



GERMINA

Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

AÑO X • LA PAZ, BOLIVIA

BOLETÍN Nº 20

SEPTIEMBRE DE 2017

Contenido

- LA MUJER NUEVA ES POSIBLE
- EL TRABAJO DIGNO BAJO LA LUPA DEL BIEN COMUN
- LEY MUNICIPAL DE PROMOCION DE TRABAJADORAS DEL HOGAR
- ¿MUJERES EMANCIPADAS EN EL MOVIMIENTO SINDICAL?
- HACIENDO INCIDENCIA CON NUESTRO DOCUMENTO POLITICO
- ELIZABETH ESTRADA FLORES AUTOBIOGRAFIA
- EL VULNERADO DERECHO A LA HUELGA EN EL SECTOR DE SALUD PÚBLICA
- JEANNETH ROSARIO PEREZ ARUNI AUTOBIOGRAFIA
- EL DERECHO A LA HUELGA EN EL NUEVO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA
- LA IMPORTANCIA DE LOS TALLER DE FORTALECIMIENTO SINDICAL

Editorial

La RMTSB promueve espacios de sensibilización sobre la problemática que emerge de las interrelaciones sociales, en el hogar, el trabajo y el sindicato, y que fundan la realidad de injusticias sociales para las mujeres.

Hoysumamos a nuestro discurso el paradigma del BIEN COMÚN como un concepto alternativo vital para la supervivencia de los sistemas de vida en la tierra, por ende del sistema social, de las instituciones y medios socioeconómicos de los cuales todos dependemos. Contribuir a una transformación social desde una perspectiva no centrada en el individualismo, sino en aquello que es bueno para todos y empezar desde lo más pequeño a nuestro alcance, la familia, el trabajo y por qué no, como principio importante desde el sindicalismo que se ufana de su lucha por la justicia social.

La práctica de este valor ancestral llamado "bien común" está orientada al logro del progreso de las personas y el orden social, subordinados al bien de las y los demás. El compromiso por el bien común, obliga a cada una de nosotras y nosotros, a considerar esta tarea como un valor de servicio y de organización de la vida social, del nuevo orden de la convivencia, prestar colaboración, acomodar nuestros intereses a las necesidades de las y los demás. El Estado también debe aportar a crear las condiciones necesarias con políticas públicas concretas que permitan la práctica del bien común. Por ejemplo en el Sistema Educativo, base fundamental de una sociedad. Hacer posible el paradigma del bien común es tarea de todos y cada uno de nosotros/as.

La idea del bien común es la que nos ha movido a la construcción de nuestro Documento Político como mujeres trabajadoras y sindicalistas; por ello es importante el trabajo que realizamos como Red, para socializarlo en diferentes espacios, generando diálogos donde las mujeres trabajadoras no solo reflejamos nuestra realidad, sino la analizamos y politizamos para transformar los ámbitos social, laboral y sindical. El DP es una herramienta de lucha y como tal nos proponemos que cada mujer sindicalista lo conozca, coadyuve en su construcción y se identifique y lo apropie como suyo.



Aydee Marlene García Duchén

SECRETARIA ASISTENCIA SOCIAL

CONFEDERACION SINDICAL DE TRABAJADORES EN SALUD PÚBLICA DE BOLIVIA



Cuando me pregunto ¿cómo tiene que ser una mujer nueva?, me topo con una realidad de conceptos discriminatorios, prejuicios y estereotipos respecto de nosotras las mujeres. El patriarcado se encuentra enraizado en nuestro medio.

En las diferentes corrientes feministas que he visto, como el feminismo socialista, que hace una crítica tanto del capitalismo como del patriarcado y enfatiza en las esferas tanto pública como privada de la vida de las mujeres, veo que su principal argumento es que la liberación de las mujeres solo puede ser lograda cuando se ponga fin a la propiedad privada de los medios de producción. ¿Será esto así?. De la misma manera, en el ecofeminismo, las críticas han girado principalmente en torno a aquellas corrientes que atribuyen una relación directa entre las **mujeres y la naturaleza, basando la diferencia en lo biológico, la relación de ellas con el medio ambiente. Aquí surge la pregunta; si es biológico, ¿se puede transformar?**

Una mujer no debería tener un salario menor que el de un hombre por un mismo trabajo. En nuestra realidad ésta y otras discriminaciones existen, las vivimos tanto en nuestras fuentes de empleo como en nuestro desempeño como dirigentes sindicales. En el ámbito sindical, con frecuencia se nos excluyen de algunas actividades que los varones consideran importantes, con el argumento de que las mujeres no servimos o que vamos a arruinarlo todo.

Es momento que la sociedad reconozca que la labor no remunerada de las mujeres en el hogar, representa al igual que la producción, el mayor aporte económico del país, no es suficiente generar debates para reflexionar sobre las responsabilidades compartidas en el hogar sino hay que redistribuir este trabajo equitativa y democráticamente, impulsando y dando un ejemplo de vida para nuestros hijos. El aporte de las mujeres a nuestro país es fundamental, no solo porque sostenemos la economía del cuidado, sino también porque lo que ganamos en nuestros empleos es vital para el sostenimiento económico de nuestros hogares. Me atrevo a decir que mas del 50% de las mujeres del país estamos insertas en el empleo, y se da en condiciones de segmentación ocupacional pues nos concentramos en cierto tipo de empleos como los informales y de discriminación salarial.

