



Red de Mujeres
Trabajadoras y Sindicalistas

GERMINA

Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

AÑO XII • LA PAZ, BOLIVIA

BOLETÍN N° 23

JULIO DE 2019

Contenido

- UN NUEVO RETO PARA LAS MUJERES BOLIVIANAS
- PERSEVERANCIA SINDICAL DE OBJETIVO TRAZADO - POSITIVO RESULTADO
- A LAS COMPAÑERAS FUNDADORAS DE LA RMTSB
- EL CONSENSO DE MONTEVIDEO EN UN MUNDO DONDE LOS DERECHOS HUMANOS (Y ESPECÍFICAMENTE DE LAS MUJERES) ESTÁN RETROCEDIENDO
- EL ACOSO POLÍTICO DENTRO DEL MOVIMIENTO SINDICAL
- EL ACOSO LABORAL EN EL MUNDO DEL TRABAJO
- CONSULTORES Y TRABAJO DIGNO
- BRECHA SINDICAL DE GÉNERO
- ENFOQUE DE GÉNERO Y DESARROLLO PRODUCTIVO CON MIRADA DE MUJER TRABAJADORA
- REPORTAJE: C. JUAN CARLOS HUARACHI
- ¿QUÉ ES EL DESARROLLO PRODUCTIVO?
- CRISIS AMBIENTAL ¿UN ASUNTO SINDICAL?
- AUTOBIOGRAFÍA: ANA ISABEL ESCOBAR TITO

Editorial

Desde hace 18 años, la RMTSB viene promoviendo espacios de sensibilización sobre la problemática de injusticia social que emerge en el mundo laboral como respuesta a las secuelas del patriarcado. Hoy una vez más expresamos nuestra razón para continuar visibilizando nuestra realidad; queremos alcanzar un verdadero **Trabajo Digno**. Pero en el cotidiano flagelo entre muchas aristas, está la violencia o acoso laboral, sumándose a este mal social el acoso político y sindical, que se manifiesta en trabajadoras y trabajadores, pero que siempre persiste en el sector más vulnerable que somos las mujeres. Por ello no nos cansamos de manifestar desde esta articulación nuestra protesta y propuesta contra la violencia o acoso laboral, un motivo más para exigir mayor presencia de mujeres en los espacios de negociación sindical; otro tema álgido principalmente en aquellos sectores con **mayor presencia de mujeres** afiliadas pero que no se refleja en sus directivas. Si las grandes centrales sindicales han definido como parte de sus políticas de fortalecimiento, promover la participación de mujeres en los espacios de decisión, nuestro cuestionamiento permanente es ¿Por qué esto no es aplicable en nuestro contexto hasta hoy? ¿Por qué nos siguen impidiendo las atribuciones de género y los estereotipos? o ¿Por qué aún no se manifiesta como un desafío sindical desde las más mínimas las instancias orgánicas hasta nuestro ente matriz que es la COB? Reconocemos como un logro el avance de algunos sectores (muy pocos por cierto), quienes lograron incluir orgánicamente la participación de la mujer, pero consideramos un proceso muy lento a estas alturas del siglo en el que vivimos.

Si no consideramos en la práctica con acciones concretas el "fortalecer a la mujer es fortalecer al movimiento sindical", seguiremos debilitados y solo apoyaremos más a la crisis que tanto lamentamos.

Manifestamos también que un potencial eminentemente fuerte dentro del movimiento sindical, es la inquietud de trabajar en propuestas renovadas como el trabajo que realizamos desde la RMTSB, con una agenda sindical en la que nos planteamos acciones concretas. Actualmente incursionamos también al discurso nuestro desafío sindical en el marco del desarrollo productivo, porque consideramos que estos temas económicos no pueden ser ajenos ya que tienen mucha relación con el empleo; donde hay empleo hay una mujer trabajadora y por ende un interés de mejora laboral.



UN NUEVO RETO PARA LAS MUJERES BOLIVIANAS

Soy Carmen, actualmente Asambleísta Nacional en la Cámara de Diputados, salí del sector de los gremiales y la Confederación de artesanos de Bolivia. He llegado a este cargo por la Central Obrera Departamental de Chuquisaca. Gracias a la formación sindical que tengo he aprendido como mujer trabajadora a seguir adelante y a hacer prevalecer todos los derechos que tengo. Eso me ha ayudado mucho en el actual trabajo que tengo donde también existe violencia llamada "acoso político". Sin embargo, hoy quiero enfatizar en la violencia de los sectores más vulnerables donde precisamente están más mujeres, porque me identifico con ellos; vengo de un sector muy humilde como es el de las pastilleras que venden en las calles, esas mujeres a quienes la vida no les dio otra oportunidad que la de engrosar el sector más grande de nuestro país, el sector informal.

Hablar de violencia es tocar las heridas más dolorosas que tiene la sociedad ya que siempre tienen rostro de mujer. Desde este espacio político a la cabeza del Presidente de nuestro Estado Plurinacional, se hace un reconocimiento de la importancia del rol que cumple la mujer en la sociedad. Por ello, este 8 de marzo se nos presenta un nuevo reto a las mujeres de Bolivia, debido a que siempre se escucha que somos un país rico en leyes y normativas pero muy poco se aplican, dependerá de nosotras ejercerlas y exigir su cumplimiento.

Considero un hito importante que está marcando las páginas de la historia de la mujer trabajadora,

la creación de una oficina especial para atender los casos de desigualdad y violencia hacia las mujeres, también creo importante la función de la defensoría de la mujer, donde también será la oficina de despatriarcalización. La señora Tania Sánchez se ha posesionado como directora, y la principal labor que se le ha encomendado es buscar políticas públicas concretas para acortar la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres, un tipo de violencia laboral. Por otra parte, la secretaria trabajará en aplicar programas para reducir el índice de embarazos en adolescentes, los cuales representan limitaciones para continuar los estudios y alcanzar una profesión.

Quiero hacer un llamado a que todas y todos reflexionemos sobre el origen de la violencia, recuperar esos valores que se deben impartir desde el hogar, donde germina el futuro de nuestra querida Bolivia.

Sola la ley no podrá avanzar, tenemos que poner de nuestra parte para cambiar esto que tanto daño nos hace, principalmente a los sectores más desprotegidos y más vulnerables.

