



Red de mujeres
trabajadoras y sindicalistas

GERMINA

Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas

Año XVI • La Paz-Bolivia • Boletín N.º 33 - junio del 2024

EDITORIAL

Contenido

- **Violencia basada en género y corrupción pública en institución de salud de la seguridad social a corto plazo /2**
- **Conciliación entre trabajo remunerado y trabajo del cuidado no remunerado /6**
- **Las agencias de empleo en Bolivia /8**
- **Preguntas obligadas en tiempos de crisis socioecológica /8**
- **La democracia sindical /10**
- **La importancia del diálogo y debate plural para la democracia sindical /11**
- **“Pensar en la libertad como en verbo y no como un simple ideal”/ 12**
- **La importancia del diálogo y debate plural para la democracia sindical /13**
- **Caminando la ciudad con pasos de mujer / 14**
- **Ser mujer en Bolivia / 15**
- **Ser mujer en Bolivia/16**
- **Acoso político sindical en la seguridad social/ 18**
- **La mujer en la lucha sindical y política /19**
- **Democracia y sindicalismo /20**
- **Pluralismo y democracia sindical en Bolivia a un cuarto del siglo XXI /22**
- **El desafío del debate plural para la democracia sindical /23**
- **Los desafíos que enfrentan las mujeres en los sindicatos /24**
- **Agencias de empleo por internet, que son y qué cuidados tener al buscar trabajo /25**
- **Mercados laborales inclusivos resumen del conversatorio/28**
- **Luchemos contra la violencia obstétrica /29**
- **Mi autobiografía /30**

El 1º de mayo es muy importante porque conmemoramos el sacrificio de los mártires de Chicago, que en 1886, en un día como hoy, organizaron una gran huelga bajo la consigna: **8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas para la recreación**, con la participación de más de 40.000 trabajadores, que fueron atacados a balazos por la policía durante ese día y los siguientes.

138 años después, podemos preguntarnos ¿Continúa ese espíritu de lucha colectiva que busca mejorar la calidad de vida de la clase trabajadora? Han ocurrido muchos cambios y transformaciones en el mundo del trabajo en todo este tiempo. Cambios que nos llaman a cuestionarnos y reflexionar sobre cuáles son las acciones positivas que se pueden rescatar y cuáles las acciones negativas que debemos erradicar. Es evidente que las necesidades, las oportunidades, las estrategias y las demandas han cambiado, y se siguen transformando velozmente tratando de seguir el paso a las nuevas tecnologías que van dominando el planeta.

Aunque el sistema patriarcal se va acomodando hábilmente a todos estos cambios y transformaciones, respaldados por el capitalismo feroz, se alzan voces de mujeres trabajadoras que ya no están dispuestas a seguir siendo **las proletarias de los proletarios**, ni a cargar solas con el trabajo de cuidado, no remunerado ni reconocido por el Estado. **La familia no es solo responsabilidad de las mujeres, sino de todos los que la integran, y del Estado.** Las mujeres bolivianas ya no están dispuestas a seguir siendo acosadas y violentadas en sus espacios laborales, en el ejercicio de un cargo sindical, ni tampoco a sufrir inseguridad en las calles, solo por ser mujeres.

No obstante, la representación del movimiento sindical boliviano todavía está ocupado mayoritariamente por patriarcas que cierran los ojos ante las verdaderas demandas de lucha de la clase trabajadora, como el acoso laboral y la violencia en el mundo del trabajo. Tapan sus oídos al diálogo plural, impidiendo el ejercicio de una verdadera democracia sindical. La lucha interna de la clase trabajadora está latente, aunque no quieran reconocerla.

¿Qué podemos decir de las oportunidades y amenazas de la revolución tecnológica industrial ¿las dirigencias y la clase trabajadora estamos preparados y preparadas para estas transformaciones? La normativa laboral de nuestro país ¿tendrá el nivel para supervisar las agencias de empleos virtuales?

Y ¿qué hay de la madre tierra y la naturaleza a la que vamos destruyendo ávidamente, tras el engaño del capitalismo, ¿será que el movimiento sindical tiene algo que decir sobre estos temas? o ¿elegirá el silencio cómplice?

LA LUCHA ESTÁ DECLARADA, PORQUE NO HAY MAL QUE DURE MIL AÑOS NI CUERPO QUE LO RESISTA,

¡¡¡GLORIA A LOS MÁRTIRES DE CHICAGO Y VIVA LA CLASE TRABAJADORA REVOLUCIONARIA!!!

VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y CORRUPCIÓN PÚBLICA EN INSTITUCIÓN DE SALUD DE LA SEGURIDAD SOCIAL A CORTO PLAZO

Hilda Choque Capia

Antecedentes:

Para mí, ser mujer es tener la consideración de toda la sociedad. Siendo amiga, estudiante, trabajadora o profesional, siempre seguiré siendo primero una mujer. Desde esta vereda, mis vínculos y redes interpersonales han aportado a agudizar mi experiencia y contribuir con ella. Conocí historias que me motivan fervientemente a mostrar y enfrentar las cosas escribiendo estas líneas, aún sabiendo que he perdido amistades por la violencia que han sufrido. Muchas han abandonado su trabajo. Vi diluir las grandes capacidades de las mujeres por la violencia machista o patriarcal, especialmente por la falta de autonomía económica y de oportunidades laborales.

Después de tantos años de haberme superado profesionalmente, de haber surgido desde las bases poco a poco como mujer, madre y trabajadora, y luego de prestar mis servicios profesionales en un laboratorio clínico, y a pesar de haber pasado por inconvenientes y vicisitudes que me afectaron como mujer. Estos obstáculos estaban relacionados con la violencia basada en género y la corrupción en una institución de prestación de salud de la seguridad social a corto plazo. Todo ocurrió desde el año de 1992, siendo muy joven, y cuando aún no entendía las desigualdades de género en los ámbitos laborales. Y, a pesar de que con el pasar del tiempo he percibido transformaciones en el Estado e instituciones públicas, todavía siguen siendo una ilusión para mí. Ya que me tocó enfrentar esta trama de desigualdad y discriminación en razón de género que por muchos años. Y por esta vivencia pude ver la naturalización de la violencia basada en género y la corrupción en un contexto androcéntrico y patriarcal en el que imperan el abuso de poder de los entes directivos. Estas situaciones generan la vulnerabilidad de la mujer, y tienen consecuencias sobre la asimetría entre mujeres y varones. Esta asimetría se atribuye a



las capacidades de géneros. La estructura institucional de carácter privado y público ejercen nuevas formas de abuso de poder y discriminación. Estas nuevas formas radican en conductas de dominación, persuasión coercitiva que perpetúa la relación de género y trabajo. Además del acoso sexual, acoso moral, etc. Todos estos factores están relacionados con una nueva fase de valores en la sociedad, ligados a que la mujer profesional busca

participar y desarrollarse en la vida familiar, laboral y pública. En este escenario, queda al descubierto el acoso sexual, del cual ninguna mujer ha sido ajena, sobre todo en sectores con presencia mayoritaria de mujeres como en instituciones de salud. Por eso la corrupción se perpetua y las mujeres somos estigmatizadas y revictimizadas, viéndonos como una "PERSONA PROBLEMÁTICA...". Este tipo de caracterizaciones son un medio de marginación y exclusión de procesos de asimilación o promociones laborales ya establecidas para los trabajadores en instituciones como la que pertenezco. En mi caso, sufrí un sin número de veces violencia psicológica (abusos, amenazas) y hasta violencia física en mi lugar de trabajo el año 2021, en plena emergencia sanitaria de la pandemia de COVID 19. Este hecho se dio por los representantes de las autoridades institucionales. La causa fue cumplir con mi obligación de servidor público de denunciar cualquier acto de corrupción en instituciones públicas. Esta acción me ocasionó un riesgo sobre mi seguridad y salud mental a causa de la sensación de pérdida de afectividad, frustración, decepción, humillación, impotencia y hasta aislamiento de mis funciones profesionales. Se me disminuyó o invalidó, y menoscabó profesionalmente. Se buscó retrasar o anular las promociones y ascensos que me correspondían como reconocimiento a mi trayectoria institucional. Las difamaciones y denigración por grupos de carácter patriarcal, que vieron afectados sus intereses personales y sus actividades de



o servidores públicos o de personal de instituciones privadas, que implique una acción discriminatoria, prejuiciosa, humillante y deshumanizadora que retarde, obstaculice, menoscabe o niegue a las mujeres el acceso y atención al servicio requerido.

También recurrí al Viceministerio de Descolonización y Despatriarcalización y al Comando Departamental de la Policía de La Paz, donde minimizaron e ignoraron mi caso. Seguí sufriendo acoso físico en lugar de trabajo, violencia y discriminación institucional, en vista de que NO me permitían marcar mi biométrico de asistencia y prohibieron mi ingreso al centro de salud con la intervención de la policía de Seguridad de Institucional. Estos agentes de seguridad me agredieron físicamente dentro de mi lugar de trabajo y centro de salud, con la intervención de Radiopatrullas 110 de la zona de Pura Pura.

