas Públicas para garantizar el trato digno a las mujeres en sus empleos).

El acoso sexual y acoso laboral se los debe contemplar como dos categorías diferentes, cualquier persona que cometiere uno o los dos tipos de acoso debe ser sancionada, por tanto es fun-

damental que esté especificado en el Código Penal. El trámite debe ser rápido y se debe dar preferencia en las denuncias por acoso.

Artículo 5. (De los mecanismos de reconocimiento económico del trabajo que realiza la mujer en el hogar).

Se deben contemplar medidas especiales de asistencia económica, para trabajadoras mujeres con responsabilidades familiares: prestaciones de seguridad social, desgravaciones fiscales, incentivos tributarios para empleadores.

Artículo 6. (De las políticas públicas para la protección de las trabajadoras por cuenta propia).

Es primordial establecer programas integrales de acceso al crédito para las trabajadoras por cuenta propia. El Régimen tributario debe ser equitativo. Esta categoría de mujeres debe contar con capacitación técnica, es fundamental que se simplifique sus trámites por el tiempo que toma el realizarlos. También darles la oportunidad para que tengan acceso al mercado laboral municipal. Para tener datos cuantitativos es primordial elaborar un registro de la diversidad laboral existente en el sector, cuyos datos deben ser actualizados por lo menos cada tres años.

Artículo 7 (De las acciones conjuntas entre el Estado y las organizaciones de los trabajadores).

Para tal efecto es imprescindible que exista la coordinación entre el Ministerio de Trabajo y las organizaciones de mujeres, para la elaboración de normas, contra la discriminación laboral hacia las mujeres, para el seguimiento a denuncias y capacitación a las trabajadoras en sus derechos.

Artículo 8 (De las acciones conjuntas entre el Estado, organizaciones de trabajadores y empleadores).

Coordinación entre el Estado y los empleadores para erradicar la discriminación.

Que los empleadores demuestren que cumplen medidas contra la discriminación, y que exista la posibilidad de negociar los horarios.

Artículo 9 (De las acciones pro-mujer en el trabajo).

El Estado Plurinacional a través de los Ministerios de Trabajo, Justicia y Producción y de las Comisiones pertinentes de la Asamblea Plurinacional realizarán acciones conjuntas con redes de trabajadoras mujeres para promover acciones pro-mujer en el trabajo en el sector público y privado.



Tatiana Angles

Analista de la Secretaría Académica del Vicerectorado de la UMSA

¿Qué aspectos considera relevantes del Anteproyecto del Código del Trabajo y por qué?

R. Es un documento que en su momento va reemplazar a la Ley General del Trabajo, debe ser un Código que abarque a todos los tipos de trabajadores y trabajadoras de Bolivia, sin embargo, hay uno que otro vacío que se tendría que cubrir.

Lo más relevante del Anteproyecto es que es más humano, en el sentido de que protege más a la mujer, también va proteger a quien va ser papá o que ya es papá de niños menores de un año, porque a la fecha se han visto muchos despidos injustificados. Hay más protección en ese sentido.

Las mujeres que formamos parte de una institución autónoma, no tenemos muchos problemas, solamente presión en el trabajo, el no reconocimiento de las horas extras, o que para presentar algunos proyectos y/ o trabajo concluido, en algunos casos tenemos la necesidad de llevar el material a nuestra casa y seguir trabajando después de cumplir las ocho horas, por tanto, es un trabajo invisible, no remunerado. Hay muchos detalles, como los nombrados, que hay que tomar en cuenta para insertar en el Anteproyecto.

¿Hay aspectos relevantes en cuanto al trabajo de las mujeres? ¿Cuáles podría nombrar y por qué?

R. Como mujer he visto que hay seguro social para todos, hay una especie de división más acorde de lo que es el pre y post natal, porque la madre necesita más tiempo después del parto para estar con el bebé y proteger a su recién nacido.

El Anteproyecto incluye un título especial con relación a los derechos de las trabajadoras. ¿Qué opina del enfoque de éste título?

