



Red de *Mujeres*
Trabajadoras y Sindicalistas

GERMINA

Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

AÑO XI • LA PAZ, BOLIVIA

BOLETÍN N° 22

NOVIEMBRE DE 2018

Contenido

- UNA EVIDIA SANA: NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON ENFOQUE DE GENERO
- REFLEXIONANDO ACERCA DEL TRABAJO Y EL MOVIMIENTO SINDICAL
- PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICATO, UNA CUESTIÓN CLAVE PARA SUPERAR LA CRISIS
- LAS MUJERES SINDICALISTAS EN UN MUNDO DE HOMBRES
- MUJERES CAMINANDO HACIA LA SORORIDAD EN LOS SINDICATOS
- SALUD Y CAMBIOS TECNOLÓGICOS
- INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LOS EMPLEOS DEL FUTURO
- EL DESARROLLO PRODUCTIVO Y EL EMPLEO DIGNO
- DESAFIOS SINDICALES EN EL MARCO DEL DESARROLLO PRODUCTIVO LOCAL
- LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y EL TRABAJO DEL FUTURO ¿UNA OPORTUNIDAD O UNA AMENAZA?
- ENTREVISTA A: LINENTH GUZMAN
- LA VIOLENCIA LABORAL EN EL SECTOR DE LAS MUJERES CONSTRUCTORAS
- VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO: HACIA UN CONVENIO Y RECOMENDACIÓN OIT
- ENTREVISTA A: ELYZABETH PEREDO

Editorial

Uno de los problemas más frecuentes en el mundo del trabajo es la violencia y acoso laboral, que se ha normalizado. Desde la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas, hemos identificado la persistencia de esta problemática que requiere ser posicionada en el debate nacional y además, ser tomada en cuenta en el diseño

de políticas públicas. Actualmente, se presenta como escenario propicio, la modificación de la Ley General del Trabajo, en la que debe incluirse un título sobre violencia y acoso laboral. Además, a nivel internacional los sindicatos se están movilizanando frente a ésta problemática; por ello, las mujeres sindicalistas queremos lograr el involucramiento pleno de nuestra Central Obrera Boliviana en este proceso y le instamos a apropiarse de ésta lucha y realizar gestiones ante el Estado, a quien demandamos asumir el compromiso de erradicación de la violencia y acoso laborales. En el marco de este compromiso, exhortamos al Estado Plurinacional de Bolivia, apoyar y ser parte del proceso de adopción -en 2019-, de un Convenio y Recomendación OIT contra la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Las mujeres queremos un BUEN TRABAJO¡¡

Por una parte, los efectos del cambio climático, que aceleran el deterioro de la tierra que habitamos, están profundizando mucho más la pobreza de sectores y regiones. Por otra, la Cuarta Revolución Industrial o Industria 4.0 implica grandes transformaciones en el mundo del trabajo; ante el avance tecnológico, surge nuevamente el miedo al reemplazo de la mano de obra y el desempleo estructural. En este panorama, es imperioso proponer cambios profundos enfocados en modelos alternativos de desarrollo, que sustituyan nuestra dependencia extractivista y, en camino a adaptarnos y prepararnos para la supuesta amenaza del desempleo, propongamos políticas públicas para elevar las nuevas habilidades y conocimientos que los/as trabajadores de los tiempos de la cuarta revolución requieren.

Una dimensión importante que requiere de nuestro involucramiento, es el del Desarrollo Productivo, que potencialmente representa para las y los bolivianos, posibilidades de trabajo y empleos de calidad; creemos que es imprescindible generar ingresos y crecer en indicadores económicos, pero también sabemos que es importante avanzar hacia el desarrollo humano sostenible y sustentable. Como trabajadoras, creemos que el trabajo digno constituye el mejor mecanismo de redistribución de la riqueza, que posibilita que cada quien aporte desde su esfuerzo, capacidades y habilidades, al mismo tiempo que satisface sus necesidades tanto elementales como su desarrollo personal, sin arriesgar a las generaciones futuras.

Finalmente, para las mujeres sindicalistas, uno de los grandes desafíos del movimiento sindical boliviano, es la incorporación de las demandas de las trabajadoras, cuya presencia tanto en el mundo asalariado como en el informal, se incrementa exponencialmente; pero más allá de lo cuantitativo, es necesario reconocer que nuestra participación es fundamental, pues todos los procesos de transformación profunda en nuestro país han sido posibles por nuestra participación. Por ello, las prácticas y actitudes machistas en el mundo sindical, que contribuyen a la "autoexclusión" de las mujeres y en consecuencia a su minoritaria presencia en espacios de decisión sindical -en especial, en los mandos medio y de élite- deben ser erradicadas y es necesario que cada organización, incluida la propia COB, asuma el desafío de la inclusión sindical de las mujeres a políticas inclusivas y mecanismos efectivos.



UNA EVIDIA SANA: NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON ENFOQUE DE GENERO

Norka Ivonne Flores Ramos
**EX DIRIGENTE NACIONAL DE LA CONMERB
COMITÉ DE RESPONSABLES DE LA RMTSB**

“UNA ENVIDIA SANA”, así nombran las compañeras a los logros y avances normativos en favor de las mujeres trabajadoras en nuestro vecino Chile, país con el que no pretendemos hacer comparaciones laborales precisamente por la realidad diferente a la de Bolivia. En el análisis efectuado en el círculo de lectura de la Red, surge la importancia de conocer cómo las trabajadoras chilenas han ido avanzando hasta lograr beneficios laborales a través de las negociaciones colectivas.

Entre los muchos aspectos que nos llamaron la atención está el referido a cómo en su negociación agruparon en cuatro categorías las diferentes problemáticas:

1.- MATERNIDAD	Embarazo, Licencia maternal, Paternidad, Lactancia, Cuidado infantil y Cuidado del hijo enfermo.
2.- RESPONSABILIDADES FAMILIARES	Asignación de educación, Asignación por nacimiento, Asignación familiar y Licencias especiales
3.- CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN TRABAJO Y FAMILIA	Jubilación, Jornada laboral y flexibilidad horaria, Seguridad y salud laboral y Salud de la mujer
4.- NO DISCRIMINACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO	Planes de igualdad de género, Brechas salariales, Asignación de matrimonio y unión civil y Política de diversidad e inclusión

Cada categoría ha tenido avances positivos puesto que lograron beneficios no solo para las mujeres en el campo laboral sino también mejoraron las condiciones del camino hacia una justicia social.

En Chile, la licencia de Maternidad es de 24 semanas (6 meses) y las mujeres pueden traspasar un máximo de 6 semanas al padre del hijo/a. Además, el permiso por paternidad es de 5 días hábiles pagados. Respecto a la lactancia y permisos para alimentar al hijo menor a 2 años, es de 2 horas laborales diarias. Algo nuevo -para nosotras-, es el cuidado infantil para menores de dos años, en el que se le da el derecho, a la madre, de elegir si quiere optar por mandar al hijo o hija a una sala cuna o de contratar una cuidadora a domicilio, sin la necesidad de tener razones médicas especiales; la empresa paga a la trabajadora, un monto diario por cada día de trabajo, con el fin de que pueda cubrir los gastos de los honorarios de una profesional asistente de párvulos que cuide a su hijo menor de 2 años en el hogar (incluyendo la movilización y alimentación de la profesional). Respecto al cuidado del hijo enfermo, existe un permiso especial para trabajadores/as en caso de enfermedad grave de sus hijos menores de 18 años; asimismo, se establece que en caso de un accidente grave o de una enfermedad terminal o grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tiene derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella.

Existe también una asignación familiar (bono anual) que se otorga a todos aquellos trabajadores que tengan hijos que padezcan discapacidades; el monto por cada hijo, es pagado conjuntamente con las remuneraciones del mes de abril de cada año.

