



Red de mujeres
trabajadoras y sindicalistas

GERMINA

Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

Año XV • La Paz-Bolivia • Boletín N.º 29 - Abril de 2022

Contenido

- **Primero de Mayo: Día Internacional de los Trabajadores y erradicación de la violencia laboral y discriminación hacia las mujeres**
- **Primero de Mayo... ¿digno de festejar?**
- **Fortalecimiento sindical para maestras del Magisterio Rural**
- **La FNTUB y autobiografía de Claudia Yujra Pari**
- **El trabajo del cuidado y el liderazgo sindical**
- **La consolidación del liderazgo de las mujeres:**
- **Despatriarcalización del sindicato boliviano**
- **Boconas, malcriadas y el feminismo de Gloria Anzaldúa**
- **El decálogo de la democracia sindical: los desafíos de las mujeres sindicalistas**
- **Mujeres sindicalistas con el puño en el corazón**
- **Una mirada real a las angustias que vivimos... la violencia contra las mujeres**
- **Mi autobiografía**
- **Sin la participación real y efectiva de las mujeres no existe democracia sindical**
- **Democratización del sindicalismo en Bolivia desde la igualdad de género**
- **El cierre de una gran empresa**
- **Nuestra triple jornada**
- **Un convenio que puede cambiar el mundo**
- **Precarización laboral en tiempos de pandemia**
- **Razones para ratificar el convenio 190 de la OIT**
- **Gran marcha del 8 de marzo donde se pidió igualdad de derechos para las mujeres**

Editorial

La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia (RMTSB) continúa promoviendo espacios de sensibilización en torno a la problemática de la injusticia social en el mundo laboral, la desigualdad de oportunidades, la búsqueda de mejores condiciones laborales y la lucha contra la discriminación laboral.

Estamos convencidas de que el principio imprescindible para el funcionamiento de la democracia sindical es la libertad. Esta libertad sindical implica el derecho a expresar lo que pensamos y sentimos. A ello se suma la consolidación del liderazgo de las mujeres, no solo en la formación y empoderamiento de liderazgos femeninos o en las condiciones de participación y representación de las mujeres; también nos manifestamos en defensa de nuestros derechos laborales y en búsqueda de la justicia social.

Nuestros testimonios de vida nos permiten reflejar el cotidiano flagelo de la violencia o acoso en el mundo del trabajo. Este flagelo, aunque vulnera tanto a trabajadoras como a trabajadores, se ensaña mucho más con el sector más vulnerable: las mujeres. Es por ello que no nos cansamos de manifestar, desde esta articulación, nuestra protesta contra la violencia y contra el acoso laboral, exigiendo la ratificación del Convenio 190 de la OIT.

Se identifican barreras para la participación femenina; una de ellas es la dificultad para conciliar trabajo, familia y sindicato. Por esta razón, la presencia de mujeres en los espacios de negociación sindical es otro tema álgido, principalmente en aquellos sectores laborales con mayor presencia de mujeres afiliadas, porcentaje que no se refleja en sus directivas sindicales. De ahí nuestra incansable lucha por promover la participación de las mujeres en los espacios de decisión. Este es un desafío que exigimos desde los sindicatos hasta nuestro ente matriz, la COB. Reconocemos como un logro el avance en algunos sectores —muy pocos, por cierto—, que lograron incorporar orgánicamente la participación de la mujer en espacios de decisión. Sin embargo, consideramos que todavía es un proceso muy lento a estas alturas del siglo XXI.

Ante la proximidad del Primero de Mayo, la RMTSB saluda y reconoce a las trabajadoras y trabajadores en el país, especialmente a las mujeres que trabajan bendecidas con un salario, pero también al sector informal, en la producción de alimentos y en las tareas de cuidado de la vida y la salud, y cuyos derechos se han visto dramáticamente afectados— aún más que de costumbre— por la crisis sanitaria y económica que vive el mundo.

Nuestro compromiso: continuar incansablemente con nuestra agenda sindical, para fortalecer el liderazgo femenino de las trabajadoras de diferentes sectores laborales, hasta lograr el goce efectivo de sus derechos para una vida digna y en igualdad de condiciones. Es por eso que dedicamos este boletín a la MUJER TRABAJADORA Y SINDICALISTA.

Primero de Mayo: Día Internacional de los Trabajadores y erradicación de la violencia laboral y discriminación hacia las mujeres

Eneida Estefanía Barrios Murillo

Secretaria ejecutiva, Federación Nacional de Trabajadores de Seguros Sociales Universitarios de Bolivia (FENTSSUB)

Miembro del comité responsable de la RMTSB

“La mujer es proletaria del proletariado”. Faltando poco para conmemorarse el Día Internacional del Trabajo, esta frase de Flora Tristán cobra mayor fuerza y relevancia porque caemos en cuenta que desde 1886, año de la masacre de Chicago, han pasado 136 años de una lucha que se emprendió no solo por una jornada laboral de ocho horas, sino también por mejores condiciones laborales. Estas condiciones se relacionan directamente con mejores condiciones de vida.



Sin embargo, en medio de la desventaja a que están sometidos los proletarios del mundo, la situación de la mujer es todavía peor. Este es un tema que no ha sido analizado o debatido en los escenarios sindicales; ha quedado reservado a su análisis en nuestros propios espacios de mujeres. Su consideración por las mujeres deja claro que:

- Primero: la división sexual del trabajo da lugar a que en el trabajo productivo existan brechas y desigualdades en razón del género. Es decir que para la mujer hay desigualdad en el acceso a la educación, lo que a su vez le dificulta acceder a una fuente de empleo estable. Este tipo de trabajo está condicionado a la educación con que se cuenta; además, hay sesgos de género al momento de la contratación. Estos dos condicionantes se reflejan en la cantidad de mujeres que se desenvuelven en

el sector informal: más del 80% de las mujeres trabajadoras. Y si la mujer accede a un empleo estable, hay evidencia estadística que demuestra que todavía existen brechas salariales que la ponen en desigualdad con relación a los hombres.

- Segundo: el trabajo reproductivo no es reconocido ni valorado. Se considera que, por el hecho de ser madre o ser mujer, le corresponde automáticamente el rol del cuidado de los hijos y de la familia. Este es un trabajo de gran responsabilidad, que debería ser compartido por los hombres y democratizado en el hogar, pero todavía no se han planteado políticas para reconocerlo, mientras que en el ámbito del sindicalismo no se habla del tema.
- Tercero: en todos esos espacios y ámbitos laborales, la mujer —al margen de las brechas y desigualdades en razón de género— está sometida al acoso y a la violencia laboral o sexual. Hasta la fecha no se han planteado políticas contundentes para su erradicación. Existen normas legales, que se han ido dictando de manera muy lenta, pero casi no se habla del tema, a pesar de que es un mal que azota al mundo laboral y a la sociedad.

De modo que el Primero de Mayo es feriado nacional; es un día festivo en el que se conme-

mora los avances sociales y normativos que se han logrado en más de un centenar de años. Sin embargo, muy poco se reflexiona sobre la situación de las mujeres trabajadoras y de las razones para que existan las desigualdades y brechas en el ámbito laboral. Tampoco se reflexiona sobre la ineffectividad de los avances normativos, que generalmente se quedan en el papel o en la teoría.

Han pasado 136 años de un hito histórico, pero no han bastado para que la clase trabajado-

ra analice las condiciones laborales de las mujeres. En su caso, la jornada laboral de ocho horas es solo una declaración normativa, muy lejana para ellas. Su doble jornada (la que realiza en el trabajo y la del hogar) sobrepasa con creces las ocho horas de trabajo. Y si, por alguna circunstancia, llega a ser parte de una directiva sindical, estaría realizando una triple jornada laboral. Eso, sin tener en cuenta los obstáculos que debe superar para poder ejercer su labor sindical.

¡¡Viva el Primero de Mayo!!

¡Que viva! Siempre que se busque la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo

Primero de Mayo... ¿digno de festejar?

María Dolores Acebey Ramos

Directora del CEA Marcelo Quiroga Santa Cruz
Centro de Readaptación Productiva Santo Domingo de Cantumarca, Potosí

Hoy, Primero de Mayo, Día del Trabajador, felicito a quienes marcan la diferencia por ser cada día mejores. A cada trabajadora boliviana, a cada mujer potosina, a cada mujer que se esfuerza en el trabajo, me da una gran alegría felicitarla por su labor en las diferentes actividades productivas.

En este día muy particular hablaré, desde una visión de género, sobre el trabajo que desempeñan las mujeres en contextos de encierro. Estas mujeres luchan día a día por sus reivindicaciones sociales y laborales, aunque son constantemente oprimidas y, en algún momento, incluso privadas del trabajo. Este trato es resultado de las estructuras sociales patriarcales. Por ello, es fundamental que esta lucha sea igualitaria y que rompa las cadenas de discriminación, sentando el precedente de que, como mujeres, tienen los mismos derechos que los hombres.



La situación de las mujeres en centros de encierro es más vulnerable que la de los hombres en similares circunstancias, pues la responsabilidad de los hijos recae sobre ellas. La cárcel tiene características limitadas para que estas mujeres trabajen, lo que también constituye una problemática de igualdad de género. Lo ideal sería brindarles la oportunidad de trabajar y de capacitarlas en distintos temas. Esto les permitiría estar mejor preparadas para conseguir trabajo cuando salgan de prisión, mejorando su calidad de vida y la de sus hijos.

Por lo tanto, en esta fecha tan significativa en que se conmemora el Día del Trabajador, reflexionemos: ¿cómo podemos festejarlo cuando no hay políticas carcelarias y de reinserción social para las mujeres en contextos de encierro, que tienen derecho al trabajo pero no pueden ejercerlo?

Fortalecimiento sindical para maestras del Magisterio Rural

Prof. Magdalena Samantha Cáceres Juárez

Secretaria general del Sindicato de la U.E. Sgto. Maximiliano Paredes, Villazón

Repercusiones positivas

La RMTSB fue de gran apoyo para el sector del Magisterio Rural con sus talleres para maestras, a quienes se les dio una oportunidad de crecer en la carrera sindical y conocer sus deberes y derechos como mujeres.

Tuve la suerte de ser una de las mujeres que participaron en el taller de Capacitación en fortalecimiento sindical, en la ciudad de Tarija. Haber participado por primera vez en un taller de estos despertó en mí el espíritu del sindicalismo, dormido hasta entonces.

La carrera sindical me ayudó mucho en mi formación como maestra de base y me permitió ser escuchada por los ejecutivos regionales y nacionales, así como por los administrativos. Ahora ya sé que el sindicato tiene la fuerza y la capacidad suficientes para dirigir grandes masas de trabajadoras y trabajadores con una idea inquebrantable: evitar la explotación y opresión.

Luego de los mencionados cursos de fortalecimiento sindical, en la presente gestión pasé a ocupar la cartera de Secretaría General del Sindicato de Maestros y Maestras “Sgto. Maximiliano Paredes”, de Casira Grande. Con las herramientas adquiridas en los talleres, se decidió realizar el primer taller de Fortalecimiento sindical en el Sindicato de Casira Grande. Fueron invitados como facilitadores el Prof. Diony Agostopa Poquechoque, de la COB, y por la Federación de Maestros de Educación Rural Villazón (FMERV), el Prof. Raúl Quispe Miguillanes, Ejecutivo, y los profesores Florentino Machaca, Alfredo Gaspar y Elías Cáceres, del Tribunal Disciplinario Sindical. El taller tuvo



una repercusión positiva entre los maestros y maestras de base, en nuestro Sindicato y en la FMERV. Primó la convicción de luchar y defender los intereses colectivos de las bases, fundada en la transparencia y la lealtad.