R. Hace referencia a los derechos específicamente y toma como reseña la Constitución Política del Estado, por un trabajo del mismo valor la mujer debería recibir el mismo salario, en algunos sectores no se da porque hay una especie de discriminación, algunos hombres reciben más

salario que las mujeres, en ejemplo, en el sector de fábrica mujer a veces tiene mayor res

El Anteproyecto dispone que "E incorporación de las mujeres al tra EMPLEO para las mujeres?"

R. Es un avance importante, en c cumpla lo estipulado en dicho

¿Qué opina respecto a la protección ¿Qué otro aspecto se podría inclu

R. Está inserto el derecho a la e gestación. Sin embargo, en el de edad y la despidan de su t gobierno con su política huma

Ud. Cree que dentro de una empre sexual, ¿cómo cree que puede co

R. El acoso laboral, se expresa en no es suficiente, cansan al fun se deja mandonear llega a rer hombres, no lo denuncian por Para que se lo compruebe se institución y/o empresa y cree

Ninfa Huarachi - H. Asambleísta

¿Puede nombrar algunos aspectos relevantes del Anteproyecto del Código al Trabajo en relación al trabajo de las mujeres?

Bolivia tiene el reto de demostrar que brindará mejores condiciones para generar empleo en el ámbito formal y con este Código que se plantea creo que se está dando un paso fundamental, asimismo creo que se debe especificar algunos aspectos relevantes que incentiven la creación de puestos de trabajo, considerando que se tiene que dar respuesta a los miles de bolivianos que anualmente se incorporan al mercado de trabajo y de esa manera se evitará que esa gente genere más trabajos informales, ya que los mismos tampoco son considerados en la Ley General del Trabajo.

Algunos aspectos que considero relevantes del Anteproyecto son aquellos que están en beneficio de los niños que trabajan, ya que se prohíbe la explotación del trabajo infantil de niños y niñas que comprenden hasta los doce años de edad, como también la prohibición del trabajo en el exterior de menores de edad, considerando que en Argentina por ejemplo, una persona es menor de edad a los 16 años. Asimismo es importante la oportunidad que se dará a las personas con discapacidad,

ya que tendrán la oportunidad de postular a cargos importantes o en su defecto de acuerdo a su posibilidad y su capacidad y lo más importante la inamovilidad de sus fuentes de trabajo.

Otro aspecto que considero de mucha importancia, es que en caso de que exista queja de acoso sexual por la trabajadora o trabajador ante el Ministerio de Trabajo el empleador debe dar garantías, sin embargo creo que la medida no es la adecuada porque pocas veces la trabajadora o trabajador denuncia por acoso sexual, simplemente se retira del trabajo o calla por no perder su fuente de trabajo y en muchas oportunidades es obligada a mantener relaciones, por lo tanto considero que la medida debería fortalecerse.

Es importante la igualdad de remuneración que se plantea, ya que por un trabajo de igual valor el hombre y la mujer deben tener el mismo pago, creo que se enmarca en la C.P.E haciendo prevalecer la igualdad de condiciones y también la prohibición de discriminación por ser mujer, por sus color, rasgos y otros.

Por otro lado la medida que se toma en cuanto a la confiscación de medios de producción ya que la actual normativa no le

garantiza al trabajador la cancelación de beneficios sociales, sueldos devengados y otros, por ejemplo, cuando el empleador entra en quiebra o cuando no puede cancelar, argumenta muchas veces que no se le puede confiscar los medios de producción porque son fuente de trabajo del empleador.

Ud. Cree que es aplicable (dentro de una empresa o una entidad pública) lo relativo al acoso laboral ¿cómo cree que se lo puede comprobar?

Estoy segura que habrá más denuncias de acoso laboral, si dentro de las medidas en el contrato de trabajo se incorpora una cláusula donde esto sería sancionado, asimismo consi-

dero que debe existir una sanción fuerte en caso que sea comprobado el mismo.

Hoy existen casos donde hombres y mujeres, realizan trabajo de igual valor sin embargo no perciben el mismo salario. El Art. 56 del mencionado anteproyecto señala que “el Estado a través del Ministerio de Trabajo, promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor”. ¿cómo cree que puede controlarse esto?.

