



Red de Mujeres
Trabajadoras y Sindicalistas

GERMINA

Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

AÑO XII • LA PAZ, BOLIVIA

BOLETÍN N° 24

OCTUBRE DE 2019

Contenido

- EL APORTE DE LA INTERSECCIONALIDAD A LAS REFLEXIONES FEMINISTAS EN BOLIVIA
- UNA SOCIEDAD SIN MACHISMO PARA VIVIR MEJOR
- LA PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES – SUS EXPERIENCIAS
- ¿POR QUÉ LAS MUJERES DEBEMOS PARTICIPAR DEL SINDICATO?
- LA HISTORIA DE LA RED
- PROPUESTA ESTRATÉGICA DE LA RED DE MUJERES TRABAJADORAS Y SINDICALISTAS DE BOLIVIA: UN APORTE DESDE LAS MUJERES PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL BOLIVIANO EN SU CONJUNTO
- INFOGRAFÍAS
- TRABAJO DIGNO: EXPERIENCIAS DE UNA MUJER ORIGINARIA Y MIGRANTE
- MOVIMIENTO SINDICAL Y DESARROLLO PRODUCTIVO
- TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR Y LA SEGURIDAD SOCIAL
- DESARROLLO PRODUCTIVO: ¿UN ASUNTO DE LOS TRABAJADORES?
- TRABAJO DIGNO: UNA REALIDAD ENTRE ESPERANZA Y FRUSTRACIONES
- TRABAJO DIGNO DESDE EL MOVIMIENTO SINDICAL
- TRABAJO DIGNO Y LAS MUJERES ASALARIADAS
- AUTOBIOGRAFÍA: ENEIDA ESTEFANÍA BARRIOS MURILLO

Editorial

Los relatos de las experiencias laborales vividas por compañeras y compañeros trabajadores y sindicalistas en Bolivia, nos proporcionan elementos importantes para efectuar una radiografía desde las realidades en los diferentes sectores; así también, nos invitan a realizar un diagnóstico de necesidades que serviría, sin duda, para generar un aprendizaje formativo

que enriquezca a la clase trabajadora hacia la construcción de políticas públicas que nos aproximen más al trabajo digno y a la justicia social.

La Red de mujeres trabajadoras y sindicalistas en Bolivia, con el afán de fortalecer y enriquecer al movimiento sindical nacional encabezado por la Central Obrera Boliviana, viene trabajando constantemente: las mujeres trabajadoras nos informamos analizando, debatiendo y finalmente elaborando propuestas en temas cruciales cuyo impacto negativo es todavía mayor para nosotras.

Crisis ambiental, desarrollo productivo y trabajo digno con enfoque de género, participación plena de las mujeres en el movimiento sindical y formación político sindical con enfoque de género, son los cuatro ejes temáticos que venimos trabajando en la Red con mayor énfasis desde el año 2018 y que hemos plasmado en nuestra PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL, que resume un gran esfuerzo invertido de todas las mujeres articuladas en la Red y que nos da la posibilidad hoy de compartir con ustedes en esta edición del GERMINA.

Es de gran importancia también el aporte de mujeres profesionales, académicas, feministas que con mucho desprendimiento intercambian sus conocimientos y análisis en variados temas en el que como Red nos interesamos. La cuestión de la interseccionalidad de género, clase y raza en las reflexiones de las feministas y el comentario y opinión a la propuesta estratégica para el movimiento sindical, son algunos ejemplos. La COB también está presente con el aporte realizado por uno de sus ejecutivos, que logrando sacar un tiempo de su agenda apretada, legitima el trabajo que vamos realizando las mujeres trabajadoras y sindicalistas articuladas en la Red.

Por último, no podemos olvidar reconocer el trabajo realizado por muchas mujeres que estuvieron en los inicios de la Red, las FUNDADORAS, que son la historia viva de la articulación de mujeres. Esta genealogía es muy importante para nosotras, las que actualmente estamos empujando el carro, como ellas lo hicieron, con esfuerzo, con valor y con la visión y misión de lograr la justicia social desde la palestra del movimiento sindical. Estas mujeres fueron la semilla que empezó a germinar y son hoy la raíz del gran árbol que es la Red; nosotras, las que tomamos la posta, formamos un magnífico tronco que sostiene frondosas ramas y quiere contener a las que vienen. A todas, muchas gracias!!!

“Nadie educa a nadie, nadie se educa solo, los hombres “y las mujeres” se educan entre sí...”

Paulo Freire



En los años 80, la activista afroamericana Kimberlé Crenshaw trabajó formalmente un concepto que permitía ver cómo problemáticas que impiden la concreción de la justicia social, como ser el sexismo o el racismo, a menudo se sobreponen entre sí generando una nueva forma de injusticia que muestra un impacto múltiple y mayor sobre la vida de a quien afectan.

Dicho concepto es el de la interseccionalidad, que ante todo es para Crenshaw un marco de referencia analítico que ayuda a poner un nombre a un problema concreto de discriminación en el que pueden confluir el género, la raza, la edad o la clase.

Esta propuesta, posteriormente, fue trabajada en mayor profundidad por otras feministas negras, que contribuyeron a dar mayores luces sobre su importancia. Por ejemplo, desde el año 2000, otra activista crítica, Patricia Hill Collins, estableció que el *feminismo interseccional* ayuda a comprender cómo las opresiones que combinan raza/etnicidad, clase, género, sexualidad y nación/Estado se entrecruzan para producir sistemas de poder como dominio.

Así, para Hill Collins, la interseccionalidad es una manera particular de entender la ubicación social de las mujeres negras en términos de entrecruzamiento de sistemas de opresión que les afectan y dan forma a sus experiencias, pero que permiten a su vez proporcionar elementos de análisis que ayudan a otros individuos y grupos sociales entender las dinámicas de producción y reproducción de la injusticia social que limita sus experiencias de autorrealización.

En los últimos años, y quizá porque en el contexto boliviano aún se abren espacios de debate y discusión sobre qué avances efectivos existen en términos de alcance de la descolonización como horizonte, la interseccionalidad ha comenzado a adoptarse como narrativa y como herramienta explicativa de las tendencias históricas y contextuales que existen en términos de trabajo y avance en materia de los derechos humanos de las mujeres.

En principio, la interseccionalidad ha contribuido a cuestionar qué queremos decir cuando en nuestros discursos vinculados a la violencia, el acoso político, la desigualdad salarial, entre otros, nos referimos de manera genérica a "las mujeres bolivianas". En esa línea, una posible entrada crítica para valorar cómo avanza la descolonización, implica dejar en claro que

esta denominación genérica requiere cuestionarse, no siendo ético hablar de y por las "otras mujeres" como si sus experiencias de vida fueran idénticas a las nuestras u ocultando y pasando por alto sus procesos propios, desde la lógica de que podemos "representarlas".

En todo caso, lo que la interseccionalidad aporta aquí es la posibilidad de "colocar las experiencias de las distintas mujeres en el centro, sin privilegiar esas experiencias como las únicas válidas o referenciales", recordando siempre que en Bolivia coexisten mujeres indígenas de occidente, de oriente, mujeres no indígenas, de clases sociales diversas, interesadas o no en hablar de emancipación o en integrar activismos, mujeres con tendencias políticas de izquierda o derecha en sus diversas expresiones, mujeres sindicalistas urbanas, rurales, mujeres de comunidad o de territorios, mujeres en resistencia, mujeres adultas, jóvenes, adolescentes, mujeres heterosexuales, de diversidades sexuales, etc, etc, etc.

Desde una veta crítica, de involucramiento activo en la concreción de la justicia social, la interseccionalidad pasa a convertirse en una herramienta muy útil para aquellas mujeres que quieren movilizarse y que están dispuestas a proponer no un debate confrontador, descalificador de otras voces, rupturista en extremo, tan propio de una lógica patriarcal por centrarse en un enfoque de guerra, sino más bien un diálogo en base a su experiencia de vida, dando pie y abriéndose a conocer la de las otras mujeres que quieren contribuir a construir esa justicia social y a resignificarla, más que a limitarse a denunciar sus límites.

Conocer la interacción entre distintas experiencias de opresión, pero también de respuesta a las mismas, abre la posibilidad de pensar otras perspectivas políticas, que justamente no reproduzcan culpas, rechazos y protagonismos, sino más bien ayuden a trabajar en la idea de que las experiencias de vida son altamente políticas y que de ellas en su complejidad es posible extraer lecciones históricas, actuales y nuevos puntos de partida para definir y debilitar el dominio como práctica cotidiana en nuestro entorno y en otros y desde nosotras mismas también, pensando en que las problemáticas humanas requieren respuestas humanas y que la teoría feminista aporta a esta autocrítica, necesaria para sacudir nuestros lugares confortables.

Pilar Uriona Crespo

Aidee vidal

**TRABAJADORA HOSPITAL DEL NIÑO
EX DIRIGENTE DE CSTSPB**

¿Qué es la masculinidad? Según los diccionarios, son características físicas que tiene un ser humano de sexo masculino. Sin embargo, la sociedad le ha construido a esas características física, valores sociales y culturales, comportamientos propios que debe tener un varón, con una visión machista que se imparte como educación a los hombres desde el núcleo familiar y el entorno.

Esta masculinidad machista también afecta a los hombres haciéndoles creer que tienen poder sobre las mujeres. El mito de que el hombre fue hecho antes que la mujer, promueve el sometimiento de la mujer, su dominación dentro del sistema patriarcal como forma ideológica dentro de las familias, sociedades y Estados. Esto conlleva una construcción social de valores machistas como el que un niño no debe llorar, no debe demostrar sentimientos como el dolor, el miedo, debe ser fuerte, mandar y ser racional ante los demás. Estos mandatos y conductas refuerzan la masculinidad machista que se acentúa desde el nacimiento, cuando se diferencian desde los primeros cuidados del niño, su vestimenta diferenciada por ejemplo, los padres escogen los colores, celeste, amarillo o blanco para los varones y para las mujeres colores rosados, rojos y otros suaves. Desde aquí se empieza a reforzar la idea del "ser macho" que luego continúa en la educación formal y en los valores que las sociedades imparten a sus miembros.