Comprender qué es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres va a contribuir al **desarrollo de nuestra sociedad**. En la lucha por la búsqueda de iguales oportunidades tanto para mujeres como para hombres, el Estado es el principal responsable, no solo de vigilar que así sea, sino que los recursos sean asignados para que ello ocurra.

Conseguir como aliada a una mujer ciertamente se nos hace muy difícil ya que partimos de la creencia de que la mujer es la propia enemiga de la mujer. Por eso quiero *compartir hoy una experiencia DE MI VIDA. Desde hace unos meses estoy pasando por una crisis sindical en mi departamento; debido a problemas de trabajo en la dirigencia sindical a nivel nacional y problemas de salud, mi presencia fue casi imposible en el departamento y sector al cual represento. En esa complicada situación, mi desafío personal fue poner en práctica una nueva interrelación y he logrado conseguir como aliadas a dos mujeres que fueron mi voz y mi accionar en mi departamento, logrando que a través de ellas, sea reconocido el trabajo que realizo en bien de las compañeras y compañeros de base. Solo así logré revertir la imagen y/o concepto que se pretendió hacer creer de mi persona. Me di cuenta que aunque nuestra construcción social nos hace “ser complicadas” no es imposible tener como aliadas a otras mujeres.*

Poner en práctica los insumos recibidos y aportados en el diálogo con otras mujeres que como yo, hacen su lucha cotidiana y en lo micro, empezando de la casa, con las labores domésticas mismo, que deben ser distribuidas entre los miembros de toda la familia, podemos salir adelante y sobre todo creyendo en nosotras mismas porque podemos avanzar si nos lo proponemos.

Ciertamente...buscar la mujer nueva es una tarea difícil pero no imposible¡¡



EL TRABAJO DIGNO BAJO LA LUPA DEL BIEN COMUN

Eneida Barrios Murillo

**STRIA. DE DEFENSA SINDICAL COD-CHUQUISACA
STRIA. DE CONFLICTOS FEDERACIÓN NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LOS SEGUROS SOCIALES
UNIVERSITARIOS DE BOLIVIA**

La Constitución Política del Estado en su Art. 46, párrafo I, numeral 1, dispone que toda persona tiene derecho al Trabajo Digno, que implica contar con una fuente laboral con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y para su familia una existencia digna.

En este texto se pueden advertir algunos aspectos:

- 1.El Trabajo Digno como un derecho de toda persona, es decir, de toda boliviana y de todo boliviano, sea dependiente o independiente.
- 2.Para que exista trabajo digno se hace referencia a aspectos que encontrados en una fuente laboral donde existe relación de dependencia obrero – patronal, es decir, para los trabajadores/as asalariados o por cuenta ajena. Difícilmente puede pensarse en salario justo por ejemplo,

entre los trabajadores independientes o cuentapropistas que además, constituyen el mayor porcentaje de la población trabajadora en nuestro país; según los últimos datos proporcionados por el Gobierno, el sector informal correspondería al 80% de los trabajadores, situación que se agrava tomando en cuenta que este tipo de trabajadores no cuentan con acceso a protección social, ni a seguridad industrial, higiene y salud ocupacional. Estos mismos trabajadores manifiestan su condición de discriminación en los eventos orgánicos del movimiento sindical, uno de ellos, el último Congreso de la seguridad Social de la Central Obrera Boliviana, realizado durante el mes de octubre de 2016, en la ciudad de Cochabamba.

3. Además, al finalizar el mismo numeral, la CPE termina indicando que el Trabajo Digno debe asegurar una existencia digna tanto para el trabajador como para su familia; o dicho en otras palabras, tener un Trabajo Digno asegura a la persona, una existencia digna tanto para sí misma como para su familia. Y cuando se refiere a una existencia digna, deducimos que se trata de un grado de satisfacción de las personas, relacionado con el bien común, con el bien de la mayoría de los habitantes, lo cual es reflejo de la finalidad que Bolivia tiene como Estado (Art. 7, párrafo II y Art. 9-1, CPE), en los que incluye valores para vivir bien y construir una sociedad justa y armoniosa.

Estas disposiciones reflejan solo un ideal del Trabajo Digno y solo un ideal de Bien Común, digo ideal porque nosotras como dirigentas sindicales, al momento de hacer conocer las necesidades -la mayoría de las veces las más básicas- de las trabajadoras y trabajadores, e inclusive demandar derechos laborales de cumplimiento obligatorio, que se vulneran día a día, nos damos cuenta que en realidad son solo preceptos legales que no se cumplen y además se vulneran constantemente, sea porque rigen normas de inferior jerarquía no compatibles con el marco constitucional vigente, porque los empleadores no cumplen y no hay condiciones para el ejercicio pleno de estos derechos, o incluso, instancias administrativas e inclusive judiciales, incumplen la ley.

En nuestro país todavía no ha podido lograrse la aplicación de preceptos básicos sobre Trabajo Digno; lo que tenemos se circunscribe a derechos e institutos legales relacionados con el trabajo asalariado, siendo que el Trabajo Digno implica elementos mucho más amplios, ya desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo:

- **El empleo**
- **La protección social**
- **Los derechos laborales**
- **El diálogo social**

En Bolivia el Trabajo Digno se enmarca de manera muy superficial en tres de los cuatro pilares OIT. El Diálogo Social no es un instituto legal y no ha sido legislado, ni contemplado. Y los tres primeros elementos no han sido incluidos como políticas estatales que lleguen a cumplir el objetivo constitucional del “Vivir Bien” que para nosotros/as es el Bien Común.