Primero creo que debe existir una igualdad de oportunidades, ahora existen casos en que el hombre y la mujer realizan trabajos de igual valor, creo que debe establecerse diferentes maneras de control en base al resultado de los trabajos desempeñados.

¿Qué opina respecto de los derechos de las trabajadoras embarazadas?

La trabajadora embarazada es objeto de especial protección por el Estado, por lo tanto la licencia de parto y puerperio en un total de 90 días, creo que debe gozar de 30 días antes del parto y el tiempo restante después del parto, debiendo percibir su sueldo durante ese tiempo.

Tal vez podría incorporarse la asignación prenatal para las que perciben un salario menor, y lo más importante que el empleador debe conservarle el trabajo a la mujer durante la licencia por maternidad y en caso de que el trabajo sea pesado removerla a otro donde pueda desempeñarse.

Por otra parte, en el anteproyecto del Código Laboral cuando se refiere a las **trabajadoras y trabajadores** por cuenta propia no enfatiza el derecho a la seguridad social que es necesario por el riesgo del trabajo que corren vendiendo bajo la intemperie del clima en las calles sin protección de su salud de las compañeras. Es necesario trabajar este tema para implementar con el sector gremial.

En este mismo Código indica que el trabajador por cuenta propia se convierte en empleador cuando tiene bajo su dependencia a sus familiares y esto se reglamentará en sus derechos laborales, las mujeres somos las que más trabajamos en la venta y pedimos ayuda a nuestros parientes para el trabajo; esta ganancia es para nuestro propio sustento de la familia. En este caso al convertirnos en empleadores tendríamos asumir responsabilidades y beneficios que no podríamos cumplir, esta relación laboral que existiría se tendría que debatir profundamente y consensuar en su aplicación con el sector por cuenta propia.

algunos casos tienen las mismas posibilidades de ascenso; por lo que no se ve esa igualdad, el hombre gana más que la mujer y la responsabilidad que el hombre.

El Estado a través del Ministerio de Trabajo, PROMOVERÁ la incorporación de las mujeres al trabajo ¿Cree que es esto suficiente para garantizar MAS Y MEJOR

caso de ser aprobado el Anteproyecto creo que es necesario que se considere este artículo.

¿Cree que es suficiente lo incluido en el anteproyecto?

estabilidad laboral y la inamovilidad de las personas en estado de embarazo, el caso de que sea una madre donde su hijo o hija cumpla un año de trabajo, el Estado debería garantizar mayor estabilidad laboral. El empleador tiene que pensar en ese sentido.

¿Cree que es suficiente lo incluido en el anteproyecto?

la discriminación porque nos dan más trabajo y la jornada laboral más larga (a) si no le gusta como se viste una, o como eres, o no puedes denunciar. El acoso sexual existe entre las compañeras e incluso los compañeros que no pueden ser demostrados ni validados.

no tendría que reglamentar y trabajar un reglamento de ética de la profesión en la persona que denuncia el acoso laboral y sexual.

Socimo Paniagua

Secretario Organización de la Central Obrera Boliviana



¿Qué aspectos considera relevantes sobre el ante proyecto del Código Laboral del Ministerio de Trabajo que se esta socializando a nivel nacional y porque?

Tiene ideas muy enunciativas que no aterrizan en la realidad de las reivindicaciones de los trabajadores, saca del contexto a varios sectores como los castañeros y castañeras, los compañeros de la caña de azúcar y se deja vacíos. Temas que nos interesan a los trabajadoras y trabajadores como las enfermedades profesionales, la seguridad social, están excluidos de este código transfiriéndose a una ley especial. Son falencias que contiene este código laboral del gobierno. Al final, vamos a terminar con códigos para cada rubro: un código específico para la seguridad social de profesionales, otro para los de la caña de azúcar, y así va dispersando lo que es el derecho al trabajo. Al contrario, el Código Laboral propuesto por la Central Obrera Boliviana incorpora a todos los sectores y crea reivindicaciones para las trabajadoras y trabajadores de Bolivia.

¿Cómo ve en el anteproyecto, las reivindicaciones de los derechos de las mujeres?