Éstas características y valores inculcados a los hombres, afectan en su comportamiento diario, como en su personalidad y muchos se vuelven violentos, depresivos y frustrados por no dar a conocer sus verdaderos sentimientos y cargas sociales que conlleva el ser machista. Todo cuadra en una sociedad machista, patriarcal y dominante pues la masculinidad machista, se traduce como lo vemos hoy en Bolivia, en violencia y muerte para las mujeres.

Estos valores machistas hacer creerse al hombre como alguien superior, que puede imponer sus ideas, controlar a las otras en la sociedad. Las mujeres vivimos ese sometimiento, se nos niega el derecho a poder tomar nuestras propias decisiones, a que seamos independientes, nos ignoran y somos poco importantes. Mucho más cuando luchamos por la igualdad de género, nos llaman "locas".

Para cambiar esta sociedad machista, a una más equilibrada y sin discriminación de ninguna naturaleza, para una convivencia pacífica y sin violencia algo tiene que transformarse. Hay que empezar por deconstruirse, cada quien, los valores machistas y reconstruir la educación, para que los hombres puedan ser más expresivos de sus emociones y sentimientos, ser sensibles y sin miedo, sean justos, menos rígidos o autoritarios e imponentes.



LA PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES – SUS EXPERIENCIAS

Amalia Mayta Alcon
SECRETARIA DE RELACIONES

FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN SALUD PÚBLICA DEL ALTO

Soy dirigente de la Federación Regional de Salud de EL Alto, ocupo el segundo lugar dentro la directiva; somos representantes en nuestra jurisdicción de 10 sindicatos afiliados. De un tiempo a la actualidad se está viendo que, no solo sindicalmente sino en las instituciones, las mujeres estamos avanzando y ocupamos estos espacios aunque en mandos medios y bajos, no decisivos pero se ve el avance de las mujeres. En los diferentes sindicatos, como mencionaba, tenemos mujeres en la mayoría de las directivas en EL Alto; quizá se debe a que la profesión de enfermería está ocupada mayoritariamente por mujeres -aunque ahora, también los varones están introduciéndose- y ellas están haciendo vida sindical activa.

¿Es fácil ser mujer dirigente sindical o mujer dirigente de tu Federación?

No, no es tan sencillo aunque no se puede negar que los varones de a poco se están concientizando y están más abiertos a que nosotras ocupemos más espacios sindicales. Sin embargo, en términos generales, hay límites a nuestra participación, solo podemos avanzar hasta ciertos lugares y ahí están los frenos. Se ve por ejemplo la discriminación en asambleas y reuniones grandes, hay un menosprecio disimulado hacia nuestras opiniones; a veces es más notorio. En alguna asamblea me di cuenta por ejemplo, que hablamos las tres mujeres que ocupamos carteras en la directiva y nos escuchan, pero habla el Ejecutivo y es como que dio la última palabra y las bases le dan más valor y crédito a esa palabra; parecería que "él lo ha dicho claro, él lo ha resumido" y nos quedamos con esa sensación. Yo creo que es porque él es el hombre.

¿Cuáles son las experiencias que tienes ejerciendo la dirigencia?

Al asumir esta responsabilidad dirigencial, nuestra lucha por la defensa de los derechos laborales de nuestros compañeros y compañeras trabajadoras es constante. En su mayoría, las autoridades tratan de vulnerar esos derechos por lo tanto nosotros como Federación, somos quienes debemos hacer respetar y prevalecer éstos todos los días. La responsabilidad sindical es difícil, el trabajo se puede decir es de sol a sol, a veces las autoridades nos citan a las 8:00 u 8:30 de la

mañana tenemos que bajar hasta la hoyada de La Paz o en algún otro hospital en el mismo Alto, porque coordinamos institucionalmente con tres cabezas, el Ministerio de Salud, el Servicio Departamental de Salud y el Municipio, y nosotros como representantes tenemos que coordinar y representar a nuestro sector ante las tres instancias: jefaturas del municipio, del SEDES y uno que otro del Ministerio con quienes se suscitan una variedad de problemas laborales cotidianos.

Aparte tenemos las movilizaciones, los paros a los que nos obligan a llegar las autoridades por su tozudez, por lo insensibles que son en dar solución en la primera instancia, porque nosotros siempre tenemos que buscar primero la conciliación, ir por la vía de arreglar a las buenas, pero a momentos las autoridades no quieren, no hacen caso, restan importancia, no quieren dar solución, entonces nosotros estamos obligados a continuar con las acciones hasta que nos hagan caso. Primero hablar con las autoridades, no hay solución, declararnos en paro de 24- 48- 72 horas sucesivamente, hasta la huelga indefinida. Un ejemplo el año pasado era por la abrogación del código penal, nuestra lucha se ha extendido tanto que llegamos al mes y medio, no solo fue nuestro sector, se sumaron varios sectores incluso la población se levantó, esa fue una de mis experiencias más duras, pero tuvo buen resultado. Otra de mis experiencias era cuando nos quisieron imponer el horario de 8 horas de trabajo, esa vez igual nos hemos extendido, entonces la actividad sindical es esa, constante todos los días de lucha, de defensa de nuestros compañeros.

Para un representante sindical -en nuestro caso de más de 800 trabajadores divididos por distritos y hospitales- es un trabajo intenso y duro que por momentos me hace sentir agotada y con ganas de volver a mi trabajo institucional, donde cumplía mi horario de 8:30 a 14:30 horas y luego a casita a descansar o hacer cualquier otra actividad. Creo que en el caso de las mujeres además del cansancio por el trabajo arduo, sientes que descuidas tu familia y sus actividades, a los hijos, pero hay que seguir adelante.

¿Qué derechos se vulneran más? ¿Cuáles son las demandas más frecuentes?

Por ejemplo vacaciones, que está en nuestro reglamento interno e indica que cumplido el año de trabajo, tenemos derecho a sacar vacaciones, la mayoría tiene problemas con esto pues el jefe inmediato o la institución, no acceden ni aunque se hayan programado estas vacaciones de personal, está ahí escrito, sin embargo llegado el momento el jefe inmediato no aprueba con el argumento de que no hay personal indicando que si alguien quiere salir de vacaciones, debe conseguir su reemplazo, cuando esa es obligación de la institución y no del trabajador. Otro problema son los asuetos por el día de la madre, día de la enfermera o técnico de laboratorio, por el cumpleaños (medio tiempo), por

matrimonio, por defunciones de parientes, (tres días), bajas pre y pos natales. Generalmente estos asuetos no se cumplen. Existe también maltrato, persecución laboral, quejas, porque los jefes inmediatos les levantan la voz, les gritan, les aíslan de ciertas actividades que hay dentro del establecimiento o del servicio. Esas son las vulneraciones que atendemos constantemente.

Por otra parte, con la implementación del Seguro Universal de Salud (SUS), en los medios de comunicación, las autoridades dicen que la salud es gratuita, que toda atención es gratuita, dan a entender a la población que al entrar al centro de salud no le van a cobrar ni un peso. Sin embargo, la realidad es otra pues aparte de la consulta, se necesitan exámenes complementarios, se necesitan medicamentos y ahí están las falencias. A la falta de recursos humanos, medicamentos, equipamiento e insumos se suma este hecho, que los trabajadores de salud trabajamos en un ambiente hostil y de malos tratos de la población o pacientes.

Como ente sindical, observamos que no hay coordinación entre Ministerio de Salud, Servicio Departamental de Salud y el Municipio. Con la implementación del SUS, se inició la contratación de recursos humanos pero se lo hizo sin coordinar con el SEDES y mucho menos con el municipio; por ejemplo, se envió a los centros de salud (primer nivel) a un radiólogo, cuando en ese establecimiento no tienen el equipo, ni la infraestructura adecuada para esa especialidad.

Los directores y coordinadores de los centros de salud son los conocedores de los requerimientos de cada centro de salud, por lo tanto mínimamente se debe coordinar con ellos para el buen funcionamiento de estos establecimientos, además de la ausencia de capacitación y actualización de los recursos humanos que es un pedido constante de los trabajadores y dirigencias sindicales.

¿POR QUÉ LAS MUJERES DEBEMOS PARTICIPAR DEL SINDICATO?

Madelaine De La Cruz
SECRETARIA DE RELACIONES PÚBLICAS
DATACOM

La participación de las mujeres en los sindicatos, está condicionada por causas externas, derivadas de la propia situación socio-laboral de las mujeres, obligadas a conciliar empleo y responsabilidades familiares, y por otras derivadas del funcionamiento interno de la propia organización sindical, todavía notablemente masculinizada en todos los aspectos. Trabajar en el sindicato es tomar conciencia de que todo está mediatizado por un sistema de relaciones que es difícil de analizar, porque tiende a naturalizarse. Hay que subir a la conciencia crítica, desarrollar un pensamiento crítico sobre el sistema de relaciones entre hombres y mujeres.

Es cierto que el número de mujeres afiliadas a los sindicatos es inferior al número de hombres (entre 30 y el 50% del total es afiliación femenina), también es inferior el número de mujeres con empleo. A menudo en el interior del sindicato lo que percibimos es que se traslada la posición que tenemos las mujeres en la sociedad, y se nos trata de igual manera.

En el interior de la organización, vemos cómo el trabajo y participación de las mujeres enfrenta las:

- Invisibilización
- Exclusión (se nos omite abierta y deliberadamente)
- Subordinación (se nos considera un objeto pasivo)
- Desvalorización (se nos considera inferiores)

Las mujeres salimos elegidas en los comités, pero no somos las que negociamos los Convenios Colectivos: asimismo, hay escasez de mujeres en los **órganos de dirección** de donde somos excluidas abierta y deliberadamente. Esto indica que no tenemos poder propio, tenemos el poder delegado por los hombres que dicen representarnos.