Hasta la fecha continúo trabajando por el interés y el bien común de cada maestro y maestra de base. Para ejercer en el sindicato, al principio de equidad de género e igualdad de oportunidades debe acompañarle la juventud y la experiencia, con un firme compromiso de trabajar en defensa de la verdad, que es lo que nos caracteriza como mujeres.

Repercusiones negativas

A partir de nuestra participación en los diferentes talleres de fortalecimiento sindical recibidos por la CONMERB y la RMTSB, decidimos organizar un grupo comunitario de maestras de los diferentes departamentos y regionales, comprometidas en la carrera sindical y pedagógica. La intención era trabajar lado a lado con nuestros compañeros varones y replicar los talleres en nuestras federaciones. A algunos dirigentes nacionales no les pareció una buena idea, y nos intimidaron. Con ello caí en cuenta de que, a estas alturas del siglo, el sistema patriarcal no permite que la mujer ejerza con plenitud su rol sindical. Estos compañeros todavía piensan que solo servimos para la cartera de Secretaría de Hacienda y no para ser secretaria general de un sindicato o dirigente nacional.

Otro de los aspectos negativos que me tocó vivir desde la parte administrativa, es que no nos permiten salir a los talleres de fortalecimiento sindical, ni siquiera dejando una suplencia. De

este modo nos privan de seguir avanzando en nuestra carrera sindical, pues no dejan que nos empoderemos adquiriendo conocimientos sobre el liderazgo sindical. Como mujeres, nosotras buscamos el bien común, buscamos crecer al



lado de nuestros compañeros con igualdad de oportunidades.

Con un maestro o maestra de base bien preparado, la lucha será menos pesada. Por eso hago un llamado a un cambio de actitud.



La Federación Nacional de Trabajadores Universitarios de Bolivia (FNTUB)

Claudia Yujra Pari
Exsecretaria general FNTUB

Si eres neutral en situaciones de injusticia, has elegido el lado del opresor (Desmond Tutu).

La Federación Nacional de Trabajadores Universitarios de Bolivia (FNTUB) fue fundada el 18 de julio de 1954 en la ciudad de Sucre, fecha que se conmemora como el “Día del Trabajador Universitario”.

La FNTUB es una institución sindical que engloba a las organizaciones sindicales de todas las universidades autónomas del sistema público de los nueve departamentos del país. Incluye a los sindicatos de trabajado-



res del CEUB, de la Universidad Nacional Siglo XX y de la Universidad Pública de El Alto (UPEA) de La Paz.

Autobiografía Claudia Yujra Pari

Nací en la provincia Murillo del departamento de La Paz. Actualmente vivo en mi querida, joven y revolucionaria ciudad de El Alto. Vengo de una familia humilde, pero llena de buenos valores. Mis padres migraron del área rural a la ciu-

dad de El Alto en busca de mejores condiciones de vida. Mi padre trabajaba en la Policía Nacional y mi madre se dedicaba a vender comida en el centro paceño de lunes a sábado. Soy la cuarta de seis hermanos, que nos llevamos entre nosotros por uno o dos años.

Hice el nivel básico en la unidad educativa Tocopilla y el nivel secundario en el colegio mixto Marcelo Quiroga Santa Cruz (Río Seco, El Alto). Fuimos una familia de escasos recursos, y esta situación nos obligó a salir a la calle junto a mi amada madre con el negocio de la venta de la comida.

Recuerdo mi infancia con mucha tristeza. No tuvimos tiempo ni para jugar; siempre estuvimos en una rutina de trabajo, escuela y tareas. Este sacrificio era necesario para ayudar económicamente con el sustento de un hogar de ocho integrantes. Había que costear la educación, la alimentación y la vestimenta de mis hermanos. Sin embargo, todo esto nos ayudó a ver la realidad de la vida.

A medida que mis hermanos y yo concluíamos nuestros estudios escolares, mis padres intentaban darnos un estudio técnico dentro de sus posibilidades económicas. Yo estudié Secretariado Ejecutivo en el Centro de Especialización en Computación (CEC S.R.L.), promoción 1999. Una vez concluida la carrera, trabajé en una empresa de marketing y estadística como secretaria recepcionista entre 1999 y 2002. Cuando concluyó mi contrato, busqué otras oportunidades de trabajo. Mi aspiración era formar parte del personal de administrativo de la UPEA. Me presenté a una convocatoria y logré ingresar, comenzando con contratos eventuales entre 2005 y 2006. Como logré acumular más de tres contratos durante esos dos años, ingresé como trabajadora de planta en mayo de 2007. Todo este tiempo me he desempeñado como secretaria; actualmente tengo 17 años de servicio en mi querida UPEA. También soy estudiante en la carrera de Ciencias Políticas.

En dos oportunidades me invitaron a formar parte del Sindicato de Trabajadores Administrativos de la UPEA; en la gestión 2011-2012 ocupé el cargo de vocal, pero la timidez me impedía ejercerlo al 100%.

En la gestión de marzo de 2018 a abril de 2021 nuevamente he sido parte del sindicato. En un congreso que se llevó a cabo en Sucre fui designada en el cargo de secretaria general, de acuerdo al estatuto orgánico. Esta fue una gran oportunidad para representar a la FNTUB durante en ese lapso.



En este cargo tuve una mayor participación en todos los aspectos. Afortunadamente, en ese entonces el secretario ejecutivo de la FNTUB, el compañero Raúl Guzmán Jáuregui, me dio mi lugar. Agradezco su generosidad porque gracias a él aprendí mucho de la vida orgánica de la Federación y de los temas inherentes a mi sector.

Siempre me molestó ver injusticias, tanto en las calles como en el trabajo y en la familia. Considero que con mi participación en la vida

sindical he ayudado a abrir las puertas del movimiento sindical a mis compañeras de universidad.

Al principio tuve muchas ideas y objetivos, pero, lamentablemente, me tocó una gestión muy difícil. Me encontré en situaciones realmente desesperantes en mi cargo. Sufrí de persecución política por un grupo de choque auspiciado por la máxima autoridad ejecutiva, el rector de la UPEA, Lic. Freddy Medrano (q.e.p.d.), al no haber respondido a sus intereses para tratar de desestabilizar nuestro movimiento sindical. Medrano acabó creando un sindicato paralelo, que lamentablemente ha desembocado en la división de los trabajadores de la UPEA.



Con este conflicto toqué fondo porque vi cómo esos grupos de choque agredían y amedrentaban a mis compañeras, que defendían lo justo. Hubo momentos en que quise renunciar al cargo, pero no podía fallarles a mis compañeras y permitir que su oportunidad de participación en la universidad se cerrara. Entonces esta situación me impulsó aún más, y tuve fuerzas para levantarme y seguir en la lucha. La actitud

prepotente de la parte patronal me hizo mucho más fuerte.

Ahora, como trabajadora de base, tengo muchas más ganas de luchar ante situaciones de injusticia y de hacer respetar nuestros derechos sociales. Deseo compartir con mis compañeras toda la experiencia de la vida sindical y del aprendizaje en las diferentes capacitaciones. Siento que ha despertado en mí una mujer revolucionaria capaz de expresar la realidad que se vive en las filas sindicales ante un sistema patriarcal.

Creo tener ideales firmes y haber realizado un trabajo limpio. Por ningún motivo rifaría mis principios a cambio de prebendas o intereses personales. Respeto la línea de la independencia sindical. Pasamos por momentos difíciles en diferentes circunstancias, pero queda el cariño, el compañerismo, la amistad y el respeto. No voy a olvidar cómo adquirí experiencia en la dirigencia en estos tres años, cuando tuve que tener valor porque así se presentaba el momento. En esa situación me impuse defender lo justo, y eso me costó desesperación, llanto y preocupación. Muchas veces caí y tuve que levantarme para seguir adelante y no darle gusto al opresor.

Quiero expresar mi agradecimiento a la RMTSB por darme la oportunidad de seguir capacitándome como exdirigente. Sin duda, cuando las cosas cambien en mi institución, queda el compromiso de que estas capacitaciones lleguen a más mujeres de mi sector para que tengan la oportunidad de saber en qué consiste una dirigencia sana y con convicción.

El trabajo del cuidado y el liderazgo sindical

Lic. Nardys Aponte Melgar

Exdirigente de la Federación Departamental de Maestros Rurales de Beni

Mucho se ha dicho sobre la reivindicación de los derechos de la mujer, sobre la equidad de género y la igualdad de oportunidades que se debe brindar, abriendo espacios de participación activa en el trabajo y en el liderazgo sindical. Desafortunadamente, en la mayoría de los casos todo esto ha quedado en el discurso.

Es importante que, desde diferentes espacios y ámbitos, la sociedad boliviana reconozca la importancia del trabajo que realiza la mujer, que generalmente no se visibiliza ni, mucho menos, se considera un trabajo productivo. Por esta razón se tiene la retrógrada percepción de que la mujer no trabaja de forma sacrificada, como lo hace el hombre. Incluso hay muchas mujeres que, cuando se les pregunta si tienen alguna actividad laboral, responden: “Yo no trabajo; es mi esposo el que trabaja”, reduciendo a la mínima expresión el trabajo del cuidado que realizan todas ellas en sus hogares.

Por ello, es importante que conozcamos en qué consiste el trabajo del cuidado y comprendamos su importancia y la responsabilidad que conlleva su realización. El trabajo del cuidado comprende dos tipos de actividades superpuestas: las actividades directas del cuidado, personal y relacional, como dar de comer a un bebé o cuidar de un cónyuge enfermo, y las actividades del cuidado indirecto, como cocinar y limpiar. De modo que el trabajo del cuidado no remunerado es el que brindan cuidadoras y cuidadores que no reciben una retribución económica a cambio.

De acuerdo con estudios de la OIT sobre el tema, las mujeres dedican cuatro horas y 25 minutos diarios al trabajo del cuidado no remunera-



do, mientras que los hombres le dedican únicamente una hora y 23 minutos diarios. La prestación del cuidado no remunerada se considera un trabajo, y además una dimensión fundamental del mundo del trabajo porque permite la reproducción de la especie. Si analizamos este amplio concepto, llegaremos a la conclusión de que este trabajo es la rutina de las mujeres en el hogar, aquello que en Bolivia se conoce como “labores de casa”.

Datos de Bolivia en 2019 indican que en el país 4,5 millones de personas necesitan cuidado: niños y niñas, adolescentes, adultos mayores, personas enfermas y con discapacidad. Cerca de tres millones de ellas viven en hogares pobres y vulnerables. Se debe entender que la responsabilidad del cuidado es el centro de la sostenibilidad de la vida. Tradicionalmente, el trabajo del cuidado y el trabajo doméstico han sido y son asumidos principalmente por mujeres, de modo que están distribuidos desigual e injustamente dentro del hogar.