Es hora de sumarnos a la acción en la casa, en la calle y principalmente en el trabajo.

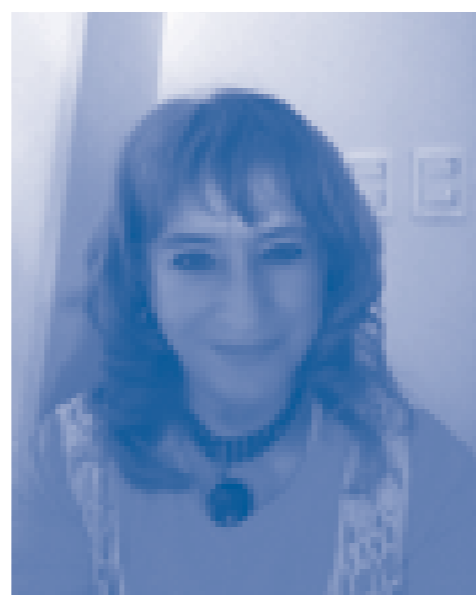
Un abrazo grande a todas las compañeras.

Carmen Rosa Domínguez Arias
Diputada Nacional

PERSEVERANCIA SINDICAL DE OBJETIVO TRAZADO - POSITIVO RESULTADO

ROSARIO ARCE
Dirigente Nacional de la CSTLFTAGB

Desde hace seis años, la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES LUZ – FUERZA TELECOMUNICACIONES AGUAS Y GAS DE BOLIVIA ha estatuido el encuentro de mujeres una vez al año, para fortalecer a las compañeras en la DIRIGENCIA SINDICAL. En este encuentro somos más de cien mujeres empoderadas, entre ellas muchas secretarías generales de sus Federaciones y sindicatos departamentales, participando en talleres de dos a tres días debatiendo diversos temas. Esto se consiguió con alianzas de nuestro Ejecutivo Rubén Darío Quispe Banda y los compañeros del Comité Ejecutivo, que sin su trabajo hubiera sido imposible tener el estatuto que incluye la participación anual obligatoria.



A LAS COMPAÑERAS FUNDADORAS DE LA RMTSB

NORKA IVONNE FLORES RAMOS
Comité de Responsables de la RMTSB

Soy parte activa del Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia desde hace 13 años atrás, veo que muchas cosas han cambiado para bien en los últimos años; reconozco que en un pasado no muy lejano las cosas eran más complicadas para las mujeres dentro de los sindicatos. Aún recuerdo que cuando se manifestaba el nombre de una mujer para ser dirigente sindical en cualquier instancia orgánica, aparecía aquella frase: "las mujeres no están preparadas para la dirigencia", cuando en realidad "la organización no está preparada para ser dirigida por una mujer", ya que hablar de trabajo digno, democratización sindical, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, o de formación en igualdad, siempre fue ignorado a conveniencia.

Pese a ello hoy estamos en la dirección de los sindicatos, estamos visibilizadas luchando por los derechos de la clase trabajadora en su conjunto, estamos impulsando propuestas concretas de normativas que ayuden en la deconstrucción mental de nuestra sociedad visibilizada en el mundo laboral.

Las mujeres sindicalistas hemos demostrado ser luchadoras incansables dentro y fuera de las organizaciones a las que pertenecemos. Reconocemos que muchas veces nos hemos considerado luchadoras silenciosas y silenciadas, pero que no cejamos en nuestro empeño de llevar la igualdad a los centros de trabajo y para ello nos fortalecemos y trabajamos.

Nada de esto hubiera sido posible sin la participación de todas las que iniciaron esta articulación de mujeres, consideramos que estamos continuando el legado que nos dejaron nuestras compañeras fundadoras, que tomaron la decisión de formar una red de mujeres de los diferentes sectores con las mismas problemáticas.

No quiero hablar de nombres porque siempre se quedaría alguna en el olvido. Y ésa, precisamente, es una de las peores lacras que arrastramos: el olvido de muchos; muchísimos nombres de mujeres sindicalistas que han estado y siguen estando en la lucha por los derechos de toda la clase trabajadora, pero también por los derechos de las mujeres trabajadoras específicamente. Y es que en este último aspecto, enfocamos nuestros reconocimientos porque con seguridad en demasiadas ocasiones se quedaron solas, o su voz se quedó oculta en aras de la defensa de los grandes temas dentro de los sindicatos, siempre con características machistas bien marcadas.

Las que estamos hoy, las que estuvieron ayer, las que estarán mañana, todas las mujeres sindicalistas, las luchadoras infatigables por los derechos del resto de la ciudadanía y a quienes en ocasiones se olvida y se las relega a demasiados silencios, debemos formar parte de la reivindicación de la memoria colectiva e histórica que se escribe cada día.

SALUD COMPAÑERAS PIONERAS DE LA RED.



EL CONSENSO DE MONTEVIDEO EN UN MUNDO DONDE LOS DERECHOS HUMANOS (Y ESPECÍFICAMENTE DE LAS MUJERES) ESTÁN RETROCEDIENDO

Ante las violaciones de Derechos Humanos existentes hoy en un mundo cada vez más globalizado, y donde los problemas traspasan fronteras físicas, necesitamos cada vez más acuerdos de Gobiernos en los que estos se comprometan a respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. Este tipo de acuerdos se enmarcan en dos marcos de derecho internacional, el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH), que aplica en todo momento, y el Derecho Internacional Humanitario (DIH), que sólo aplica en tiempos de guerra o conflicto armado.

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos, regula a través de un conjunto de normas jurídicas reconocidas por la comunidad internacional, el comportamiento y los beneficios que las personas o grupos pueden esperar o exigir de los Gobiernos. Algunos son de carácter vinculante (es decir que obligan jurídicamente, como las convenciones), y otros son de carácter no vinculante (no obligan jurídicamente pero sí obligan moralmente y éticamente a los estados que en un momento histórico concreto los han firmado).