En esto también estamos hartas de escuchar tópicos como "ellas no quieren", "no pueden" o peor aún "no saben". Nosotras tenemos que demostrar que sabemos, a ellos se les presupone. La cuestión no es tanto que las mujeres dudemos de nuestra capacidad para ocupar cargos de dirección, que podría ocurrir, pues son muchos los condicionantes históricos que nos relegan; la cuestión es más que no peleamos la candidatura, porque sabemos de antemano que nos va a suponer un enorme desgaste, y que carecemos de base de poder para salir exitosas. Pretender **la igualdad** no es asumir valores masculinos.

Hoy las relaciones de poder son asimétricas, diferentes para hombres y mujeres, el déficit democrático que percibimos en la sociedad, se reproduce en el sindicato, percibimos también el llamado **"techo de cristal" o "suelo pegajoso"**.



LA HISTORIA DE LA RED



Fanny Gutiérrez TRABAJADORA DE SALUD PÚBLICA EN EL ALTO

Trabajo en salud pública desde hace 30 años (1988), empecé en el Kenko, luego conformamos Centros de Salud y hemos constituido el primer sindicato de salud pública en El Alto. Después me fui a trabajar al hospital Los Andes y estoy ahí ya 26 años. En el año 1997 cuando se ha conformado la Federación de Salud de El Alto, ya teníamos derecho a asistir a la Confederación y yo fui representante delegada por El Alto; desde la Confederación conocí a muchas personas, sindicalistas, hombres y mujeres, otras/os que trabajaban con temas sindicales e instituciones.

Conocí a la FES, que entonces decíamos el ILDIS. Ellos convocaban a eventos y asistían mujeres y varones; recuerdo a los dirigentes de ENTEL, de la caja, de caminos, de correos, magisterio y de muchas instituciones más. Hay un evento en particular que recuerdo, fue en la Casa Campestre en Cochabamba, estaba una profesora de Tarija no recuerdo su nombre, representante en la Confederación del Magisterio, la Tuca, la Andrea, Sonia Guardia, Sofía Ríos, Amalia Mayta, Carmen Andia, Lourdes Gutiérrez, Angelica de ENTEL, Esther del PLANE, Natividad de los prestatarios, Casimira y Basilia Catari de las trabajadoras asalariadas del hogar y otras que olvide sus nombres, ahí hablamos de varios temas importantes no solo del trabajo de las mujeres, sino de la necesidad de encontrarnos como mujeres para hablar de estos problemas.

Empezamos a hacer talleres en El Alto (1999), estaban las representantes de la COR de Salud, eran tres mujeres Ramona, Sonia, Roxana, como ellas estaban en la COR les invitaron a asistir a la Central Obrera Boliviana y ahí es que nos enteramos que había la COMUANDE, una coordinadora de la que era responsable Bruno Apaza, porque no habían mujeres en la COB. A este compañero una vez yo le dije ¿te has disfrazado para representarnos de mujer? Porque no van las compañeras, las mujeres podemos representarnos solas.

Las mujeres ya teníamos encuentros a nivel nacional pero lo anterior fue otro de los impulsos para consolidar una red de trabajadoras que todavía no tenía ese nombre, solo nos reuníamos las mujeres dirigentes de las distintas organizaciones de Tarija, de Sucre, Cochabamba, La Paz, El Alto, Santa Cruz, Beni, Oruro, todas protestábamos porque en las dirigencias no había lugar para las mujeres, menos en la COB. De ahí nos planteamos por qué las mujeres no llegamos a las dirigencias de élite, a la COB, si podemos llegar, tenemos capacidad. Los talleres y encuentros sumaban y seguían y las mujeres ya teníamos ideas de una agenda de las trabajadoras.

El año 2003 hemos decidido hacer esta articulación nombrándola Red. Empezamos a construir nuestras propuestas, siempre con el objetivo de que las propias mujeres tenemos que llegar a lugares de decisión para poder defender a las mujeres, ese siempre ha sido el objetivo, porque ya en las elecciones solo nos utilizaban a las mujeres. Nuestro trabajo resalto más en la constituyente, Amalia y Aidee fueron a Sucre a presentar nuestra propuesta y marcharon con el logo de la Red. La COB dijo no a la Constituyente pero nosotras estuvimos allá presentando nuestras propuestas como mujeres trabajadoras: reconocer el valor del trabajo del cuidado y de la doble y triple jornada de las mujeres.

Ya constituida la Red, supimos de un encuentro internacional de las mujeres de la COMUANDE, entonces nosotras hemos averiguado en la COB, esa vez estaba en la COB la compañera Tomasa Quellca, con ella hemos ido a hablar para proponer que sea ella y otras mujeres las que nos representen en esa instancia. La frecuencia de reuniones de la Red bajó en esa época, pues un grupo de mujeres de diversos sectores, constituyó dentro de la COB, una Comisión que representaba a las mujeres y participaba en los encuentros de la COMUANDE. Al desaparecer la COMUANDE, esa comisión también desapareció.

En la Red, como responsables, el trabajo que hicimos era invitar a mujeres de las distintas organizaciones, había

subidas y bajadas, a ratos había mucha gente a veces pocas, pero el interés era muy bueno. Mucha gente también se desanimaba porque querían que se les dé bolsones, maletines, que se daba en los encuentros pero no siempre. Cuando se hizo el acta de fundación conformamos el comité de responsables Aidee Vidal, Amalia Coaquira y yo, como encargadas para para poder reunirnos, llamar a la gente para hacer los eventos; empezamos a pensar en nuestra autonomía económica y para ello, además de un aporte mínimo, hicimos rifas pero no resultó. Ese primer grupo de responsables de la Red, fue reemplazado posteriormente, en un proceso democrático que permitió a otras tres mujeres hacerse responsables de dar su tiempo para que las trabajadoras de todo el país nos podamos coordinar.

¿Cómo vez a la Red en la actualidad?

Ahora en la Red hay gente que con más empeño están trabajando y las otras compañeras nuevas también, les está yendo bien, deben seguir adelante. Ese tipo de gente queríamos, cuando nosotras estábamos activando en la Red, habían personas que buscaban su interés personal eso ha atrasado un poco. No sé si vale la pena decirlo, pero de las tres que iniciamos como responsables, una se llevó el libro de actas y nunca ha querido devolverlo a la Red.

¿Qué nuevos retos crees que todavía tiene la Red?

En la COB hasta nos ha carajeado; el Pedro Montes fue muy atrevido, si no tuviéramos carácter fuerte, llorando hubiéramos salido, le hemos parado y luego nos dijo que estábamos haciendo paralelismo, le dijimos que **no es paralelismo buscar el interés de las mujeres**, que nos dé un lugar la COB para poder defender a nivel nacional a las mujeres de tanto abuso. Nos dijo que NO, que primero aprendamos la Tesis de Pulacayo. Les propusimos que nos cedan un espacio a las mujeres y nos ha votado. La COB tiene que acoger a las mujeres, a la Red que solo busca la fortaleza del sindicalismo boliviano en base a la participación y representación de las mujeres, tal como dice la CPE.

También creo que hay que meterse más a la política con los partidos; ese es un espacio desde el que se puede hacer muchos por las mujeres trabajadoras; desde allí seguir trabajando por nosotras. Yo creo que para seguir adelante así en grupo habría que agarrar personas que tengan interés en el trabajo que se está realizando, capacitaciones, más mujeres, seguir construyendo propuestas, proponer la creación de un Ministerio de la Mujer.

Respecto a la fundación creo que hay que hacer una refundación de la Red como única articulación de mujeres sindicalistas y trabajadoras de Bolivia, hacer una nueva acta haciendo referencia a la fundación original y los libros que no vuelven a su propietaria original que es la Red.



PROPUESTA ESTRATÉGICA DE LA RED DE MUJERES TRABAJADORAS Y SINDICALISTAS DE BOLIVIA: UN APOORTE DESDE LAS MUJERES PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL BOLIVIANO EN SU CONJUNTO

Jimena Avejera Udaeta

La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia (RMTSB) viene trabajando, desde hace casi dos décadas, en la articulación de las trabajadoras asalariadas y no asalariadas del país, con “el objetivo de debatir y construir propuestas sobre temáticas referidas al trabajo de las mujeres y a su situación en los sindicatos y fuera de ellos”¹. En el año 2019, la Red ha elaborado una propuesta estratégica que busca “insertar, en la agenda sindical, temas cruciales para las mujeres trabajadoras y para el movimiento sindical en su conjunto, con el fin de lograr un ejercicio pleno de sus derechos e incidir en la transformación de la sociedad”². Dicha propuesta tiene cuatro ejes temáticos: crisis ambiental, desarrollo productivo con enfoque de género, participación plena de las mujeres en el movimiento sindical y formación político sindical con enfoque de género. El proceso de construcción del documento duró varios meses y fue altamente participativo, lo que ya otorga, de entrada, un gran valor al producto. Y, más allá de ello, sus contenidos resultan oportunos y relevantes. ¿Cuáles son, entonces, los aportes de la propuesta de la RMTSB? En las líneas siguientes se mencionan algunos de ellos.

En primera instancia es preciso destacar que, si bien es una propuesta hecha por mujeres, su mirada va más allá de las problemáticas que las atingen exclusivamente (aunque también se abordan), haciendo contribuciones que benefician al movimiento sindical en su conjunto. Esta mirada es, además, estratégica, es decir que se desprende de lo meramente coyuntural e inmediato y proyecta sus reflexiones y acciones desde el presente hacia el mediano-largo plazo: los temas que se tratan en el documento así lo exigen.

El segundo aporte es que pone de manifiesto el apremio existente para que el movimiento sindical boliviano pueda adaptarse y responder a los desafíos de la realidad actual. El contexto social, político, económico, ambiental y cultural de hoy no es el mismo de décadas pasadas y ello exige tomar medidas urgentes en términos de organización interna y acción externa. El mundo del trabajo se ha transformado y vive ya los impactos del auge de la tecnología y de la cuarta revolución industrial, lo que plantea problemas pero también oportunidades para el sindicalismo. Por otro lado, es un contexto signado por la crisis climática: en la propuesta se reconoce que el movimiento sindical es parte activa de la profundización de esta crisis y que tiene un papel central en combatirla. Asimismo se atraviesa un momento, tanto a nivel internacional como nacional, en el que queda claro que no es posible continuar prescindiendo de las mujeres en distintos espacios, particularmente los de poder y decisión: no es una concesión, sino un mandato. La Red se pronuncia claramente al respecto y propone medidas para una incorporación efectiva, y sobre todo sostenible, de las mujeres en las distintas instancias de la estructura sindical.