En nuestro entorno, la negociación colectiva solo se prioriza las reivindicaciones salariales dentro del pliego petitorio anual, sea a través de la Central Obrera Boliviana o a través de las negociaciones sectoriales. Analizando los logros de los procesos de negociación y contratación colectiva en Chile, como en varios otros países, creemos que en nuestro contexto, es importante ampliar las materias y temas objeto de la negociación dado que existe



todavía una gran necesidad de incorporar la negociación colectiva como una forma de garantizar en lo concreto, normas laborales generales. Asimismo, es imprescindible un enfoque de equidad de género en las negociaciones, de manera que puedan quedar plasmados en instrumentos colectivos disposiciones y acuerdos para superar las innumerables brechas y desigualdades existentes en temas como la incorporación de las mujeres trabajadoras en el mundo laboral, los procesos de selección, el desarrollo de carreras, la reducción de las brechas salariales por género, las discriminaciones relacionadas tanto con la maternidad como la paternidad, la inequitativa distribución de las responsabilidades familiares, la doble jornada de trabajo de las mujeres y hasta la conciliación entre la vida laboral y familiar, la corresponsabilidad en la crianza de los hijos, los planes de igualdad de oportunidades y equidad de género, planes de capacitación, constitución y mantención de servicios de bienestar, cuotas de mujeres, tanto en la composición de las directivas sindicales como en las comisiones negociadoras, lo que incidirá directamente en una mayor presencia femenina durante los procesos de negociación colectiva.

REFLEXIONANDO ACERCA DEL TRABAJO Y EL MOVIMIENTO SINDICAL

Elizabeth Estrada Flores
SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN COD-CH

En nuestro país, las nuevas formas de empleo amparadas en normas legales establecidas por los actuales gobernantes, se han convertido en una suerte de flexibilidad laboral que atenta los derechos laborales establecidos en la Constitución Política del Estado y escapan a la Ley General del Trabajo. Existen una gran variedad de tipos de contrato que excluyen a las formas tradicionales y proteccionistas que eran favorables al trabajador.

En la empresa privada, transnacionales y gubernamentales, se ha visto que de manera general buscan el incremento de la producción y ganancias evitando otorgar los beneficios laborales, por lo que acuden a forma de explotación laboral camufladas: con menores salarios, más horas de trabajo, mayores responsabilidades del trabajador y se hace a través de contratos temporales, subcontrataciones (tercerización), consultorías en línea, trabajadores bajo la ley Nro. 2027 del funcionario público y trabajadores dependientes del estado. Es el caso concreto de los sectores de salud pública y educación, excluidos de la Ley General del Trabajo.

Esto implica gestionar los contratos y las condiciones de empleo de manera individual y ya no colectiva, lo que ocasiona un debilitamiento de las organizaciones que defienden los derechos laborales, lo que nos lleva a reflexionar sobre lo que postula la CPE: ¿existirá la justicia social?, ¿el derecho al trabajo? ¿la estabilidad laboral?, ¿el derecho a representar

y ser representado?, ¿el derecho a un salario justo?.

Pese a este contexto, no se debe olvidar la finalidad de los derechos laborales cuyo objetivo es plantear una relación equilibrada entre la parte contratante y contratada, para garantizar un crecimiento empresarial en concordancia con el respeto a los y las trabajadoras, garantizando sobre todo su seguridad laboral. Sin embargo, con las condiciones potencialmente desfavorables del mercado de trabajo en la actualidad, el trabajador se encuentra sometido y con franca vulneración de sus derechos laborales; por otro lado, los sindicatos al estar debilitados se pretende eliminarlos a través de acoso laboral, persecución, procesos administrativos e incluso procesos judiciales a los dirigentes que asumen el rol de defensa de los derechos laborales de la gente a quien representan. Este escenario es aún más desfavorable para las mujeres trabajadoras y dirigentes sindicales, por las condiciones de mayor vulnerabilidad en las que se desempeñan.

De mantenerse esta tendencia en el ámbito laboral, la situación de la clase trabajadora se vería muy inestable y con riesgo de perder derechos laborales que fueron obtenidos durante años y a través de la lucha y sacrificio de la clase trabajadora. No cabe duda que el movimiento sindical debe plantear y replantear normas para garantizar los derechos fundamentales postulados en la CPE y la LGT, destinadas a conciliar mejor el crecimiento económico del país con bienestar social, protección del medio ambiente, respeto a los derechos laborales y ejercicio pleno de la libertad sindical.

El movimiento sindical boliviano debe asumir una defensa férrea de sus organizaciones, de sus dirigentes, y principalmente de los derechos laborales.



Participación de las Mujeres en el Sindicato, una cuestión clave para superar la crisis

Decir que las mujeres no participan en el sindicato o en la política, es una imprecisión, ya que desde el momento en que son afiliadas o miembros de base ya están insertas en esa actividad. Pero si consideramos que por participación se debe entender a la acción protagónica, entonces se puede decir que no participan activamente o no en el grado que se espera.

Desde 1985, cuando se impone la nueva política económica en Bolivia, materializada en el DS. 21060 (Lamentable es decirlo, pero ese nefasto DS está vigente y las consecuencias continúan manifestándose), los sindicatos enfrentan una crisis no solo de afiliación sino de pertinencia, de identidad de clase, de liderazgo, de representación. Crisis que para unos no existe y que para otros se reduce a una cuestión de dirigentes. Sea como sea, esa crisis está presente y para superarla es imperativo que las mujeres asuman roles representativos en todos los niveles.

Considero que la participación de las mujeres en el sindicalismo es una cuestión clave por varias razones, más allá de lo cuantitativo, que no es una cuestión menor, ya que si la población de Bolivia está constituida por el 50% (no exactamente, siendo escasa la diferencia) de mujeres, su no participación priva al movimiento de un aporte numérico significativo. A esta participación yo la considero pasiva. El movimiento sindical no puede darse el lujo de prescindir del aporte cuantitativo de ese 50% de las fuerzas combativas de las trabajadoras.

Pero más allá de lo cuantitativo, la cuestión es clave si lo vemos desde lo cualitativo. Para nadie es desconocido que entre hombres y mujeres existen muchas diferencias cualitativas en aspectos como: la percepción del mundo (y por tanto de los problemas), el modo de reaccionar ante determinadas situaciones, la capacidad de generar y aplicar estrategias, etc. No se puede negar que mujeres y hombres tenemos diferentes formas de manejar los problemas, de analizarlos, de marcar los énfasis, de buscar y aplicar soluciones, de proponer y actuar.

Estas diferencias no hacen superiores o inferiores a hombres ni a mujeres, simplemente nos hacen diferentes y en esa heterogeneidad radica la riqueza para que en complementariedad actuemos en busca de soluciones para los problemas comunes. Quizá surja el argumento de que esas diferencias no son innatas, que son adquiridas en el proceso de socialización o como resultado de la educación (sexista) y que por tanto son artificiales, a lo cual no me referiré por no ser ese el tema central que quiero abordar.

Está demostrado que procesos de profundas transformaciones, no solo en Bolivia, han sido posibles con la decisiva participación de las mujeres: en la guerra de la independencia la acción de las mujeres cochabambinas fue determinante; el surgimiento de los sindicatos a partir de las culinarias de la época; la recuperación de la democracia fue liderada por la huelga de hambre de cuatro mujeres mineras y otros ejemplos más nos dan cuenta de que la participación femenina ha sido determinante, es decir clave.

Que si existen requerimientos y condiciones para la participación femenina en el sindicato es una falacia inaceptable, ya que, en el ejercicio de los derechos fundamentales, mujeres y hombres podemos participar en nuestras organizaciones y ese derecho se convierte en obligación si partimos del convencimiento de la necesidad imperiosa de la participación militante de todas y cada una de las trabajadoras.

En la actualidad la presencia femenina cada vez es más notoria y necesaria, aunque todavía no está resuelta la cuestión de equidad en su más amplia concepción. En nuestras organizaciones sindicales, aún en sectores mayoritariamente femeninos, los roles de representación y dirección están a cargo de los varones, pero la presencia, generalmente minoritaria, de las mujeres hace que el accionar institucional sea distinto. A manera de ejemplo, en el Comité Ejecutivo de la COB, ha habido pocas mujeres, casi siempre una, y esa presencia ha hecho a la diferencia cualitativa. Esto no significa que con esa reducida participación basta. De ninguna manera. Es necesario incrementar la presencia femenina en todos los niveles de la acción sindical, pero no sólo por la vía de las determinaciones orgánicas o estatutarias (cuotas) sino por el convencimiento de la importancia de su presencia. Esa importancia radica en las diferencias que mencioné líneas arriba y que, si bien no están explicadas a profundidad, en los hechos existen y constituyen el factor de diferencia.

Sea cual fuere la causa, razón o motivo de esas diferencias, constituyen el factor que hace distinto a un sindicato con o sin la participación femenina. Todas las personas somos producto y productores de cultura, somos portadores de valores, de convicciones, y al parecer existe diferencias entre mujeres y hombres, lo cual hace que nuestra presencia en el quehacer social marque la diferencia.