Ante la demora y negativas de respuesta a mi representación de hostigamiento laboral y violencia institucional, recurrí a la Defensora del Pueblo Nardy Cruz, por la amenaza de destitución Laboral e instauración de procesos en la Fiscalía Pública. Entré en un juego de peloteadas en las que me mandaban de aquí para allá para conseguir protección. Me derivaron a la Departamental y no recibí ningún apoyo ni protección institucional hasta la fecha.

Incluso llegué a los personeros del Ministerio de Justicia, donde tampoco recibí ni ayuda ni orientación, solo me pelotearon derivándome a otras instancias como SEDEGES La Paz, ISLIM, FVPSA, y otros, demostrando un desconocimiento sobre la protección en caso de acoso y violencia laboral.

Fue muy raro lo que pasó, una entra o se defiende como víctima de acoso y violencia institucional, y a lo largo del tiempo y todo el proceso terminé apareciendo como victimaria. Recibí acusaciones y denuncias

de mi institución como “ESTORBO EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN”. Caso que se ventila en la fiscalía Departamental de La Paz, por el hecho de haberme defendido de la vulneración de mis derechos laborales y por el derecho a la defensa.

Con ciertas repercusiones sobre mi persona, el trabajo y en mi familia:

Tomando en cuenta que la violencia laboral e institucional basada en género, es una forma de violencia sutil, que concierne a todos los actos u omisiones mediante los cuales se daña, discrimina, somete y subordina en razón de género, estos hechos han marcado en mi vida consecuencias en mi salud mental, que va desde síntomas como: dolor de cabeza, problemas en el sueño - insomnio, gastritis, depresión, angustia, desorden personal, también afectó mi desempeño en mi trabajo, ausentismo y desmotivación en el ejercicio laboral.

La violencia institucional que estoy sufriendo, es una frontal violación a mis derechos como mujer, ya que me faltan el respeto, vulneran mi derecho a vivir libre de violencia, impiden mi acceso a la justicia y otros derechos de bienestar. Los funcionarios públicos omiten sus deberes y obligaciones sin saber que la práctica institucional de privaciones en detrimento, desacreditación y humillación de una persona, afecta de gran manera las emociones y la conducta en las relaciones sociales (actitud evasiva o defensiva frente a ciertas dificultades).

En lo personal, me afectó en la falta de confianza, seguridad y decisión en el trabajo, desvaloración personal y en un sentimiento de culpa. En el ámbito psicosocial, me veo afectada en manifestaciones psicossomáticas de baja autoestima y ansiedad, hasta llegar a un incremento en las consultas médicas por depresión, ansiedad y estrés postraumático.

En un futuro, como me gustaría que mi fuente laboral esté libre de Acoso y violencia institucional:

Frente a este escenario, deseo que se destierre la desigualdad y lograr la igualdad de género de cara a las políticas públicas, programas y proyectos que se comportan como si estuvieran ciegos ante las diferencias de género.

Nos enfrentamos al problema de que las políticas públicas y políticas de género parecería papel mojado ya que no promocionan de forma real y activa en el ámbito público y sobre todo en el marco laboral, la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la función pública.

Además, debe pensarse en la protección al profesional sanitario ante agresiones por parte de los usuarios. Ya que la falta de regulación de tipo administrativo que establezca de medidas sancionadoras ante conductas de violencia o actos inaceptables por parte de los usuarios del sistema de salud llevan a que estas conductas se perpetúen. Por otro lado, desde la vigencia de la Ley 348 se ha venido demandando la implementación de las estrategias y modificaciones a los programas de prevención descritas en la norma, entre las que deberá considerarse cambios que permitan el acceso a acciones legales de cualquier ciudadano frente a agresiones: cambios en los procedimientos judiciales que garanticen una protección inmediata y reparación integral a las víctimas, así como la respectiva sanción a los agresores, con un tratamiento legislativo específico y general.

Ya que los sectores de salud y educación, están fuertemente feminizados, son los que más sufren y reportan violencia y acoso laboral.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, ya que se define la Violencia Institucional como “los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de Directivos que discriminen o

tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

La violencia en el trabajo se da habitualmente por una combinación de causas, que incluyen el comportamiento individual de los directivos, así como el ambiente de trabajo, las condiciones laborales, la forma en que los clientes o usuarios interactúan con los empleados, y la relación entre los directivos y el resto de los empleados.