Un tercer aporte a destacar es que incorpora la perspectiva de género a cuestiones que se suelen abordar de manera genérica y aparentemente neutral como la crisis ambiental o el desarrollo productivo –o incluso la formación político sindical. Introducir esta perspectiva implica, en primera instancia, identificar que estas realidades impactan de manera diferenciada en hombres y mujeres. Segundo, comprender que muchas veces este impacto distinto refuerza las inequidades preexistentes entre ambos. Tercero, identificar medidas para buscar transformar tales inequidades. Y en esto último, precisamente, radica otra contribución de la propuesta: le da un sentido práctico a cómo superar algunas de las barreras de género en la cotidianidad sindical, partiendo de la comprensión de las causas que las originan, como la división sexual del trabajo. Así, supera discursos meramente declarativos sobre el tema y propone medidas concretas.

Y, aunque parezca una obviedad, es otro mérito del documento enfocarse en la propuesta y no solamente en la denuncia y en la demanda.

De esta manera la propuesta estratégica de la Red plantea reflexiones y acciones que son actualmente ineludibles, cuya consideración y puesta en práctica tendrá efectos beneficiosos para mujeres y hombres del movimiento sindical, pero también para la sociedad en su conjunto.

¹ Documento Político de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia (2016), p.5, RSTMB-FES

² Propuesta Estratégica de la RMTSB (2019), p.3

“En un mundo destruido por el cambio climático, no habrán fuentes de trabajo dignas”, implica reconocer que así como el capitalismo ha dividido las clases sociales en clase dominante y clase explotada, división en la que la mujer ha resultado más afectada, ese mismo capitalismo depredador es el causante de la ruptura entre la naturaleza y el ser humano, que debiera vivir en armonía con el medio ambiente, pues somos seres que dependemos de la naturaleza, sin embargo, se la sigue viendo como un objeto al que hay que explotar, clara muestra del dominio patriarcal capitalista, pues las causas de que ponen en desventaja a la mujer son las mismas de las que explotan a la naturaleza. Que como consecuencia resulta en fuentes de trabajo cada vez más sujetas a riesgo y a contaminación, bajo condiciones laborales precarias, frente a las que el Sindicalismo debe actuar y proponer acciones concretas, en cumplimiento a su rol político frente a la sociedad y al Estado

Eneida Estefanía Barrios Murillo

La búsqueda del bien común para mi es avanzar hacia la equidad y la justicia social; la propia CPE habla de construir una sociedad justa, armoniosa y cimentada en la descolonización, sin discriminación, sin explotación y con plena justicia social.

Gregoria Gabriel

“Nuestra propuesta estratégica nace para fortalecer al movimiento sindical desde la mirada de las mujeres trabajadoras, que apostamos por una transformación y justicia social basada en la equidad de género y el desarrollo sostenible”

Norka Flores – Maestra

“La CRISIS AMBIENTAL es un problema de todos” Como mujeres sindicalistas, tenemos un papel importante que debe empezar por conocer, desde los sindicatos, la dimensión de ésta crisis y asumir acciones urgentes junto con propuestas para posibles soluciones integrales. También hay una dimensión personal para el cuidado del medio ambiente, que empieza por incluir en nuestro discurso la problemática y luego la acción consecuente en todos los espacios.

Jackelín Espada – Trabajadora fabril

“La paridad y alternancia están respaldadas por la CPE (Art. 11) y la Ley de Organizaciones Políticas. En el movimiento sindical, tenemos que ponernos a tono con estas normas y asegurar la paridad y alternancia en nuestros estatutos de confederaciones, federaciones y sindicatos, como una forma de fortalecer la participación de las mujeres que hasta hoy estamos disminuidas”

Rosario Arce P. – Trabajadora de Servicios

PARTICIPACIÓN PLENA DE LAS MUJERES EN EL MOVIMIENTO SINDICAL

Es ejercer las funciones para la que fuiste elegida por el tiempo establecido estatutariamente, sin ser evaluada constantemente, ser escuchada y tratada con respeto en el comité y en los diferentes espacios en los que se participa, proponer y tener derecho a vos y voto en equidad e igualdad de oportunidades en las instancias sindicales.

Nelly Salgueiro

“EL CONOCIMIENTO ES CLAVE PARA LA TRANSFORMACION DE LA REALIDAD”

La necesidad de una política de formación sindical con enfoque de género en un factor clave para desarrollar procesos de formación que permitan visibilizar y reflexionar acerca de las desigualdades entre hombres y mujeres, en la búsqueda de la justicia social.

Sofía Rios Montes

Este eje temático se refiere a la promoción de una participación plena, paritaria y en condiciones equitativas, de hombres y mujeres en la vida sindical.

A nivel nacional, a partir de la promulgación de la nueva Constitución Política del Estado (2009), son diversas las normas que reconocen y garantizan los derechos políticos de las mujeres.

NUESTRA PROPUESTA

Participación plena de Las mujeres en todos Los espacios de representación y decisión de La estructura sindical.

Participación paritaria o proporcional.

PROMOCIÓN DE UNA PATERNIDAD PLENA Y RESPONSABLE

Realización de un censo nacional del Movimiento Sindical en su conjunto.

PROMOCIÓN DE ENCUENTROS DE MUJERES

Las pocas compañeras que ocupan algún cargo, a menudo enfrentan la oposición de sus esposos, sus familias o incluso de su religión y cultura.

Creación de La Comisión de La Mujer Trabajadora, dentro de La estructura nacional, departamental, regional y sectorial sindical.

PARTICIPACIÓN PLENA DE LAS MUJERES EN EL MOVIMIENTO SINDICAL

La crisis ambiental, generada por el sistema capitalista ha profundizado la ruptura del ser humano con la naturaleza y está acelerando el deterioro del planeta.

Como sindicalistas, tenemos que aprender a remediar los problemas y encararlos.

Nos ubicamos en un límite, en una franja pequeña, un tiempo en el que tenemos que convivir con la precariedad y la incertidumbre.

Lo que Elizabeth Peredo denomina "Mundo Frontera"

CRISIS AMBIENTAL

Las mujeres sindicalistas tenemos una propuesta.

CREAR UNA CARTERA DE MEDIO AMBIENTE EN EL MOVIMIENTO SINDICAL

INSERTAR EN LA AGENDA SINDICAL LA CRISIS AMBIENTAL

GENERAR DESDE LOS SINDICATOS PROPUESTAS DE POLÍTICA PÚBLICA.

COMO MOVIMIENTO SINDICAL, ASUMIR UN PAPEL FRENGE A LA CRISIS CLIMÁTICA

Trata de reducir la dependencia de materia prima y promover la sostenibilidad y la diversificación productiva.

mejorar la productividad de empresas y trabajadores.

El acceso a un desarrollo profesional y significativo implica un equilibrio entre trabajo digno y vida familiar que sea justo para todos y todas.

¿Cuán grande es la brecha de género en Bolivia?

El ingreso laboral de las mujeres representa, en promedio, un 27% del ingreso total del hogar, mientras que el de los hombres está en el orden del 70%.

DESARROLLO PRODUCTIVO Y TRABAJO DIGNO CON ENFOQUE DE GÉNERO

¡TRABAJEMOS JUNTAS!

Representar intereses de sectores no sindicalizados, como cajeras, mujeres que trabajan en construcciones, comerciantes ambulantes, etc.

Establecer estrategias de negociación entre trabajadores/trabajadoras-Estado-empresas, en el marco de la Cuarta Revolución Industrial y sus efectos.

Visibilizar, valorar, reconocer y remunerar el rol de las mujeres como agentes económicamente productivas

Nuestra propuesta es

ESTA PROPUESTA BUSCA FORTALCER AL MOVIMIENTO SINDICAL, EN LA BÚSQUEDA DE LA JUSTICIA SOCIAL

LIDERAZGO Y PRESUPUESTO:
La COB, a través de la Secretaría correspondiente, debe liderar el diseño de la política de formación sindical en cuanto a la definición de contenidos y metodología. Asimismo definir un presupuesto que derive del aporte del Estado y el sindicato.

En la actualidad, el movimiento sindical a nivel global está en crisis.

Una forma de hacer frente a la falta de liderazgos, compromiso y convicción sindical en Bolivia es a través de políticas sindicales de formación.

FORMACIÓN POLÍTICO-SINDICAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

Proponemos la inclusión efectiva de mujeres en el diseño de los programas de formación y en el cuerpo facilitador/docente, para la formación político-sindical.

Que se puedan establecer actividades formativas en coordinación con otras entidades.

La formación político sindical debe llegar a toda la estructura nacional, que garantice una libre participación de hombres y mujeres.

Son condiciones para la participación:
- Que se cumpla la ley y se instalen guarderías para que, tanto mujeres como hombres, puedan dejar sus hijos e hijas a cargo de especialistas, mientras se desarrollan las actividades formativas.
- Que la formación político sindical pueda llevarse a cabo en las modalidades virtual, semipresencial y presencial.

Planteamos una formación integral y actualizada en diferentes áreas del conocimiento y temáticas: sociopolítica, socioeconómica; análisis de coyuntura, crisis ambiental, desarrollo productivo, trabajo del futuro y economía del cuidado.

Además de lo anterior proponemos incluir en los programas formativos, temas directamente vinculados con la problemática de género.

TRABAJO DIGNO: EXPERIENCIAS DE UNA MUJER ORIGINARIA Y MIGRANTE

Me fui a Argentina hace trece años y medio escapando de la violencia de género, sobre todo a mi mamá y a mí que éramos las mujeres, por parte de mi papá, creo que eso fue derivando mi vida a todo este movimiento. Cuando migre salí con la ilusión de poder ayudar económicamente a mi familia y también generar ahorros para terminar mi carrera, estaba estudiando comunicación social, me costó mucho avanzar, pero lo tuve que dejar, era mi carrera o la vida de mi mamá.