Un grupo social conformado por determinadas personas tiene las características que esas personas le dan con su sola presencia, con su participación, con su accionar. Cada una, cada uno, incidimos de distinta manera en el conjunto. Ese mismo grupo social será diferente si alguno de sus componentes no estuviera. Cada persona contribuye a su grupo social desde su individualidad, desde su ser intrínseco, con sus luces y sus sobras, con sus aciertos y con sus errores, desde su identidad masculina o femenina.

Y de ese modo, el sindicato será distinto con o sin la presencia de cada uno de sus miembros, en este caso, de cada una de las mujeres que lo constituyen. Cada persona es un factor social de acción, de aporte y de cambio. Venimos desde nuestras realidades, nuestras expectativas, nuestras necesidades y nuestra problemática. En eso las mujeres son portadoras de una riqueza incomparable ya que en diferentes ámbitos entran en contacto no solo con los problemas sino también con la construcción de las soluciones. Al parecer esto ratifica el rol femenino en un estado invariable de cosas, es decir reconocer la importancia de la participación de las mujeres en el sindicato es ratificar una visión sexista de la sociedad. No es así. Es reconocer que a partir de la diferencia se aporta a la complementariedad y a la valoración de que unas y otros podemos y debemos construir esa otra sociedad que es posible.

Mario Quintanilla Arandia
La Paz, agosto 2018.

LAS MUJERES SINDICALISTAS EN UN MUNDO DE HOMBRES

Carla Karina Cardozo Cuenca

PERIODISTA

**EX SECRETARIA GENERAL DEL SINDICATO DE PERIODISTAS
INDEPENDIENTE LA PAZ**

**EX SECRETARIA DE HACIENDA DE LA FEDERACION DE
TRABAJADORES DE LA PRENSA DE LA PAZ**

Si retrocedemos a los años 70, las mujeres tenían que pedir permiso al marido para trabajar. Además, muchas profesiones estaban prohibidas para las mujeres y se percibían –como hoy todavía sucede- salarios inferiores a los de los hombres, pues se consideraba que simplemente su trabajo y salario, eran una “ayuda insignificante al hogar”.

La conquista de la paridad ha dado lugar a cambios sociales y culturales para la igualdad entre hombres y mujeres, penalizando cualquier forma de discriminación contra las mujeres dentro la familia y el trabajo. Pese a estas medidas, continuamos viendo el maltrato hacia nuestro género pues aún persiste una enorme brecha entre la igualdad legal y la igualdad efectiva.

Las mujeres en los sindicatos, donde su participación está condicionada por la situación socioeconómica laboral, están forzadas a distribuir sus responsabilidades familiares, empleo y otras derivadas al funcionamiento de la propia organización sindical masculinizada. La participación directa de las mujeres en los sindicatos, desde delegada o miembro del comité, es por decirlo diplomáticamente, periférica puesto que no son ellas las que negocian los convenios. Además, la escases “deliberada” de mujeres en los órganos de dirección, nos muestra que no tenemos poder propio, tenemos cuando más, un poder delegado por los hombres que dicen representarnos. Sin embargo, es verdad que estas dificultades no pueden etiquetarse de forma homogénea puesto que existen sindicatos, federaciones y confederaciones donde la presencia de la mujer es mayoritaria y al parecer, han introducido más fácilmente este tipo de demandas igualitarias.

En realidad no es que las mujeres dudemos de la capacidad que tenemos para ocupar cargos de dirección, es el machismo y las condiciones históricas las que nos relegan. ¿por qué no peleamos por una candidatura? ¿carecemos del apoyo de las bases para salir exitosas?.

El sindicalismo y el género son dos conceptos difíciles de asociar, conciencia de clase (saber nuestra condición de explotadas) y conciencia de género (saber nuestra condición de opresión / discriminación por ser mujeres) están todavía disociados para muchas de nosotras y explicitarlo no es una tarea libre de tropiezos y prejuicios. No todas las mujeres tienen conciencia de género o feminista y no todos los obreros tienen conciencia obrera o de clase. El sindicalismo debe entender la necesidad de dotarse de conciencia de género y por nuestra parte, nosotras las mujeres, reconocernos como oprimidas para luchar y transformar el orden de cosas desde esa condición.

Dadas las características generales del movimiento obrero y sindical, la igualdad de oportunidades entre géneros ve grandes dificultades en el mundo sindical y posiblemente, hay que esperar que ésta (la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres) no pueda ser realmente efectiva en un sistema capitalista generados de grandes desigualdades.



MUJERES CAMINANDO HACIA LA SORORIDAD EN LOS SINDICATOS

Holga Hurtado Castro
EX DIRIGENTE DEPARTAMENTAL DE LA F.T.E.U.P.

“Cuando una tiene un rol social, conoce la libertad de pensamiento, la capacidad de cuestionamiento”.

Hace muchos años (mis años de estudiante) me cuestionaba sobre mi rol como mujer, en mi familia, en mi círculo de estudio, con mis amistades. Decidí ser maestra!! y para mí es una profesión de compromiso enteramente social, muy identificada con mi sector “Magisterio Urbano Potosino”, preocupada por todo lo que pasa en nuestra fuente laboral.

Ocupe el cargo de “Secretaría Ejecutiva de Mejoramiento Docente” en la Federación de Trabajadores de Educación Urbana de Potosí “F.T.E.U.P.”, ahí fui empapándome más de todos los problemas que tenemos como trabajadoras en educación. Después asumí la dirigencia de la Asociación de Especialidad y pude ver de cerca el maltrato y el no cumplimiento de nuestros derechos laborales, especialmente como mujeres. Decidí reclamar; porque sí solo te preocupas y no te ocupas, tu pensar se queda en el vacío.

A través de este medio, que me da la oportunidad de hacer conocer mis inquietudes, me permito escribir como mujer trabajadora y sindicalista sobre la importancia de la promoción de las mujeres para que puedan participar en los sindicatos. Porque nuestra presencia es vital para mejorar nuestra sociedad.

Estos espacios nos ayudan a practicar la sororidad porque “cada vez que una mujer da un paso todas avanzamos”. Las compañeras que asumamos las representaciones sindicales tenemos que tener la obligación de mejorar, plantear, insertar y luchar por nuestros derechos laborales teniendo en cuenta varios ejemplos, de diferentes países donde, a través de las representaciones sindicales, se mejoraron las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras.

Hablar por ejemplo de “negociaciones colectivas”, que debemos entender como un derecho fundamental de los trabajadores organizados para tratar, a través del diálogo y el debate, nuestras demandas sea de incrementos salariales, la mejora de condiciones de trabajo y condiciones de empleo, etc.

A través de la negociación colectiva, nosotras las mujeres podemos lograr transformar cuestiones de nuestro ámbito de trabajo; por ejemplo el **EDUCATIVO, DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL:**

- Hablar y promover espacios de formación y capacitación a las mujeres en gestación después de su pre y posnatal para una reincorporación laboral adecuada y actualizada de acuerdo al requerimiento de su bienestar laboral.
- Gestionar espacios humanos para la familia (baja parental) y un acompañamiento del esposo o pareja (padre del recién nacido), para que pueda coadyuvar en la recuperación de la madre y en la atención del recién nacido, de esta forma la estabilidad familiar será fortalecida, para la mejora de la sociedad y del Estado.
- Acceder a una jubilación digna, de acuerdo a la mejora de las leyes laborales para una vejez DIGNA.

El papel de las mujeres dentro de los sindicatos coadyuvará a la mejora social, donde el aspecto humano, laboral ya no sean vulnerados por el sector patronal. Queda el compromiso de continuar en la lucha, desde mi sector hacia otros sectores laborales, en el marco de la unidad de las mujeres trabajadoras y sindicalistas de Bolivia.



Salud y cambios tecnológicos

Entrevista al doctor Luis Larrea

Red: ¿Los CAMBIOS TECNOLÓGICOS tienen IMPLICANCIAS en el sector de la salud?

Dr. Larrea: LO PRIMERO QUE TENEMOS QUE VER EN SALUD ES QUE ESTAMOS RETRASADOS EN EL ASPECTO TECNOLÓGICO. ACTUALMENTE, LOS EQUIPOS MÁS SOTISFICADOS QUE TENEMOS NECESITAN SER OPERADOS POR LOS PROFESIONALES Y TRABAJADORES EN SALUD. LO QUE FALTA EN NUESTRO MEDIO ES LA CAPACITACIÓN AL PERSONAL Y PARTE DE LOS PROFESIONALES EN SALUD. SE NECESITA TECNIFICAR RECURSOS HUMANOS, ES DECIR, NO SOLO TENER TÉCNICOS MEDIOS SUPERIORES COMO UNA ESTRATEGIA DEL ESTADO, SEA GOBERNACIONES O MUNICIPIOS. NO PUEDE SER QUE SE TRAIGA UN TOMOGRAFO DE ÚLTIMA GENERACIÓN Y QUE ESTE PUEDA SER OPERADO POR UN SOLO TÉCNICO; SE DEBE CAPACITAR A 4 O 5 TÉCNICOS EN LA INSTITUCIÓN. ESA ES LA TAREA QUE TENEMOS EN ESTE MOMENTO.