Por otro lado, debemos anular los estereotipos de género, que generan actitudes discriminatorias que propician expresiones de violencia laboral. Como por ejemplo, la percepción social de las mujeres en el campo laboral, como fuerza de trabajo secundario o ínfimo. Esta visión tiende a concentrarlas en sectores de mayor vulnerabilidad que experimentan humillación, hostigamiento y acoso sexual en el desempeño del trabajo.

DEDICATORIA:

A cada una de ustedes mujeres que fueron parte de esta mi historia de vida. Gracias por ser parte y por invitarme, para trascender las emociones encontradas que tengo en estos momentos, y por permitirme dar a conocer la realidad que estoy viviendo. Y doy gracias a Dios por la fortaleza como grupo de mujeres. Pero por, sobre todo, gracias por escucharme.

Dedicado a todas las mujeres que fueron parte de esta mi historia y a todas aquellas mujeres que han sido víctimas de cualquier tipo de violencia.

Y a mi querida compañera, Nelly. Por la paciencia y la comprensión, por empatizar con mis tiempos, por darme ánimo, para escribir esta mi historia de vida de violencia en mi lugar de trabajo, por alentarme a buscar justicia.



CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJO REMUNERADO Y TRABAJO DEL CUIDADO NO REMUNERADO

María Eugenia Rivera Carvajal
Sector Salud Pública El Alto

La conciliación familiar y laboral se puede definir como “la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles estereotípicos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes” (Euskadi, 2020).

Dentro del contexto boliviano, se conoce que las condiciones sociales y laborales para mujeres y hombres son muy distintas. Las mujeres cumplen con dos funciones: el trabajo remunerado y no remunerado. Esta situación las pone de hecho en desventaja, situación que se complicó mucho más con la llegada del covid-19. Ante esta situación surge el interés por determinar si existe equilibrio entre la conciliación de la vida familiar y la satisfacción laboral de mujeres con trabajo remunerado durante la crisis sanitaria del 2020 específicamente en la ciudad de La Paz.



FUENTE: MUESTRA DE INVESTIGACIÓN 2020
MRC/24

El estudio en cuestión tomó un total de población de 177 trabajadores, de los cuales 126 eran mujeres y 51 eran hombres, con una dispersión de edad entre los 18 a los 60 años. Los resultados mostraron que la conciliación familia-trabajo es más alta para las mujeres, mientras que la satisfacción laboral es más alta en los hombres. Al mismo tiempo, las variables mostraron una correlación de dependencia entre ellas, ya que al aumentar una también aumentaba la otra. Por ello, se concluye que no existió equilibrio entre la conciliación familiar y la satisfacción laboral en mujeres bolivianas durante la crisis sanitaria. Debido a esto se agravaron todas las desigualdades ya existentes en la sociedad.

Se conoce que las condiciones sociales y laborales para mujeres y hombres son muy distintas, a pesar de los esfuerzos que se hacen para reducir la brecha de género existente en la sociedad. Esto es algo que implica aspectos sociales como la clase social, orientación sexual, edad, raza y territorio, y aspectos organizacionales como la diferencia de salarios, el trato de pares y las oportunidades de participación, la educación, entre otros.

En su mayoría, las mujeres cumplen con dos funciones: ser responsables de su familia y trabajar fuera de casa. Este hecho implica mayor exigencia física y emocional para ellas, por lo que pueden presentar estrés, deficiencia del sueño e insatisfacción.

En relación al trabajo no remunerado, puede observarse que la desigualdad de género fue la vía para que se naturalicen las labores domésticas como responsabilidad exclusiva de las mujeres. De generación en generación se fueron inculcando estas labores como una actividad exclusivamente femenina; a la par que se creaba una jerarquización por clase, género y lugar de procedencia. De esta manera se dictaminaba qué cosas podía y no podía hacer una persona de acuerdo a su género (Mora, 2020).

En consecuencia, la suma de los factores previamente mencionados mostró que encontrar el equilibrio entre el trabajo y la familia se presenta como una labor muy complicada para cualquier mujer que trabaje. Esta situación se complicó mucho más con la crisis sanitaria del 2020.

Entre otras palabras, ellas pasan aproximadamente ochenta horas a la semana realizando trabajos remunerados y no remunerados desde casa, más cuatro horas si alguien de la familia está enfermo y requiere cuidados especiales. Mientras que los hombres realizan labores solo por 57 horas. Entonces, seis de cada diez mujeres están viviendo sin tiempo, factor que solo afecta a tres de cada diez hombres (Lagos, 2020).