Según la OIT, en 2018 las mujeres realizaban el 76% del trabajo del cuidado no remunerado en el mundo, dedicándole 3,2 veces más tiempo que los hombres. Se estima que en Bolivia las mujeres dedican el doble del tiempo que los hombres al trabajo del cuidado y doméstico. Al respecto, es importante considerar que actualmente el trabajo de la mujer no se reduce al ámbito familiar ya que, por las múltiples necesidades económicas, por la crisis familiar, por su realización profesional y otras causas, la mujer sale a trabajar y a ocupar diferentes espacios laborales, tanto en su profesión como realizando diversos oficios que le permitan aportar con re-

cursos económicos a la familia. En muchos casos, esto se da porque ellas deben asumir el rol de cabeza del hogar.

En estos espacios laborales, la mujer también debe enfrentarse a una serie de desafíos. Entre ellos, asumir el liderazgo sindical, lo cual implica librar una dura batalla contra una sociedad machista (ahora identificada como patriarcal), donde no hay cabida para ellas. En caso de que logren abrirse un espacio, deben estar preparadas para asumir el desafío de enfrentarse a la intolerancia, a la violencia psicológica, al acoso laboral y a la discriminación en razón de género. Y es que todavía existe la arraigada concepción de que la mujer es para la casa, y no está bien visto que se convierta en una lideresa sindical.

Además de todos esos obstáculos que debe enfrentar en el espacio laboral, también debe enfrentar dificultades en el espacio familiar donde, por lo general, no se acepta que la madre, esposa o hija ocupe espacios destinados tradicionalmente a los hombres. En esta realidad, la actividad sindical es para ellas un trabajo adicional. Es recurrente que las mujeres expresen que una de las principales dificultades que enfrenta para participar plenamente en los sindicatos es que

no cuentan con tiempo suficiente, y cuando lo hacen, es a costa de una triple jornada (en el trabajo, en el sindicato y en el hogar), que resulta agotadora.

Es también importante mencionar otra problemática que debe enfrentar la mujer trabajadora y lideresa sindical: los conflictos con sus compañeros de vida que, en la mayoría de los casos, terminan en que la pareja las abandone y sobrevenga el divorcio o la separación.

Por ello es muy importante que todas las mujeres adquieran esa conciencia de clase y, sobre todo, que estén dispuestas a brindarse apoyo mutuo. Debemos dejar de ser las que juzgamos las acciones de las demás mujeres. Es hora de que todas unidas trabajemos por conseguir que se valore nuestro trabajo del cuidado, y que se reconozca que también constituimos una fuerza de producción y, sobre todo, que somos capaces de asumir espacios de liderazgo con un alto grado de compromiso y responsabilidad. Ha llegado el tiempo de que, desde los diferentes espacios que ocupamos las mujeres, hagamos fuerza común para alcanzar la despatriarcalización y lograr una sociedad boliviana más justa, con equidad y en igualdad de oportunidades.

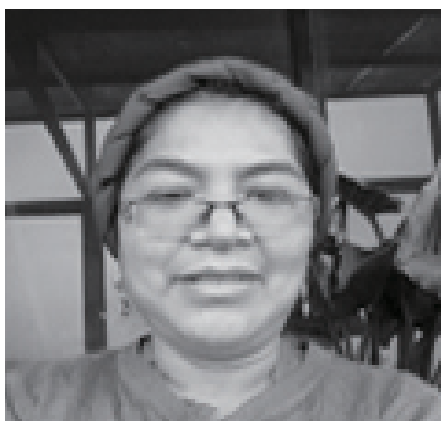
La consolidación del liderazgo de las mujeres: despatriarcalización del sindicato boliviano

Nelly Salgueiro Coromi

Exdirigente de la Federación Única de Mercados La Paz

Parte del equipo responsable de la RMTS

La participación de las mujeres en cargos dirigenciales del movimiento sindical ha tenido un importante avance en Bolivia. Hay compañeras que están ocupando las secretarías ejecutivas de confederaciones y federaciones nacionales. Es el caso de los sectores de seguros universitarios, salud pública, trabajadoras asalariadas del



hogar, interculturales, “Bartolinas” y PLANE. También algunas mujeres dirigentas están presentes en las centrales obreras departamentales, aunque en carteras que no son, precisamente, las de mayor poder de decisión.

Hoy en día hay más mujeres dirigentas participando en los sindicatos de las diferentes

organizaciones laborales formales e informales, que son la base de la pirámide de la estructura sindical. Podemos mencionar también que en la nómina de la COB tenemos a tres compañeras ocupando cargos de representación. Sin embargo, esta presencia no se siente con la fuerza necesaria como para articular a las diferentes mujeres dirigentes de las centrales departamentales, regionales, confederaciones y federaciones nacionales y sindicatos en torno a una agenda que reivindique las demandas de las trabajadoras.

Entonces se preguntarán: ¿por qué es tan urgente poner en la mesa de discusión el tema de la despatriarcalización en el sindicato boliviano? La respuesta es que, si bien estas compañeras están ocupando algunas carteras sindicales, debemos analizar *el verdadero costo de su ejercicio dirigencial*.

En primer lugar, el *trabajo del cuidado* (preparar los alimentos, la limpieza de la casa, el lavado de la ropa, el cuidado y la educación de los niños, la atención de los padres, los enfermos y las mascotas) continúa recayendo sobre las espaldas de las mujeres dirigentes sindicales, debido a la imposición patriarcal de los roles de género. Este trabajo del cuidado es su primera jornada, no reconocida ni remunerada.

En segundo lugar, las compañeras dirigentes sindicales ocupan mayormente carteras de media y baja jerarquía, a las que no se aplica la *declaratoria en comisión* (licencia laboral con goce de haberes). De modo que deben asistir a sus fuentes laborales a trabajar regularmente, en su segunda jornada, que sí es remunerada.

En tercer lugar, las *oportunidades de formación sindical* para mujeres son escasas. La RMTSB realizan esta labor con el apoyo de algunas instituciones. En la COB no existe una escuela sindical para la formación de las trabajadoras, aunque las exigencias para las compañeras que ejercen cargos dirigenciales son muchas, y se las observa, sanciona y exige con mayor dureza y rigurosidad que a los hombres. Esta es su tercera jornada de trabajo, que tampoco es remunerada. Entonces ¿en qué condiciones ejercen sus funciones las dirigentes sindicales?

Sin tomar en cuenta todo lo mencionado, hay compañeros dirigentes que afirman que las mujeres no queremos asumir los cargos porque preferimos a nuestras familias. ¿Acaso la familia no es la base fundamental de la sociedad? ¿Los hombres no son parte de la familia? ¿Por qué no cumplen con la parte que les toca en el trabajo del cuidado, para que así mujeres y hombres tengamos las mismas oportunidades en el ejercicio sindical?

Por eso es *urgente despatriarcalizar* el movimiento sindical boliviano. Para que los compañeros dirigentes no usen y abusen del poder que les dan estos cargos jerárquicos, que hasta ahora ellos ocupan mayoritariamente, utilizando el tema orgánico para someter a las dirigentes y a quienes no opinan igual que ellos, atropellando la verdadera democracia y los principios con los que se constituyó el movimiento sindical boliviano.

Solo la presencia de las compañeras con *conciencia de género* puede cambiar la situación actual. Mujeres que se levanten para ejercer un cargo sindical como portavoces legítimas de las demandas de las trabajadoras, para que puedan llevar propuestas que transformen *la realidad de las trabajadoras*. Entre los temas que deben plantear están la doble y la triple jornadas laborales, menor salario por igual trabajo, baja participación en cargos dirigenciales, ausencia de guarderías seguras y eficientes para los hijxs, pocas fuentes laborales con todos los derechos.

Es importante y urgente que esta participación de las mujeres cuente con las suficientes garantías laborales y sindicales, para permitirles ejercer su cargo libres de violencia y acoso sindical. Que ocupen cargos de decisión y poder con paridad y alternancia entre hombres y mujeres, gozando de la declaratoria en comisión de manera igualitaria y con la oportunidad y el respaldo de haber sido formadas por la COB, para que tengan la suficiente seguridad de realizar un ejercicio real y eficiente de sus funciones. Que estas beneficien a toda la clase trabajadora de Bolivia sin discriminación alguna.

**¡LAS TRABAJADORAS SOLO PEDIMOS JUSTICIA SOCIAL, NO FAVORES
NI BENEFICIOS QUE NO NOS CORRESPONDEN!**

Boconas, malcriadas y el feminismo de Gloria Anzaldúa

Evelyn Callapino Guarachi

Históricamente, los feminismos han generado un fuerte rechazo de las sociedades conservadoras. Las feministas cuestionamos la subordinación a la que las mujeres hemos sido sometidas por siglos; una situación de opresión que ha sido normalizada y legitimada por el discurso masculino misógino. Una de esas premisas es que nuestro reducto “natural” es el ámbito doméstico. Así, debemos casarnos, ser madres y obedecer a nuestros maridos/parejas. Las mujeres que cuestionamos esas premisas somos objeto de insultos y de estigmatización.

Durante el año 2021 he escuchado, en diversos momentos, manifestaciones misóginas que me han sorprendido por su crudeza. Así, en una reunión social escuché decir que “si eres feminista, no les vas a gustar a los chicos” y, además, “si eres bocona o malcriada, nadie te va a querer”. Aquí la idea implícita es que una feminista está condenada a la soledad y a la tristeza por defender sus ideales.

Desafortunadamente, estas frases altisonantes se reproducen con frecuencia en el espacio público. En noviembre de ese año, durante una marcha en contra de la violencia de género en la Villa Imperial, oí a un grupo de personas vociferar: “Estas mujeres [las manifestantes] están locas” y “A estas mujeres les falta un hombre”. Estas expresiones estigmatizan a las mujeres que cuestionamos el orden social establecido. Para estas personas, el ideal de mujer es el de un ser obediente y callado, que acepte su rol subordinado en la sociedad. La pregunta que nos hacemos es cómo y por qué estas visiones antifeministas tienen tanto arraigo social.

Una de las autoras que ha explorado los orígenes históricos y culturales del antifeminismo y la misoginia es Gloria Anzaldúa (1942-2004). En 1987, ella publicó su famoso libro titulado *Borderlands/La frontera. La otra mestiza*. Este



texto es una reflexión sobre la situación de las mujeres mexicano-estadounidenses (las *chicanas*, como se las llamaba entonces) y el rol del patriarcado en el diseño de sus vidas. Un concepto central de su trabajo es el de la *tiranía cultural*. Con esta ella se refiere a la forma en que la cultura tradicional ha subordinado a las mujeres y

las ha relegado a su calidad de madres (siempre bajo la tutela de varón); de aquí nace la idea de la familia tradicional. La cultura, según Anzaldúa, está hecha por quienes tienen el poder, es decir, los hombres. Ellos hacen las normas y las leyes a su entero beneficio. Sin embargo, Anzaldúa señala que hay una colaboración femenina. Las mujeres (y muchas veces las madres) transmiten esas ideas misóginas y discriminatorias. Una cita suya es elocuente:

¿Cuántas veces he oído a madres y suegras decirles a sus hijos que golpeen a su esposa por no obedecerlos, por ser *hociconas*, por ser callejeras (por ir a las vecinas y chismosear con ellas), por esperar que sus maridos ayuden con las tareas de la casa y con la crianza de los niños, por querer ser algo más que amas de casa? [...] La cultura espera que las mujeres muestren mayor aceptación del sistema de valores que los hombres y mayor compromiso con él.