La última vez que vi como mi papá golpeaba a mi mamá, ese día estalló todo y mi papá terminó echándome y yo decidí irme, al día siguiente me llama mi tío para preguntarme si me animaba a ir a trabajar a la Argentina como costurera, me iba a pagar 300 dólares. Nunca había visto esa cantidad de plata así mensualmente acá, yo ganaba 250 bolivianos 300 para bancarme los estudios, mi mamá por suerte me bancaba el techo y la comida. Cuando llegué a la frontera algo cambio de lo que nos habían prometido luego de pedirnos el documento, nos dicen que nos pagarían 300 pesos, antes el peso y el dólar estaban a la par, pero luego hubo una devaluación igual nos iban a pagar 100 dólares. Es algo de dinero, claro al estar en la frontera y sin un peso, no podíamos darnos la vuelta. Era continuar el viaje y trabajar, juntar el dinero.

Cuando llegamos a la Argentina algo que me chocó bastante es que los familiares de la esposa de mi tío, cuando bajábamos del auto le decían "ahhh, tus nuevas esclavas". Aunque ese momento me molestó, no hice nada, con el tiempo nos dimos cuenta de que definitivamente habíamos llegado a trabajar a un lugar bastante difícil, súper precarizadas con muchas horas de trabajo, trabajamos de 7 de la mañana a 10 de la noche supuestamente, de lunes a viernes y sábados hasta medio día, pero no era así trabajamos hasta las 11 o 12 de la noche 1,2,3 hasta la hora que nos decían que podíamos parar de trabajar y sábados no era hasta medio día era hasta la noche, prácticamente no teníamos vida no podíamos salir y todo lo demás. Y muchas hemos terminamos naturalizando esto porque pensamos que se debe pagar el derecho de piso.

En el caso de las mujeres es más complejo todavía, muchas mujeres que van a trabajar en el rubro textil, también en la tierra y demás, terminan siendo violadas ni bien llegan. Los patrones, los talleristas, tienen como todo el derecho a decidir qué es lo que van hacer sobre esos cuerpos, cuanto tiempo van a trabajar, cuanto se les va a pagar, si es que se les va a pagar. Porque hay muchas mujeres que han llegado del área rural a trabajar en los talleres,

directamente ni las pagaban y tampoco tenían forma de denunciar. Porque nos habían metido en la cabeza que si nos encontraban en la calle la policía nos iban a deportar por no tener el documento. Nos preguntamos por qué éramos más mujeres en ese lugar, porque somos sumisas, calladas, porque no íbamos a escapar, porque no nos íbamos a enfrentar al tallerista y lamentablemente era así.

Mas fuerte todavía para las mujeres que vienen del campo, que realmente no tienen posibilidades de decir basta en este tipo de situaciones. Todo esto hizo que yo empiece a movilizarme y lo que pasó en el incendio del 2006, donde murieron 6 personas, Juana Villca (embarazada), Wilfredo de 15 años, Harry de 3 años, Luis, Rodrigo de 4 años, y un niño de 10 años, hijos de costureros que trabajaban y vivían en un taller, donde supuestamente estaba habilitado para 4 o 6 máquinas, pero funcionaban más de 40 máquinas, vivían 67 personas, más de 40 adultos, más de 20 niños, el incendio se produjo en la parte de arriba del taller donde estaban las habitaciones cuando los niños corrían e hicieron caer un televisor que originó la chispa; la parte de abajo era el taller, encima era un galpón, un entre piso donde dividieron las habitaciones con cartones, con telas, con nylon, con lo que encontraban, eran pequeñas habitaciones que cada familia logró ir armando en un espacio de 2 por 2, algunos pudieron armar su cama, tener un televisor o una heladera. Los mismos costureros armaron una ducha con conos de hilo y solo con agua fría. No se puede denunciar esto porque no te ayuda, se cierran los talleres, la gente se queda sin trabajo y sin techo.

Hay muchos jóvenes que todavía migran en la actualidad, se puede progresar pero a que costo. Luego del incendio, alrededor de 85 jóvenes entre los 17 y 28 años nos juntamos para preguntarnos la situación de los jóvenes y familias migrantes, decidimos organizarnos, hablamos del trabajo esclavo, de los talleres clandestinos, empezamos a problematizarnos y empezamos a reconocernos como el "sujeto costurero" que cuando llega al taller va proyectándose en el próximo tallerista para reproducir lo que han hecho con vos.

El 30 de marzo del 2017 se logra salir con un paro migrante masivo, el decreto de necesidad de urgencia 70/2017 que criminaliza más a la migración, agilizando los procesos de expulsión y la creación, el 2016, de un centro de detención para migrantes (una cárcel) nos mueve y porque los migrantes aportamos al lugar o país que vamos. Nos sirvió también para visibilizar todas las violencias por las que atravesamos, lamentablemente a las negras, a las migrantes, a las

originarias, se nos termina invisibilizando y es algo donde nosotras tenemos que ir a las asambleas para que nos tomen en cuenta y denunciar como mujeres las políticas anti migratorias. Que ahora se está haciendo carne, como las contravenciones que no son solo por delitos como robo, puede ser por vender ilegalmente en la calle, que les da la posibilidad de deportarnos.

Por todos estos hechos no hay TRABAJO DIGNO para las mujeres migrantes, pero seguimos buscando alternativas como las cooperativas.

Delia Colque Villca
Mujer migrante boliviana en la Argentina

MOVIMIENTO SINDICAL Y DESARROLLO PRODUCTIVO

Elizabeth Estrada
SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN
COD-CHUQUISACA

En el movimiento sindical en Bolivia actualmente viene surgiendo una corriente que afirma que las organizaciones sindicales que nacieron para asumir la defensa de los intereses de los trabajadores debe ampliar su visión, debido a la problemática laboral y de la población en general, analizando aspectos de la realidad económica y social que ocasionan esta situación y que el movimiento sindical pueda ser partícipe de la elaboración de propuestas que impulsen una serie de iniciativas dirigidas a proteger no solo los derechos laborales, sino a introducir propuestas de nuevos modelos económicos que vayan a fomentar y fortalecer el Desarrollo Productivo en cada región de Bolivia. En el caso de la COD Ch, ésta iniciativa se traduce en una propuesta social priorizando el desarrollo sostenible, el trabajo digno y la justicia social.

Actualmente los trabajadores de Bolivia, somos testigos y víctimas del modelo económico que se traduce en desigualdad social y económica, diferencia en el desarrollo entre regiones, donde los departamentos del eje central han logrado mantenerse en niveles aceptables de desarrollo y crecimiento mientras que los otros departamentos, se encuentran con altas tasas de pobreza, desempleo, migración de sus habitantes y con economías frágiles. A nivel nacional observamos que la economía basada principalmente en el extractivismo, no posee una planificación amigable con la naturaleza, la distribución del IDH termina siendo injusta con algunos departamentos y esto hace que el movimiento sindical vea la necesidad de ampliar su visión no solo a la protección y beneficios para los trabajadores, sino que se proyecte a favorecer a toda la población en general.

Algunas realidades de Bolivia son caracterizadas por la desigualdad social, generadas en el empleo de baja calidad y el crecimiento vertiginoso de la economía informal que se traduce en un trabajo precario; otro factor es la inseguridad económica que se observa en las medianas y micro empresas productivas, que desincentiva a que pequeños empresarios y emprendedores generen el autoempleo y formen sus microempresas para obtener sus ingresos. Se conoce que un porcentaje alto de estas iniciativas, por diversos factores, no supera el año de actividad. Evidentemente los departamentos fuera del eje central, son los con mayor vulnerabilidad a nivel nacional, debido a que no existen políticas que apoyen la sostenibilidad de estas unidades productivas que son las generadoras de empleo.

Por ello, el movimiento sindical debe ser protagonista en el análisis, debate y generación de propuestas para avanzar en acciones concretas que planteen al Desarrollo Productivo como pilar fundamental, hacia un nuevo modelo económico nacional y regional, para la construcción de políticas que garanticen la paz, el desarrollo sostenible y la justicia social.

"El movimiento sindical participando en la generación de un Desarrollo Productivo con visión de futuro"





**Gregoria Gabriel
EX EJECUTIVA FENATRAHOB**

Respecto al seguro social de corto plazo o seguro de salud, yo sabía que había un proyecto elaborado en la FENATRAHOB que estaba allí empolvándose y durmiendo. Con ese objetivo yo he venido de Cochabamba; en una reunión dije si yo voy a la FENATRAHOB y antes del congreso del 2015 voy a lograr el acceso al seguro de salud para mi sector. Ojala se logre en estos dos años, genial –me decía a mí misma– y si no, algún avance siempre se hará. Así hice conocer a las compañeras, bueno dijeron algunas y a otras parece que ni les importaba también.

Entonces llegué a la Federación. Aunque en anterior oportunidad dije que me ha costado un primer momento asumir la dirigencia como Ejecutiva, después cuando ya me he ambientado, ya he conocido cual es el movimiento al interior de la Federación, ya siempre era mi trabajo reunirme con la Ministra de Salud, reunirme con el Ministerio de Trabajo, con las instituciones competentes, en primera instancia el año 2016 creo que no se hizo nada. El 2017 recién el dos de mayo hemos tenido la reunión con Ariana Campero, Ministra de Salud. A partir de esa fecha hubo reuniones seguidas en la caja, con Alberto Villa, la doctora Marcela Mariaca que trabajaba en el Ministerio de Trabajo y de parte de nosotras como comité ejecutivo de la FENATRAHOB estábamos Prima, Lucy, Fátima y mi persona.