En el Código Laboral del Ministerio de Trabajo refiere al derecho que las compañeras trabajadoras tienen a una remuneración justa, a igual trabajo e igual remuneración que los varones; también incorpora a las trabajadoras del hogar como un capítulo específico de ellas y se les da mayor claridad en sus derechos.

¿Usted cree que este código laboral promoverá la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo?

Más bien las relega un poco porque al crearle muchos derechos a las trabajadoras se hacen resistibles los propios empleadores, es lo que pasa actualmente, los derechos de las

trabajadoras que ya están en la Ley General del Trabajo de 1939 y su reglamento de 1942. Ahora volvemos a repetir en este propuesta y de la misma manera si no hacemos aplicar y cumplir estas normas, van a ser contrarias a la creación fuentes de empleos; el empresario quiere lucrar y esta es una lucha que debemos seguir hacia delante pero los derechos que ya están consolidados hay que aplicarlos y si creamos otros derechos va ser complicado para la lucha de los trabajadores sindicales.

El anteproyecto de Código Laboral del Ministerio de Trabajo señala que el Estado a través del Ministerio de Trabajo promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor ¿Qué opina al respecto?

Cuando se comienza a trabajar en una empresa la escala salarial es la que determina el nivel salarial, ahí se ve si una compañera tiene que recibir el mismo trato que el compañero en los salarios, por el mismo esfuerzo, la misma actividad. No puede haber discriminación, pero algunos malos empresarios discriminan por ser simplemente mujeres; esto tiene que acabarse y realmente hay que reglamentar este tema en función a las brigadas de inspección del trabajo a nivel nacional. Esto es una falencia del Ministerio de Trabajo para realizar las inspecciones de trabajo en diferentes industrias y esforzarse para que se cumpla este artículo.

¿Qué piensa de la modificación de las bajas pre y post natal del anteproyecto del Ministerio?

Creo que hay una mala interpretación debido a que no se han hecho estudios científicos para determinar el estado de salud de las compañeras en gestación 15 días antes del parto. Esto lo hacen ver como si fuera una conquista pero en sí es perjudicial para las compañeras porque puede causar complicaciones a la madre y al hijo. La actual LGT señala que son 45 días antes y 45 después del parto; hace más de cincuenta años previnieron la salud de las compañeras y ahora creo que es una mala visión que tiene esta propuesta en acortar el reposo previo al parto. Hoy la misma ley indica que "si necesita más tiempo después de los cuarenta y cinco días pueden darle un mes o dos meses más, por que es el médico tratante quién le dará la baja por más tiempo" aquí

no se como se favorece a las mujeres o en realidad se las está perjudicando.

¿Usted cree que dentro de una empresa o entidad pública se producen formas de acoso laboral o sexual?, ¿cómo puede comprobarse eso?

Hay diferentes formas de acoso laboral y sexual por las manipulaciones de los mismos jefes en la forma del trato que se les da a las trabajadoras (es), por las insinuaciones que se dan al hacer un mandado ya se toma como un acoso y esto se va convirtiendo en un problema para las compañeras que afecta a su familia y en el trabajo. El acoso no solo existe del hombre hacia la mujer sino hay de la mujer hacia el hombre porque hay jefas que acosan a los propios trabajadores quizá no se da muy frecuentemente pero se dan casos. Actualmente se esta reglamentando, anteriormente no existió en la Ley General del Trabajo sobre el acoso laboral y sexual y esperemos que realmente se de cumplimiento a esta reglamentación.

En el anteproyecto del Ministerio de Trabajo se habla de una comisión encargada del procedimiento de temas conflictivos donde el empleador debe pagar el 0.4% para su funcionamiento. Esta comisión se encargará de las denuncias por retiros, acoso laboral y sexual; es como un tribunal pequeño que determinará si hay sanciones al empleador o el retiro del empleado.

¿En que nos favorece a las trabajadoras esta propuesta?

La propuesta de la COB tiene clarificado el tema de las compañeras mujeres, se da una gran apertura en defensa de las trabajadoras y trabajadores; lo que se resalta es lo del conviviente si uno esta viviendo con una persona y tienen un hijo el empleador no puede destituirlo de su fuente laboral a ninguno de los compañeros sea hombre o mujer, teniendo una inmovilidad de un año. También sobre las sanciones con el tema del cónyuge cuando abandona a la compañera embarazada y no cumple con sus deberes hay una protección directa a las compañeras.