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en un informe reciente anunció:

“El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado ha aumentado como resultado de las consecuencias del brote de covid-19. Las mujeres y las niñas son las cuidadoras principales en el hogar y tienen mayores responsabilidades domésticas y de cuidado familiar. A nivel mundial, hacen dos veces y media más de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados que los hombres. (Mora, 2020)

A pesar de la situación que vive cada mujer, es evidente considerar que ellas sienten una extensión más alta del trabajo. Al tener más



carga horaria y cumplir con más roles que los hombres, considerando las horas de trabajo remuneradas y no remuneradas, y el tiempo dedicado a las necesidades de los hijos; las mujeres perciben una convivencia familiar más alta.

Por el otro lado, debe considerarse que Bolivia, fuera de las normativas formales, es uno de los países que no avanzó a comparación a otros de la región en temas de igualdad de género. Esto se evidencia cuando se ve que siguen existiendo labores que se consideran exclusivas para mujeres o para hombres, ya sean profesiones o labores dentro del hogar.

“El equilibrio no es una mejor gestión del tiempo, sino una mejor gestión de los límites. Equilibrio significa tomar decisiones y disfrutar esas decisiones”, sostiene Betsy Jacobson.

Uno puede ver el equilibrio entre el trabajo y la vida como el enfoque para mantener el mismo número de horas entre el trabajo y el juego. ¡Pero no lo es!

Un equilibrio mejor entre trabajo y vida personal, así como tener una buena salud física, ayuda a mantenerse enérgico y con una mente libre de estrés.

Recomendación: Para una mejor calidad de vida laboral y familiar, y un avance en la igualdad entre hombres y mujeres que nos permita cumplir con la familia, deben considerarse los momentos de descanso. Las vacaciones no son un lujo, más bien son una necesidad.

Por lo tanto, para nuestro país, es necesario elaborar una propuesta de Ley sobre Licencia Familiar y Médica que pueda otorgar a los empleados una semana de licencia no remunerada por año con protección laboral. Esta licencia permitiría disfrutar de un permiso para el cuidado de un familiar adulto o con un problema de salud grave, el cuidado de un hijo o hija con problemas de salud, o el cuidado de un familiar con alguna discapacidad, sin que el empleado pierda sus beneficios y pagos.

LAS AGENCIAS DE EMPLEO EN BOLIVIA

Gregoria Gabriel

Comité de Responsables de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia

Cuando una mujer viene del campo a la ciudad en busca de trabajo, no ve otra opción que acudir a las agencias de empleo. Pues en la ciudad está sola y no tiene a quién acudir y ve a las agencias de empleo como su única salida. Cuando logra conseguir un trabajo por la agencia, mitiga su ansiedad y preocupación porque piensa que ya logró su objetivo, pero eso no es así, es todo lo contrario.

Las agencias de empleo logran ganancias cuando un empleador paga por la contratación de una trabajadora que acudió a ellas por la necesidad de trabajo. La agencia de empleo retiene la cédula de identidad de la persona



que fue contratada y la trabajadora tiene un periodo de prueba. Si la trabajadora incumple con los acuerdos del periodo de prueba, entonces es ella quien paga a la agencia de empleo, esa es la razón por la que retienen la cédula de identidad.

Por no pagar a la agencia de empleo, las compañeras trabajadoras del hogar deben aguantar todo. Sufren explotación, humillación, discriminación y en muchos casos terminan sin salario o sin días de descanso como los domingos y feriados.

Así de triste es la realidad de las compañeras trabajadoras del hogar. Después de recibir el pago por nuestro trabajo, a las agencias de empleo no les importa el sufrimiento de la persona contratada.

PREGUNTAS OBLIGADAS EN TIEMPOS DE CRISIS SOCIOECOLÓGICA

Elizabeth Peredo Beltrán

Está ya en nuestras puertas la celebración del Primero de Mayo, una fecha emblemática para recordar las luchas y conquistas de las trabajadoras y los trabajadores del mundo, y actualizar nuestras agendas.