Nos hacían observaciones y modificaciones en el proyecto, esto falta, esto puede dar así, con los “doctores” (Kantuta, Taquichiri, Maydana), ellos ahí bonito pintaban, decían “si compañeras, estamos avanzando”, no se preocupen todo esto va avanzar con calma. Eso no me gustaba, calma, paciencia, eso no me gustaba escucharles. Pero si han pasado tantos años seguimos con la calma y paciencia, esa impotencia tenía y se me salía en algún momento, “pero si tantos años hablamos sobre este tema, reunión aquí, reunión en el ministerio, a la hora nosotras afanosas yendo a la reunión, luego para la próxima afanosas volviendo, ellos camuflaban el avance al decir paciencia o lo estamos viabilizando ya, por este medio pueden entrar, así podemos hacer”. ¡NO!, eso era muy falso, para hacernos callar o para calmarnos ellos decían eso, que están avanzando, que lo están haciendo ¡mental!, eso me doy cuenta después.

Luego había una reunión con el directorio de la caja con su presidente y algunos más a las dos de la tarde, nosotras sin almorzar bajamos, ahí nos dicen compañeras de que tanto se afanan o se preocupan eso igual se va dar, preguntamos ¿cuándo?. Al final nos hemos reunido con la Ministra de Salud, en el Ministerio de Trabajo, después había reunión en algunos departamentos descentralizados, después se avanzó hasta llegar a UDAPE, esto ya cuando terminaba mi gestión entre diciembre y enero del 2018. En la transición acompañe a la nueva ejecutiva Julia para que se ambiente y conozca las instituciones, los ministerios. Le presenté a las autoridades del Ministerio de Salud y ya para irme, convoque a la reunión del Comité Impulsor de la que son miembros la FES, la Coordinadora de la mujer; estaban también los abogados. Oficialmente pase a la nueva ejecutiva, la responsabilidad de seguir el trabajo. Ella a partir de ese momento tomaba la posta y dirigió la reunión.

No tengo información actual sobre esta negociación; hay poca información respecto al seguimiento del seguro de salud para las trabajadoras asalariadas del hogar; seguro en nuestro siguiente ampliado en Comité Ejecutivo hará un informe claro y detallado porque es un tema que necesitamos conocer.

¿El Seguro Único de Salud llena esta falta de acceso a la seguridad social de corto plazo para las Trabajadoras Asalariadas del Hogar?

Nosotras las TAH le dijimos a nuestra ejecutiva que el seguro de salud para nuestro sector debía salir si o si, porque tenemos la ley 2450 de 9 de abril de 2003 a nuestro favor; tenemos el Convenio 189 y la ley 309 que lo respalda. Solo hace falta la firma de un decreto reglamentario que es lo que perseguimos desde hace tanto tiempo, para poner en plena vigencia nuestro seguro de salud a corto plazo.

¿Qué piensa usted de los sindicatos y el desarrollo productivo?

El desarrollo productivo es muy importante para el sector fabril, ya que nosotros estamos buscando la estabilidad laboral y la creación de nuevas empresas, precisamente para tener más trabajo. Nosotros como sector individual, hemos hecho un análisis a nivel nacional y propuestas al gobierno, lo cual favorece a la creación de nuevas industrias en temas de impuestos, capacitación, fomento a nuevos empresarios y nuevos emprendedores que vean las opciones aquí y en toda Bolivia.

También se ha visto un compromiso de parte del gobierno, para fomentar al consumo de lo nuestro a nivel Bolivia. Ese es nuestro lema como sector fabril “CONSUMAMOS LO NUESTRO”.

Ver también el tema de proyectos, para que también nuestras empresas y nuestras fábricas estén en primera instancia para cualquier tipo de licitación de obras.

¿Han pensado alguna vez ustedes como trabajadores en cómo podían emprender en desarrollo productivo en el caso de trabajadores que son despedidos o los desempleados?

Yo creo que estos cursos que tenemos nos hacen abrir mayor visión. Aquí en Tarija lo que se tiene es una variedad de personas que hacen el vino y singani en forma artesanal. Creo que una gran opción para crear nuevas fuentes de empleo, para emprender en algunos rubros, es fomentar a estos pequeños productores; para que ya en un futuro también sean empresas consolidadas. Es una visión que ahora estamos teniendo no sólo de vinos, sino también de turismo. Aprovechar lo que tenemos en Tarija, por ejemplo emprender en Tajzara que es una comunidad que promueve la artesanía como bordados, tejidos, donde la gente misma ya ha emprendido pequeñas empresas en producción textil artesanal. En el sector alto como Sama, se está viendo la producción de llamas y chivos. Existe una variedad. Nosotros como alternativa tenemos que proponer en un futuro, (para no depender de las industrias) y crear unas microempresas, cooperativas o realmente juntarnos entre trabajadores y tratar de crear nuevas fuentes de empleo.

¿Qué pasa que cuando uno es trabajador y exige todos los derechos, pero cuando ese trabajador se convierte en emprendedor se olvida de esos derechos, entonces como usted vería un desarrollo productivo en realidad?

Para tener esa visión y formar pequeñas industrias, nosotros tenemos que estar calzados con la ley laboral. Nosotros trabajadores exigimos todas las garantías cuando estamos de empleados, pero a veces el asumir pequeñas empresas hace que te olvides de las obligaciones. Con todos estos cursos de capacitación, la manera de formar una empresa a nivel que se vaya agrandando, todo debe ir calzado de la ley.

En un inicio la producción artesanal es más familiar, pero cuando ya seamos tal vez en un futuro cooperativas, nosotros tenemos que estar cumpliendo la ley.

¿Qué otros potenciales puede ver en Tarija? ¿Qué es lo que se podía impulsar para su producción?

En Tarija tenemos mucho por explotar y no sólo es el tema de hidrocarburos. Lo que falta es unificar todas las fuerzas, yo siempre lo he dicho, que para contribuir el desarrollo de un departamento tenemos que estar los obreros, los empresarios, la alcaldía, la gobernación y el gobierno central trabajando en conjunto. Explotar todo nuestro potencial y no solo depender del gas, que es un recurso natural no renovable y una vez que se acabe Tarija va a padecer al igual que Potosí, cuando se ha perdido la minería y han estado rezagados. La mala administración y la poca voluntad de apoyar a todos los sectores, hace que tengamos que buscar alternativas para el futuro. Yo creo que una visión es no depender tanto de los hidrocarburos, habrá que ver nuestro potencial. En Tarija podríamos fomentar en recursos renovables.

Lo que se ha estado viendo últimamente, es un fomento más a la producción del nogal, ha habido varios sectores y comunidades donde existen unas propuestas de apoyo a emprender en esto. El nogal es una planta que requiere un cuidado de unos cinco o seis años, pero que una vez que el árbol ya ha prendido, año a año va dando su fruto, la nuez.

Creo que existe potencial, solo que necesitamos apoyo de gente capacitada, que nos abra la visión más allá de lo que podamos ver. Necesitamos trabajar entre todos los tarijeños para que Tarija avance.

Jhonny Quispe Fernandez
Ex Ejecutivo de la Federación Fabriles Tarija
Trabajador de EMBOL Coca Cola

TRABAJO DIGNO: UNA REALIDAD ENTRE ESPERANZA Y FRUSTRACIONES

Rosa Mae

SECRETARIA GENERAL DEL SINDICATO FABRIL MULTI INTERNACIONAL Y EX STRIA. DE ORGANIZACIÓN DE LA COD COCHABAMBA

Un derecho que aún tiene pendiente incluir a la totalidad de personas trabajadoras

Con la nueva Constitución Política del Estado se reconoció que toda persona tiene derecho a un trabajo digno, lo que según su Artículo 46 implica que todo trabajo debe contar con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.

Ello despertó mucha esperanza en todos los trabajadores del país, hombres y mujeres, más aún cuando el Artículo 49 de la Constitución también contempló el derecho a la estabilidad laboral y adicionalmente la inamovilidad de la trabajadora en situación de gestación, como así reconoce su Artículo 48.

Sin embargo, debemos reconocer que estos derechos así reconocidos, en la práctica, sólo llegan a amparar a una cantidad muy reducida de mujeres y varones que contamos con trabajo asalariado, particularmente del sector privado formal; en tanto que queda otro importante sector de asalariadas y asalariados que en los hechos han resultado abandonados y peor si no cuentan con un sindicato, estamos hablando de personas que trabajan para ministerios, gobernaciones, municipalidades, para programas especiales del Estado y la enorme cantidad de personas por cuenta propia; como pasamos a analizar.

El caso de las personas que trabajan en entidades del estado

Si bien el Estado tiene el rol de protector garantista de los derechos laborales, en los hechos solo una minoría cuenta con trabajo estable, con salarios justos, seguro de salud, por tanto no se podría hablar de que cuentan con un trabajo digno.

Una importante cantidad de dependientes de ministerios, gobernaciones y municipalidades y de programas especiales del gobierno central trabajan bajo contratos por temporadas o a plazos. La no institucionalización de ítems determina que sean personas interinas eternas (de libre nombramiento) por tanto objeto de total inseguridad en el empleo, víctimas de maltrato, incluso de prestar servicios gratuitos en los lapsos de tiempo entre contrato y contrato, todo para según los jefes asegurar que se las recontrate.

Tenemos profesionales que trabajan largas horas de trabajo al día, que no se les reconoce la antigüedad incluso de décadas en estas instituciones, porque los mantienen en esa condición de interinado o contratos recurrentes.

Hay consultores en línea a los que no se les reconoce sus derechos laborales, la estabilidad laboral, seguros a corto largo plazo y en muchas ocasiones terminan llevándose el trabajo a sus casas, pero jamás llegan a ser remunerados de forma justa, equitativa y satisfactoria.

Las compañeras de centros infantiles que son dependientes de la gobernación y las alcaldías

Muchas trabajadoras de este rubro en este último tiempo han resultado contratadas bajo la figura de contratos civiles, supuestamente al amparo del Decreto Supremo 181 promulgado por este gobierno, sin reconocimiento de derecho laboral alguno, no cuentan siquiera con el salario mínimo nacional, menos pueden contar con seguro de salud de corto largo plazo, no tienen estabilidad laboral, todas ellas son madres de familia en ocasiones se les adeuda pagos mensuales por 2 a 3 meses; lo que no solo indigna sino deshonra ese mandato constitucional de que toda persona tiene derecho a un trabajo digno.