CREO QUE EN BOLIVIA VAMOS A TARDAR POR LO MENOS UNOS 5 AÑOS EN DESPLAZARNOS HACIA LA TECNOLOGÍA PORQUE TENEMOS UNA GRAN DEBILIDAD QUE ES NO CONTAR CON UNA CAPACITACIÓN CONTINUA Y PERMANENTE, ES DECIR, CUANDO FALTA LA ÚNICA PERSONA QUE OPERA UN EQUIPO, NO HAY QUIEN LA REEMPLACE EN ESE MANEJO. YO CREO QUE HAY QUE PROMOVER EN LAS INSTITUCIONES, QUE CONTEMOS CON RECURSOS CAPACITADOS; ES LA ÚNICA FORMA DE QUE LOS RECURSOS HUMANOS ESTEN MUCHO MÁS AL DÍA CON LA TECNOLOGÍA.

EN SALUD ES POCO PROBABLE QUE ESTE SALTO SE DE INMEDIATAMENTE PUES LOS EQUIPOS DE ÚLTIMA GENERACIÓN QUE TIENEN OTROS PAÍSES SON MUY SOTISFICADOS Y ESTÁN AL DÍA CON LA ROBOTICA. CHINA, COREA, ESTADOS UNIDOS, HAN TENIDO UNA TRANSFORMACIÓN MUY GRANDE, NOSOTROS RECIBIMOS EQUIPOS QUE HAN SALIDO AL MERCADO HACE 15 O 10 AÑOS Y QUE NECESITAN LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR, DE LA PARTE TÉCNICA.

Red: ¿COMO DEBEMOS ENCARAR ESTE PROCESO?

Dr. L: LASTIMOSAMENTE EL PROPIO TRABAJADOR TIENE QUE BUSCAR SU ESTABILIDAD EN EL TRABAJO; OSEA, EL TRABAJADOR DEBE ESTAR PENSANDO EN LA TECNOLOGÍA QUE SE VA A TRAER, CUANDO ESTO DEBE SER PARTE DE LAS POLÍTICAS DE SALUD PÚBLICA Y ESTRATEGIA DE LAS AUTORIDADES DE LA SALUD.

UN EJEMPLO CLARO, ESTAMOS TRAYENDO UNA TORRE DE ARTROSCOPIO PARA EL SEGURO UNIVERSITARIO PERO NECESITAMOS LA PARTE TÉCNICA CAPACITADA, POR TANTO, COMO INSTITUCIÓN NO QUEREMOS QUE SE CAPACITE A UNA PERSONA SINO A CUATRO Y APRENDAN COMO SE VA A GUIAR EL EQUIPO PARA QUE EL SEGURO SE SIENTA FORTALECIDO COMO INSTITUCIÓN Y TENGAMOS A TRABAJADORES CAPACITADOS Y SATISFECHOS CON SU TRABAJO.

LASTIMOSAMENTE LO ANTERIOR NO SUCEDE EN OTRAS INSTITUCIONES. SI EL TRABAJADOR QUIERE MEJORAR SUS CAPACIDADES Y HABILIDADES, EL MISMO TIENE QUE TOMAR LA INICIATIVA DE PAGARSE SU CAPACITACIÓN. ESTO NO ESTÁ BIEN.

DEBE SER POLÍTICA DEL ESTADO EL MEJORAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS Y ESE MEJORAMIENTO NO SOLO SE HACE A LOS PROFESIONALES ESPECIALISTAS, SINO A AQUELLOS QUE VAN A MANEJAR, A OPERAR LOS EQUIPOS. HABLEMOS DE LA PARTE DE MEDICINA NUCLEAR, EN ESTE CAMPO TENEMOS QUE CAPACITAR EN FÍSICA MÉDICA, FÍSICA BIOMÉDICA, NO SOLO ES TRAER EL EQUIPO DE RADIOTERAPIA Y NO CONTAR SOLO CON EL ESPECIALISTA. SE DEBE PREVER UN EQUIPO DE TRABAJADORES, TÉCNICOS, ENFERMERAS, AUXILIARES CAPACITADOS EN ESA ÁREA. ES EL ESTADO QUIEN TIENE QUE PENSAR EN TODO ESTE CAMPO, EN EL MANTENIMIENTO Y LA CAPACITACIÓN CONSTANTE Y, CON RELACIÓN A LOS TRABAJADORES, EN LAS CAPACIDADES QUE DEBEN DESARROLLAR QUE DE PASO, LES SIRVEN PARA ASCENDER Y MEJORAR SU NIVEL SALARIAL, DADO EL GRADO DE RESPONSABILIDAD QUE VAN A TENER. LA PARTICIPACIÓN NO SOLO DEBE SER DEL PROFESIONAL SINO DE UN EQUIPO COMPLEJO DONDE ESTEN INVOLUCRADOS UN TÉCNICO DE COMPUTACIÓN, UN FÍSICO MÉDICO, UN TRABAJADOR QUE SEPA DE RADIACIONES; TODOS ESTOS ASPECTOS REPRESENTAN EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE ACUERDO A LA TECNOLOGÍA Y A LA INNOVACIÓN ACTUAL.

EL RETO QUE DEBERÍA ENCARAR NO SOLO LA UNIVERSIDAD SI NO OTROS CENTROS DE FORMACIÓN, ES LA FORMACIÓN DE TÉCNICOS SUPERIORES; LA UNIVERSIDAD TAMBIÉN JUEGA UN PAPEL IMPORTANTE EN LA ELABORACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS PARA QUE LAS AUTORIDADES TOMEMOS DECISIONES;

Red: ¿La tecnología supone reducir la BRECHA LABORAL de género?

Dr. L: LO QUE SE HACE HOY LA TECNOLOGÍA ES APOYAR AL DESARROLLO HUMANO SIN DIFERENCIA DE SEXO; LLAMESE HOMBRE O MUJER. ANTES TODOS PENSÁBAMOS QUE LA PARTE DE LA INFORMÁTICA ERA SOLO PARA HOMBRES; HOY EN DÍA, TENEMOS INGENIERAS EN SISTEMAS, MUY BIEN DESARROLLADAS EN EL ÁREA. YO CREO QUE MÁS BIEN TIENEN UNA OPCIÓN MUJERES Y VARONES PARA DESARROLLARSE, SON CARRERAS NETAMENTE TÉCNICAS. CREO MÁS BIEN QUE CUANDO ERAN LOS TRABAJOS MÁS PESADOS AHÍ SI HABÍA UNA BRECHA QUE NO PERMITÍA A LAS MUJERES INGRESAR, CON LA TECNOLOGÍA, ESTA SE REDUCE.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LOS EMPLEOS DEL FUTURO

1. INTRODUCCIÓN

En los albores del ingreso a la tercera década del siglo veintiuno, la velocidad de los avances tecnológicos se ha vuelto más intensa. La inteligencia artificial aparece como el mayor de estos avances que promete revolucionar la forma de vida de los ciudadanos, así como también transformar el mercado laboral en el ámbito mundial. Surge así la necesidad de adaptar la oferta laboral a las nuevas demandas que se están generando y se generarán en el futuro. Los empleos menos calificados aparecen como los más susceptibles de ser transformados y automatizados, al tiempo que los nuevos puestos de trabajo que se generen demandarán trabajadores con elevadas habilidades y grados educativos superiores.

En este artículo presentamos las bases teóricas de la inteligencia artificial, la demanda laboral de la nueva era basada en el conocimiento, que tiende al manejo inteligente de los procesos y servicios. Esto tiene como consecuencia el surgimiento de nuevas ocupaciones laborales con nuevas habilidades, haciendo que tanto la inteligencia artificial, como otras tecnologías, biología sintética, nanotecnología, computación cuántica, impresión 3D y 4D, Internet de las cosas, la robótica o incluso tecnologías desconocidas en la actualidad, así como las sinergias entre las mismas, tendrán un gran impacto en la naturaleza del trabajo, la economía y la sociedad en los próximos años.