Es importante la organización de las compañeras puedan hacer sus reclamos de manera formal y la capacitación sindical es importante para defender sus derechos y como sabemos derecho que no se conoce se lo deja pasar por alto. La que conoce de sus derechos va poder reclamar y hacer cumplir y saber que puesto le corresponde y el salario que necesita.



Benancia Padilla

Secretaria de Organización COD Chuquisaca

Trabajadora de Salud Pública



El Anteproyecto incluye un título especial con relación a los derechos de las trabajadoras. ¿Qué opina del enfoque de éste título?

R. Cabe mencionar que el Anteproyecto de Código del Trabajo, beneficia a las mujeres y al mismo tiempo las coarta. Por ejemplo, hay una mujer trabajadora del sector salud, madre soltera que necesita llevar el pan de cada día a la casa, necesita contratar a una Trabajadora del Hogar, quien hoy en día tiene sus derechos ¿qué ocurre? Debe ganar un salario mínimo ¿cuánto le pagaría a la Trabajadora del Hogar? Si la madre soltera gana solamente 1200 Bs.-, en este caso tiene más beneficios la Trabajadora del Hogar que él o la empleador (a).

El Anteproyecto dispone que “El Estado a través del Ministerio de Trabajo, **PROMOVERÁ** la incorporación de las mujeres al trabajo ¿Cree que es esto suficiente para garantizar **MÁS Y MEJOR EMPLEO** para las mujeres?”

R. No es suficiente porque la mujer tiene amplia capacidad para desempeñarse en diferentes funciones del ámbito laboral así como también en el hogar. La mujer debe conocer sus derechos para hacerlos respetar y no sentirse discriminada.

En el caso de que se cree más fuentes de empleo debe estar dirigido a la Trabajadora del Hogar, el gobierno debe crear empresas con productividad en cualquier rubro.

¿Qué opina respecto a la protección de la maternidad? ¿Es suficiente lo incluido en el anteproyecto? ¿Qué otro aspecto se podría incluir?

R. De acuerdo a la Ley General del Trabajo vigente, la mujer embarazada tiene descanso pre natal de 45 días antes y 45 días después, a partir del séptimo mes la mujer está preparada para tener a su niño (a), por esta razón en el séptimo mes debería gozar de la licencia pre- natal para tener a su hijo sano, porque si continúa trabajando tiene riesgo de perder al bebé. Yo creo que debería mantenerse como está inscrito en la Ley General del Trabajo vigente, descanso prenatal de 45 días y descanso post-natal de 45 días.

Respecto a los suministros de alimentación para la futura madre, se debe mejorar la calidad de los productos. La madre debería tener los mismos derechos del niño (a), un seguro para su restablecimiento. La garantía que da a la madre de quedarse en su puesto de trabajo por el lapso de un año, debería ampliarse porque la madre necesita reponerse físicamente para volver a embarazarse (siempre y cuando lo desee), o si trabaja debe estar en buena salud. Si deja de trabajar (en el caso de que la despidan después de que se cumpla el año del niño o niña) ya no tiene ingresos, peor aún si es madre soltera, viuda o divorciada.

Existe en la actualidad casos en los que hombres y mujeres realizan similar esfuerzo, pero ellas no perciben el mismo salario. El Art. 56 del mencionado anteproyecto señala que: *“el Estado a través del Ministerio de Trabajo, promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor”*. ¿Cómo

cree que esto se pueda garantizar en la práctica?

R. Las mujeres somos capaces para realizar cualquier actividad laboral en todos los ámbitos. El deber de los empleadores sea de las instituciones públicas o privadas, es capacitarnos para desempeñarnos con mayor eficiencia en la fuente laboral.

En algunas actividades laborales, a veces las mujeres somos más responsables que los varones, todo depende del tipo de trabajo, el hombre por ser hombre tiene la facultad de levantar cosas pesadas, la mujer no está en esas condiciones de hacer esfuerzos. Por ejemplo, en el área de salud hay niveles donde los salarios son diferenciados, creo que debería existir un solo salario tanto en la Prefectura como la Alcaldía, un Jefe (a) de Recursos Humanos debe ganar igual en cualquier institución.