Aunque pensadas para las mujeres mexicano-estadounidenses, estas reflexiones de Anzaldúa tienen enorme vigencia y actualidad en Bolivia. Como vimos, las frases misóginas y violentas son comunes en espacios públicos y privados. ¿Qué hacer ante esta situación? Retomando a la propia autora, podemos decir que debemos desobedecer esa tiranía y apostar por la transformación social. Así, un discurso de equidad de género y una nueva concepción de la masculinidad son las alternativas para construir una sociedad más justa.

El decálogo de la democracia sindical: los desafíos de las mujeres sindicalistas

Lic. María Eugenia Delgado Puma

Delegada a Mutualidad del Magisterio Nacional (MUMANAL)
por la Federación Regional de las Escuelas de Cristo, Potosí

Todo ser humano es parte de una familia y, por ende, de una sociedad. Por ello, debe cumplir ciertas normas de convivencia que podrían denominarse decálogos o mandamientos de vida. Asimismo, todo trabajador o trabajadora en cualquier ámbito debe adaptarse a un decálogo de convivencia y participación plena de sus derechos y deberes sindicales.

En el *Decálogo de la democracia sindical en Bolivia: Hilvanando un concepto* —documento publicado en 2019 por la Fundación Friedrich Ebert (FES) en coordinación con la RMSTB—, se hace énfasis en los principios de la democracia sindical en nuestro país: Libertad sindical, Pluralismo político, Bien común, Inclusión y equidad de género, Conciencia y solidaridad de clase, Independencia política, Autonomía económica, Participación activa de las bases, Unidad, Democracia representativa participativa. Al analizar estos principios, debemos resaltar que los justificativos sobran para cada uno de ellos. Nuestra sociedad requiere su aplicación, la que nos llevaría a alcanzar la justicia social que tanto anhelamos todos.

Las mujeres, a lo largo de la historia de nuestro país, hemos sido y somos el puntal de lucha en una infinidad de sucesos históricos. Sin embargo, las victorias de estas luchas solo se han atribuido a los hombres y, por lo tanto, también sus beneficios. Han tenido que pasar cientos de años para finalmente ver en estratos gubernamentales a mujeres con voz y voto. Lamentablemente, nuestra sociedad conservadora se resiste



a los cambios y a la evolución. Es tarea de las mujeres contribuir a la formación de nuevas lideresas que puedan hacer representaciones dignas y dirijan nuestro país lado a lado con nuestros compañeros varones.

Entre los desafíos de las mujeres sindicalistas podemos hablar de establecer la libertad sindical en los estratos sindicales. Es decir, implementar y propagar la libertad de pensamiento, para así alcanzar

la libertad de lucha sindical. La inclusión y la equidad de género es, en definitiva, uno de los aspectos que representa mayor desafío: alcanzar ese 50-50 establecido en la Constitución Política del Estado. Si comparamos la aplicación de estos principios con los datos de un censo de los trabajadores y de su representación, nos daremos cuenta de que, por el momento, esta afirmación todavía no se ha llevado a la práctica. Esto, por dos principales motivos: el primero, la falta de lideresas dispuestas a sacrificar su tiempo y su talento en la lucha sindical; el segundo, por la resistencia de los compañeros varones a permitir que las mujeres asuman cargos de alto rango en los sindicatos que, cabe mencionar, son nuestras escuelas sindicales.

Desde ya, los desafíos para superar estas barreras implican un esfuerzo titánico. Sin embargo, la energía y la voluntad de las mujeres que conformamos este conglomerado se mantiene. Estamos conscientes de la lucha que debemos llevar adelante desde nuestros sectores. Particularmente, en mi condición de maestra, debo decir que será difícil, pero no imposible, permitir

que otras mujeres accedan al uso pleno de sus derechos sindicales y personales. En definitiva, romper con esquemas mentales tan arraigados como el patriarcado, al cual hemos sido sometidas desde hace tantas generaciones.

Las mujeres, en nuestra condición de madres trabajadoras, profesionales y sindicalistas, debemos considerar que todo evoluciona. Por eso la mentalidad de nuestra sociedad no puede quedar aislada de esta evolución que, más que evolución, sea una revolución que posibilite finalmente la libertad e igualdad que busca la sociedad. De este modo se pondría coto a la ola de violencia y acoso que venimos atravesando en estos tiempos, en que se supone debe primar la comunicación y el diálogo. Lamentablemente, estos son superados por la violencia, que a su paso solo deja luto, desgracia y desventura.

Sin duda, haber conformado la RMTSB es un aporte importantísimo a la sociedad boliviana, puesto que forma mujeres capaces de asumir y superar estos desafíos de los que hablamos, y capaces de implementar de manera plena y por ley este decálogo de la democracia sindical a que hemos hecho referencia.

Todas y todos tenemos la obligación de contribuir a nuestra sociedad a través de nuestros aportes, con acciones concretas, desde nuestra dirigencia en los sectores donde desempeñamos nuestras funciones. Debemos impulsar el movimiento sindical y la convivencia social entre hombres y mujeres para fortalecer a la familia como pilar fundamental de una sociedad más justa y digna, con igualdad y paridad en todos los ámbitos.

Crónicas de viaje

Mujeres sindicalistas con el puño en el corazón

Gabriela Orozco Ruíz

Un grupo de más de veinte mujeres trabajadoras sindicalistas viajó a Los Yungas para tener un encuentro en el que juntas fortalecieron su discurso y encararon la vocería desde la perspectiva de la comunicación estratégica. La experiencia fue más allá de las destrezas, más allá de los derechos.

La partida

Si bien en este viaje se sentía una auspiciosa expectativa, había también un ingrediente potenciado, la sensación de agitación y euforia por conectar con un grupo muy particular: mujeres trabajadoras sindicalistas con quienes trabajaría en el Taller de capacitación en vocería política.

Partimos de La Paz rumbo a Coroico, en Los Yungas, en dos buses medianos. Allí tendría lugar nuestro encuentro de tres días. A medida que el paisaje cambiaba, de cumbre fría y despoblada a valle tropical de vegetación espesa y húme-

da, sentíamos que, dentro de la movilidad, fluía una tímida amabilidad entre nosotras, expresada en el intercambio de variedad de viandas.

Llegamos a destino. Los ambientes del viejo hotel anticipaban momentos prometedores porque lográbamos transmitir una actitud positiva por todo lo que se venía, aunque todavía, como es natural, había interrogantes.

El ejercicio del discurso

En el momento del cara a cara, cada quien se presentó a través de un video de un minuto grabado para la ocasión a modo de ejercicio. Fue la primera práctica del “discurso” como materia prima de la comunicación estratégica. Mientras las miraba y escuchaba descubría mujeres fuertes y decididas a defender a sus sindicatos, pero también a interpelarlos y transformarlos, e incluso a imaginarlos diferentes.

Poco a poco iban describiendo el valioso trabajo que hacían mujeres y hombres desde sus organizaciones sociales: educación, salud, mercados. Sin embargo, muchas de ellas coincidían en mencionar procederes masculinos recurrentes y comunes en varias de esos espacios: el acoso y la discriminación laboral en los sectores más tradicionales y combativos, como el magisterio rural o los fabriles, pero también en los relativamente más recientes, como los universitarios, artesanos o de telecomunicaciones. Ni qué decir de lo que pasa en los gremios tomados mayormente por varones, como el de la construcción o el transporte pesado. Sí, mujeres albañiles o conductoras de camiones que son maltratadas por osar tener “oficio de varón”.

La práctica del discurso debía profundizarse. Se echó mano de un ejemplo emblemático, con una estructura interesante de inicio, desarrollo y cierre, pero sobre todo con un contenido inspirador: el discurso de la conductora de televisión estadounidense Oprah Winfrey en los Globos de Oro de 2018, cuando elogió a las valientes mujeres del movimiento “Me too” (“Yo también”), que denunciaron a sus poderosos abusadores en la industria cinematográfica. La estrella mediática apeló inicialmente a una imagen suya de niña, viendo en la televisión cómo por primera vez un actor negro, Sidney Poitier, era premiado con el mismo galardón que ella, también la primera mujer negra en recibirlo, esa noche. La escena del pasado ocurría mientras esperaba a que llegara su madre cansada, después de limpiar en otras casas.

Luego vendrían los picos altos de su alocución cuando habló de la historia de Recy Taylor, una mujer negra que en 1944 fue violada por seis hombres blancos que nunca fueron condenados. Ella murió a los 98 años sin ver justicia, pocos días antes de la premiación, en una sociedad calificada por Winfrey como “rota”. El discurso terminó con una poderosa incitación a las mujeres víctimas a no callar y a los hombres, a que sepan escuchar y luchar junto a ellas para garantizar que llegue el momento en el que nadie tenga que decir, nunca más, “Yo también”.

Había que estructurar un discurso concertado en grupos y con base en los contenidos de un

documento político escrito desde el debate por estas lideresas articuladas colectivamente desde hace varios años en la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, con el acompañamiento de la Fundación Friedrich Ebert (FES) en Bolivia. Había que apropiarse de este documento construido desde los intereses prácticos y estratégicos de estas mujeres.

El ejercicio comenzó con un intercambio de ideas durante una caminata, por un sendero de frondosa naturaleza vegetal en un entorno cobijado por el sonido de aves del lugar. Mientras opinaban, algunas cuqueaban¹ frutos en el camino.

Ya de vuelta y con las ideas frescas y más claras, se aterrizaron los conceptos, las propuestas, los pilares y las líneas de acción del documento político. Había que organizar toda esa sustancia desde un enfoque de comunicación estratégica. Se concertaron ideas comunes, se alinearon fuerzas, se desterraron miedos, se plantearon preguntas, se intentaron respuestas y se analizaron vulnerabilidades. Se decidió hacer una lectura desde el “sentipensamiento”² como mecanismo articulador de la comunicación estratégica, diría Adalid Contreras³, de modo que el discurso sea primero inspirador y luego transformador de las injusticias sociales.

Se trabajaron y proyectaron enunciaciones firmes de despatriarcalización, paridad y democratización sindical, transversalizadas por conceptos como equidad de género, conciencia de género y sororidad⁴, más allá de los derechos de las trabajadoras, bandera indispensable que, esta vez, debían ir unidos a evocaciones inspira-

1 Cuquear: bolivianismo. Verbo en quechua, referido a robar fruta u hortalizas de un huerto ajeno.

2 Sentipensamiento: noción divulgada por el sociólogo e investigador colombiano Orlando Fals Borda, quien descubrió el origen del concepto “sentipensante” gracias a una comunidad de la Ciénaga colombiana: “Un pescador me dijo: ‘nosotros actuamos con el corazón, pero empleamos la cabeza, y cuando combinamos las dos cosas somos sentipensantes’, un concepto tan sencillo”.

3 Adalid Contreras: sociólogo y comunicólogo boliviano que sistematizó el planteamiento del “sentipensamiento” en la comunicación estratégica.