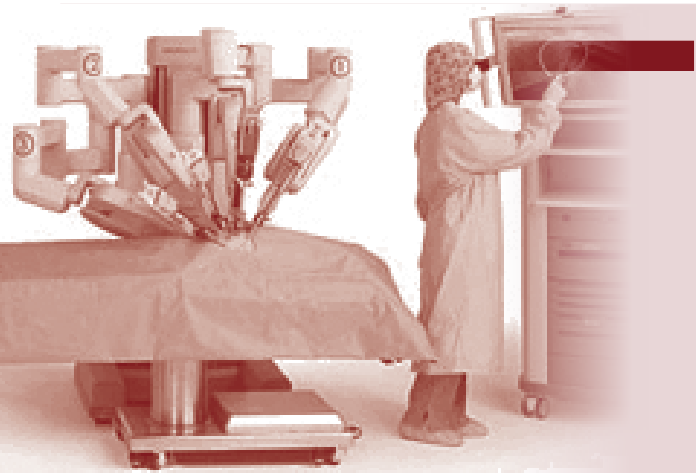
2. INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Marvin Minsky sugiere el carácter práctico de la inteligencia artificial mencionando: “La inteligencia artificial es la ciencia de hacer que las máquinas hagan cosas que requerirían inteligencia si fueran hechas por seres humanos”. La definición aceptada de la inteligencia artificial, para los fines del presente artículo, es la que menciona la investigadora Elaine Rich: “La inteligencia artificial es el estudio de cómo hacer que las computadoras hagan cosas que por el momento las personas realizan de una forma más perfecta” (Choque Aspiazú, 2008: 2)

Los progresos en inteligencia artificial han evolucionado notablemente durante los últimos años. Entre los más destacados se encuentra la inteligencia artificial débil, que alude a una inteligencia limitada, aplicada solo a tareas específicas. Un ejemplo es el asistente personal SIRI, que se trata de una aplicación móvil que se expresa a través del lenguaje humano para responder preguntas y hacer recomendaciones. Otro avance más complejo es la inteligencia artificial general, que es un sistema que muestra un comportamiento inteligente tan avanzado como el de un ser humano, aplicado a un rango completo de tareas. Una de las ramas de la inteligencia artificial es el aprendizaje automático, el cual consiste en un proceso estadístico que parte de una base de datos y busca derivar una regla explicativa. Se busca de esta forma generalizar un comportamiento a partir de información no estructurada. Es un proceso de inducción del conocimiento, que puede considerarse como una forma de automatizar el método científico a través de métodos matemáticos (Aispuro, 2017: 2).

3. EMPLEOS DEL FUTURO

En palabras de Serrano (2017: 62-63), existe una preocupación creciente sobre el riesgo de una inteligencia artificial fuera del control humano y, atendiendo a diversos estudios internacionales, parece que existe una posibilidad real de que este escenario de una superinteligencia se cumpla en la década de 2040 a 2050. Aun tratándose sólo de una posibilidad futura, lo cierto es que tanto la inteligencia artificial, como otras tecnologías, tendrán un gran impacto en la naturaleza del trabajo, la economía y la sociedad en los próximos años y en un horizonte no tan lejano como el año 2050.





Los expertos internacionales se encuentran divididos, casi de manera uniforme, en la creencia o no de que la tecnología del futuro reemplazará más empleos de los que creará. Los más pesimistas apuntan a algunas de las tendencias de los últimos años: aumento de la concentración de riqueza y mayores diferencias de ingresos, crecimiento económico sin generación de empleo y retornos superiores de la inversión en capital y tecnología sobre la contratación de personas trabajadoras. Y en esta línea, parece que las tecnologías futuras pueden reemplazar gran parte del trabajo humano y que un desempleo estructural a largo plazo podría tratarse de un escenario futuro posible. Otras personas, por el contrario, consideran que este mayor avance tecnológico podría conducir a nuevas oportunidades de trabajo o incluso a un renacimiento mundial de la creatividad, posibilitado por un escenario donde la humanidad pierda la necesidad de trabajar para poder vivir.

Otra incertidumbre se sitúa en los sectores de actividad económica y ocupaciones que se verán más afectados por los avances tecnológicos. En esta línea se estima que la automatización y el mayor avance tecnológico no afectará únicamente a los profesionales con un nivel de cualificación inferior, sino que su impacto puede observarse sobre la mayor parte de las profesiones y actividades tal y como se las conoce en la actualidad: (1) Vehículos y camiones automatizados que impactarán sobre profesiones como transportistas, conductores, agentes de seguridad. (2) Sistemas de voz interactivos y ocupaciones relacionadas con los profesionales del derecho, de entidades financieras, investigadores, que podrían verse desplazados por las tecnologías en el futuro. (3) Impacto de las impresoras 3D y 4D en el comercio internacional. (4) Inteligencia artificial en Japón, donde los robots desplazarán a las personas trabajadoras de la tercera edad. (5) Biología sintética, en lo relacionado con la mezcla de especies con base en el ácido desoxirribonucleico. (6) Reemplazo de agricultores por la agricultura robótica. (7) Impacto de la nanorobótica, la impresión 3D y la IA en la industria (Serrano, 2017).

BIBLIOGRAFIA

- Aispuro, Manuel (2017) Los Empleos del Futuro. Cámara Argentina de Comercio y Servicios. Unidad de Estudios y Proyectos Especiales. Recuperado el 3 de enero de 2018 de: <file:///C:/Users/ON-SIST-FET/Documents/CNSpersonales/InformeEmpleosdelFuturo.pdf>
- Choque Aspiazu, Guillermo (2008) Inteligencia artificial: Perspectivas y realizaciones, texto oficial de la asignatura "Inteligencia Artificial", Universidad Mayor de San Andrés, Carrera de Informática.
- Serrano, Raquel (2017) El futuro del trabajo y la tecnología. Investigación prospectiva en el marco del proyecto Millennium. Recuperado el 3 de enero de 2018 de: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5698213.pdf>

El desarrollo productivo y el empleo digno

Desde hace más de una década nuestro país ha estado muy pendiente de las variables macroeconómicas como el crecimiento, las reservas internacionales, el desempleo y el tipo de cambio, que sin duda alguna han mostrado una evolución muy positiva y contribuyen a mantener una relativa estabilidad económica.

Sin embargo, esta discusión nos ha desviado la atención de factores muy importantes, incluso más que el propio crecimiento, y que deben ser atendidos urgentemente. Bolivia ha sido el país con mayores tasas de crecimiento en los últimos 4 años pero es también el país con mayores índices de informalidad, subempleo y concentración económica en torno a sectores extractivos.

Esto debe llevarnos a replantear el modelo de crecimiento y la inclusión del concepto de desarrollo productivo, que además de la simple dimensión económica, contempla factores sociales y medioambientales. No es posible seguir un patrón de crecimiento que no tome en cuenta la necesidad de generar empleo digno, que no solo cubra las necesidades monetarias de los empleados, sino también que cubra aspectos básicos como la posibilidad de desarrollo personal, el reconocimiento de las capacidades y habilidades de las personas al mismo tiempo que permita el desarrollo de los individuos a nivel personal, familiar y social.

Esto no es trivial, ya que es claro que una sociedad justa no solo se relaciona solamente con el hecho de que todos estén empleados, sino que también ese empleo debe permitir un correcto desarrollo de las personas y sus familias. El concepto clásico de empleo, como ocupación, en este nuevo contexto, queda entonces limitado. Hoy en día el empleo debe ser digno, en tanto y en cuanto permita la mejora de las condiciones de vida del trabajador/a y su familia; le permita sentirse

reconocido/a y valioso/a y genere un aporte a la estabilidad y bienestar social.

Por otro lado, con el avance de la globalización y los procesos de industrialización, ha quedado claro que el mundo es finito y que sus recursos son aún más escasos de lo que habíamos imaginado hace tan solo 30 o 40 años. La necesidad de modificar los patrones de consumo y producción ya no se limita a un hecho de conciencia social, sino a una urgencia para la sobrevivencia de la especie en el corto y mediano plazo.

El crecimiento por si solo ya no puede ser la medida con la que se evalúa el éxito de una economía ya que este puede lograrse generando altos pasivos ambientales y sociales (como la informalidad, que significa una gran cantidad de población sin cobertura social en el largo plazo) que, conforme avanzan los efectos del cambio climático, que acelera los procesos de desertificación de la tierra en algunas regiones e inundaciones en otras, empuja a sus poblaciones a migraciones forzadas, profundizando aún más la pobreza en sectores y regiones más vulnerables.