Este sería el caso del Consenso Regional sobre Población y Desarrollo, de Latinoamérica y Caribe (LAC), firmado en 2013 en Montevideo (Uruguay), más conocido como Consenso de Montevideo, es un acuerdo firmado por 38 gobiernos voluntariamente Retoma el espíritu de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo de Cairo (CIPD, 1994) y lo potencia, con un discurso muy avanzado en materia de derechos humanos, reconociendo explícitamente la importancia de los derechos sexuales y los derechos reproductivos, la necesidad de avanzar en los derechos de las personas LGBTQI (Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales, Queer e Intersex), la importancia de poner en la agenda mundial las migraciones desde un enfoque de derechos y no de seguridad estatal, la relevancia de valorizar las economías de cuidados que realizamos las mujeres, o la importancia del cambio climático, por citar sólo algunas cuestiones.

El Consenso de Montevideo plantea 8 temas prioritarios para Población y Desarrollo en LAC:

1. **Derechos, necesidades, responsabilidades y demandas de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.**
2. **Envejecimiento, protección social y desafíos socioeconómicos.**
3. **Acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva.**
4. **Igualdad de Género.**
5. **Migración internacional y la protección de los derechos de todas las personas migrantes.**
6. **Desigualdad territorial, movilidad espacial y vulnerabilidad ambiental.**
7. **Pueblos indígenas, interculturalidad y derechos.**
8. **Afrodescendientes, derechos y combate al racismo y la discriminación racial.**

Sin entrar en detalle a cada uno de ellos, me interesa aquí destacar el desafío que implicó que 38 países se sentasen a negociar y aceptasen finalmente un documento tan avanzado. A su vez, ese documento no hubiese sido posible sin todo el trabajo y aportes previos y durante el Consenso de las organizaciones de la sociedad civil, que desde un enfoque de exigencia pero también colaborativo, realizaron propuestas y aportaron evidencias y estrategias para respaldar las propuestas que finalmente salieron. El Consenso de Montevideo posee más de 120 medidas, con indicadores, a los que cada gobierno de LAC debe rendir cuentas de qué ha hecho para su cumplimiento. Además cada gobierno debería haber creado una instancia institucional para hacer seguimiento al Consenso, asignando recursos para fortalecer los programas y políticas relacionados con los 8 temas del Consenso.



En estos días de polémica social y mediática ante uno de los artículos del Código Penal, el que pretende ampliar (de manera muy tímida) las causas por las que se puede ejercer el derecho al aborto, quiero destacar en el tema de los Servicios de Salud Sexual y Reproductiva, en donde el Consenso conlleva los siguientes compromisos, firmados por el Estado Plurinacional de Bolivia: garantizar acceso a los servicios de aborto seguro, asegurar que en los lugares donde el aborto es legal o está despenalizado, los servicios sean seguros y de buena calidad, reformar las leyes restrictivas referentes al aborto, priorizar la prevención del embarazo en la adolescencia, garantizar el acceso de jóvenes a educación de calidad (incluyendo educación sexual integral), igualdad de género, empleo decente, etc, garantizar el acceso efectivo a una amplia gama de métodos anticonceptivos modernos, desarrollar políticas tendentes a erradicar la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género... entre otros. Por tanto, Bolivia se comprometió a hacer lo que ya está haciendo, y más.

Para todo ello necesitamos del estado voluntad política, que se traduzca en políticas públicas y presupuestos para estas cuestiones. Necesitamos organizaciones de la sociedad civil y movimientos sociales que participen activamente en monitorear cómo el estado de Bolivia está implementando el Consenso de Montevideo y en recordar qué se está haciendo y qué se está olvidando. Este año entre septiembre y octubre se realizará la 2ª Conferencia de seguimiento al Consenso de Montevideo, y necesitamos que la sociedad civil esté ahí, asumiendo nuestra responsabilidad de hacer control social y monitoreo al Estado. Si hoy en día, 2017, se fuese a firmar el Consenso de Montevideo, no se firmaría tal y como se hizo en 2013. Saldría un documento mucho más conservador y más limitado, teniendo en cuenta las tendencias globales y regionales, de regreso de gobiernos de derecha y auge del capitalismo en sus diversas formas. Por tanto, ya que lo tenemos, hagamos un esfuerzo por conocerlo y aprovechemos las oportunidades de exigibilidad que nos da.

Elena Alfageme
Representante de Alianza por la Solidaridad en Bolivia

EL ACOSO POLÍTICO DENTRO DEL MOVIMIENTO SINDICAL



ENEIDA BARRIOS MURILLO
*Secretaría Ejecutiva de la
Federación Nacional de Trabajadores de
Seguros Universitarios de Bolivia y
Secretaría de Defensa Sindical en la
COD Chuquisaca*

Cuando se habla de acoso político, lo común es que los trabajadores no vean este tema como un problema que se presenta en el ámbito laboral y menos en la dirigencia, pero lo cierto es que se presenta de manera recurrente, al igual que el acoso laboral, como una forma más de violencia en el trabajo, que ataca sobre todo a las mujeres.

Las Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, afiliadas a las CORES, CODES, Confederaciones y Federaciones Nacionales, así como departamentales y por ende a la Central Obrera Boliviana, ante la desigualdad marcada en el ámbito laboral y sindical, hemos visto la manera de analizar los problemas en común que nos afectan. De esa manera surgió una Red de las Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, como una articulación importante que busca promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Para esa tarea nos hemos reunido en diversos espacios de análisis y de reflexión, uno de ellos se realizó en Allkamari, comunidad del Departamento de La Paz, en febrero de 2018 con el fin elaborar propuestas sobre temas inherentes a nuestro género, desde tres ejes temáticos: Despatriarcalización, Trabajo Digno y Democracia Sindical. Sin embargo, debido a los latentes casos de violencia contra las mujeres dirigentes sindicales, tanto en la fuente laboral por parte de los empleadores, como en el ámbito directivo, por los propios compañeros o dirigentes, se vio la imperiosa necesidad de realizar

una declaración, denominada la **Declaración de Alkamari**, que sirvió para denunciar los graves hechos de violencia al interior de la dirigencia femenina.

Ese importante documento, nos ha llevado a analizar el ordenamiento jurídico vigente y las normas de protección que se aprobaron en nuestro país durante la última década, antes y después de la Constitución Política del Estado; nuestra norma fundamental se sustancia en la equidad y establece el Principio de Igual de Género, disponiendo medidas de acción afirmativa que se han ido generando a lo largo de la aprobación de distintas normas legales para asegurar su cumplimiento. Entre ellas, las normas dictadas para propiciar un nivel más equitativo en la distribución de los géneros en los cargos de elección popular y representación, a fin de obtener una mayor presencia de mujeres en dichos puestos, por tratarse de un colectivo que ha sido históricamente discriminado.