La realidad nos muestra que dichas políticas públicas en Bolivia son casi inexistentes y aunque se trata de una atribución principalmente del Estado, no es absoluta de éste, sino involucra a todas y todos los bolivianos. A las dirigentes y los dirigentes de organizaciones sindicales nos queda el reto de involucrarnos mediante la construcción de propuestas no solo reivindicativas de los derechos laborales y de protección social, sino de otras que permitan la generación de fuentes de empleo estables y sostenibles que incluyan a los trabajadores asalariados y no asalariados a fin de que todas y todos accedamos a una verdadera protección social, incluyendo además propuestas toquen aspectos estructurales sobre la economía y educación en nuestro país.

Si se lograría generar políticas que permitan la implementación y aplicación de medidas para llegar a un Trabajo Digno, nos uniríamos con un objetivo universal ya considerado en las declaraciones de derechos humanos. Solo así se podrá vislumbrar un avance hacia el Trabajo Digno y hacia el bien común.



LEY MUNICIPAL DE PROMOCION DE TRABAJADORAS DEL HOGAR

Rosa Lazo

SECRETARIA GENERAL SINDICATO SAN PEDRO

El proyecto de ley se construyó en muchos talleres en torno a nuestras necesidades y problemas como trabajadoras asalariadas del hogar. Empezamos con el sindicato San Pedro, trabajando e impulsando la aprobación de esta anhelada LEY MUNICIPAL; luego se sumaron los sindicatos Max Paredes y Zona Sur; los tres sindicatos trabajamos en la incidencia hasta lograr la promulgación de la Ley que lleva por título “LEY DE PROMOCION DE TRABAJADORAS DEL HOGAR”

Contamos en ese proceso, con el apoyo de las concejalas en la Comisión de Trabajo, en especial con el apoyo de la Concejala Andrea Cornejo; nadie se opuso a esta Ley aunque resaltamos que no recibimos ningún apoyo del Gobierno Central pese que está a favor de la Ley 2450, en vigencia ya 14 años (desde el 2003) pero que aún no nos beneficia.

En el diálogo con las/os concejalas, hablamos incluso de nuestra necesidad de contar con una sede propia para los tres sindicatos; la alternativa que nos plantearon fue el facilitarnos los espacios que tiene la Alcaldía Municipal. Esta Ley no solo protege a las trabajadoras del hogar, también a los empleadores; se espera que podrá mejorar la relación laboral cualificando técnicamente a las trabajadoras en servicios de limpieza, cuidado, etc.



La propuesta se impulsó desde Octubre del 2015; el 16 de noviembre del mismo año se presentó a la Alcaldía Municipal y durante tres meses hicimos seguimiento hasta su aprobación. El 30 de marzo de 2016, en el día de la trabajadoras del hogar, el Concejo Municipal de La Paz, aprobó la “Ley Autónoma Municipal de promoción del empleo y del desarrollo humano de los y las trabajadoras/es asalariadas/os” del municipio de La Paz.

La Ley se enfoca en la promoción del desarrollo humano con igualdad de oportunidades, en el empoderamiento, la prevención de la violencia y la generación de emprendimientos para las trabajadoras asalariadas del hogar; en el tema de salud prevé un día para que las trabajadoras atendamos nuestra salud en los centros del municipio; de igual modo, indica que los centros infantiles tendrán un cupo para poder acoger a nuestros hijos mientras trabajamos.

Esperamos además que con la Ley podamos acceder a cursos de capacitación y podamos trabajar con todos los programas que tiene la Alcaldía y participar como trabajadoras del hogar.

La ley tiene en nuestra perspectiva, dos pilares fundamentales:

- **Capacitación Técnica**
- **Derechos y deberes**

Actualmente esperamos la reglamentación de la Ley.

¿MUJERES EMANCIPADAS EN EL MOVIMIENTO SINDICAL?

Nelly Salgueiro Coromi

SECRETARIA DE ORGANIZACION DE LA FEDERACION UNICA DEPARTAMENTAL DE MERCADOS DE LA PAZ

¿Qué significa ser mujer emancipada?

Una mujer emancipada es aquella que, consciente de su situación de opresión, construye y consigue liberarse del poder que la domina o del que es dependiente, con la posibilidad de crear su propia autonomía, zafándose de cualquier clase de subordinación o dependencia.

¿Cómo participa una mujer emancipada?

En Bolivia, al igual que en gran parte de Latinoamérica, muchas mujeres se encuentran aún subordinadas a diversas formas de la estructura social, económica,





cultural y política en el marco del constructo de dominación patriarcal. Por ello, su participación aún no está en una situación de igualdad con respecto a los hombres que tienen muchas ventajas en los diversos ámbitos de la actividad humana. Aunque el objetivo de las mujeres emancipadas sea mostrar y corregir distintas injusticias que siguen existiendo sólo en base a la condición sexual, es una lucha que tiene bastantes demandas concretas por las que trabajar todavía en este siglo XXI.