4 Sororidad: solidaridad entre mujeres, especialmente ante situaciones de discriminación sexual y actitudes y comportamientos machistas.

doras, desde sus pulsiones internas. Ellas mostraron agallas denunciando el abuso machista que se genera en no pocos espacios sindicales. Sosteniendo una piedra entre las manos alguien dijo: “Así me miran mis compañeros varones del sindicato, como a esta piedra, así me siento entre ellos, como esta piedra”. Más tarde señalaría el mismo objeto como “la piedra en el zapato de los varones discriminadores”. Se dio paso a llamados urgentes y firmes a dejar de ser cómplices y víctimas del sistema patriarcal, con todo el ímpetu de lograr transformaciones de la realidad de tantas otras en Bolivia.

Se preguntó al auditorio si, cuando eran niñas, soñaron que un día serían dirigentes. La respuesta fue no, ese rol no estaba entre las aspiraciones designadas en la infancia femenina. Se identificó al miedo como uno de los enemigos paralizantes de la participación femenina sindical. El otro fue el incumplimiento de la ley, reflejado con cifras sorprendentes: “De 77 organizaciones sociales de la Central Obrera Boliviana (COB), solo cuatro están dirigidas por mujeres” expresó una de las participantes. En Bolivia se exige participación política igualitaria y alternancia desde la Constitución Política del Estado, pero no se cumple en casi ningún ámbito.

La situación de la dirigencia campesina no es diferente. La antropóloga, escritora y cocallera de origen inglés Alison Spedding,⁵ en una entrevista periodística a finales de 2021 dijo:

No se ve al ejecutivo nacional de la CSUTCB [Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia] actuando juntamente con la ejecutiva de las ‘Bartolinas’ [Confederación de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa”], y en Adepcoca [Asociación de Productores de Coca] hasta ahora no ha habido una presidenta. Y, de nuevo, los candidatos que están mandando para las nuevas elecciones son puro hombres.

La despatriarcalización, identificada como la utopía que guía el trabajo, fue otro de los contenidos discursivos. Se dijo que las acciones para

impulsarla deben ser estratégicas y partir de la concienciación. Un avance podría ser “la declaración de 2022 como el año de la Revolución Cultural para la Despatriarcalización por una vida libre de violencia contra las mujeres” por parte del Gobierno boliviano. Ojalá se vean resultados palpables; el papel aguanta todo.

La noche intercultural

A estas alturas del encuentro ya habíamos logrado sintonizarnos. En la noche intercultural actuó la yungueña Saya afroboliviana, que llegó para activar nuestros entusiastas pies, de los que luego tomaron posesión otras danzas diversas: taquiraris y chovenas de Beni y Pando, zapateo y bailecito de Camargo, y las pastorcitas de Calamarca, en la que las integrantes finalmente pudimos emparejar los pasos. La coreografía teatralizada de los mineros potosinos mereció un aplauso efusivo por el espectáculo combinado con la música (“Minero”, de Savia Andina).

El toque de comedia, o mejor dicho de tragedia-comedia, lo dio quien se disfrazó de juez corrupto. Entró en escena con una impecable toga negra, peluca de bucles blancos y su desvencijada y desequilibrada balanza de la justicia, haciendo gala de honorabilidad cuando todas sabemos que ellos son los principales responsables de la impunidad de tantos violentos. ¡Como corresponde, el juez fue abucheado!

El ejercicio de la vocería

El día tres culminó con las prácticas de vocería en formato de entrevista de TV y conferencia de prensa. Los contenidos se fueron trabajando bajo la premisa de que la vocería es la materialización de la comunicación estratégica, pero también un arte para el logro de los objetivos. Se habló de trabajo digno para las mujeres, entendiendo que las labores del cuidado en los hogares deben ser compartidas por los hombres para que ellas puedan trabajar y aportar mejor. Se expresó que la democratización sindical no solo pasa por ejercer equilibrio en la participación dirigencial femenina, a partir de la capacidad de nuevas lideresas, sino por una exigencia de paridad y alternancia en las organizaciones sociales en todos los niveles, por ejemplo, mo-

5 Santiago Espinoza (2011). “Alison Spedding: ‘Hay demasiado feminismo quejumbroso’”, entrevista online en *Opinión*, noviembre de 2021. Disponible en: <https://www.opinion.com.bo/articulo/ramona/alison-spedding-demasiado-feminismo-quejumbroso/20211113224239843044.html>

dificando estatutos y entendiendo que este es un acto de reparación histórica a una postergación femenina estructural.

En fin, los poderosos contenidos concebidos por estas mujeres no solo se elaboraron desde el conocimiento; también aportaron vivencias, experiencias de su vida cotidiana, sueños y esperanzas. Es así que incluso hubo una conferencia de prensa donde se anunció un hito hipotético en la historia de la clase trabajadora de Bolivia: “se suscribió un acuerdo con la COB para operativizar las líneas de acción del documento político de la Red de Mujeres Trabajadoras Sindicalistas”, una constatación/anhelo de que existen dirigentes varones que aceptan que una mujer tome decisiones por toda la comunidad. Así como hay varones que comparten las tareas del cuidado en la casa y entienden que las propuestas feministas pueden ser también beneficiosas para ellos, porque ellos también sufren en este sistema de sometimiento desigualitario. El varón es nuestro par afectivamente. Hay esposos, hijos y padres que perciben los desequilibrios, deploran las injusticias y execran el horror de la violencia en contra de sus hijas, madres y compañeras.

Los resultados del taller fueron una muestra de que estas mujeres se atreven a proponer, a tener sueños osados, porque cuando se sueña más allá de la realidad se puede vislumbrar el cambio.

El retorno

Estoy segura de que todas, o casi todas, retornamos a La Paz con las pilas recargadas, pero sobre todo con una actitud de mirarnos las unas en las otras. En el viaje de vuelta, bastante zarandeado en los últimos asientos del bus, se vieron gestos de solidaridad con quienes, por ejemplo, se enfermaron al llegar a la altura; eso fue bonito.

Me quedé pensando en que, seguramente, todas estábamos procesando que sí hay que reconocer y apoyar las denuncias, el no conformismo, la disidencia, la desobediencia frente a los abusos y atropellos machistas y la intransigencia frente a los feminicidios, pero sin dejar de lado la valiosa hermandad, y hasta complicidad, entre nosotras.

Una mirada real a las angustias que vivimos... la violencia contra las mujeres

Olga Hurtado Castro
Comité de Responsables RMTSB

Nuevamente nuestras voces se unieron en la marcha del 8 de marzo. Como trabajadoras, no solo manifestamos nuestro descontento por las injusticias laborales. También nos sumamos a denunciar esto que nos indigna: las angustias que vivimos... la violencia contra las mujeres. Es de conocimiento general que Bolivia figura entre los países con mayores tasas de feminicidio



de América Latina y el Caribe y con los índices más elevados de violencia sexual de la región. En los últimos tiempos, el promedio de asesinatos de mujeres por motivos de género ha superado el centenar cada año.

A pesar de los avances normativos en la región, que han sido resultado de los esfuerzos de los movimientos de mujeres y feministas, la violencia no se ha dete-

nido. En esta época, el coronavirus ha jugado el rol de lupa, amplificando las debilidades institucionales y normativas, que ya existían pero que se han acentuado con la emergencia sanitaria.

Las normas contra la violencia establecen, además de la atención de las víctimas, desarrollar acciones de prevención, administración de justicia para evitar la impunidad y asegurar el acceso a la justicia de las víctimas y sus familiares, y medidas de rehabilitación de los agresores. Informes forenses describen el patrón de las causas de esas muertes: golpizas, estrangulamientos o apuñalamientos, a veces incluso delante de sus propios hijos.

El estado de las caras, las lesiones en los cráneos y los cuerpos lacerados muestran la saña

del victimario. También suelen darse secuestros y días de tortura antes de la ejecución. Los cuerpos son abandonados en la casa donde cohabitaban el feminicida y la víctima o escondidos en un lugar escabroso, de difícil acceso, como la ribera de un río o un cañadón, o en un terreno baldío.

La edad varía, pero la base no. Los feminicidios se parecen mucho a los crímenes de odio, pues previamente la víctima será sometida a maltratos inimaginables. Intentar buscar explicaciones psicológicas para estos actos es casi tratar de justificar tanta brutalidad. Desde el espacio en que estemos, trabajemos juntos para frenar la violencia.

**SEÑOR, SEÑORA, NO SEA INDIFERENTE
¡¡SE MATA A LAS MUJERES EN LA CARA DE LA GENTE!!!**

Mi autobiografía

Carol Ivanna Omonte Villazón
Secretaria general del Sindicatos SUTAS, La Paz

Soy Carol Ivanna Omonte Villazón. Nací en la provincia Cercado, Cochabamba. Soy la segunda de los cuatro hijos que tuvieron mis padres.

Mi papá, Abraham Omonte, un hombre muy responsable, de principios arraigados, médico de profesión, que trabajó duro para darnos cuanto da con amor un padre responsable. Además, nos enseñó el valor del respeto y del esfuerzo, a no hacer mal a nadie y a tender la mano a quien lo requiera.

Mi madre, Esther Villazón, odontóloga de profesión, fue una gran mujer que compartió



su vida entre la crianza de los hijos y su profesión. Una hermosa mujer —nunca necesitó maquillaje, solo resaltaba sus labios con lápiz labial— que nos enseñó los valores de integridad, solidaridad, verdad y que nos inculcó el sentido de superación.

Éramos muy felices en medio de una gran familia, conformada por tíos, tías, primos y nuestros amados abuelos, viudos por la pérdida de mis abuelas. De ellas recuerdo poco, pero sí la fortaleza de mi abuela paterna, que parecía nacida en una época que no era suya, luchan-

do por la igualdad y los derechos, y también las manos maravillosas de mi abuela materna, que hacían que su casa oliera a hogar perfumado de canela y que, al sonido de ollas y cucharas, reunieran a la familia alrededor de la mesa.

Muchos de esos recuerdos son el inicio al recapitular por qué ahora soy dirigente sindical. Mi carácter, un tanto testarudo desde siempre, me hizo ver que la diferencia de género se hacía invisible ante la fuerza de la mente y el corazón. Que era capaz de debatir contra hombres o mujeres de cualquier posición económica, credo, tendencia política o edad. Eso me impidió continuar en un colegio de monjas.

Con el tiempo me casé, ahora creo que bastante joven. Producto de esa relación son mis tres hijos, todos ellos varones. Con esta realidad comprendí que acostumbrarme a una vida sumisa, que significaba estar en una mente que no era mía, no me hacía feliz. Por eso, luego de pasar largas noches llorando, decidí tomar las riendas de mi vida y estudié la carrera de Comunicación Social, base fundamental para sustentar mi visión del mundo, que seguía manteniéndose igual: *solo hace falta trabajar para las personas que tienen un mismo objetivo*.

Es importante que las mujeres se unan para reclamar los derechos que les corresponden como mitad de la raza humana; ni más ni menos que los padres de niños y niñas se unan para mejorar la educación de sus familias, o que las comunidades se unan para lograr mejores condiciones de vida y que los trabajadores se unan también para ser escuchados y para pelear por la equidad, la justicia y la dignidad laboral.