En este sentido, las luchas obreras se han enfrentado históricamente al gran capital que vive de la sobreexplotación de la fuerza de trabajo de hombres, mujeres y naturaleza, y que se sostiene sobre el trabajo impago que realizan las mujeres. Trabajo llevado a cabo detrás de los muros de los hogares, para sostener y reponer la fuerza de trabajo de sus familias. Hoy en día el capitalismo ha extendido sus garras y se ha convertido en el sistema dominante mercantilizando absolutamente todo. Este sistema despoja a la humanidad y a la naturaleza a niveles tan extremos que actualmente se habla de este periodo como del Capitaloceno, es decir, "la era humana bajo el dominio del capital".

El capitalismo no sólo explota riqueza y vida en la fábrica, la fundición o la planta de energía,

en las oficinas o en el mercado. También sobreexplota ríos, bosques y a la tierra misma. Y se aprovecha de los territorios de países pobres, con Estados débiles y estructuras de dominación coloniales. Se aprovecha de su riqueza y arrasa con sus bienes y naturaleza, sembrando destrucción y contaminación, y destruyendo sus tejidos sociales.

Como puede observarse, al mismo tiempo que hay grandes avances en tecnología, ciencia y sistemas de comunicación, la sociedad se ha hecho más vulnerable por el dominio de estos sistemas de opresión. Junto a la gran desigualdad, la violencia y las guerras, el capitalismo ha producido mayores amenazas. El cambio climático y la pérdida de biodiversidad son dos de estas grandes amenazas, y son las que más sentimos en nuestras vidas. Sobre todo porque bajo sus efectos se profundizan más las desigualdades y las injusticias. Por ejemplo, con la pandemia del covid 19 hemos visto cómo la gente con menos recursos, la más pobre, ha sufrido y se ha empobrecido más, mientras que unos cuantos millonarios

que gobiernan el mundo se han enriquecido escandalosamente.

Por otro lado, el cambio climático constituye una crisis más silenciosa, por lo que la gente tiende a pensar que se trata de “desastres naturales” o de “malos temporales” que van a pasar. Pero el cambio climático ha llegado para quedarse y está causando notables elevaciones de temperatura en el mundo y provocando sequías, falta de agua y la proliferación de especies que afectan a la salud como los mosquitos que transmiten la malaria o la chikunguña. Estos insectos están en nuestro territorio de una manera no vista antes, a causa de las altas temperaturas. Por ejemplo, el mosquito de la malaria o fiebre amarilla ya se encuentran en las alturas de La Paz, El Alto y el Altiplano, y eso se debe a estos cambios ecosistémicos. Además, el cambio climático es una de las causas de las grandes migraciones de pueblos, ya que tratan de buscar un mejor futuro al ver que sus tierras se secan a causa de la falta de agua. Estas poblaciones terminan moviéndose en la precariedad alrededor del mundo.

Entonces, las trabajadoras y los trabajadores del mundo tienen nuevos desafíos para los cuales deben prepararse y, sobre todo, actualizar sus agendas de lucha y transformación.

Parte de la agenda que han impulsado los sindicatos en las negociaciones de cambio climático es la de una *transición justa*. En esos foros se negocia cómo van a cambiar las economías de los países para bajar los niveles de contaminación de gases de efecto invernadero. La ciencia exige que sean cambios radicales y que nuestros sistemas productivos y de consumo se adecuen a sistemas que sean sostenibles. También se exige que debemos cuidar nuestros bosques, ya que son sumideros naturales de la atmósfera y mantienen el equilibrio ecológico. Pero, lastimosamente, estas discusiones y debates están muy lejos de nuestra realidad, ya que parecen concentrarse solo en la agenda local e inmediata.

Los sindicatos jugaron un papel muy importante en las negociaciones internacionales del clima, planteando la necesidad de hacer una transición justa, que tome en cuenta a los y las trabajadoras en los cambios que se deben hacer en la economía. Estas propuestas han dirigido la atención sobre cómo hacer que la agenda económica y de desarrollo se adecúe y logre incluir cambios necesarios para descontaminar el planeta.

Teniendo todo esto en cuenta, caben las siguientes preguntas: ¿cómo aterrizar estos debates a la realidad boliviana? ¿Cuál es el papel de las organizaciones sindicales? ¿Se están tomando en cuenta las propuestas de la Red de Mujeres Sindicalistas, que han estado planteando la importancia de estos temas en el debate sindical? ¿Cómo podemos imaginar una transición justa para Bolivia? Nuestro país está sufriendo grandes transformaciones en su economía, no obstante, estas transformaciones carecen de orientación sobre justicia climática y cuidado de nuestra casa común: la Naturaleza, la Madre Tierra. Los emprendimientos empresariales productivistas y el extractivismo de la minería salvaje del oro están dando fin a nuestros recursos naturales. ¿Cómo vamos a pronunciarnos sobre estos temas tan vitales para nuestra existencia?