Ante esto, la diversificación productiva debe ser tal que pueda limitar el impacto de las actividades extractivas. De ese modo podemos hablar de un verdadero proceso de desarrollo productivo. Es claro que la relación de Bolivia con la minería, y más recientemente con los hidrocarburos, es profunda y por lo tanto difícil de dejar de lado, pero también es clara la necesidad de generar nuevos modelos de crecimiento que, aunque contemplen a las actividades extractivas dentro de ellos, deben enfocarse en otras actividades que permitan el crecimiento, el desarrollo social y la sostenibilidad ambiental.

Jose Gabriel Espinoza Yañez





DESAFIOS SINDICALES EN EL MARCO DEL DESARROLLO PRODUCTIVO LOCAL

Evelyn Yaruska Colque Machicado
**SECRETARIA CONTROL SOCIAL CENTRAL OBRERA
DEPARTAMENTAL TARIJA**

Con la primera revolución Industrial nacieron dos clases sociales: la clase privilegiada, conformada por los burgueses y la clase obrera, compuesta por los proletarios que económicamente eran los más desprotegidos y quienes tuvieron que migrar del campo a las ciudades con familias en busca de trabajo y a cambio de un salario que apenas daba para sobrevivir. Las condiciones de trabajo en grandes fábricas eran inhumanas. El proletariado o la clase obrera, cansada de la explotación laboral, los bajos salarios, las extensas jornadas, las muertes por accidentes laborales en las fábricas, se levanta contra los burgueses, uniéndose con un mismo fin en torno a los sindicatos que luchaban para transformar esas condiciones de explotación y para promover el desarrollo de mejores condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

Desde sus orígenes, los sindicatos trabajaron activamente por representar a los trabajadores en las luchas permanentes por mejores salarios, por la reducción de horas de trabajo, y frente a los problemas específicos sobre la seguridad e higiene en las fábricas. Hoy estos temas siguen siendo parte de las reivindicaciones obreras a través de los sindicatos. Sin embargo, con los años se fueron incorporando otras demandas encaminadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

En la década de 1980, cuando en Bolivia se instaura el D.S. 21060 y con éste, un nuevo modelo económico, miles de mineros a quienes se compró su único oficio y fuente laboral fueron echados a la calle; este hecho fracturó a la organización sindical en nuestro país. La libre oferta y la libre demanda estaban vigentes. Desde entonces, el fortalecimiento junto con la defensa sindical y la promoción de los intereses de los trabajadores por lograr mejores condiciones de vida, el potenciamiento de la solidaridad y la participación en la toma de decisiones, son desafíos sindicales irrenunciables.

A los anteriores, se suma el desafío del empleo digno, como una consigna actual del movimiento sindical nacional y tarijeño. Estos, se resumen así:

- **Nuevas estructuras organizativas**
- **Equipos de trabajo organizado buscando el bien común**
- **Métodos de trabajo más flexibles y menos subordinados**
- **Respetar la conquista de las 8 horas de trabajo**
- **Capacitación del personal según su área para las nuevas prácticas de negocios**
- **Mayor inversión en educación y entrenamiento para los trabajadores debidamente organizados en sindicatos.**
- **Mayor cantidad de trabajadores involucrados en los programas de entrenamiento y formación e implementación mejorar las habilidades.**
- **Respeto al incremento nacional con equidad, participación en los beneficios, bonos, quinquenios y otros.**
- **Mejores condiciones de trabajo.**
- **Guarderías para las trabajadoras con más de 20 empleadas**
- **Participación continua y permanente en actividades de los entes matrices como escuelas sindicales, para fortalecer el sindicalismo a nivel nacional.**
- **Eliminación de los tipos de contratos de trabajo por consultoría, y otros.**
- **Estabilidad laboral**
- **Reconocimiento formal de la libertad sindical**
- **Que los gobiernos nacionales, departamentales y municipales promuevan actividades de desarrollo económico local.**

LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y EL TRABAJO DEL FUTURO

¿Una oportunidad o una amenaza?

Dependiendo de los lentes con que se mire, las revoluciones industriales, desde la primera, con la máquina de vapor y la mecanización, la segunda, con el descubrimiento de la electricidad y la tercera, con la automatización, nos plantearon grandes transformaciones para la humanidad. La pregunta obligada es ¿cuál es el precio de estas revoluciones para la propia humanidad y para la naturaleza? ¿Sus beneficios son equitativos para todas las personas? ¿Nos acercan más a la autorrealización y la felicidad? o ¿son estrategias crueles del capitalismo patriarcal que amplia más y más las brechas e inequidades?

La Cuarta Revolución industrial o industria 4.0, conocida también como industria inteligente, o ciberindustria del futuro, corresponde a una nueva manera de organizar los medios de producción. Veamos a grandes rasgos de que se trata esta nueva revolución.

“La 4^{ta} revolución industrial, se define por la transición hacia nuevos sistemas que están contruidos sobre la infraestructura de la revolución digital” como las nanotecnologías, neurotecnologías, robots, inteligencia artificial, biotecnología, sistemas de almacenamiento de energía, drones e impresoras 3D. Sus repercusiones impactarán en cómo somos y nos relacionamos hasta en los rincones más lejanos del planeta: la revolución afectará “al mercado del empleo, al futuro del trabajo, la desigualdad en el ingreso” y sus coletazos impactarán la seguridad geopolítica y los marcos éticos. Se dice que podría acabar con cinco millones de puestos de trabajo en los 15 países más industrializados del mundo.

La 4^{ta} revolución trae consigo una tendencia a la automatización total de la manufactura - su nombre proviene, de hecho, de un proyecto de estrategia de alta tecnología del gobierno de Alemania, sobre el que trabajan desde 2013 para llevar su producción a una total independencia de la mano de obra humana. La automatización corre por cuenta de sistemas ciberfísicos, hechos posibles por el internet de las cosas y el cloud computing o nube.

La 4^{ta} revolución tiene el potencial de elevar los niveles

de ingreso globales y mejorar la calidad de vida de poblaciones enteras, apunta Schwab, las mismas que se han beneficiado con la llegada del mundo digital (y la posibilidad, de hacer pagos, escuchar música o pedir un taxi desde un celular barato). Sin embargo, el proceso de transformación sólo beneficiará a quienes sean capaces de innovar y adaptarse.

¿Qué pasará con las poblaciones que no tengan esta capacidad?

Como trabajadoras y dirigentes sindicales tenemos la obligación de estar actualizadxs en estos temas, primero porque no somos ajenas a ellos y segundo porque no podremos escapar a sus repercusiones.

¿El movimiento sindical boliviano estará preparado para la cuarta revolución industrial? ¿Para adaptarse? ¿Para enfrentarla? o ¿continuaremos anclados/as en el año 52? La realidad es que las fuentes laborales están precarizándose cada vez más y se está fomentando con mayor fuerza el capitalismo que incrementa las brechas económicas, sociales y culturales, mismo capitalismo que impulsa estas revoluciones industriales para beneficiar a pocos que controlan y arrastran al mundo con su voraz angurria sin tomar en cuenta la naturaleza y el mismo planeta.

Las mujeres ¿estaremos preparadas -desigualdad de oportunidades de por medio- para enfrentar estos nuevos desafíos? o ¿será que tendremos la capacidad de reinventar otras formas de enfrentar estos retos con estrategias aún más inteligentes que nos permitan darle la vuelta a las amenazas que se nos aproximan? O, seguiremos dejándonos arrastrar por las fuertes corrientes capitalistas y patriarcales que nos tienen atrapadas y atrapados con engañosas consignas del vivir bien.

Como país ¿será que somos capaces de adaptarnos e innovar para no sucumbir?, ¿cómo nos preparamos para esta nueva revolución?, ¿cuándo empezamos?

Nelly Salgueiro Coromi
COMITÉ DE RESPONSABLES DE LA RED

Entrevista a: **Linenth Guzman** Senadora, Asamblea Legislativa del Estado

Red: ¿Qué es lo que le mueve para hacer su trabajo?