Descubrí que con buenas intenciones no mejoraría mi situación como mujer trabajadora y madre, que muchas pasaban por lo mismo y que dispersas no lográbamos nada. Durante mi último embarazo me cambiaron de puesto de trabajo. Para entonces pasaba por un cáncer cérvicouterino y por la ruptura de un matrimonio que duró 13 años. Además, pertenecía a un sindicato dirigido por hombres que no se condolieron ni una pizca por mi situación en aquellos momentos. Sin embargo, por responsabilidad con mi familia y por sano orgullo laboral, continué con mi trabajo, aguantando y sin conocer mis derechos laborales.

La vida da muchas vueltas. Tras soportar una serie de atropellos, fui retirada injustamente de mi fuente laboral, que era el principal sustento de mi familia. Acudí a instancias legales y obtuve mi reincorporación a EPSAS S.A. Con la experiencia de haber visto a diario gran cantidad de mujeres y hombres que acudían al Ministerio de Trabajo por la vulneración de sus derechos, me propuse trabajar por mejores días y mejores condiciones para mis compañeras y compañeros, por mi familia y la suya.

Atravesamos por un calvario para obtener la participación de las entidades matrices, de la Federación Sindical de Trabajadores de Luz, Fuerza, Telecomunicaciones y Aguas del Departamento de La Paz (FSTLFTADLP) y de la Confederación Sindical de Trabajadores de Luz, Fuerza, Telecomunicaciones y Aguas de Bolivia (CSTLFTAB). Sufrimos un atentado con gases lacrimógenos en la calle Díaz Romero, con el que la parte patronal pretendió acabar con cualquier indicio o con el deseo de lucha sindical. Pero los trabajadores, a una sola voz, gritamos por nuestros derechos. Así se conformó el directorio de mi amado Sindicato Único de Agua y Saneamiento de La Paz (SUTAS La Paz).

Fui elegida como secretaria de Relaciones, y tras un año de ejercerla, asumí la Secretaría General. Para contextualizar, la empresa más importante proveedora de agua y saneamiento del país, que era de hecho una empresa con costumbres machistas, con solo un 30% de trabajadoras mujeres, ahora tenía a la cabeza de su sindicato a una trabajadora.

No fue nada fácil el aprendizaje y las decepciones fueron varias. Sin embargo, con el apoyo de hombres y mujeres fuertes, con convicciones arraigadas, no claudiqué en mis aspiraciones por lograr mejores condiciones y respeto laboral para los trabajadores. Padeциmos los rigores del tiempo y de quien ostentaba el poder como interventor. Sufrimos maltrato, discriminación, acoso laboral y reducción salarial, entre tantos otros abusos. Nuestra lucha, pese a la tenacidad de la parte patronal, continuó en las instancias correspondientes, y seguimos unidos hasta lograr los objetivos conjuntos.

Como ser humano, la lucha sindical me for-

talece mucho. Pasé por enormes aprendizajes y tuve grandes referentes en esta vida que se te mete hasta el tuétano: Juan Diego Gómez, Hugo Torrez, Juan Enriquez (quienes fallecieron en servicio de la actividad sindical), Rubén Darío Quispe, Rosario Arce, Salvador Guardia, Lucio Parrado y muchos que compartieron conmigo sus enseñanzas. Les estoy muy agradecida.

Mi paso por la COD de La Paz fue, sin duda, la oportunidad de conocer la realidad laboral de cada sector afiliado. Mi cargo como secretaria de Conflictos fue un reto; esa cartera había sido generalmente dirigida por hombres. No había horario ni tiempo límite de trabajo diario. Me di cuenta de que los días eran cortos ante tanta injusticia que padecían compañeros mineros, fabriles, comerciantes, de hidrocarburos, de

servicios —salud, educación, luz, agua, telecomunicaciones—, etc. Tengo una anécdota como madre: mis hijos reclamaron varias veces que los derechos por los cuales luchaba no eran para mí, pues los permisos y mi salud pasaban a un segundo plano ante el trabajo y la lucha sindical.

Hoy en día, gracias al apoyo de mi compañero de vida —que es mi respaldo en todo momento—, y después de haber sufrido varias amenazas en contra mía y de mi familia y de ver el ataque a mis amigos y allegados, del exceso de trabajo, de la ingratitud de las bases, de limpiar la cara llena de lágrimas de mis mejores amigas y compañeras por las injusticias laborales, y de ver destruidos tantos matrimonios por la vida sindical, puedo afirmar que:

Volvería a elegir esta vida sin dudar, pues quienes entramos este mundo sabemos que la lucha y la solidaridad no se arrancan nunca más.

Sin la participación real y efectiva de las mujeres no existe democracia sindical

Sofía Ríos Montes

Exsecretaria general de la CSTSPB

Responsable de la RMTSB

¿ Cuántas somos y dónde estamos? Es importante hacer un recordatorio de cómo se da la participación de las mujeres en los espacios de poder sindicales. En el Comité Ejecutivo de la COB ha habido pocas mujeres, es decir, una participación insuficiente, reducida. Tampoco es suficiente el que existan secretarías ejecutivas mujeres en algunas organizaciones sindicales; aunque es importante, esta participación no cubre, de ninguna manera, las expecta-



tivas reales. Es necesario incrementar la presencia femenina en todos los niveles de representación sindical con poder de decisión. También es importante que las mujeres accedan a estos cargos no solo por las determinaciones orgánicas, sino por la convicción de la importancia de su presencia cuantitativa y de su participación cualitativa. Solo de esta manera podrán generar condiciones óptimas para el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales.

En Bolivia las mujeres somos más del 50% de la población, pero insistimos en que nuestra participación en el movimiento sindical es muy reducida, a pesar de que hemos incursionado masivamente en el mundo laboral. Esta presencia no se ha modificado mucho porque el sindical continúa siendo un espacio dominado por hombres, donde las prácticas machistas y patriarcales están fuertemente enraizadas. Otro aspecto determinante para la vigencia de esta situación es que las mujeres seguimos siendo mayormente las responsables del trabajo del cuidado de la familia. Y, finalmente, debido a la falta de voluntad política del movimiento sindical de encarar de manera responsable y efectiva la participación real de las mujeres.

Es cierto que contamos actualmente con muchas leyes y normativas vigentes, como la CPE (art. 26, párrafo I), la paridad y alternancia definidas en la Ley Electoral, y la Resolución N° 15 del XVI Congreso de la COB, en Tupiza, sobre el “plan de acción sindical para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. Sin embargo, no basta con tener estas leyes; el desafío de las mujeres, desde el espacio en que nos encontremos, es apropiarnos de esta normativa para exigir su cumplimiento por los sindicatos, federaciones, confederaciones, las diferentes COD y la COB.

Es fundamental reconocer la importancia de nuestra participación, ya que todos los procesos de transformación profunda en nuestro país se han dado gracias a la decidida intervención de las mujeres. Sin embargo, enfrentamos muchos obstáculos además de los mencionados, como el que los dirigentes desconocen uno de los principios fundamentales del sindicalismo: la independencia político-sindical. Esta independencia está en profunda crisis, lo que pone en riesgo la institucionalidad de las organizaciones sindicales y en entredicho su credibilidad. Debido a

prebendas políticas e intereses personales y de grupo, con el único fin de prorrogarse a toda costa a ese espacio de poder, sus actos se traducen en una dictadura sindical, lo que implica un retroceso en el ejercicio pleno de la democracia sindical.

Sin embargo, estamos convencidas de que el sindicalismo clásico se debe transformar para estar a la altura de los desafíos que enfrentamos las y los trabajadores, a través de procesos de formación y capacitación permanente, con enfoque de género, para llegar a ser más inclusivos y tener la capacidad de representar los intereses de la clase trabajadora.

Cuando las mujeres, con una actitud propositiva, generamos espacios de análisis, debate y construcción de propuestas ante los problemas que identificamos en diferentes espacios de nuestra vida, familia, trabajo, sindicato y política, algunos dirigentes argumentan que estamos fomentando el paralelismo para deslegitimizar y frenar la lucha y el avance de las mujeres afiliadas, tanto del sector formal como del informal. Por tanto, es urgente lograr transformar las relaciones de poder desigual en el movimiento sindical, a partir de acciones y estrategias concretas, individuales y colectivas.

Desde la RMSTB hemos construido un instrumento de lucha, que se plasma en nuestro Documento Político. Este documento refleja la realidad de desigualdad que vivimos las mujeres, y es una herramienta y un aporte para el avance de nuestra lucha. A partir de él podemos articular nuestro accionar, y llegar a contar con mujeres empoderadas para politizar nuestras reivindicaciones a través de un discurso político; socializar y sensibilizar sobre la democratización del movimiento sindical, para la consolidación de la democracia sindical; lograr la participación plena de las mujeres y fomentar liderazgos femeninos auténticos y con identidad de género.

;;DEMOCRACIA SINDICAL SÍ!!!!
;;;SILENCIO SINDICAL NUNCA MÁS!!!!!!

Democratización del sindicalismo en Bolivia desde la igualdad de género

Fidelia Margarita Veneros Rojas
Secretaria de Culturas, Confederación Nacional de Maestros
de Educación Rural en Bolivia (CONMERB)
Mujer es Revolución

El movimiento sindical de la Revolución en Bolivia, cuando se fundó la COB, el 17 de abril de 1952, ya relegaba a la mujer. Sin embargo, esta ya había tenido una importante participación en hechos históricos de larga data: Gregoria Apaza, Bartolina Sisa, Manuela Gandarillas (heroína de la Coronilla), Mariana Zudáñez, Juana Azurduy de Padilla, Vicenta Juaristi Eguino, Ignacia Zeballos, Lidia Gueiler Tejada, María Barzola, Domitila Barrios de Chungara, entre muchas otras valerosas mujeres de Bolivia. También las maestras y el pueblo que lucharon en Octubre Negro, en 2003.

La historia de nuestro país debe reconocer a todas las mujeres que participaron en los levantamientos indígenas durante la Colonia y la República, enfrentando golpes militares y neoliberales, luchando por la recuperación de la democracia. Estas luchas nos sirven de ejemplo para nuestra lucha sindical, para romper barreras. No olvidemos que detrás de una mujer revolucionaria existe un hombre comprometido con su pueblo.



Adela Zamudio dijo: “Tengo sueño, quiero dormir”. Cómo no recordar aquellas últimas palabras que pronunció la escritora pionera del feminismo, que sembró la rebeldía y la creatividad a partir de sus versos, inspirando a la mujer a buscar sus propias reivindicaciones.

Domitila Barrios de Chungara, mujer revolucionaria que peleó por su sindicato en las minas y que comenzó la huelga de hambre que terminó con la dictadura, es un ejemplo a seguir para nuestra organización sindical. Es importante recordar a muchas otras mujeres revolucionarias en el camino de la historia de Bolivia. Pero nos acordamos de pocas de las que día a día están en esa lucha silenciosa desde las bases y que aportan a la historia del país.



Es importante remarcar que la libertad participativa es el principio fundamental para el funcionamiento orgánico de una organización social y sindical con *democracia sindical*, para

la toma decisiones en conjunto y con igualdad de género. La libertad sindical es el derecho de organizarse en sindicatos, federaciones y confederaciones, en defensa de los derechos laborales y en búsqueda de la justicia social, económica e institucional para todos sus afiliados, mujeres y hombres.