El patriarcado como construcción histórica milenaria, al que se suma el proceso de colonización, desvaloriza la participación de las mujeres e invisibiliza los aportes, sancionando los errores y revictimizándolas en todas las situaciones posibles. Por ello, uno de los pilares del discurso de las mujeres emancipadas gira en torno a la libertad para decidir sobre su pensamiento, sentimientos, sus acciones y su cuerpo. La igualdad de oportunidades en la educación, a una salud de calidad y equidad, el acceso a las oportunidades laborales, el derecho a capacitarse laboralmente para tener oportunidad de superación y accensos, a la participación igualitaria en el espacio sindical para ser parte de las negociaciones y toma de decisiones con la mirada hacia el bien común,

el reconocimiento del aporte que como mujeres realizamos a las cuentas fiscales y a la sociedad, el fomento de las responsabilidades compartidas hacia una paternidad responsable, son los otros ejes de su discurso.

La emancipación o acción liberadora no busca repetir los actos que critican y reclaman las mujeres: poder dominación, violencia y uso de la fuerza, privilegios androcentristas; tampoco busca revertir los hechos para actuar en venganza replicando las opresiones; al contrario, la mujer emancipada plantea otras formas de ejercicio de poder habilitante de otras formas de interrelación equitativa que le permitan crecer y ser feliz tanto individual como colectivamente.

En el movimiento sindical, la emancipación de las mujeres es un desafío todavía más complicado; este espacio fue construido, ocupado y dominado eminentemente por los hombres por lo que no se puede ver a una mujer emancipada de otra forma que no sea como una amenaza. El efecto es el atrincheramiento en históricos postulados sindicales como el de la lucha de clases, como la única lucha que el sindicalismo reconoce.

Estamos desafiadas a una lucha larga, pero que no es imposible.

HACIENDO INCIDENCIA CON NUESTRO DOCUMENTO POLITICO

Norka Ivonne Flores Ramos
COMITÉ DE RESPONSABLES RMTSB

Fruto de encuentros nacionales y regionales entre compañeras de diferentes sectores y después de un largo proceso de construcción que nos permitió a las mujeres trabajadoras, tener un discurso con mensajes claros respecto de los que pensamos y sentimos a partir de los roles que desempeñamos las mujeres en la sociedad, la problemática en nuestras fuentes laborales y nuestra participación al interior de los sindicatos, hoy, con gran satisfacción desde la Red, venimos socializando y haciendo incidencia en todos los espacios con nuestro “Documento Político”.

El foco de nuestro DP son tres ámbitos que además definen nuestra **agenda concreta de acciones inmediatas**:

En lo Social: “La Despatriarcalización como la utopía que orienta nuestro accionar”

Para ello, proponemos lo siguiente:

- Propiciar acciones para transformar estructuras y prácticas sociales y sindicales patriarcales, que dan lugar a la discriminación y exclusión de las mujeres en las diferentes esferas de la vida.
- Demandar al Estado que promueva, en todos los espacios y estructuras, la democratización de roles y tareas del cuidado de la familia, y proponer formas y mecanismos para alcanzar este objetivo.
- Promover acciones para el empoderamiento y la toma de conciencia política y de género de mujeres de las distintas organizaciones sindicales, para actuar en los distintos ámbitos de decisión y construcción política.
- Visibilizar en diferentes espacios la situación laboral y sindical de las mujeres y sus propuestas, como parte de la agenda sindical de género.
- Establecer alianzas estratégicas.
- Incentivar el desarrollo de programas educativos con hombres sobre la construcción de las masculinidades, en el sistema patriarcal y las alternativas que existen para la transformación y avance hacia una sociedad más justa para todos.

En lo laboral: trabajo digno para las mujeres

Siendo necesarias las siguientes acciones:

- Promover la conformación de una comisión tripartita: Gobierno, Empleadores y Trabajadores en el que se plantee y visibilice la problemática laboral de las mujeres.
- Elaborar y difundir informes sobre la situación laboral de las mujeres en general y en particular respecto del acoso laboral.
- Promover y hacer incidencia en los sectores laborales, para que se incluyan en los reglamentos





internos, normas de prevención y sanción del acoso laboral y sexual

- Realizar incidencia política para la promulgación de la Ley de promoción del trabajo de las mujeres.
- Diseñar propuestas para la construcción de normativas de reducción de impuestos a empleadores que contraten mujeres, como una medida positiva o afirmativa para las mujeres trabajadoras.
- Incentivar la creación de “casas cuna” bajo responsabilidad del Estado y como política pública para fomentar la participación de las mujeres en actividades productivas y sindicales.
- Promover espacios de reflexión, diálogo y acciones en temas que afectan a las mujeres como: modelo económico, alternativas al desarrollo, cambio climático, sustentabilidad, análisis de coyuntura y otros.

En lo sindical: la democratización del movimiento sindical boliviano

- Apoyando a mujeres candidatas en las elecciones sindicales en todos los sectores laborales, para avanzar en presencia y representación de las mujeres en el movimiento sindical boliviano.
- Impulsando la vigencia de principios democráticos e inclusión de las mujeres para hacer frente al déficit democrático en el espacio sindical.
- Promoviendo en los estatutos orgánicos, las cuotas mínimas de género en los frentes electorales.
- Haciendo incidencia para la creación de la Secretaría de Equidad y Género.
- Siendo un “observatorio” del movimiento sindical boliviano, respecto de la participación, representación y visibilización de las trabajadoras de los diferentes sectores laborales y de su problemática específica.
- Impulsando la creación de las escuelas de formación sindical con perspectiva de género y enfoque de despatriarcalización.
- Vinculando a las mujeres sindicalistas de Bolivia a sus pares del movimiento sindical internacional.
- Apoyando la creación del Instituto de Investigación, formación sindical y asesoría, dependiente de la COB, con el fin de promover la presencia de las mujeres en la gestión técnica y de fortalecer su empoderamiento y liderazgo.