LG: En realidad son las mujeres. Trabajamos con la Ley 348 y la 263 que me parecen importantes. Con la Ley 348 porque una vida libre de violencia para las mujeres que somos la columna vertebral de la sociedad, del hogar de Oruro de Bolivia y por qué no decirlo del proceso de cambio, es fundamental; la otra ley, la 263 me parece importante pues se refiere al combate a la Trata y Explotación sexual, que está en la CPE 2009 y a partir de la que se ha puesto en agenda el tema mujer, equidad, prioridad y sobre todo la necesidad de construir un país con las mujeres, para las mujeres y por las mujeres. Hablamos de mujer porque es hogar, es familia, es desarrollo, es esperanza, sueños, constante lucha; además, nosotras tenemos, en esta construcción de nuestro Estado Plurinacional a través del proceso de cambio, la agenda patriótica en la que deben estar insertadas nuestras mujeres como tarea principal.

Mis causas son varias. La erradicación todo tipo de violencia a todo género: hombre, mujer, niño y niña; algo que de verdad me enfada es cuando por ejemplo, un asesinato quieren volverlo homicidio o lo vuelven a tapar y no ocurre nada, me enfada más cuando ante una violación a una mujer, niño o niña, la gente no conoce ni se ha sensibilizado con las leyes, la inseguridad. Soy maestra, trabajo con mis estudiantes y en algún momento ellos no tenían sueños -no podíamos tener sueños- porque no habían condiciones económicas, no había apoyo, los mismos gobiernos no estaban de nuestro lado.

Red: Del proceso que vivimos actualmente, ¿qué es lo que valora más?

LG: Estoy segura que como yo, algunas de ustedes no tenían recursos ni para tramitar sus títulos de bachilleres para poder ingresar a una carrera profesional. Por eso apoyo esta causa del presidente pues ahora el título de bachiller está a su alcance como la primera llave del estudiante para perseguir sus sueños y en esos sueños se hacen objetivos y sus metas. Entonces eso es lo que a mi me hace trabajar, yo sé que estoy en un cargo efímero y no quiero fallarle a mi sector que es el magisterio, no quiero fallar a las mujeres, no quiero fallar a la gente humilde que ha confiado en mí, mírenme estoy aquí como el día en que entré. El presidente nos ha dicho, “del salario que ganen aprendan a compartir para llegar a la gente con algo”, estoy cumpliendo ese objetivo. Nosotras tenemos que tratar de emular y por eso he venido aquí a servir y no a convertirme es millonaria, no he venido a ser “rey chiquito”, no he venido a ser jefe, sino a ser equipo; he venido a trabajar para la sociedad y por ello aspiro a la confianza de la gente.

Quiero dejar un mensaje a todas las mujeres y hombres, a las que son mamá y a los papás, les pido que a sus hijos e hijas eduquen con reglas porque se están perdiendo los valores que están ligados a dos aspectos: el compromiso y otro es el control, la madre y el padre deben controlar a sus hijos y hacer que vivan bajo sus reglas; vivir bajo su techo es no darles rienda suelta porque después esos hijos son los que van a crecer sin sueños, sin esperanza. Hombres y mujeres deben enseñar con su ejemplo, cocinar, lavar, igual deben atender a la mamá por que es una secuencia de edad; ahora estamos jóvenes, luego adultos y durante la tercera edad quienes deben cuidarnos son los hijos e hijas.

El presidente está construyendo nuevas políticas de desarrollo y es porque quiere lo mejor para todos nosotros y nosotras, por eso da mil bolivianos al mejor estudiante mujer y varón de cada promoción, para que persiga sus objetivos. Además a los/as mejores estudiantes se está premiando con ingreso libre a las universidades, o con becas a otros países; a las maestras/os les entregan computadoras portátiles y otros incentivos. Las mujeres tenemos que tener metas comunes y por supuesto hay que avanzar juntas.





LA VIOLENCIA LABORAL EN EL SECTOR DE LAS MUJERES CONSTRUCTORAS

María Antonieta Cruz Mayta
SECRETARIA GENERAL

ASOCIACIÓN DE MUJERES CONSTRUCTORAS ASOMUC

El mercado laboral de la construcción históricamente ha estado monopolizado por los hombres. La inserción de las mujeres en este rubro se produjo de forma paulatina en los últimos 30 años; inicialmente solo en ámbitos de mejora de la infraestructura de caminos vecinales con empedrados o adoquinados en vías secundarias y periferias de las ciudades capitales o en municipios aledaños. Esta fue una inserción promovida por los gobiernos de turno a partir de los programas de empleo de emergencia (Alimentos por trabajo, PLANE, etc.) que apuntaban a generar mecanismos de incremento de la demanda efectiva a partir de inyectar en la economía recursos traducidos en jornales a mano de obra no calificada donde la gran mayoría fueron mujeres.

A partir del 2009 se produce en Bolivia un crecimiento sostenido del sector de la construcción, considerado el 2015 como el segundo contribuyente al PIB. El 2017 el sector de la construcción creció a un ritmo del 8%. Este desempeño se debe tanto a la creciente inversión pública de los distintos niveles de gobierno, como del sector privado que promueve el boom inmobiliario con focalización en las ciudades de Santa Cruz, La Paz y Cochabamba.

En este contexto el crecimiento del sector de la construcción abre oportunidades a las mujeres, para insertarse en un ámbito de empleo no tradicional. Esta inserción se produce tanto en el sector público como en el privado y en ambos casos se observa una marcada discriminación y desigualdad agudizada por las prácticas patriarcales que imperan en el sector de la construcción.

¿Cuál es el porcentaje de mujeres en su sector?

No existe un informe oficial sobre este importante sector de trabajadoras, sin embargo existen estimaciones desde la OIT que nos dice que 8,8% de la población económicamente activa en Bolivia se dedica a la construcción, es decir 471 mil personas, de las cuales las mujeres representan alrededor del 5% que significaría aproximadamente 25.000 mujeres insertas en este ámbito laboral que resulta conveniente para las mujeres por ofertar una mejor remuneración que otros espacios laborales convencionales, donde generalmente, están confinadas las mujeres. Este número podría crecer en la medida en que genere mejores oportunidades y condiciones de inserción laboral y calidad de empleo, con regulaciones y políticas orientadas a lograr la equidad de género en la participación sobre los beneficios pues se trata de un mercado laboral con crecimiento sostenido.

¿Hay violencia laboral contra las mujeres?

Si bien es cierto que tanto hombres como mujeres pueden experimentar violencia y acoso en el mundo del trabajo, la mujer resulta más expuesta a la violencia y el acoso laboral. Lamentablemente la violencia de género sigue siendo una de las más toleradas y naturalizadas violaciones a los derechos humanos en el mundo del trabajo. Las mujeres que trabajamos en el sector de la construcción estamos aún más expuestas, ya que trabajamos en un rubro que por tradición es machista, trabajamos en un rubro donde antes solo trabajaban hombres.

¡Esto debe cambiar! las mujeres somos el núcleo de la familia, de la sociedad y de los países, nosotras reproducimos la vida, nuestro trabajo mueve la economía del mundo, ¡si nosotros paramos, para el mundo! por lo tanto, es momento de ejecutar acciones para erradicar la violencia de género en el trabajo.

¿Cómo se manifiesta?

Estamos sometidas todos los días a diferentes actos que atentan contra nuestra dignidad e integridad, muchas de nuestras compañeras, aunque no lo denuncian públicamente, han sufrido violencia física, acoso sexual y acoso psicológico por parte de sus pares varones o de los jefes o capataces de obra. Otra forma de violencia es el pago desigual por el mismo trabajo, siempre a una mujer le pagan menos que a un hombre, es una discriminación que debe cambiar. A igual trabajo, igual remuneración.

De la misma forma, la inexistencia de políticas del cuidado limita a las mujeres a participar del mundo del trabajo, muchas de nuestras compañeras llevan a sus hijos a las obras con riesgo para sus hijos pero con una sobrecarga emocional para ellas que afecta su salud emocional y genera un exceso de estrés. Estas son también formas de violencia que sufrimos las mujeres constructoras.

En el sector de la construcción no hay datos, no hay estadísticas que muestren la realidad alarmante de violencia que sufrimos las mujeres en nuestras fuentes de trabajo, sin embargo, eso no quiere decir que no haya víctimas, sino al contrario, las víctimas se multiplican todos los días y las agresiones se vuelven tan rutinarias que todo el mundo las naturaliza, no nos damos cuenta que con cada acción de violencia destruimos y matamos emocionalmente a una madre, a una hermana, a una hija, a una mujer jefa de hogar, trabajadora que carga la responsabilidad de sacar adelante a sus hijos, muchas veces incluso sin el apoyo económico ni emocional de ninguna pareja o persona.

Cómo mujeres organizadas ¿Qué desafíos se plantean al respecto?