Las trabajadoras del PLANE

Este grupo de compañeras que trabajan para este programa especial diseñado desde el gobierno central y materializado a partir de las municipalidades, principalmente, ha permitido la contratación de personal para trabajos de limpieza en las torrenteras, parques, jardines, en lugares insalubres; lamentablemente en condiciones muy precarias y todas ellas con contratos a plazo fijo.

Trabajan de sol a sol sin derecho en la práctica a tener un trabajo estable, digno, sin seguridad social de corto plazo, pese a que casi en su mayoría son compañeras adultas mayores de edad y no tienen acceso a una pensión de jubilación.

¿Será adecuado que unas cuantas trabajadoras tengan protección a la L.G.T y otras?

No debiera ser así, los casos arriba señalados resultan sin duda discriminatorios. Tenemos una Constitución del Estado que reconoce con carácter universal el derecho al trabajo digno, a la estabilidad laboral, salarios y condiciones justas, equitativas y satisfactorias; pero en los hechos lamentablemente no para todas las personas.

Para honrar esos propósitos de la Constitución la existente Ley General del Trabajo debiera incluir a todas las personas trabajadoras sin esas injustas discriminaciones, o cuando menos otorgando compensaciones como para las personas que trabajan por cuenta propia.

Protección para las compañeras que trabajan en los mercados

En una gran mayoría ingresan a la actividad, jóvenes y si bien se puede ver cierta prosperidad con el correr de los años, no implica que cuenten con un trabajo digno en los términos que considera la propia Constitución. Su relativo éxito lo deben a enormes sacrificios que implica no solo su esfuerzo laboral personal, sino el de su familia, tienen jornadas prolongadas que llegan a abarcar los días feriados; trabajan desde muy temprano hasta largas horas de la noche.

Cuando se enferman esas personas o los miembros de su familia los gastos de salud llegan a dejarlas en quiebra y endeudadas. Y cuando ya están en edad avanzada no pueden acceder a una pensión de jubilación y, por tanto, tampoco a las cajas de salud vinculadas a esa condición de persona jubilada.

No cabe duda que su aporte a la economía del país es muy importante, son nuestros proveedores de alimentos y vestimentas. El que se hayan dotado de su propio trabajo es tan importante que le aliviana al Estado los costos que representaría crear empleos asalariados para ellas; pero ni siquiera por eso se reconoce el tiempo y sacrificio que hacen. Porque no pensar que desde el punto de vista de justicia social, el Estado las compense facilitando los aportes o dé facilidades para un seguro de salud y jubilación accesible para estas personas y sus familias.

¡Por estas realidades la lucha continua hasta lograr trabajo digno para todas y todos los trabajadores!

TRABAJO DIGNO DESDE EL MOVIMIENTO SINDICAL

ENTREVISTA A OSMAN VLADIMIR ESCOBAR TORREZ, SECRETARIO DE DERECHOS HUMANOS COB

Boletín Germina: ¿Qué opina del trabajo digno en Bolivia?

Osman Escobar: Desde hace más de 20 años atrás, se vienen realizando estudios y análisis de varios organismos internacionales como el PNUD, la OIT y ONG's respecto a esta definición, y sobre cuáles son sus mediciones específicas para determinar los conceptos de manera clara y concreta. Así también, desde hace más de 50 años se vienen realizando políticas de mejoramiento para que el trabajador a nivel mundial amplíe su expectativa y tenga un trato igualitario en todo aspecto (social, género, raza, intelectual, seguridad social, etc.).

Las políticas públicas deben estar orientadas al incentivo y crecimiento del trabajo, ya sea formal e informal. En Bolivia, los últimos 14 años con el gobierno del presidente Evo Morales, se ha dado énfasis a la creación de empleo y a potenciar el trato igualitario en los puestos laborales. Existe un incremento sustantivo del salario mínimo nacional en cada gestión, que a la fecha es de BS. 2.122.00, siendo el año 2004 de BS. 440,00.

Evidentemente, las metas a cumplir respecto a un salario remunerado justo y equitativo se van incrementando de manera paulatina y de acuerdo al crecimiento de nuestra economía, pero los avances son significativos.

Asimismo, la desocupación es un factor que afecta a todos los niveles sociales. Es un aspecto que debe ser tratado y analizado como una política nacional, departamental y provincial de manera conjunta y con propuestas reales para el beneficio del país. A la vez debe existir una medición estadística periódica respecto a la consolidación de las estrategias que impliquen la promoción de trabajo digno; debiendo permitir consensos de corto, mediano y largo plazo, que operen en el trabajo insuficiente, en la calidad de la mano de obra expresada en su formación para el trabajo, en la protección y en la seguridad de los trabajadores, en mayor sindicalización, en acortar brechas entre hombres y mujeres, en la erradicación del trabajo infantil o forzoso, en el nivel y distribución de los ingresos, y en la garantía de oportunidades que por derecho debe tener todo ser humano.

¿Cuál sería el papel del movimiento sindical respecto al trabajo digno? ¿Las mujeres están presentes en mayor proporción?

Debemos colocar nuestros esfuerzos, participar de estas políticas públicas nacionales y ser parte activa para el mejoramiento y perfeccionamiento del trabajo digno, mediante nuestros ejecutivos departamentales de las centrales obreras que son nuestro brazo operativo.

Ya se empezó a discutir estos aspectos desde el año pasado con el gobierno como interlocutores que son los ministros del área; prueba de ello, se conformaron comisiones en sesiones permanentes donde se discuten las prioridades y necesidades de todos los sectores, ya sean afiliados o no de la COB, se trabaja permanentemente en el área productiva y ya se tuvo un encuentro nacional en la que se reunió el Gobierno, los empresarios y la COB en esta gestión. Asimismo, se vienen realizando reuniones con el Ministerio de Minería para la puesta en marcha de inversiones en algunas concesiones mineras y donde se podrán crear fuentes de empleo.

Respecto al género femenino, el Comité ejecutivo de la COB toma muy en cuenta sus opiniones, debido a que como sectores afiliadas están la Confederación de Mujeres Campesinas Bartolina Sisa, las compañeras de Empleo Solidario PLANE, las trabajadoras del Hogar, existen también compañeras que son ejecutivas nacionales de los sectores de Salud Pública y seguro social Universitario, teniendo también buenas relaciones con las mujeres constructoras y las compañeras de la Red de mujeres. Esto implica que estamos inmersos en sus problemas y necesidades, tanto laborales como de inclusión en todas las áreas que se involucren o deseen participar.

Pero nuestra obligación es mayor debido a que en el Macro contexto nacional las desigualdades son latentes y evidentes, por ello trataremos de ampliar nuestras atribuciones a todos los sectores que requieran de nuestro apoyo.

Existe mucho por trabajar, lamentablemente al ser nuestra organización sindical sin muchos recursos económicos, las únicas maneras de poder conocer las necesidades primarias de los sectores afectados con dificultades y problemas, son en nuestros ampliados nacionales y en los Congresos Sectoriales, (que en ésta gestión 2018-2020 como ningún otro CEN, se trasladó a casi todo el territorio, donde la mayoría de los sectores participó activamente, recogiendo sus denuncias y propuestas respecto al lugar donde habitan, con las particularidades de su geografía y fuente de trabajo y sustento, todo esto no hubiese sido posible sin la colaboración de todos los ejecutivos departamentales de las CODes y COREs y de todo los Ejecutivos que conformamos el CEN a la cabeza de nuestro compañero Juan Carlos Huarachi Quispe).

Por último, destacar el trabajo de todas las comisiones conformadas, en las que los resultados son positivos y con grandes avances significativos en pro de los trabajadores y trabajadoras en conjunto con toda la sociedad boliviana y con el apoyo de nuestras bases. Estamos seguros de poder seguir en este proyecto que nos propusimos. Muchas gracias.

TRABAJO DIGNO Y LAS MUJERES ASALARIADAS



Rita Saravia
SECRETARIA DE FINANZAS
FESENTEL

Un trabajo digno es aquel que origina un salario honesto, protege los derechos, garantiza igualdad de género o asegura protección laboral, es decir, permite vivir a la persona y a su familia en condiciones decentes, cubriendo sus necesidades básicas como alimentación, salud, vivienda, vestimenta y en su caso esparcimiento.

Esto es una ilusión para el gran universo de trabajadoras y trabajadores tanto en la empresa pública o privada; ya que el salario mínimo vital en Bolivia es de Bs. 2.122.00, sólo te sirve para comprar alimentos y brindar una escolaridad a tus hijos con precariedad; más aún si no cuentas con un lugar propio donde vivir.

La Central Obrera Boliviana (COB) enfrenta anualmente una negociación salarial con el gobierno. Ella no sólo se concentra en el reajuste del salario mínimo sino, también, determina el porcentaje de ajuste remunerativo base para el sector privado y público. En ese sentido, dicha negociación afecta el nivel general de las remuneraciones en el Estado Plurinacional de Bolivia y, por ello, ejerce un impacto directo en la distribución funcional del ingreso.

El pasado 7 de abril 2018, la COB entregó al presidente Evo Morales su pliego petitorio, donde solicitó un incremento del 10% al salario básico y un 15% al salario mínimo nacional y continuamente estas solicitudes de las trabajadoras y trabajadores no han sido consideradas año tras año.

Resumen de los últimos incrementos salariales:

Año	Salario Mensual	Normativa
2016	Bs 1 805	Decreto Supremo 2748
2017	Bs 2 000	Decreto Supremo 3161
2018	Bs 2 060	Decreto Supremo 3544
2019	Bs 2 122	Decreto Supremo 3889

(Fuente el Deber del 09/09/2019)

Se llegó a estos incrementos salariales siendo que la inflación es mayor en muchos casos a afectando de esta manera al trabajo digno.