APUNTAMOS A QUE ESTAS ACCIONES SE PLASMEN EN PLANES ANUALES OPERATIVOS DESDE LA COB, A NIVEL NACIONAL, DEPARTAMENTAL REGIONAL Y POR SECTORES

Compañera, estamos seguras que te identificas con esta causa por lo que te invitamos a ser parte de esta tarea de transformación social con justicia y equidad, aportando con un granito de arena desde donde estas porque tu participación fortalecerá al movimiento sindical.

Elizabeth Estrada Flores

**SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN
CENTRAL OBRERA DEPARTAMENTAL DE CHUQUISACA**

Nací en Sucre un 14 de Septiembre de 1972, en el seno de una familia humilde siendo la menor de 4 hijos. Mi infancia y adolescencia transcurrieron en un ambiente familiar armónico, de unidad familiar y principalmente con el buen ejemplo de vida dado por mis padres. Esta etapa se caracterizó por mi peculiar sentido de independencia y solidaridad para con los demás, lo que me valió para ser elegida presidenta de mi curso por varios años. En esta etapa empecé a fortalecer mi ideología de izquierda gracias a que tuve la oportunidad de asistir a diferentes seminarios y conferencias de las primeras mujeres de izquierda que incursionaban en el ámbito político del país (años 1988 al 1996). Fue una etapa en la aprendí mucho de la política, entre grandes alegrías y decepciones.

Realicé mis estudios universitarios en la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca, titulándome de la carrera de Fisioterapia y Kinesiología. En 1997 ingresé a trabajar al Instituto de Investigaciones Psicopedagógicas “Ciudad Joven San Juan de Dios” en el área de Fisioterapia y después del primer año fui elegida para ser parte del Sindicato de Trabajadores en Salud de la Institución, ocupando la cartera de Secretaría de Actas. Fue mi primera experiencia en el sindicalismo. En los siguientes años fui reelegida para ocupar diferentes carteras, hasta que en el año 2001 resulté elegida como Secretaria Ejecutiva del Sindicato de Trabajadores de Salud de mi Institución. Fui reelegida por tres gestiones consecutivas.

Ser Secretaria Ejecutiva de mi sindicato fue para mí, una experiencia motivadora que me impulsó a conformar en el 2005, el Comité Ejecutivo de la Federación de Trabajadores de Salud Pública de Chuquisaca. En esta época hubo mucha convulsión social y asumimos duras luchas como sector.

Al inicio de mis funciones en la dirigencia sindical

ejecutiva, tuve el apoyo de mi esposo con quien había contraído matrimonio el año 2000; en el año 2005 después del nacimiento de mi primera hijita, decidí alejarme del ámbito sindical y dedicarme al ámbito profesional y familiar. En esta etapa logré mayor especialización en el área de Neurología Pediátrica y Psicomotricidad a través de cursos de posgrado; sin embargo, mi compromiso sindical siempre estuvo presente de manera incondicional, apoyando a las nuevas ejecutivas de mi sindicato en las subsiguientes gestiones.

A pesar de mi alejamiento de la dirigencia sindical por varios años, para mi sorpresa, en una Asamblea General de la Federación de Trabajadores en Salud pública de Chuquisaca (FTSPCH) fui postulada por mi sindicato y luego elegida por voto mayoritario como delegada al Congreso Ordinario de la Central Obrera

Departamental de Chuquisaca (COD-CH). En este Congreso fui elegida para conformar el Comité Ejecutivo de dicha entidad en la Secretaría de organización, en representación de mi sector; esto ocurrió el año 2015. Así retomé la dirigencia sindical.

Todos mis años en la dirigencia sindical, fueron una experiencia en la que tuve muchas satisfacciones; los logros para mi sector, los reconocimientos institucionales y felicitaciones de mis compañeros de trabajo; pero también hubieron tiempos difíciles, tiempos de lucha. Pese a todo, quiero decir que es importante mantener el compromiso y perseverar en la lucha sindical en defensa de los derechos laborales, buscando equidad de género, la justicia social y sobre todo, en busca de un futuro mejor para la clase trabajadora de nuestro país.

EL VULNERADO DERECHO A LA HUELGA EN EL SECTOR DE SALUD PÚBLICA

Jenny Jaqueline Arias La Torre

**SECRETARIA EJECUTIVA
CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES EN
SALUD PÚBLICA DE BOLIVIA**

La Constitución Política del Estado es pues la Ley de Leyes; la nuestra, contempla en el Art. 53 la garantía Constitucional que tenemos las y los trabajadores como es el derecho a la huelga, como mecanismo para la defensa de nuestros derechos. En Bolivia tenemos una Ley general del trabajo que en su Art. 159 reconoce también el derecho a declarar la huelga cuando las negociaciones con el empleador han fracasado.

La huelga es el medio que tenemos como clase trabajadora para la realización de fines vinculado obviamente a los derechos, expectativas e intereses de los/as trabajadores/as; instrumento de defensa legítima de los intereses de los/as trabajadores/as y se ejerce cuando se ha agotado previamente la negociación directa con el empleador.