Nuestra organización, la Asociación de Mujeres Constructoras “ASOMUC” trabaja en favor de los derechos políticos y laborales de las mujeres, apoya a una inserción laboral luchando por condiciones de igualdad y no discriminación. Surge en noviembre de 2015, como una respuesta a la necesidad de las mujeres constructoras capacitadas por Red Hábitat para contar con una organización que nos represente en la lucha por materializar condiciones de trabajo dignas, en un mercado altamente competitivo y machista. Contamos con nuestro Estatuto Orgánico Reglamentado Interno; también con nuestra Personería Jurídica extendida el 01/09/17 por el Gobierno Autónomo de la Paz.

Desde la ASOMUC a partir del trabajo de incidencia política, con asistencia técnica y acompañamiento de aliados, IMPULSAMOS PROPUESTAS DE POLITICA PUBLICAS DE MAYOR INCLUSION Y EQUIDAD DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES CONSTRUCTORAS que trabajan tanto en el sector público como en el privado. Esperamos cambiar o modificar la realidad duras que vivimos las mujeres que trabajamos en este rubro de tanta competencia.

Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo: hacia un Convenio y Recomendación OIT

La violencia y el acoso laboral son vulneraciones sistemáticas a los derechos de mujeres y hombres en sus espacios laborales; pueden ser físicas o psicológicas y pueden incluir, con frecuencia, intimidación, acoso, maltrato, acecho, coerción, abuso económico o menosprecio. En muchos casos pueden tener un matiz discriminatorio hacia las mujeres y a quienes no conforman parte de los estereotipos de género dominantes.

Esta problemática ha sido abordada en la 325.ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el año 2015, que decidió inscribir en el orden del día de la 107.ª Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en el mes de junio de 2018 en Ginebra, un punto de carácter normativo sobre “La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, término que después fue cambiado por “violencia y acoso”, tal como se propuso en la reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

Para iniciar el tratamiento de este tema, la OIT realizó un muestreo en países en los que los empleadores están obligados a adoptar medidas en contra la violencia y acoso laboral; Bolivia no participó como parte del muestreo. En este documento se hace un análisis pormenorizado sobre los tipos de violencia recurrentes y acciones en torno a esta. Como resultado, emitió un cuestionario buscando la opinión de los países sobre la necesidad de la emisión de un convenio internacional, una recomendación o la necesidad de emitir ambos.

Durante el 2017, La OIT recogió un total de 85 respuestas de gobiernos; de ellos, 50 indicaron que habían realizado consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores; 179 organizaciones de trabajadores y 29 organizaciones de empleadores enviaron también sus respuestas al cuestionario; en ellas, en general se sugirió establecer la norma como “violencia y acoso en el mundo del trabajo” y se puso en manifiesto la preocupación por los gobiernos y empleadores sobre las dificultades de la implementación de la misma en el marco de las normativas vigentes y su variedad en varios países del mundo. También se manifestó la voluntad de las organizaciones de empleadores para adoptar medidas de prevención de la violencia y acoso en los espacios laborales, haciendo énfasis en la importancia de abordar el acoso sexual, principalmente contra las mujeres, en los espacios laborales.

Habiéndose tratado la problemática en la 107 Conferencia de la OIT, en la que se contó con la participación Tripartita Gobierno, Organizaciones de Trabajadores y Organizaciones de empleadores, se llegó a la conclusión de que se deberá emitir un Convenio acompañado de una Recomendación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Un borrador ha sido emitido y puesto a consideración de estas organizaciones para su evaluación y para que puedan remitir sus recomendaciones hasta el 8 de noviembre de 2018. Una segunda discusión tendrá lugar en la 108 Conferencia a realizarse en la gestión 2019.

Bolivia no se ha pronunciado sobre la posición y sugerencias como país pese a las gestiones que organizaciones sociales e instituciones que trabajan a favor de los derechos de las mujeres han realizado.

Las entidades con representatividad ante la OIT y en la 107 Conferencia; Ministerio de Trabajo, Cámara de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) y la Central Obrera Boliviana (COB), en espacios como las mesas de diálogo realizadas en marzo y octubre de esta gestión, han comprometido su apoyo a los sectores de trabajadoras y trabajadores.

En Bolivia, el acoso sexual es un delito tipificado y sancionado en el Código Penal; la violencia laboral está establecida en la Ley 348, aunque existe un vacío legal al tratarse específicamente del acoso laboral, debido a que no existe claridad en los canales de denuncia y sanción, siendo necesario que se emita una normativa que aclare su sanción y establezca parámetros para que los empleadores adopten medidas preventivas. Por su parte, una propuesta contra la Violencia y Acoso Laboral de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas fue presentada para su tratamiento y gestión al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social el año 2014.

Hacia un involucramiento tanto del Estado como de la representación sindical, es necesario generar mecanismos desde las trabajadoras y trabajadores, que permitan incidir para que Bolivia forme parte de este Convenio y Recomendación internacionales.

Carla Gutiérrez

Coordinadora del Programa de Autonomía Económica, Derechos Laborales y Productivos
CENTRO DE PROMOCION DE LA MUJER GREGORIA APAZA.

Entrevista a: **Elyzabeth Peredo**ⁱ Los tres temas importantes de su agenda

Uno de los temas más importantes, quizá el principal, es la mujer su avance; crear y favorecer todas aquellas condiciones que permitan una mayor evolución y despliegue de sus capacidades, de sus posibilidades. Las mujeres tenemos tanto que decir a la sociedad y me parece que estructuralmente la sociedad casi la pone en segundo lugar: invisible. Debemos contribuir a que se escuchen las voces de las mujeres, sus trayectorias, sus problemática y que se encuentren alternativas para mejorar la calidad de sus vidas, para potenciar sus posibilidades. Esto es realmente un compromiso casi de vida.

El segundo tema que me motiva mucho y me compromete es la ecología y el medio ambiente; no tanto solo como ecología sino como un problema vital. Creo que en el último tiempo también el planeta está viviendo una situación de exacerbación, de haber sobrepasado los límites naturales del planeta, los límites biofísicos y es fundamental encontrar un equilibrio nuevamente. Creo que ahí se unen mujeres y ecología, se unen como una visión; yo le llamo eco feminismo, que es una corriente pequeña del feminismo que plantea que las causas que oprimen a las mujeres, son las mismas que están en la base de la opresión de la naturaleza; es como una historia larga de ruptura de la humanidad con la naturaleza y al mismo tiempo la ruptura de los dos géneros, no para entenderse como dos géneros que se pueden complementar y colaborar sino para construir un sistema de dominación donde lo masculino prevalece sobre lo feminismo. Estas dos dimensiones sin embargo, están unidas.

En tercer lugar me motiva la inquietud por la transformación social. Esto es más amplio todavía; abarca más esferas y para eso me parece fundamental y muy importante mirar la cultura de la transformación social. Tenemos muchos anhelos de género, de conocimiento, de proyección y creo que el tema de la cultura, de reflexionar que realmente es lo que nos alimenta como seres humanos para permanecer en comunidades; si nos une solamente la necesidad de comer, vestir, dormir y reproducirnos o es algo más. Tenemos que mirar un poco más allá y realmente encontrar aquellas fuentes desde la cultura, la filosofía, desde el encuentro entre seres humanos para construir sociedades más solidarias que permitan el desarrollo de las personas para crear un bienestar.

Me interesa mucho visibilizar la economía del cuidado y la visión ecofeminista, la necesidad de encontrar armonía con la naturaleza pero también equidad; dejar la insustentabilidad que nos gobierna y resaltar ese trabajo que sostiene la vida y que no se valora en la sociedad. Creo que es algo que tenemos que seguir investigando, indagando, construyendo y recogiendo también visiones de las mujeres porque las mujeres tenemos una mirada sobre esto.

En el caso de la ecología y del medio ambiente es fundamental contribuir a que se considere esta esfera de la relación que tenemos con la naturaleza y que sepamos que somos personas vulnerables y que somos personas que dependemos de la naturaleza para vivir.

Soy parte de varios grupos de trabajo a nivel nacional y latinoamericano; también a nivel global participo de grupos de trabajo que estamos reflexionando sobre cuáles serían los modelos alternativos. Ahí trato de llevar todo lo que las mujeres producen y reflexionan para que también esas miradas se escuchen en esos países.

PSICÓLOGA SOCIAL



Red de Mujeres
Trabajadoras y Sindicalistas

CELULARES:

76745404 • 71505087 • 72593911

Email: redmujeres55@hotmail.com

**FRIEDRICH
EBERT**

STIFTUNG