Ud. Cree que dentro de una empresa o una entidad pública, se producen formas de acoso laboral y sexual, ¿cómo cree que puede comprobarse?

R. Sí, por tanto se debe denunciar ante las instancias que corresponden, no se debería esperar mucho tiempo, si en el acto ocurre el acoso sexual, al instante se debe presentar la denuncia, si hubo una o dos veces consecutivas de acoso sexual la persona admite y denuncia los actos para que no continúe, pienso que es una situación muy delicada. Las personas no deben admitir el acoso laboral si es idónea y responsable, la prueba es el resultado de su trabajo desempeñado.

“El acoso sexual en el espacio laboral”

Angélica Siles Parrado Ex-Asambleísta

Existe permanente acoso sexual en los espacios laborales, educativos en general, en el que los empleadores no toman ninguna decisión favorable para las afectadas. El acoso laboral no solo mella la dignidad de las mujeres, sino que menoscaba sus derechos como seres humanos y en particular por SER mujeres; por ello es importante contar con una Ley que las proteja y a los infractores sancionarlos debidamente.

Tengo algunas observaciones al anteproyecto del Código del Trabajo que presentó el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social:

Inicialmente separar acoso laboral de acoso sexual.

- En el Art. 48º no hay una definición precisa del término acoso laboral, debe ser cambiado por acoso sexual en el espacio laboral.
- Si es una Ley, entonces lo que corresponde es que se “Reglamente” en función a la Ley y no otorgar esa facultad al Ministerio de trabajo a través de una simple sanción; lo mismo para lo señalado en los Arts. 52 y 53 que otorgan prerrogativas al Ministerio de Trabajo.
- El Art. 54º se refiere a las “garantías” del empleador en casos de acoso

laboral o sexual; sin embargo no se determina, qué TIPO de garantía son.

- En el Art. 55º lo que debe cambiarse: **“son las causas del Acoso sexual”** para que realmente la trabajadoras se mantenga en su fuente laboral.

Es importante que este Anteproyecto de Código Laboral, se socialice especialmente con las organizaciones de Mujeres, que son las que deberían dar su aporte, si queremos que se mantenga el slogan “CAMBIO”, que las propuestas de ley se consensuen con las bases de todos los sectores, para que nuestros representantes, solamente tengan que aprobar lo que el soberano propone.



Aidee Vidal Velasco

Responsable de Comunicación de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia

Mi nombre es Aidee Vidal Velasco, tengo 41 años soy madre de un niño de 9 años, trabajo en Salud Pública, dependiente del

Servicio Departamental La Paz en el Hospital del Niño también soy encargada de SOAT (accidentes de tránsito) y actualmente Secretaria General del Sindicato de Trabajadores de Salud del Hospital del Niño; me gustaría contarles que hace quince años que participo en el movimiento sindical. En lo cotidiano lo más difícil que paso es conciliar el trabajo doméstico con el laboral y sindical. Todo los días me levanto muy temprano para preparar el desayuno y el almuerzo al mismo tiempo ayudo a mi hijo para alistarle y llevarlo al colegio, luego corro para tomar movilidad y llegar a tiempo al trabajo.

Para ejercer como sindicalista había días que no sabía con quien dejar a mi hijo, al mismo tiempo las reuniones sindicales no me permitían llevarlo me decían si voy atender a mi hijo o la reunión y peor en el trabajo, no había comprensión a mi problemática de mujer. Pero percibí que esos problemas afectaba mi vida personal en todos los sentidos que podía hacer al respecto de esta situación lo único que me quedaba era cambiar y es así que al ver que no era la única mujer que atravesaba por este tipo de problemas en lo sindical dificultando mi participación comence a trabajar conscientizando a otras mujeres sobre las muchas injusticias en nuestras fuentes de trabajo, destituciones injustificadas, acoso laboral para que renuncien nuestras compañera y compañeros, falta de conocimiento de nuestros derechos y los deberes sindicales que cada una de nosotras tenemos que conocer en nuestras fuentes labores.