Pero en la realidad declarar la huelga es pura y simple teoría. Desde el Ministerio de Trabajo nos declaran siempre huelga ilegal y por ende somos sujetos a descuentos por el día o los días de la huelga. El ministerio de Trabajo, que debería ser el ente que garantice el cumplimiento y respeto de nuestros derechos y nuestras reivindicaciones, al contrario, actúa en contra de la clase trabajadora poniéndose del lado de la parte patronal y olvidando su verdadero papel.

Mucho podemos decir respecto al movimiento obrero; las páginas de la historia están escritas inclusive con sangre; las huelgas asumidas otrora contra gobiernos dictatoriales, gobiernos de facto y gobiernos neoliberales, son hitos en la historia de Bolivia. El legado que hemos heredado los dirigentes sindicales y los trabajadores, el mensaje “nada nos dieron gratis”, todo lo conseguimos con lucha, protestando y luchando en las calles, derramando sangre y hasta entregando vidas; sin embargo, en la coyuntura política y social actual no se nos permite ejercer el derecho a la huelga como antes. Esto no significa que no será el mecanismo de lucha más utilizado ayer, ahora y seguramente en un futuro.

El sistema Público de Salud se ha caracterizado siempre por su lucha revolucionaria y combativa; cuando nos ha tocado pelear por el respeto a nuestros derechos laborales, por la defensa de nuestras reivindicaciones, hemos declarado huelgas, paros movilizados, hemos salido a las calles y seguramente lo vamos a seguir haciendo cuando el caso amerite. Pese que hubo un funesto antecedente en mi sector el año 2017, en que por primera vez fuimos descontados con tres días de salario, atentando así contra nuestra magra economía, afectando nuestros salarios y sobre todo pretendiendo quitarnos la fuerza que siempre nos caracteriza a los trabajadores en salud, intentando dividirnos entre compañeras y compañeros, trabajadores y dirigentes, hoy, estamos más unidos que nunca.

No ejercemos otras facultades porque el sector salud pública de manera discriminatoria no está dentro de la Ley General de Trabajo, lo que explica el no poder ejercer el derecho a la huelga. Sobre lo llovido, mojado; el defensor del pueblo, en su afán de castigar a los médicos por

la medidas asumidas, interpone una demanda de Acción Popular y el Tribunal Departamental de la Sala Civil Primera falló a favor del demandante, emitiendo un fallo en el que se indica que el sector de salud está prohibido de hacer huelgas. Las y los compañeros de bases quieren salir a luchar a las calles, demostrar que no vamos a permitir que se atente contra nuestro derecho a la protesta y el derecho a la huelga.

Hacemos conocer a la población boliviana y al defensor del pueblo que como MAE del sector que muchas de las huelgas declaradas y asumidas, no han sido por reivindicaciones económicas, solo hemos demandado el cumplimiento de lo que establece la promulgada Ley 031 de Autonomías, que otorga a los gobiernos Autónomos Departamentales y los Gobiernos Autónomos Municipales, una serie de facultades y competencias referidas a los recursos humanos, creación de ítems, equipamiento, infraestructura adecuada, dotación de insumos para poder nosotros como trabajadores/as, prestar un servicio con calidad y calidez.

Tratándose de acciones legales tenemos que responder de la misma forma; en el último ampliado de la COB, se encomendó tomar acciones legales contra el fallo referido a la acción popular que considero un flagrante atentado contra el derecho a la huelga para todos los sectores. Los desafíos son grandes, hay mucho trabajo por hacer pero nuestro reto constante es fortalecer a la clase trabajadora del Sistema Público de Salud. Solamente unidos ganaremos nuestras batallas.

Como trabajadores de este sector seguiremos demandando la incorporación a la Ley General del Trabajo pues consideramos ésta una demanda justa porque no pueden haber en nuestro país trabajadores de primera, segunda y tercera clase. Hemos trabajado en un proyecto de ley que se ha presentado a la Asamblea Legislativa Plurinacional y a la COB; actualmente estamos en una campaña de sensibilización haciendo conocer a las organizaciones sindicales esta propuesta para que se hagan parte de nuestra demanda y puedan darnos su apoyo correspondiente cuando así lo necesitemos.



AUTOBIOGRAFIA

Jeanneth Rosario Pérez Aruni

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

Soy Jeanneth Pérez Aruni, nací en Viacha, provincia Ingavi del departamento de La Paz, en diciembre de 1989. En mi familia soy la mayor de 4 hermanas; tuve una infancia muy dura pero lo peor vino cuando mis papas se separaron, quedándonos mis hermanas y yo a cargo de mi papa; por ese motivo el papel de madre recayó sobre mí y aunque mi papa tenía un carácter muy fuerte y con un pensamiento patriarcal, desde joven vi la vida llena de injusticias, más aun castigados por la pobreza.

Empecé a trabajar medio tiempo para tener un salario mínimo, continúe esforzándome contra viento y marea en mi estudio y jamás deje de realizar las tareas de la casa, con ayuda de mis hermanas claro...siempre haciendo lo cotidiano...limpiar, cocinar, hacer el mercado, etc. Ahí es donde me hice consciente de las injustas diferencias entre un hombre y una mujer, recordaba los problemas y peleas que tenían como pareja mis papas, mi padre mantenía el hogar económicamente, mi madre se ocupaba de los quehaceres y muchas veces veía el maltrato físico y psicológico que propinaba mi padre por el hecho de ser el que aportaba el dinero.