Es así que el 28 de mayo de 2012 se promulga la Ley N° 243 contra el acoso y violencia política hacia las mujeres, garantizando el ejercicio los derechos políticos e implementando políticas públicas y estrategias para la erradicación de toda forma de acoso y violencia política hacia las mujeres, pero la novedad es que establece sanciones ante su incumplimiento o vulneración.

Tomando en cuenta que el **Acoso político** son todos los actos de presión, persecución, hostigamiento o amenazas y la **Violencia política** es toda acción, conducta y/o agresión física, psicológica o sexual. Ambas cometidas por una o más personas en contra de mujeres candidatas o en ejercicio de la función político – pública, o contra su familia, para restringir el ejercicio de su cargo u obligarla a que realice una acción u omisión; claramente nos damos cuenta que debía incluir al ejercicio sindical de la mujer, que se constituye en una función política importante de representación de las mujeres trabajadoras, pues ya la Constitución Política del Estado en su Art. 51, párrafo II, reconoce los principios sindicales entre los que se encuentra el de **democracia sindical**. Por ello, se trató que en la reglamentación se incluya la protección a la función que cumplimos las mujeres en la dirigencia sindical, pero no se logró la especificidad, estando sujeta sólo a la interpretación.

Pero eso no queda ahí, en éste análisis surgen las cuestionantes, habiéndose visibilizado desde la propia Constitución Política del Estado la necesidad de luchar contra la violencia hacia la mujer y por consecuencia, contra el acoso laboral, esto dentro del ámbito de los derechos civiles, económicos y políticos de las mujeres trabajadoras.

A diez años de su puesta en vigencia, aún no se cuenta con un procedimiento para su tramitación; y el Ministerio del Trabajo, cuya competencia fue otorgada por la Ley 348 de Lucha contra la violencia hacia la mujer, no ha dado cumplimiento al mandato legal, existiendo actualmente denuncias sin resultado positivo y una latente re victimización de las mujeres, que no encontramos respuesta efectiva de esa cartera de Estado.

Pero, yendo más allá, si analizamos el mismo reconocimiento constitucional al Principio de Democracia Sindical, por el que las mujeres trabajadoras deberíamos representar y ser representadas, elegir y ser elegidas, dentro de un marco de equidad que cumpla con principios de igualdad y una paridad de género. En términos de proporcionalidad, nos damos cuenta que el visibilizar y luchar contra el Acoso Sindical, era la primera tarea o por lo menos que debió trabajarse a la par del acoso político, con el fin de garantizar una democracia real y efectiva al interior del movimiento sindical; pero sobre todo que garantice a las dirigentes el libre ejercicio de su representación sindical otorgada por sus mandantes, en consonancia con los convenios internacionales de la O.I.T., lo cual no significa de ninguna manera que las mujeres sólo se ocuparán de los problemas de las mujeres y los hombres de los problemas que atingen a los hombres, sino por el contrario, que ambos representantes deben luchar por una verdadera y efectiva igualdad de oportunidades.

ÉSTE ES AHORA EL PRINCIPAL RETO PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL BOLIVIANO: VISIBILIZAR Y EFECTIVIZAR ACCIONES CONTRA EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO POLÍTICO. ESTARÉ ORGULLOSA DE TRABAJAR PARA QUE UN DÍA SE CUENTEN CON LOS MECANISMOS SUFICIENTES PARA LOGRAR TAN IMPORTANTE TAREA.

EL ACOSO LABORAL EN EL MUNDO DEL TRABAJO



ESPERANZA REBEZON MELGAR
Trabajadora de base,
EX DIRIGENTE NACIONAL DE LA CFLAJFB

Pese a que existen normativas que definen el régimen laboral en diferentes empresas del país, cada día se presentan casos de violación de los derechos a los trabajadores; es preocupante ver que el empleador que no respeta los convenios laborales de la OIT (97), algunas veces por falta de conocimiento o por mala orientación de la parte jurídica que siempre está en contra de los trabajadores.

Es por esta razón que el Poder Legislativo, a través de sus distintas Comisiones que son cabeza del Ministerio Público, deberían elaborar Normas que estén acorde a las necesidades de los trabajadores en diferentes rubros.

Estamos en la cuarta Revolución Industrial y en algunas empresas se sigue trabajando con herramientas obsoletas, poniendo en riesgo la vida de hombres y mujeres que trabajan en lugares insalubres. Los empleadores sin percatarse ni siquiera que su personal no cuenta con herramientas de seguridad en el trabajo (overol, lentes, casco), y estas faltas ocurren generalmente en aeropuertos, centros mineros, maestranzas, etc.

Para evitar que se sigan sumando accidentes de trabajo, debería haber personal especializado que supervise periódicamente estos centros de trabajo a fin de evitar más pérdidas de vidas humanas.

En el mundo del trabajo también hay casos de acoso laboral, debido al machismo reinante que todavía no acepta que la mujer de hoy es una persona preparada y lista para ejercer cargos jerárquicos en sus fuentes de trabajo.

Empero, eso significa que muchas mujeres, para llevar un pan a sus hogares, tienen que soportar proposiciones deshonestas de jefes desubicados. Hoy en día es común que las mujeres tienen roles de madre y padre, enfrentan la vida como cualquier hombre jefe de familia porque su misma necesidad las hace más fuertes.

En la dirigencia Sindical, el Patriarcado machista es el que manda en la mayor parte de las organizaciones laborales, porque generalmente son ellos los que tienen la voz de mando, la razón y la verdad aunque no sea cierta.

En algunos casos provocan a las mujeres, se sirven de ellas, las denigran y las votan de sus fuentes de trabajo vulnerando sus derechos laborales estipulados en el Congreso Ordinario, que es la máxima instancia en el Sindicalismo.

Tampoco, se le hace un proceso si el caso amerita y muchas no se apersonan al Ministerio del Trabajo para hacer respetar sus derechos de MUJER; en otras palabras, NO HAY LEY para ellas.