Han pasado 19 años de ese Octubre Negro en que nuestra democracia estuvo en peligro. Las mujeres de nuestro país estuvieron presentes en su lucha silenciosa en los puntos de bloqueo, en las carreteras. Sin embargo, en *ningún medio de comunicación se mencionó la lucha de estas compañeras*. Una vez más, solo los hombres fueron reconocidos. En noviembre de 2019 la mujer comprometida con su patria apareció en largas jornadas, en todas las trincheras de lucha, para la *recuperación de la democracia*, y jamás fuimos reconocidas.



No podemos tapar el sol con un dedo: las mujeres siempre estuvimos en todos los eventos históricos pero, debido al sistema patriarcal, fuimos silenciadas con una cortina de humo machista. Este es el momento para reaparecer con mayor presencia en los escenarios de la dirigencia sindical. Si ahora somos una, dos, tres,

mañana debemos ser el 50% de la directiva, y así recuperar el rol de la mujer en el movimiento sindical, como establece la Constitución Política del Estado plurinacional.

Este es el momento para impulsar transformaciones revolucionarias, para revisar nuestros estatutos orgánicos e incrementar la participación de la mujer en las directivas de sindicatos, federaciones regionales, departamentales y nacionales. Así podremos tomar decisiones reivindicativas que incluya a la mujer.



La RMTSB es una institución sindical que aglutina a todas las organizaciones sindicales, buscando fortalecer la participación de la mujer con igualdad de oportunidades. Agradezco su trabajo y pido que continúe con esa lucha incansable de preparar a las compañeras para la toma decisiones para el vivir bien. Sin mujeres no habrá revolución.

El cierre de una gran empresa

Esperanza Rebezón Melgar

Trabajadora de base, ex AASANA

Después de 54 años de vigencia institucional, la Administración de Aeropuertos Auxiliares a la Navegación Aérea (AASANA) fue cerrada debido a la mala política y a la mala administración no solo del actual Gobierno, sino también del anterior régimen totalitario del MAS, a la cabeza del entonces presidente Evo Morales Ayma. Este, a través de su ministro Milton Claros Hinojosa, buscó por todos los medios su cierre, argumentando que los trabajadores de esta institución estaban bajo el Estatuto del Funcionario Público (Ley 2072), cuando en realidad siempre se mantuvieron bajo la Ley General del Trabajo. Una prueba de este hecho es que sus dirigentes, tanto del sindicato de AASANA como de sus entes matrices, recibían la resolución del Ministerio de Trabajo para poder ejercer su liderazgo y ausentarse con el 100% de sus derechos laborales, como lo establece la LGT. Un cambio de régimen laboral debió haber estado a cargo del Tribunal Constitucional, lo que nunca sucedió.

AASANA era una entidad estatal descentralizada que vivía de sus propios recursos, que provenían de los sobrevuelos que realizaban sobre el territorio nacional aviones de empresas extranjeras. Además, el Estado le impuso subvencionar a tres empresas dependientes del gobierno de turno: el Servicios de Aeropuertos Bolivianos Sociedad Anónima (SABSA), la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC) y la Autoridad de Regulación y Fiscalización de Telecomunicaciones y Transportes (ATT), lo que le dejaba solo un 30% de sus ganancias.

A esto debe añadirse que la pandemia ocasionó grandes pérdidas en el sector aeronáutico, puesto que se restringieron los vuelos de



las diferentes líneas comerciales que operaban en Bolivia (durante muchos meses solo se pudieron realizar vuelos solidarios, lo que provocó un declive de la economía de AASANA). Esta fue, además, una etapa de mucho dolor y tristeza, pues la entidad perdió a muchos de sus trabajadores técnicos —que prestaban servicios en diferentes aeropuertos del país con los vuelos solidarios— a causa del Covid-19. Cuando la situación se normalizó de alguna

manera, todavía no se permitían viajes internacionales por la falta de vacunas.

Con el nuevo Gobierno de Luis Arce Catacora y David Choquehuanca, se sumó la mala voluntad hacia la entidad de Edgar Montaña, titular de Obras Públicas, y de Marcelo Montenegro, jefe del Gabinete Económico —pese a que este último fue trabajador de AASANA en la década de los años 2000—. Montaña, con pocos conocimientos del sector aeronáutico, convenció a la cabeza de la Federación Nacional de Trabajadores de AASANA (FENTA) para que apoyara al proyecto del Gobierno: el cierre de esa institución.

En febrero de 2022 terminaba el contrato entre el Estado boliviano y AASANA sobre la concesión a SABSA de los tres principales aeropuertos del país. Era el plazo para que su administración se devolviera a AASANA, la empresa que tenía bajo su tuición el control de todos aeropuertos en el territorio nacional. Sin embargo, el Gobierno pasó por encima de todo y determinó el cierre definitivo de AASANA, esgrimiendo la falacia de que sus trabajadores eran del Gobierno transitorio y que, además, no valía la pena continuar con una empresa deficitaria. De este modo, violó todos los derechos constitucionales

de los trabajadores, a fin de lograr su propósito y formar una nueva empresa, llamada NABOL, a la que entregaría la administración de estos tres

aeropuertos. Así echó a la calle a más de 800 trabajadores, que hoy por hoy van a engrosar las filas de los desocupados en el país.

Nuestra triple jornada

Sonia Quispe Ventura

Asociación de Mujeres Constructoras de Bolivia (AMUCBOL)

El día llega y comienzan las actividades. La primera actividad para muchas mujeres es preparar el alimento del día y alistar a la familia para que comience sus actividades. También mi día inicia de esa manera.

Esta primera tarea no la hago sola, como les toca a otras muchas mujeres a pesar de tener pareja. Con mi esposo nos dividimos los quehaceres: a veces él hace las meriendas para mis hijos y yo el desayuno o al revés. Al salir de casa acaba el primer rol, pero a lo largo del día monitoreo las actividades de mis hijos con el celular.

El segundo rol empieza cuando llego al trabajo. En el sector de la construcción las mujeres tienen distintos oficios, pero todas nos mentalizamos para hacer nuestro mejor esfuerzo, con el único propósito de no perder el trabajo y mantener nuestra autonomía económica. El trabajo puede ser muy duro, pero tener un trabajo compensa el sacrificio.

En el sector de la construcción las mujeres decidimos organizarnos. Así, creamos la AMUCBOL con el propósito de defender los



intereses de las trabajadoras. Es aquí donde empieza mi tercer rol: actualmente ocupo una cartera en la asociación. Eso demanda un esfuerzo y un trabajo extra de mi parte. Ser mujer sindicalista es trabajar para el beneficio de mi sector; organizamos reuniones, convocamos a talleres y a algunos cursos de capacitación.

Mi trabajo en la AMUCBOL no es muy sencillo; hay cosas que no conozco bien y que me cuesta entender. Sin embargo, en este rol he entrado en contacto con instituciones que nos ayudan a conocer mejor nuestra misión en el sindicalismo.

Pero ahí no terminan las cosas. Mi cuarto rol empezó cuando decidí tomar cursos de informática (computación) y construcción civil para crecer como profesional y mejorar mi trabajo. Lo hago porque me encanta; lo hago con la convicción de que tengo que crecer.

Las mujeres no tenemos límites. Con las responsabilidades compartidas en el hogar llevaremos adelante nuestros sindicatos y lograremos mejores condiciones de vida.

¡ADELANTE COMPAÑERAS! ¡¡POR UNA VERDADERA JUSTICIA SOCIAL!!

Un convenio que puede cambiar el mundo

Gabriela Nayra Prudencio Veliz

Responsable legal laboral Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza

Desde que el mundo enfrenta una crisis sanitaria debido al Covid-19, el ámbito sanitario no ha sido el único afectado; también sufrieron los ámbitos económico, social y, por supuesto, laboral. Esto dio lugar a un brote de situaciones de acoso y violencia en el trabajo, que fue más desproporcionado en el caso de las mujeres y de las personas en situación de vulnerabilidad.

Dicha realidad demuestra, una vez más, la imperiosa necesidad de ratificar el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esto permitiría a nuestro país contar con una herramienta para generar normativa con una mirada integral, preventiva y sancionatoria y, desde una perspectiva de género, para enfrentar las desigualdades que las mujeres atraviesan en el mundo laboral y que las pone en una situación de indefensión ante el acoso y la violencia.

La representación sindical juega un papel relevante para que esta ratificación sea un compromiso que vaya más allá del papel y que genere un cambio en el mundo del trabajo, evitando así el riesgo que corre la vida de las y los trabajadores. Una clara muestra de esto se dio en Bolivia el pasado marzo, cuando sindicatos de los diferentes sectores del país demandaron en sus pliegos petitorios que su ente matriz, la Central Obrera Boliviana (COB), tomara acciones contra la violencia y el acoso a que se ven expuestos sus trabajadores en los espacios laborales. Como resultado, se emitió la Resolución Expresa N°7, por la que la COB demanda al Estado Plurina-

cional la ratificación del Convenio 190 y de su Recomendación 206. En esta acción, el trabajo conjunto desde la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia hacia los sindicatos, en cada campaña por garantizar el trabajo digno, fue el que marcó la diferencia.

Ahora le toca al Estado boliviano sumarse a Uruguay, Argentina, Ecuador, Perú y México, en un hito histórico que muestre su compromiso con las y los trabajadores, los empleadores y la sociedad para construir espacios libres de violencia y acoso. Estos espacios deben basarse en el respeto a los derechos humanos, con especial énfasis en erradicar la violencia en razón de género. Para ello es necesario que el Estado asuma el reto de realizar modificaciones jurídicas y de políticas públicas, impulsando el diálogo tripartito y la negociación colectiva. De este modo se elaborarán nuevos protocolos, cuyos contenidos contemplen procedimientos adecuados en la sanción a prácticas y comportamientos inaceptables que atenten contra los derechos laborales fundamentales.

Todavía hay camino por recorrer, mientras las campañas desde todos los sectores se fortalecen y se suman aliados a esta lucha conjunta. Ratificar dichas normas permitirá promover trabajos seguros, mejorar la productividad, acceder al empleo, a la protección social, a la equidad e igualdad de género y al compromiso de todas y todos para construir mejores condiciones laborales. Los impactos a corto y largo plazo marcarán la historia de Bolivia como un Estado garante del trabajo digno.

Precarización laboral en tiempos de pandemia

Arnaldo Montero
Consultor

La FES en Bolivia viene impulsando desde 2019 un trabajo de reflexión, debate y fortalecimiento de jóvenes dirigentes sindicales de La Paz, Oruro, Potosí, Cochabamba, Santa Cruz, Beni, Chuquisaca y Tarija. Es el “Foro Nacional de Jóvenes Sindicalistas de Bolivia”, que tiene el objetivo de generar nuevos cuadros sindicales que contribuyan efectivamente a sus organizaciones en la búsqueda de mejores condiciones sociolaborales para sus afiliados.

En 2021 se decidió realizar una actividad alternativa, vinculada a un proceso de investigación que arroje datos sobre el estado de situación de los sectores *fabril, magisterio rural, Seguro Universitario, Caja Nacional de Salud, trabajadoras del hogar, salud pública, minería, municipal y servicios (luz y fuerza)*, en temas de precarización laboral, a partir de la pandemia de Covid-19.