A temprana edad empecé a trabajar en Burger King. Dos años después fui parte de los fundadores del sindicato; aunque fue alto el precio de mantener el sindicato, seguimos fuertes. En mi tercer en la dirigencia tuve que hacerme cargo del sindicato por problemas internos; este hecho me marcó como mujer y pude aprender y madurar más día a día; pude participar en talleres que me ayudaron a valorarme como mujer y ver que no era la única que se percataba de las injusticias que provocaba la diferencia entre hombres y mujeres en todos los aspectos; me interesó aprender más y ese fue un apoyo para que pueda seguir como dirigente y pelear por mis compañeros y compañeras, aprender que yo podía si quería y que nadie nace sabiendo.

No fue fácil asumir el papel de mamá de mis hermanas, atender mis estudios, el sindicato y el trabajo; tuve que dejar mis estudios para dedicarme más al sindicato porque veía mucha debilidad, el no me importismo o apatía de las compañeras mujeres...las veía como mi mamá, con baja autoestima, con miedo a expresar lo que sentían y sin el apoyo de los compañeros varones. Sentía más fuerte que tenía una misión y quería aportar en esta sociedad. Asistiendo a los talleres me fortalecí más para poder orientar a mis compañeras y unirnos para apoyarnos como mujeres, hacer escuchar el sentir de una mujer sus necesidades, la necesidad de oportunidades para una participación igualitaria.

En la actualidad soy dirigente nacional en la CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES FABRILES DE BOLIVIA; la cartera que ocupo es la de PROMOCION SINDICAL DE LA MUJER. Con el apoyo de mis compañeros de base de mi sindicato, de las compañeras dirigentes y la FDTFLP, con unas ganas inmensas de poder apoyar y formar mujeres y jóvenes dirigentes dentro de los SINDICATOS, FEDERACIONES, CONFEDERACION Y CODEs.

Me siento fortalecida y con aspiraciones de seguir creciendo, aportando y compartiendo el conocimiento con otras compañeras mujeres y jóvenes para hacer una sociedad justa e igualitaria.

EL DERECHO A LA HUELGA EN EL NUEVO ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

En lo que va de este proceso de cambio, la legislación laboral boliviana ha tenido un gran desarrollo, particular y especialmente en las disposiciones contenidas en la Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, promulgada en febrero del 2009; tras una larga lucha en la Asamblea Constituyente, la marcha y la huelga para su aprobación en el parlamento, en el que los trabajadores, nucleados en la Central Obrera boliviana, hemos sido como siempre, protagonistas de primer orden. Podemos afirmar enérgicamente que la nueva CPEP, las Leyes, DS, Reglamentos y otras normativas posteriores, son la consagración de la pluralidad, el respeto y la igualdad entre todos; de los derechos y de la dignidad de pueblos y naciones originarias; de los trabajadores y excluidos de siempre, que a pesar de las adversidades y del carácter ideológico político de los distintos gobiernos de turno, nunca renunciaron a sus derechos, aspiraciones y proyecciones, consagrándolos en la nueva carta magna en la que también se incluyen normativas y convenios internacionales como los de la OIT.

Llegar a esta etapa histórica de constitucionalismo social de derecho, no fue ni es dádiva de ningún partido ni movimiento político, de ningún dirigente en particular, menos de empresarios y empleadores privados ni públicos, sino esfuerzo y lucha propia. En su Sección III, Del derecho al trabajo y al empleo, la nueva CPEP, reconoce y garantiza **“el derecho a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos de acuerdo con la ley”** (Art. 53).

Tanto los paros, las marchas, los bloqueos y la huelga son métodos de lucha adoptados por las y los trabajadores para la defensa de sus intereses, conquistas, derechos y proyecciones históricas. En el escenario boliviano, son acciones directas que contribuyeron y contribuyen a la conquista de derechos, a la constante mejora de las condiciones de trabajo y de vida, al fortalecimiento de la unidad sindical y al avance en la construcción del Estado y Sociedad que anhelamos.

Tanto empleadores, privados como público, manejan a su arbitrio el derecho a la huelga, no *“reconocen la facultad legal de los trabajadores y trabajadoras para suspender labores en defensa de sus derechos”*. En respaldo a la CPEP, el 2012 se promulgó la Ley 316 de Despenalización de la Huelga; sin embargo, continúa la interpretación subjetiva de autoridades y empleadores, en contra de las decisiones de defensa de derechos y conquistas de los trabajadores. Pese que muchas condiciones del mundo del trabajo han cambiado, los sindicatos nos guiamos por las normas vigentes que regulan la huelga pero hoy como ayer, gobierno de cambio y gobiernos neoliberales, declaran ilegales nuestras huelgas con argumentos similares. Ejemplos hay muchos:

- La imposición del cierre de la Empresa ENATEX y el despido de casi un millar de trabajadores. Vulneración de la Estabilidad y Continuidad Laboral previsto en la Constitución.
- La persecución, judicialización y despido de dirigentes y trabajadores de la Empresa Hidroeléctrica Boliviana.
- La persecución y judicialización y despido de dirigentes y trabajadores del Sindicato de la Red UNITEL de Santa Cruz.

- Sentencia constitucional que reponía el pre-aviso como forma de retiro arbitrario, anulada por otra sentencia constitucional del propio Tribunal Constitucional. El gobierno intenta imponer una nueva ley sobre la reincorporación y desahucio.
- La “Acción Popular” del Defensor del Pueblo, que vuelve a penalizar la huelga.
- El debilitamiento de la Seguridad Social, y decretos que conculcan derechos e intentan enajenar el patrimonio privado de los trabajadores y trabajadoras.
- Pretensión de otorgar préstamos arbitrarios a empresarios endeudados utilizando los ahorros de jubilación de los trabajadores.
- Ley de jubilación sobre la base del ahorro individual.