La Central Obrera Boliviana (COB), que es la representación civil de la sociedad ante el estado, no se preocupa y tampoco hace nada por hacer respetar el derecho de los trabajadores de ninguna organización del país, porque en su mismo Comité Ejecutivo también existe el PATRIARCADO. Si bien hay compañeras mujeres, ellas no llegan con la misma voz a las bases que representan.

Finalmente, en la Administración Nacional de Aeropuertos Auxiliares a la Navegación Aérea (AASANA) también existe el acoso laboral, como en todas las Instituciones. A la actual administración de turno, no le gusta que la representación laboral le contradiga y menos que la declaratoria en comisión sindical sea con todos sus derechos laborales. AASANA, desde su creación el 16 de octubre 1967, nunca tuvo un régimen laboral definido por el Estado Boliviano, sin embargo todo su accionar siempre estuvo enmarcado en la Ley General del Trabajo. Este año cumple cincuenta y dos años y es una de las Entidades que paga finiquito a sus trabajadores.

CONSULTORES Y TRABAJO DIGNO



Los profesionales independientes que ejercen trabajos de CONSULTORÍA en nuestro país, están sujetos a una serie de aspectos formales y legales que atentan las condiciones dignas de todo trabajador. Si bien es cierto, no tienen una relación de dependencia con sus contratantes, tampoco se generan condiciones suficientes que garanticen una remuneración justa y acorde a la fuerza laboral e intelectual realizada.

En primera instancia, todo CONSULTOR está obligado a registrarse en el Régimen General del Sistema Tributario y por lo mismo, debe emitir factura.

En segundo lugar, debe realizar un presupuesto previo de Honorarios que debe incluir entre sus gastos un principal componente referido a los Impuestos. Por una parte, el IVA e IT (13% y 3%), son impuestos mensuales que deben ser pagados casi en su totalidad en efectivo, puesto que el IVA sólo puede ser compensado con gastos directamente relacionados a su actividad: como alquileres, servicios (luz, agua), materiales de escritorio, etc.; situación complicada para aquellos que no cuentan con oficina. El IT puede ser compensado con el pago del IUE anual, siempre y cuando se cuente con el mismo. Por otra parte, en el caso de profesionales independientes y consultores, el IUE (25%), es pagado sí o sí, bajo un procedimiento de liquidación que detalla la Ley 843 y deja como resultado un 5,44 % que en el mejor de los casos, debe cancelar anualmente el profesional, puesto que ese porcentaje podría llegar al 10,88%.

En tercer lugar, gracias a las reformas realizadas en la Ley de Pensiones, el consultor debe cancelar anticipadamente su AFP; es decir que en proporción a su honorario, existe un porcentaje que mínimamente ascenderá al 14,42%. Si bien el pago de la AFP contribuye a garantizar una jubilación futura, sabemos que la misma será mínima, dado que no existe continuidad laboral y los montos son variables; lo injusto del caso, es que el consultor debe presentar la boleta de pago a la AFP para poder recibir el pago por parte de su contratante, siempre y cuando el contrato sea mayor a 20 días.

En cuarto lugar, se deben añadir a su presupuesto, otros costos operativos como pasajes, materiales, contratos de personal eventual de apoyo, etc. Y no se cuenta con acceso a servicios de seguridad social de corto plazo, como lo hace un trabajador dependiente, por lo que de enfermarse o accidentarse, tendrá que cubrir los costos él mismo y no así su contratante.

Como puede observarse, el CONSULTOR debe prever en su presupuesto, varios costos que reducen su ingreso líquido, además de no contar con condiciones de protección social reales. Es importante recalcar que ésta situación ha sido manifestada por varios colegios de profesionales, pero lastimosamente no han tenido la fuerza ni atención necesarias por parte del Gobierno.

Las condiciones de trabajo digno, deben alcanzar también a este tipo de trabajadores, por lo que es necesario analizar con mayor profundidad su situación y plantear alternativas de solución que garanticen mejores condiciones de trabajo para los mismos.

Arnaldo Forty Montero Colque
COORDINADOR NACIONAL CNV INTERNACIONAL
CENAC - Bolivia

BRECHA SINDICAL DE GÉNERO

PRESENCIA FEMENINA EN LOS SECTORES Y EN LAS DIRECTIVAS SINDICALES



SOFIA RÍOS MONTES
*Ex. Secretaria General de la CSTSPB
Comité de Responsables de la RMTSB*

Pese al incremento de mujeres en el mercado laboral, particularmente en las últimas décadas, la igualdad entre mujeres y hombres aún no se ha convertido en realidad. En los países en desarrollo como en los industrializados, el empleo femenino continúa caracterizado por trabajo de medio tiempo, mal pagado, subcontratado no regulado, desprotegido, temporal o casual; prácticamente en todas partes las mujeres no obtienen el mismo salario que los hombres por un trabajo de igual valor.

La alta presencia femenina es cada vez más importante, llegando en algunos casos hasta el 70% (en sectores como el Magisterio, Salud Pública y Fabriles), sin que haya correlación con la presencia femenina en las direcciones sindicales, las cuales están compuestas mayormente por varones. Esta reducida y esporádica participación de las mujeres se traduce, en muchos casos, sólo en cargos subalternos y de menor importancia; pues silenciosamente están activados mecanismos que excluyen, segregan y llevan a las trabajadoras a la auto exclusión del sindicalismo.

El ámbito sindical, como una de las expresiones organizativas más importantes de la sociedad civil, no está al margen de una cultura discriminatoria que margina a las mujeres de los niveles jerárquicos, y de toma de decisiones de los diferentes espacios y mecanismos de participación. Por tanto, no existe relación real entre la presencia de las mujeres en las bases y su representación en las direcciones, la mayoría están en las calles pero no en los espacios de poder.

Generar reflexión, análisis y debate respecto a la práctica de la democracia sindical, nos ha permitido mirar con claridad la insensibilidad y la falta de voluntad política e institucional, para incorporar a las mujeres a los espacios de decisión sindical, canalizar sus propuestas y demandas laborales específicas en la plataforma de lucha del movimiento sindical. Una de nuestras propuestas es la creación de "La Secretaría de Equidad de Género en la COB" para promover y garantizar la participación efectiva de las mujeres en la toma de decisiones al interior del sindicalismo boliviano.