A lo largo de la historia, el papel de las organizaciones sindicales ha sido muy importante para orientar la política de nuestro país. Buscaban el ideal de la justicia y la democracia en el siglo XX. La tradición de abrir brecha y plantear temas cruciales para nuestra vida en democracia debe mantenerse, por ello la agenda de lucha debe renovarse para encarar debates sobre energía, trabajo, cuidado del medio ambiente, sostenibilidad de la vida, etc. Y también deben alentarse debates en los que nos preguntemos cómo garantizar la igualdad de género, el respeto de los derechos de los pueblos indígenas, el cuidado de la naturaleza, una vida digna para la población y, al mismo tiempo, reducir la destrucción medioambiental y garantizar una vida digna para todos y todas en nuestro país.



LA DEMOCRACIA SINDICAL

Juan Carlos Ayala Gómez

Secretario de Organización Central Obrera Departamental de Santa Cruz
Secretario de Conflictos I, Sindicato de Trabajadores Fabriles Embol SC.

La democracia sindical es una forma de hacer prevalecer el respeto a los derechos socio – laborales de las y los trabajadores, preservando y velando por el bien común. También podemos mencionar que es el acto por el cual las y los compañeros de base hacen prevalecer su derecho al voto, a elegir, a la representatividad sindical. Este ejercicio se da para que puedan ser representados de forma orgánica, buscando siempre las mejores condiciones para los trabajadores mediante mecanismos como los pliegos petitorios o las reclamaciones. Se puede definir la democracia sindical como un conjunto de normas y criterios que el movimiento obrero determina para regir sus actividades cotidianas.

En ese sentido, **el debate plural** es de vital importancia **para fortalecer la democracia sindical**, porque en esos escenarios se pueden conocer las necesidades laborales o de acuerdo a la representatividad de cada organización. Debe resaltarse que es importante el apoyo mutuo entre obreros sin distinción ni discriminación.

La democracia sindical se fortalece con mecanismos como foros sindicales, capacitaciones e inducción de una clara y correcta democracia sindical. También se da en escenarios de debate, siempre respetando la ideología sindical, pero sobre todo en el intercambio de opiniones cotidianas, ya que un dirigente sindical esta para servir y no para servirse. Claramente, la palabra lo define: DIRIGENTE = acción y capacidad de DIRIGIR.

La democracia sindical y la democracia en el país

La democracia sindical juega un papel de vital importancia en la democracia del país.

Debe tomarse en cuenta el rol que juegan las y los trabajadores al definir sus autoridades departamentales y nacionales. Considerando este rol tan importante, se observa que actualmente existe una alta injerencia política en las decisiones de la democracia sindical. Puede verse que si no somos de una determina línea política, terminan poniendo a su candidato sindical, para que puedan ser sometidos o manejados por cualquier gobierno de turno, olvidándose por completo del conducto orgánico que se tiene en cada entidad matriz, ya sea Federación, Central Obrera Departamental, Confederación de Trabajadores y Central Obrera Boliviana.

Los desafíos actuales de la democracia sindical en Bolivia

Los desafíos actuales son: luchar por una verdadera autonomía sindical sin intromisión política del Estado; dejar de ser “escaleras” para aquellos políticos que cuando están en campaña vienen, te piden apoyo para llegar a cierto puesto: de funcionario público, concejal, diputado, senador, o inclusive autoridades presidenciales, y cuando lo consiguen, se olvidan del apoyo que se les dio para que lleguen a ese cargo. Por último, “le colocamos botines para que nos pateen”, es por ello que se deben buscar espacios políticos como los mencionados a mediano o largo plazo, para establecer un partido político de las y los trabajadores que esté al servicio de nuestro amado país, y que tenga la visión de velar por el bien común. Salimos del seno del pueblo, y sabemos las necesidades y carencias que hay en Bolivia.



LA IMPORTANCIA DEL DIÁLOGO Y DEBATE PLURAL PARA LA DEMOCRACIA SINDICAL

Ariel Barrientos

Secretario de Finanzas de la Federación Nacional Sindical de Trabajadores de Empresas Eléctricas

Dentro de la vida sindical pasé por varias situaciones en las que me topé con compañeros de trabajo que no creen en el sindicalismo, y otros con una decisión firme, que ni bien ingresan a la empresa, buscan sindicalizarse. Estas dos opciones siempre están abiertas y son decisiones personales que cada uno toma en su libre derecho, como lo menciona el Art. 51 de la Constitución Política del Estado *“Todas y todos los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos y el Estado respetará los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, auto sostenimiento, solidaridad e internacionalismo”*.