Lo que marcó mi trayectoria sindical fue la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras y sindicalistas apoyando en la realización de proyectos de capacitación y formación sindical a nivel del departamento de La Paz en todo el País. Al ver nuestra realidad que las mujeres somos las que estamos en peores condiciones de trabajo, somos las que ganamos menos y sufrimos constantes discriminaciones. En el movimiento sindical no hay una representación genuina de las mujeres para las mujeres en su problemática me propuse participar activamente en la formación

de mujeres lideresas con consciencia en la defensa de sus derechos para ocupar puestos de poder y decisión en beneficio de ellas mismas.

Luego junto a la Central Obrera Boliviana y la Central Obrera Regional de El Alto, en mi condición de Secretaria de Relaciones de la Federación Sindical de Trabajadores en Salud de El Alto, encabezamos con compañeras y compañeros sindicalistas la guerra del gas, en la ciudad de El Alto, con la firme convicción de un cambio de la política estructural del País, en 1993

Desde el 2004 al 2006 se construyó la propuesta de las mujeres trabajadoras y sindicalistas en mesas de trabajo consensuando qué derechos nos amparan a las mismas para presentar en la Asamblea Constituyente con apoyo de la Fundación Eberth - FES ILDIS, recogimos todo el sentir de las mujeres y que actualmente ya está aprobado en la Constitución Política del Estado y es como sigue: Sobre la equidad de género como paraguas para toda la redacción y visibilización de las mujeres en el texto constitucional, el otro es más y mejores empleos para las mujer Art. 48 inciso V; el reconocimiento del trabajo doméstico en las cuentas nacionales esta en el Art. 338.

Después de haber logrado la incorporación de estas normas y leyes en favor de las mujeres en la Constitución Política del Estado ahora nos queda hacer cumplir y reglamentarlo para que se haga realidad en el cotidiano de las mismas. Y es así que actualmente estamos trabajando en la consolidación de estas normas y leyes desde 2007 al 2009 en una propuesta del Código Laboral en el cual estamos incluidas y visibilizadas las mujeres con todos nuestros derechos laborales. Todas estas propuestas haremos llegar a las autoridades competentes en el área del Ministerio de Trabajo y a los Asambleístas para que se apruebe nuestra propuesta.

Actualmente seguimos formando y capacitando a las mujeres trabajadoras sindicalistas de Bolivia para conseguir mayor participación sindical y política, fruto de este proceso tenemos mujeres que ya ocupan cargos dirigenciales como asambleístas diputadas y senadoras. En el área sindical lo que queremos es llegar a una participación del 50% en todas las estructuras sindicales para lograr un sindicalismo participativo, democrático e inclusivo.



Red de Mujeres Trabajadoras
y Sindicalistas

Celulares:

719 49469 • 735 08853

Correo: redmts@hotmail.com
redmts@yahoo.com

Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo de FES-ILDIS

NOTICIAS

- ✓ El pasado 5 de marzo, la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Tarija, con el apoyo del Equipo de Comunicación Social de Mujeres (ECAM), realizó el primer seminario taller sobre "Los Derechos Laborales en el Nuevo Estado Plurinacional y la Carta Orgánica de Municipalidades", contó con la participación de representantes de diferentes instituciones y sindicatos. Ha permitido proponer una nueva agenda común de trabajo para la gestión 2010.
"La mujer es el valuarte de la patria, pero todavía no se reconocen sus derechos"
- ✓ El pasado 25 de marzo, la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas, con el apoyo de la FES, realizó un evento en el que se presentó la propuesta de las mujeres trabajadoras denominada "Ley de Promoción de las Mujeres Trabajadoras", construida durante los años (2008-2009). Este evento contó con la participación de mujeres sindicalistas de La Paz, Potosí, Oruro, Tarija, Chuquisaca y Trinidad, a partir del mismo, se plantearon el desafío de gestionar esta propuesta ante las instancias correspondientes.
- ✓ El próximo 7, 8 y 9 de mayo, con el apoyo del C3 de la FES, se desarrollará el taller "GENERO Y COMUNICACIÓN SINDICAL".