La Red de Mujeres trabajadoras y sindicalistas de Bolivia, desde hace mucho tiempo, viene analizando y reflexionando sobre la participación de las mujeres en el movimiento sindical; asumiendo compromisos y desafíos hacia la profundización de la democracia. Por ello nos proponemos promover la organización y participación real de las mujeres en las organizaciones sindicales; trabajar para adecuar los estatutos orgánicos y reglamentos sindicales tal como establece la constitución política del Estado (en su Art. 147, la política de paridad y alternancia), que también debe aplicarse en el mundo sindical, porque nuestra participación en el sindicalismo es clave por varias razones: para lograr que las mujeres asumamos el reto de estar a la cabeza de las organizaciones, identificar lideresas, capacitar, concientizar, motivar a más compañeras y difundir buenas prácticas democráticas.

Es primordial que las mujeres empecemos a negociar y confrontar (si fuera posible) en las directivas sindicales, para transformar nuestros reclamos en demandas oficiales y poder ser incorporadas en los pliegos petitorios nacional, departamental y regional.

Que las "cuestiones de las mujeres" pasen a ser responsabilidad del movimiento sindical. Para romper barreras y lograr éxitos debemos actuar de manera estratégica, construyendo consensos para llegar unidas al debate y negociar apoyos para lograr nuestros objetivos. Otro desafío importante es lograr articular a las secretarías de la mujer, de género, o vinculación femenina en encuentros previos a los congresos, reuniones de planificación y evaluación; actividades de auto formación y de contacto regular a través de la comunicación virtual.

La lucha de las mujeres continúa con el proceso de sensibilización y concienciación de las bases (dirigencias sindicales), de manera que sean las propias mujeres que se animen a romper el silencio y atreverse a romper esquemas y transgredir estructuras establecidas para el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales.

Mujeres y Hombres podemos contribuir para que el sindicalismo sea un espacio democrático real, porque es necesario incrementar la presencia femenina en todos los niveles sindicales; no sólo por las determinaciones orgánicas, sino por la importancia y necesidad de su presencia que constituye un factor clave para superar la crisis estructural del movimiento sindical.

ENFOQUE DE GÉNERO Y DESARROLLO PRODUCTIVO CON MIRADA DE MUJER TRABAJADORA

Prof. Olga Hurtado
Comité de Responsables RMTSB

Si mi abuela aún viviese, vería que persiste la brecha entre hombres y mujeres, aunque menor que de los años 70, en relación a los distintos puestos que ocupan unas y otros. Pero lo que también comprobaría es que la mujer emprendedora y trabajadora no es valorada, peor aún en los puestos sindicales.

El enfoque de género, para el empoderamiento económico de las mujeres, implica abordar el sistema de género como base de los procesos sociales que diferencian los roles públicos y privados y que modelan las prácticas sociales. Intervenir para mejorar las oportunidades económicas de las mujeres es un asunto que no atañe sólo a un determinado grupo poblacional, sino a todo el sistema de género. La participación de las

mujeres en el desarrollo comprende su acceso, no solo a bienes y servicios, sino al derecho de participar en las decisiones políticas sobre el bien común, y en los procesos sociales que construyen bienestar mediante la igualdad en el ámbito económico.

El empoderamiento económico se entiende como la expansión de las capacidades de las mujeres para organizar sus propios proyectos de vida en un marco de libertad. Forman parte de estos procesos los derechos de ciudadanía, la capacidad de acción colectiva y el fortalecimiento de las organizaciones. Podemos todavía ver en la actualidad que no se aplica este empoderamiento económico en las mujeres de distintos campos laborales, peor aún, existen pocas mujeres empresarias y micro empresarias con decisiones autónomas. Nuestro sistema patriarcal no lo permite, por ello las mujeres emprendedoras son aun invisibles.

Las mujeres tenemos el deber de empoderarnos económica y políticamente, para fortalecer y visibilizar el tan popular enfoque de género. Dependerá de nosotras mujeres hacer oír nuestra voz, pero además, de patentar nuestros productos laborales y productivos desde todas las fuentes de trabajo donde las mujeres desempeñamos distintas tareas para aportar al desarrollo de nuestro país.





¿Cuáles son los sectores con mayor presencia de mujeres dentro la composición?

Dentro la estructura tenemos muchos; las compañeras Bartolina Sisa (hoy por hoy también ya se han organizado), las Trabajadoras del Hogar que también constituyen puras mujeres, pero hay también las Juanitas y otras compañeras que son parte de las Gremiales. Al mismo tiempo en cada sector ya se han ido organizando, en la Federación de Mineros tenemos las CONACMIN, las compañeras amas de casa que están bien organizadas, en los fabriles de igual manera. En caso de los mismos sectores, las organizaciones sindicales son mixtas (están hombres y mujeres).

Ya dentro de su propia composición y directorio sindical, hay compañeras mujeres que se han ido incorporando. La propia Constitución Política del Estado te dice que debe haber igualdad de género, que tiene que haber equidad y a través de ello, muchas organizaciones sindicales han ido aplicando. Así que ya hay paridad entre hombres y mujeres inclusive en algunos sectores hay más presencia de mujeres que de varones.

¿Cuáles serían estos Sectores?

Bueno en el tema de los mineros, igual nosotros tenemos dentro la estructura compañeras mujeres, inclusive en las elecciones sindicales si o si tiene que haber una mujer; entonces eso también ya se está empezando a normar. Creo yo, a nivel nacional en muchos de los sectores se están incorporando compañeras mujeres, no sólo para estar como trabajadoras de base, sino que se están postulando para ser parte de los directorios de los Comités Ejecutivos de la Federaciones Confederaciones.

¿Dentro la estructura de la COB existen compañeras mujeres?

Tenemos tres representantes mujeres: una que es de las Bartolinas Sisa, otra del sector de los Gremiales y una que viene del sector de las Universidades. Son tres compañeras que son parte de esta estructura, en gestiones pasadas también se ha tenido compañeras, pero en esta gestión tenemos a tres compañeras que vienen trabajando en coordinación con todo el Comité Ejecutivo.

¿A qué se debe la ausencia de mujeres en el comité ejecutivo de la COB, siendo que tiene organización netamente conformadas por mujeres?