Las mujeres asalariadas han tenido presencia en las ciudades como trabajadoras tanto en diferentes industrias como en empresas públicas y estatales. Sin embargo, cabe señalar que:

“Solamente el 12,8% de las mujeres bolivianas trabajan en industrias o empresas con salario. Es decir, sólo este porcentaje de mujeres bolivianas pueden beneficiarse con un día libre; las demás deben continuar haciendo peripecias para sobrevivir como todos los días del año.” (extraído de NNUU La mujer boliviana y el trabajo precario publicado en página siete 13-10-2016)

Esto nos lleva a concluir que el trabajo de las mujeres en su mayoría no tiene salario estable, las mujeres tienen su fuente laboral sin salario en el comercio, asimismo muchas veces ayudan en algunas labores a cambio de comida o algo.

La problemática de la mujer dentro del trabajo con salario mensual es muchas veces restringida debido a que los empleadores toman en cuenta que la mujer en edad fértil tiene permisos de pre y post natal, también los empleadores observan que si tienen niños menores a 1 año deben tener una hora de lactancia, además de tener que erogar para los subsidios. Estos aspectos de ninguna manera debían ser un óbice para que ellas no puedan ingresar a fuentes laborales con un salario siendo que ellas son dadoras de vida. Estos factores también inciden en que el núcleo familiar no sea fortalecido económicamente. Asimismo, reclamar el mismo salario por el mismo esfuerzo sin distinción de género.

La calidad de vida laboral en general se constituye en un elemento fundamental para que las empresas tanto públicas como privadas, brinden un trabajo decente caracterizado por la paridad y la generación de oportunidades en igualdad de condiciones.

El trabajo digno o decente es una lucha continua de las organizaciones sindicales que se realizan año tras año, para ello las mujeres debemos estar fortalecidas junto a nuestras organizaciones hasta conseguir un salario justo. La problemática de las mujeres asalariadas debe ser un tema que vayan a tratar en la siguiente Asamblea Plurinacional de Bolivia donde se promulguen leyes que le permitan desenvolverse sin ningún tipo de discriminación, con políticas claras.

AUTOBIOGRAFÍA

Mi nombre es Eneida Estefanía Barrios Murillo, nací en la ciudad de Sucre, ciudad a la que amo con el alma por ser tan bella y por la connotación que tiene para la historia de nuestro país y del mundo. Soy abogada, ejerzo la cartera de Secretaria Ejecutiva de la Federación Nacional de Trabajadores de los Seguros Sociales Universitarios de Bolivia y formo parte del Comité de Responsables de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia.

Nací en una familia de maestros pues mi madre, Enith Murillo, era maestra de Lenguaje y Literatura y mi padre Francisco Barrios, maestro de primaria y sastrería.

En el trascurso de mi vida y durante mi formación no pensé, ni imaginé siquiera, que un día sería dirigente sindical pues a pesar de que mi abuelo paterno, Pablo Murillo Buezo, fue junto a Juan Lechín Oquendo, uno de los fundadores de la Central Obrera Boliviana; siempre escuché a mi madre decir, con temor, que había quedado traumada por todo lo que vivió en relación a la persecución de la que mi abuelo fue objeto, así que ella no veía con muy buenos ojos eso de ser dirigente. Sin embargo, no se daba cuenta que ella era una persona fuera de serie, con un pensamiento muy amplio para la época en la que vivió, muy tolerante e inclusiva con las personas y por ende educó a hijos con un pensamiento también diferente.

Esa diferencia la notaba yo, en mis años de escuela y colegio, estudié en un colegio católico, administrado por monjas, que aunque las recuerdo con mucho cariño, no aceptaba muchas de las normas que nos imponían, por lo que exteriorizaba mis serios cuestionamientos y sentía que no encajaba, sobre todo cuando se me presentaba en frente alguna injusticia.

Posteriormente, ingresé a la Carrera de Derecho de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca y me entusiasmaba mucho el aprender conceptos y principios básicos para una convivencia social, en un estado de derecho, pero sobre todo se me grabó tan hondo la finalidad de la abogacía que es la búsqueda de justicia, que tenía el sueño de, al salir profesional, contribuir a llegar a ese último fin. Pero lamentablemente desperté a la cruda realidad, pues el primer año de mi vida profesional, presté servicios en la Defensoría Municipal de la Niñez y Adolescencia de Sucre, cuando las normas legales no eran tan protectoras con ese grupo vulnerable y se podía conciliar entre partes, por lo que se podía ver a las familias, negociando sobre la base de buenas cantidades de dinero, las agresiones que sufrieron sus niñas, niños y adolescentes.

Posteriormente, el año 2001 ingresé a trabajar al Seguro Social Universitario de Sucre, fue la institución donde, abrí camino en muchos temas en los que las normas legales y sus procedimientos todavía no se habían implementado y tuve la oportunidad de aplicar mis conocimientos profesionales, en ese entonces fue la institución que me dio muchas oportunidades para crecer y relacionarme con todo tipo de personas, porque mi trabajo implicaba trabajar directamente con los asegurados y beneficiarios.

Pero no fue sino hasta el año 2009, en que hice un análisis de un Decreto Supremo que afectaba a la Seguridad Social de Corto Plazo, por el que en la Asamblea de Trabajadores me nominaron para participar de un ampliado de la Federación Nacional de Trabajadores de los Seguros Sociales Universitarios de Bolivia que se realizó en la ciudad de Cochabamba, donde hice conocer mi criterio y de cierta manera fui ganando espacio y respeto en esa instancia nacional.

En mayo de 2010 se realizó el Congreso Ordinario de la Federación Nacional, donde también me nominaron para participar y fue grande mi sorpresa al ser elegida como vocal del Comité Ejecutivo Nacional, lo cual no fue de mucho agrado de alguna que otra trabajadora de las antiguas. No obstante, aproveché al máximo el estar incluida en ese espacio, para realizar propuestas y trabajar bastante en los temas que consideraba que eran necesarios de encarar para nuestros Sindicatos.



Ese trabajo fue reconocido por el c. Edy Chalco Tórrez, que ocupaba la Secretaría Ejecutiva, para mí él tiene toda la característica de un gran líder, pues es quien abrió el camino para que la FENTSSUB se haga visible en los espacios orgánicos de la COB, pero además porque es de quien aprendí mucho sobre sindicalismo y apoyó en todo momento mi trabajo y mis propuestas.

Fruto de ese trabajo realizado, en noviembre de 2015, fui elegida como Secretaria de Conflictos, lo que me dio la oportunidad de relacionarme aún más con las y los dirigentes dentro de la misma organización, como fuera de ella. El Secretario Ejecutivo me dio toda su confianza, tanto que para el Congreso Ordinario de la FENTSSUB, realizado en Tarija en noviembre de 2017, me dijo: "ya trabajaste bastante, ahora estás preparada para ir a la cabeza?", yo con un sentimiento de tristeza le dije que sí, pero si él iba como segundo, a mi lado y fue así ahora soy la primera mujer que ocupa la cartera de Secretaria Ejecutiva del CEN de la FENTSSUB, pero hay un gran hombre líder a mi lado, creo que es lo que debo rescatar de mi organización, aunque hay aún, algunos compañeros que no lo aceptan, son una minoría.

El Sindicato de Trabajadores del Seguro Social Universitario de Sucre, como en la mayoría de los otros departamentos, es mixto, es decir que incluye a profesionales y no profesionales. Y por tratarse de una institución de salud la primera cartera la ocupaba siempre un médico, el año 2012, debido a muchos problemas laborales por los que se atravesaba, me comunicaron que los médicos en reunión decidieron invitarme a integrar la Directiva del Sindicato, es así que producto de proceso electoral, fui elegida como Secretaria de Conflictos. Aunque desde hace algunas gestiones atrás me habían designado para participar de ampliados de la Central Obrera Departamental de Chuquisaca, fue desde entonces que empecé a buscar espacio en el Comité Ejecutivo de la COD Chuquisaca, para mi Sindicato y en Congreso Ordinario de diciembre de 2015 fui elegida como Secretaria de Defensa Sindical, siendo la primera vez que el Seguro Social Universitario de Sucre ocupó una cartera. Posteriormente, en diciembre de 2017 fui reelegida y a la fecha todavía ocupo ese cargo.

En diciembre de 2014, ocupaba la cartera de Secretaria de Conflicto del Sindicato Mixto de Trabajadores del Seguro Social Universitario de Sucre y cuando llamamos a Asamblea para elegir el Comité Electoral, los trabajadores decidieron reelegirnos por aclamación, poniéndome a la cabeza, debido a que el que ejercía como Secretario Ejecutivo, fue designado como Jefe Médico, de esa manera fui la primera mujer y del área administrativa, en ocupar la Secretaría Ejecutiva.

Todos esos espacios en los que me desempeñé, me costaron muchas luchas, por la reivindicación de derechos socio laborales y de tener felicitaciones en el trabajo, pasé a sufrir represalias y presiones para renunciar a la dirigencia, tuve que enfrentarme a autoridades con mucho poder, plantear en varias ocasiones demandas de Acoso Laboral y Político, pero lo logré, senté presencia, abrí el camino, pude entre otras cosas, sentar bases de negociación colectiva en el Seguro Universitario de Sucre, con dos laudos arbitrales en dos gestiones seguidas.

¿Y mi familia? Pues la respuesta es lógica, mis tres hijos: Sergio, Gabriela e Isabel, tuvieron que aprender a crecer independientes. De ellos espero, un día sepan que todo lo que hice fue por contribuir (aunque con un poquito), a la justicia social y que los amo infinitamente y ese amor se puede demostrar también de otra manera: construyendo para una sociedad más justa. Su padre tenía una idea muy estigmatizada sobre la dirigencia.

Estos cargos dirigenciales, me dieron también, la oportunidad de formar parte de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, que me abrió un gran espacio de formación, pude aprender mucho de la experiencia de otras mujeres y fue muy importante en mi transformación interna.

En resumen, es la dirigencia la que me dio la gran oportunidad de ejercer mi profesión como abogada, desde la otra perspectiva, al lado de los explotados, al lado de los considerados malos porque luchan por sus ideales y por la justicia. Generalmente sucede al contrario, los abogados están siempre al lado y asesorando al que tiene poder, pero yo tuve la fortuna de luchar contra el poder, contra el abuso de poder.

¡¡¡ Soy afortunada, soy abogada especialista en Derecho Sindical!!