De modo que, en el marco del Foro Nacional de Jóvenes Sindicalistas de Bolivia, se elaboró una encuesta con la aplicación SurveyMonkey, que se aplicó a 207 trabajadores y trabajadoras a nivel nacional. Sus resultados se presentan en el presente artículo.

1. Metodología

Se aplicó el método de muestreo aleatorio simple, debido a que, al contar con una población bastante grande, identificar un subconjunto como muestra en base al azar y la casualidad respondía a la necesidad de que cada individuo tuviera la misma probabilidad de ser elegido en cualquier etapa del proceso.

La técnica de investigación aplicada fue una encuesta de 35 preguntas, sobre los siguientes temas principales: salario, estabilidad laboral, acoso laboral, medidas de bioseguridad ante el Covid-19, acceso a salud, negociación laboral y conflictos.

2. Discusión

La investigación deja datos preocupantes sobre la situación laboral en los sectores estudiados. El 41,5% de los encuestados sufrió descuentos en su salario debido a la pandemia; no tuvo más alternativa que aceptarlos ante la opción de quedarse sin empleo, a pesar de que la normativa boliviana garantizaba la estabilidad laboral durante esta etapa.

Por otra parte, el 61,8% sufrió retraso de por lo menos un mes en el pago de sus salarios, también debido a la crisis provocada por la pandemia.

El 35,3% de los encuestados considera que la precarización laboral se agudizó bastante durante la pandemia. El 47,8% de los encuestados manifiesta que sí hubo despidos y que el motivo argumentado por el empleador fue la pandemia y las consecuencias del Covid-19.

El 56,5% de los encuestados manifiesta que existe acoso laboral en su trabajo, que se evidencia en ataques verbales e insultos por sus empleadores o superiores, por sobrecarga de trabajo y por constantes amenazas de despido.

Una situación preocupante es que el 22,7% de los trabajadores y trabajadoras encuestados indica que no existen medidas de bioseguridad en sus fuentes de empleo. Esto permite pensar que las autoridades no llegan a las fuentes de empleo y que, en algunos casos, el sindicato tampoco ha manifestado su preocupación al respecto.

El 33,3% afirma que en su fuente de empleo se habilitó la modalidad del teletrabajo, pero un 19% afirma también que este hecho se realizó en pésimas condiciones.

El 52,7% de los trabajadores y las trabajadoras encuestadas se contagiaron de Covid-19, pero solo el 38% fue atendido en una caja de salud. Esto evidencia que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras que enfermaron no

tuvieron acceso a un seguro de salud y que un 30% prefirió tratarse con medicina tradicional.

Solo el 36,7% de los encuestados aseguró que en su fuente de empleo se realizó algún tipo de negociación con el empleador en tiempos de pandemia, y que los temas principales en cuestión fueron salarios, despidos, acoso laboral y medidas de bioseguridad. En estos procesos, solo el 46,1% de los casos logró resultados positivos.

3. Conclusiones

La presente investigación ayuda a demostrar que la precarización laboral en los sectores de estudio se acentuó en tiempos de pandemia y que, lastimosamente, hay poco control efectivo de las autoridades para remediar esta situación.

Esto genera una mayor responsabilidad de las organizaciones sindicales, pues deben organizarse y denunciar estos hechos, no solamente ante los empleadores y autoridades, sino también ante la sociedad civil, para visibilizar una realidad que muchas veces queda oculta o llega de manera distorsionada.

El Foro Nacional de Jóvenes Sindicalistas tiene la intención de fortalecer las capacidades de reflexión, debate y lucha de sus participantes, contribuyendo de esta manera a sus organizaciones con liderazgos empoderados, proactivos y mucho más efectivos.

La precarización laboral es evidente en nuestro país, así como el hecho de que la pandemia ha acentuado la vulneración de derechos y la debilidad de la estabilidad laboral en las fuentes de empleo.

Es responsabilidad de los sindicatos denunciar estos hechos y responsabilidad de las autoridades darles seguimiento y sancionar su transgresión.

4. Agradecimientos

El Foro Nacional de Jóvenes Sindicalistas agradece a la FES en Bolivia y a su director, Jan Souverein, por apoyar esta investigación que aporta con información de primera mano y que evidencia una realidad que no puede quedar oculta.



Razones para ratificar el Convenio 190 de la OIT

Rodolfo Eróstegui y Yerko Ilijic
Expertos en reformas a la justicia laboral

En solo ocho meses del año 2021 se presentaron 152 denuncias de acoso laboral en el Ministerio de Trabajo. De estas, 135 fueron resueltas a favor de las víctimas. Sin embargo, esta cartera de Estado no especifica cómo se resolvieron las denuncias ni a favor de quién. Si brindara los resultados completos, podría medirse el verdadero impacto del acoso laboral y, en especial, del acoso laboral en razón de género. También se podría saber de cuánto sirve la Resolución del Ministerio de Trabajo sobre el acoso laboral.

Por otro lado, las organizaciones sindicales de empresas públicas o privadas afirman que son objeto de acoso laboral por las gerencias de relaciones laborales. Mientras tanto, los empleadores consideran que es un exceso considerar como acoso laboral el realizar ajustes y acomodados a las nuevas tecnologías y a la situación emergente de la crisis sanitaria.

La Constitución Política del Estado (CPE) del año 2009 es taxativa cuando dispone que nadie podrá sufrir tratos crueles, inhumanos, degradantes o humillantes. En este sentido, es el Estado el responsable de adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional, así como toda acción u omisión que tenga por objeto degradar la condición humana, causar muerte, dolor o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

Por otro lado, en la 108 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), realizada en Ginebra en junio de 2019, se adoptó el Convenio 190, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este Convenio está complementado por la Recomendación 206. Ambos instrumentos son una orientación para que los Estados elaboren una política nacional para enfrentar la violencia y el acoso, sobre todo en razón de género.

En el país no existe una ley que tipifique qué debemos entender por acoso laboral y qué debemos entender por acoso laboral en razón de género. Esta confusión sobre cómo abordar la problemática y las consecuencias del acoso laboral conduce a una inacción deliberada de las instituciones de la estatalidad. Sin embargo, quizá por el sinnúmero de denuncias de acoso laboral, recientemente el Ministerio de Trabajo aprobó la Resolución Ministerial 196/2, que describe los procedimientos para atender las denuncias de acoso laboral, y especialmente para proteger a las mujeres víctimas de estos. En esta resolución se tipifica cómo se entenderá el acoso laboral y cómo se actuará al respecto.

Esta resolución ministerial demostró su utilidad para sistematizar información, pero no resulta tan eficaz para sancionar a los infractores. Sin embargo, es un indicador de que algo malo está pasando en los centros de trabajo, ya sean del sector privado o del público.

Consideramos que el acoso laboral en razón de género, por ser un concepto nuevo, todavía no está incorporado al derecho del trabajo y, por consiguiente, tampoco a nuestra legislación laboral. El acoso laboral en razón de género provoca la exclusión, en muchos casos definitiva, del mercado de trabajo. Tanto la violencia y el acoso laboral en razón de género como las discriminaciones constituyen una violación de los derechos fundamentales del trabajo.

Una primera tarea que asume la ciudadanía es incentivar al Estado para que adopte el Convenio 190. Esto resulta indispensable en un contexto en el que aumentan los casos de violencia contra la mujer y se cometen cada vez más feminicidios. La ciudadanía organizada debe aprovechar estratégicamente el objetivo del Convenio 190, ya que este promueve la erradicación de la violencia y el acoso laboral, incluidos la violencia y el acoso en razón de género en el mun-

do del trabajo. Con estos instrumentos se crean las bases para que toda persona pueda ejercer su derecho a vivir en un mundo de trabajo libre de violencia y acoso. Además, para que en los centros de trabajo se pueda sancionar comportamientos inaceptables.

El Convenio 190 puede enriquecer nuestra legislación nacional porque incluye una conceptualización de la violencia y el acoso que permi-

tirá a las instituciones estatales: i) definir cuándo intervenir y ii) aplicar mecanismos preventivos, medidas cautelares y de protección a toda persona víctima de este fenómeno cultural.

Por ello insistimos en la importancia de que el Estado Plurinacional de Bolivia considere su aprobación por la Asamblea Legislativa Plurinacional y adopte las medidas de orden legislativo y de política para viabilizar su implementación.

Gran marcha por el 8 de marzo por la igualdad de derechos para las mujeres

Esperanza Janett Rinaldo Zambrana

Exsecretaria permanente de Trabajadores Municipales de El Alto

La del 8 de marzo fue una gran marcha democrática y cultural de mujeres de distintas organizaciones. En ella se clamó a viva voz por la integración entre mujeres y contra la violencia y el feminicidio. Asimismo, se exigió a las autoridades que hagan justicia para las mujeres víctimas de estos crímenes.

Las mujeres deseamos justicia, respeto por nuestros derechos y por nuestra integridad. No hay que olvidar que la Ley 348 se basa en los artículos 15 párrafo III y 49 párrafo III de la Constitución Política del Estado y en los convenios e instrumentos de derechos humanos que el Estado ha ratificado. Con estas normas se pretende garantizar a las mujeres una vida libre de violencia y acoso laboral. Este último se define como: “Toda acción que se cometa contra las mujeres en el ámbito laboral, expresado en discriminación, humillación, amenazas e intimidación en lugares de trabajo público o privado”.

Son cuatro las circunstancias que permiten identificar el acoso laboral:

- La persona que asume el papel de acosadora principal se aprovecha de su autoridad jerárquica y ejerce sus habilidades para el acoso. En tanto, la persona acosada

pretende ocultar su miedo, su inferioridad y su incompetencia.

- Se busca la renuncia de la persona acosada, para eludir las obligaciones laborales que les traería un despido unilateral.
- El miedo por diferentes motivos, tanto en la persona que acosa como en la acosada.
- La descalificación de la víctima mediante mecanismos sutiles y difíciles de identificar, que justifican la violencia aplicada, que a veces puede parecer provocada por la víctima.

En este momento el acoso y la violencia en el trabajo se ejercen mediante memorandos de repliegue a la dirección correspondiente. Si los jefes no quieren que alguien continúe en sus funciones en las direcciones a su cargo, piden que se lo/la designe a otros sectores.

Por ejemplo, a una trabajadora que ejercía funciones en el Palacio Consistorial se la repliega a Recursos Humanos y, a pesar de su responsabilidad y dedicación en el trabajo, el director de esta oficina la designa al área de Servicios Higiénicos. Esta designación tiene visos de acoso laboral, que provocan en la trabajadora:

- estrés;

- depresión, que la lleva a pensar en tomar otras medidas;
- aparición de enfermedades;
- realizar un trabajo que no corresponde con su grado de instrucción.

Cuántas historias similares se viven en todo lado. De ahí la importancia de exigir medidas de prevención, atención y sanción en casos de violencia y acoso laboral.





Red de mujeres
trabajadoras y sindicalistas

Alianza por la Solidaridad

act:onaid

Nombres de las responsables de este número:

Norka Ivonne Flores Ramos. Celular 76745404

Aydé Marlene García Duchén. Celular 71883066

Rosario del Carmen Arce Pizarro. Celular 70223740

Email: redmujeres55@hotmail.com

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**