La estructura clasista de la COB contiene a los diferentes sectores; por ejemplo en el tema de las Gremiales, hoy por hoy andan divididas por eso no envían a una representante, pese a que la tenían. En el tema de las Juanita, por ejemplo, todavía tienen que hacer vida orgánica para que puedan tener representación en el CEN de la COB. En las Universidades mandaban varones, pero en esta coyuntura han mandado una mujer, por muchos factores, por ejemplo en el tema salud, algunas veces mandaban compañeras mujeres; ahora está un varón, seguramente eso lo definen orgánicamente en sus bases.

Sin embargo, hemos visto en la composición de muchas Federación, Confederaciones la presencia de compañeras mujeres.

¿A qué cree usted que se debe la ausencia de una representante mujer del sector Minero en el CEN de la COB?

Tal vez puede ser porque algunas mujeres tienen doble rol, creo que ese un factor; si una mujer que entra a trabajar tiene el rol de padre y madre de familia, creo que ese factor le impide todavía llegar a estos cargos grandes o jerárquicos que tenemos dentro la estructura de la Federación y Confederaciones.

Otro factor también es que recién se han incorporado a las estructuras adecuadas a la Constitución, los Estatutos, Normas y Reglamentos que las hacen parte de la estructura. Obviamente, tal vez, quisiéramos ver una ejecutiva cabeza de sector; pero existen ejecutivas en muchos de los sectores, creo yo que de aquí a un futuro va a haber no sólo en el tema sindical; en muchas instituciones ya han asumido las cabezas las mujeres. Creo que eso es otro plus para las mujeres para que de alguna manera pueda incentivar a que las mujeres puedan ser cabeza de sector.

¿Desde la COB, las negociaciones colectivas con el gobierno se hacen con enfoque de género?

No, eso es de acuerdo seguramente a la composición de las estructuras. Reitero, no todas las estructuras son de cincuenta a cincuenta en la distribución hombres y mujeres, entonces de acuerdo a su comisión se le da su lugar como corresponde. Así como también hay autoridades del Estado que también son cabezas de sector como Ministras, entonces es de igual a igual, mas al contrario a la mujer siempre se les da su lugar.

¿En las negociaciones que se realiza no se enfoca el trabajo que hace la mujer?

Obviamente que se enfoca pues, por eso es que tiene más derechos. De acuerdo a la propia ley tienen beneficio hasta económico, ellas tienen derecho a 7 horas de trabajo y una hora de beneficio, los hombres tienen 8 horas. Entonces en muchos sectores donde cumplen ese rol, si trabajan 8 horas ya tienen un incentivo de acuerdo al recargo de hora.

En muchos de los sectores, mujeres y hombres realizan el mismo trabajo, sin embargo las mujeres son menos remuneradas. ¿A qué cree usted que se deba este factor?

Bueno, hay que identificar en qué sector, porque por ejemplo en el sector de la minería es de acuerdo al área de producción; cada sector de producción tiene un precio por jornal según contrato y a través de ello se obtiene su remuneración. Obviamente hay que identificar que en algunos sectores sigue existiendo esta discriminación, hay que trabajar y ver de qué manera se puede dar solución definitiva a estos problemas.

¿Sabemos que en el sector de fabriles, hombres y mujeres cumplen las mismas funciones, pero sin embargo la remuneración no es igual para hombres y mujeres?

La ley es para todos, la constitución es para todos... Aquí no puede tener menos salario por ser mujer y eso se está aplicando en las instituciones públicas. Aquí hay equidad de género como tal desde la asamblea legislativa. Aquí nadie puede menos preciar el trabajo de uno.

¿Desde la COB se hace el seguimiento para que las remuneraciones no sean discriminatorias entre hombre

Tiene que ser así, el mayor problema es en el sector de los micro-pequeños empresarios, ya que no están organizados en sindicatos y no hay como hacer el seguimiento. En los Fabriles hemos hecho el seguimiento y no se tiene mayor problema, sólo hay problemas en algunas empresas que han quebrado, como empresas sociales.

¿QUÉ ES EL DESARROLLO PRODUCTIVO?



Esperanza Murillo
Secretaria de Relaciones
Federación Nacional de Trabajadores
Municipales de Bolivia FNTMB

El Desarrollo Productivo es promover la diversificación productiva e industrial de la economía del país. Incrementar la producción de una Región o País, para generar motores de crecimiento económico; esto nos lleva a la diversificación y sofisticación de la economía, a la reducción de la dependencia de la materia prima y a mejorar la productividad e industria de la economía Nacional y generar el aumento de fuentes de empleo formal, sostenible y con todos los derechos laborales.

Desarrollo productivo es hablar de:

- Modelo Económico.
- Competitividad productiva.
- Diversificación Productiva.
- Crecimiento.
- Capital e inversión.
- Desarrollo sostenible y sustentable.
- Valor Agregado.
- El Consumo interno y externo.

EL CRECIMIENTO ECONÓMICO

Es el aumento de la cantidad de trabajo de una región. La renta o el valor de bienes y servicios producidos por una economía, se mide en porcentaje del aumento del PIB (Producto Interno Bruto).

A LAS MUJERES NOS INTERESA EL DESARROLLO PRODUCTIVO PARA:

- Acceder a un trabajo digno en el desarrollo productivo, sin violencia ni acoso laboral.
- Obtener un salario justo y equitativo.
- Obtener estabilidad laboral.
- Contar con buenas condiciones de trabajo sin precarización.
- Disminuir la inequidad de género.
- Mejorar la distribución de la Riqueza.
- Incrementar la capacidad de competir en la Industria, minera, agricultora, textilera, turismo
- Acceder a una Educación transformadora y Salud con calidad y calidez.

VINCULO ENTRE DESARROLLO PRODUCTIVO Y EMPLEO

El D.P. Promueve la diversificación productiva e industrial de la economía del país.

El Empleo. Es una necesidad de todo ser humano, para satisfacer sus demás necesidades y obligaciones, (Trabajo seguro, familia segura).

¿QUÉ TIPO DE EMPLEO QUEREMOS LAS MUJERES?