Son muchas las razones por las que los sindicatos asumimos acciones como la huelga pero siempre se nos penaliza. A pesar que asumen la negociación de pliegos petitorios como obligación estatal y empresarial, siempre aplican sanciones, incumpliendo nuevamente sus compromisos. Con largas jornadas de lucha, los sindicatos hemos generado en Bolivia procesos de cambio históricos; sin embargo, los políticos y burócratas que usufructúan del poder generado con la lucha social, desconocen la huelga que les dio acceso al poder, la penalizan y sancionan. Con todo, nuestra lucha continúa hoy y continuará siempre pues los trabajadores y trabajadoras no tenemos alma de esclavos.

La “Acción Popular” interpuesta por el Defensor del pueblo, en su propósito de considerar ciertas funciones como servicios esenciales y a los trabajadores, como funcionarios públicos sin derecho al paro, penaliza la huelga como mecanismo de defensa de derechos e intereses de trabajadores y trabajadoras; más allá del sector al que se refiere, en este caso los médicos, lo evidente es que pone en cuestión la huelga como derecho socio-laboral para resguardar condiciones de trabajo, de vida y de la institucionalidad de los derechos sociales. El Estatuto del Funcionario Público rige hoy lamentablemente para todos los funcionarios de las entidades y reparticiones estatales. Lo sorprendente es que trabajadoras y trabajadores de las nuevas empresas estatales como los de cartonbol, papelbol, EBA, BOA, etc., están privados del derecho a sindicalizarse, a título de ser empresas nuevas del Estado. No existen cláusulas de respeto a la sindicalización en los contratos de obras con las empresas extranjeras, particularmente de construcción. En cuanto a los trabajadores y trabajadoras de la educación y salud pública, se ha impuesto la penalización de la huelga y la protesta, pues se aplican descuentos por planilla, intentando demostrar con ello que “el gobierno siempre tiene la razón”. En el sector de la salud, se intentó imponer la jornada de ocho horas obligatorias de trabajo, sin compensación alguna; en el magisterio, la penalización es por triple partida pues se descuenta por planilla, los trabajadores/as deben reponer los días no trabajados y se entregan descuentos a las juntas o consejos escolares.

Ante el propósito de imponer el Estatuto del Funcionario Público, los/as trabajadores y trabajadoras de la educación, salud pública, seguridad social, municipales, de empresas e instituciones autónomas, autárquicas y descentralizadas, logramos derrotar este intento bajo la protección de la vieja Ley General del Trabajo y de leyes sectoriales que garantizan el derecho a la sindicalización, al fuero sindical y a la huelga.

BRUNO ARMANDO APAZA PRUDENCIO
SECRETARIO DE CULTURA
CEN COB

LA IMPORTANCIA DE LOS TALLER DE FORTALECIMIENTO SINDICAL

En mi condición de secretario general de la federación departamental de fabriles me es grato reconocer el valioso aporte que significa fortalecer a las compañeras trabajadoras con talleres de formación y diálogo. Estas actividades permiten conocer y ejercer nuestros derechos laborales que en la mayoría de los casos siempre se vulneran; por otra parte, se forman líderes para poder luchar contra las injusticias sociales que se presentan día a día.

Si bien vemos en la actualidad a mujeres que ocupan cargos públicos importantes, también debemos dar oportunidad en la parte sindical, podemos decir que gracias a los talleres de capacitación se van formando nuevos cuadros de líderes y también reflexionan para cambiar el pensamiento y la actitud sobre los roles que creíamos específicos de los hombres y las mujeres.

En el campo laboral, reconocemos que hay muchas Leyes que protegen los derechos laborales, tanto para los trabajadores como para los dirigentes sindicales; sin embargo, siguen habiendo dificultades en su implementación. Por ejemplo, la Ley Integral 348 para proteger a la mujer de todo tipo de violencia que al igual que muchas otras no se conoce, falta avanzar en la socialización e implementación, principalmente en el área rural. Con mucha amargura podemos decir que gran mayoría de la gente de provincia no conoce cuáles son sus derechos, por eso la importancia de los talleres de capacitación en todo el territorio boliviano.

Respecto a la participación de la mujer en el sindicalismo, me siento contento de que se estén rompiendo con esos estereotipos sociales ya que vemos a las mujeres encabezando las marchas, protestas, huelgas y todo tipo de movilizaciones; da gusto ver que hoy en día, las mujeres van ganando mayores espacios en todo aspecto, esto hace que nuestra sociedad vaya evolucionando en un sentido de igualdad. Como departamento de Tarija nos sentimos muy satisfechos por esto, así mismo apoyaremos para que se sigan promoviendo este tipo de actividades en beneficio de nuestras compañeras.

Jhonny Quispe F.
SECRETARIO GENERAL
FEDERACIÓN DEPARTAMENTAL DE FABRILES DE TARIJA



**Sin Seguro de Salud
No hay Trabajo Digno**

#SeguroDeSaludYa
#TrabajoDignoConSeguro
#SiAlSeguroDeSalud



CELULARES:
76745404 • 71505087 • 72593911
Email: redmujeres55@hotmail.com

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**