- Empleos con mejor salario.
- Beneficios socio laborales.
- Trabajo sin precarización e insalubres.
- Igual salario por igual trabajo.
- Mujeres organizadas.
- Fuentes de trabajo estables.
- Sindicatos fuertes para defensa de los trabajadores y trabajadoras.

¿INVOLUCRARSE EN EL DEBATE SOBRE DESARROLLO PRODUCTIVO ES O DEBERÍA SER UN DESAFÍO SINDICAL? ¿POR QUÉ?

Las y los trabajadores si deberíamos estar involucrados en el desarrollo productivo, para acceder a una generación de empleos con buen salario y estar organizados, obtener salarios justos y dignos sin discriminación fuentes de trabajo estables, contar con un país desarrollado industrialmente y con una Educación productiva. Una mayor cantidad de afiliados incrementaría el número de sindicatos fuertes dentro el movimiento sindical.

CRISIS AMBIENTAL ¿UN ASUNTO SINDICAL?

El 24 de mayo en la ciudad de Tarija, la RMTS realizó un círculo de lectura en el que se compartió, analizó y discutió un texto sobre la problemática medioambiental y el papel de los sindicatos y trabajador@s respecto a este tema, para ver si es un asunto sindical o no.

Un problema laboral, como es la salud de los trabajadores en la empresa de baterías el Salvador, en ese país; que enfermaron y algunos murieron, debido a estar contaminados por plomo, descubrieron que tenían 60, 70, 101, mg/dl cuando el límite para personas es 25.

¿Quién se hace cargo de las complicaciones en la salud que están relacionadas con la contaminación de plomo, pero que no se detectan específicamente? ¿Cómo se controla o protege la salud de las y los trabajadores? ¿Será que es asunto del movimiento sindical inmiscuirse en la problemática medio ambiental por ser este, un bien común?

Coca Cola en Nejapa (San Salvador), que extrae 32 galones de agua por segundo de un pozo que perforó, ya había secado el acuífero en Soyapango y el pozo de Montecarmelo; afectando a casi medio millón de habitantes que en la actualidad compran agua a USD 0,23 ctvs el m3 porque lo traen de otra población.

El agua, al ser uno de los recursos naturales indispensables, también debe ser un asunto del movimiento sindical en sus distintos niveles en el mundo entero, que discutan y busquen la transición justa para no cerrar las fuentes laborales, pero a la vez cuidando el medio ambiente tan amenazado en los últimos años. Porque si seguimos dañando el planeta simplemente no habrá fuentes laborales y por lo tanto no habrá sindicatos.

AUTOBIOGRAFÍA

Mi nombre es Ana Isabel Escobar Tito, soy boliviana y específicamente una orgullosa paceña, nací el 18 de febrero de 1983 y soy la penúltima de seis hermanos. Actualmente me desempeño como Secretaria de Hacienda del Sindicato Mixto de Transportes en Materiales de Construcción Zona Sur (SIMITRAMAC – SUR) de la ciudad de La Paz, siendo la primera mujer que ocupa una cartera sindical desde la fundación del Sindicato.

Mi infancia transcurrió en un momento que en el país se producían importantes movimientos de migración interna; tal es el caso de la relocalización minera a mediados y finales de los años 80. Si bien mis padres no eran mineros, estuvieron vinculados a la minería ya que aprovisionaban y transportaban óxido de calcio (comúnmente llamado cal) a diferentes centros mineros. Los cambios de aquellos años y la depresión económica del país influyeron en los rumbos que mi familia tomaría posteriormente.

Mis estudios primarios y secundarios los desarrollé en la Unidad Educativa “Eva Perón” y en la Unidad Educativa “Gral. René Barrientos Ortuño”. Continué con mis estudios universitarios en la Universidad Mayor de San Andrés en la carrera de Administración de Empresas, e hice un Diplomado en Educación Superior en la Universidad Amazónica de Pando.

Fue en mi etapa estudiantil que, al ser elegida como Vicepresidenta del Colegio, comprendí que cualquier responsabilidad encomendada por la sociedad o comunidad tiene vital importancia para el destino de las mismas, y que el cargo que se asume debe traducirse necesariamente en acciones a favor del interés de esa comunidad. Ese año logramos organizar la Banda de Guerra del colegio e implementar el uniforme deportivo.

Hasta ese año, por “tradición”, sólo los varones eran elegidos como representantes del colegio. Pero aquél año (1999) las cosas cambiarían, ya que fuimos las mujeres quienes asumimos la representación de nuestro colegio y pudimos generar cambios a favor de las mujeres; así la implementación del uniforme deportivo, que probablemente suene intrascendente, significó un cambio importante porque obedecía a la necesidad que las compañeras sentíamos en cada clase de educación física.

Hasta ese entonces el uniforme de educación física consistía en un corto y una polera. Por razones obvias y que solo las mujeres podemos comprender, resultaba incómodo y problemático cambiarse el uniforme de educación física en el mismo curso en presencia de nuestros compañeros varones; es así que las mujeres estábamos obligadas a solucionar este problema de diferentes modos, hecho que no fue más desde que se implementó el uniforme deportivo.

Posterior al colegio, ya en mi etapa universitaria, incursioné en varios estudios, sobre todo de formación personal y construcción de mi familia. Debo decir que, el estudio profundo de la Biblia y de la historia de las mujeres durante la edad media (cuando todo estaba en contra de la mujer), me ayudó bastante en la consolidación de mis principios y en el trabajo de liderazgo.

Esta etapa es muy importante en mi vida porque formé un hogar y tuve a mis tres hijos: una niña y dos niños (Valeria, Adrián y Manuel Antonio), además pude emprender en el trabajo sindical con una base sólida y en un ámbito controlado mayormente por varones, como es el campo del transporte y la construcción.

Pienso que la educación y la formación de la mujer son estrategias que por excelencia, nos permitirán generar los cambios que las mujeres esperamos y que hemos ido construyendo a lo largo de todos estos siglos.

El esfuerzo de la mujer por un mundo diferente tiene antecedentes milenarios. Mary Beard dice “No es fácil hacer encajar a las mujeres en una estructura que, de entrada, está codificada como masculina: lo que hay que hacer es cambiar la estructura”.



ANA ISABEL ESCOBAR TITO
STRIA. HACIENDA SIMITRAMAC



Red de Mujeres
Trabajadoras y Sindicalistas

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