Es por ello que cada organización sindical goza de un reconocimiento a nivel del Estado, siendo el sindicato libre de elegir a sus representantes. Si embargo, en este último tiempo, la política se inmiscuye dentro del sindicalismo y va cobrando mayor importancia, ya que aquellos dirigentes que son más contestatarios, muchas veces son sujetos de represalias por parte de los ejecutivos de las empresas, quienes usan hasta artilugios jurídicos para mellar la honra del dirigente. Por ello, un sindicato unido, por más pequeño que fuese, siempre debe mostrar una madurez de diálogo en todo sentido, tanto interno como externo.

Y esto no solamente en el tema salarial como única demanda, sino basándose en peticiones sociales como mejora de las instalaciones, de la seguridad laboral, el incentivo a la práctica deportiva como pilar de buena salud y cuidado del personal, o la prevención de enfermedades, entre otros.

Por ello, el dirigente sindical debe tener el tino suficiente para difundir sus ideas en el diálogo,

debido a que una palabra mal entendida en una conversación puede ocasionar la ruptura del diálogo, y muchas veces, estando frente a los gerentes, ejecutivos u empresarios se convierte en un caos debido a los diferentes puntos de vista.

Como dirigente, toca transmitir los objetivos e ideas que nacen del debate interno en los sindicatos, en los que surgen peticiones laborales, sociales y otras para beneficio de todos, y así encontrar un punto medio de diálogo que lleva tiempo al existir posiciones diferentes. La labor del dirigente sindical es ser un nexo de equilibrio para ello.

La Asamblea General de trabajadores tiene mucha relación con la democracia de nuestro país, ya que cuenta con representantes de diferentes áreas de la empresa. Esta representación se asemeja al aparato legislativo del Estado, donde se llega a debatir nuevas normas o peticiones de diferentes zonas del país. En ese marco hoy existe una gran cantidad de dirigentes sindicales, de diferentes sectores, que saltaron a la arena política producto de ese conocimiento de años en la dirigencia. Esto es un tanto conflictivo, porque asumes una posición político-partidaria que muchas veces no representa el pedido de las bases.

Si bien muestra el poder sindical en Bolivia, en ciertas ocasiones se sobreponen intereses sectoriales a los del pueblo, esto ameritaría otro análisis. Como joven sindicalista, existe el deseo de seguir en la lucha y en la defensa de nuestros compañeros de base, así también, de interactuar con otros sectores para conocer otras realidades que están fuera de nuestro entorno.



“PENSAR EN LA LIBERTAD COMO EN VERBO Y NO COMO UN SIMPLE IDEAL”

Raúl Julio Banda Barragán
Secretario de Organización SSU

Históricamente, y sin precisar fecha alguna, hasta nuestros días, el país ha alcanzado hitos importantes en la siempre anhelada búsqueda de la democracia. Las luchas personales y colectivas demuestran la sed que tiene el pueblo de consolidar espacios de justicia, y sobre todo de libertad, donde los actores sociales, hombres y mujeres trenzan progresivamente su participación activa – inclusiva.

El fundamento para practicar la democracia es tan natural como si de hablar se tratara. Con ella como estandarte enfrentamos el difícil reto de construir un país, y con más aciertos que desaciertos lo vamos gestando y, dicho sea de paso, se la construye día a día, hasta el final de la vida misma, lo que significa que es más que un deber, y para ello se han venido desarrollando distintas formas de organización social como praxis de la democracia. El ADN de estas organizaciones es el diálogo y el

debate plural, acciones que mantienen activos los mecanismos de participación en la toma de decisiones sobre el destino de un pueblo digno, libre y soberano.

Como respuesta a esta constante búsqueda de la democracia, nace también la democracia sindical en sus más variados escenarios productivos, para la defensa y promoción de los intereses colectivos, con el desafío de eliminar toda forma de discriminación y albergar el universo de criterios que expresan las necesidades supremas de la nación. A propósito, fundamentada en principios sistemáticos que interactúan y se confrontan entre sí, para encontrar el camino real que nos guíe por la senda de la justicia social.

Como es elemental el filosofar acerca de las problemáticas humanas, es trascendental tomar medidas que fortalezcan espacios donde se practique la democracia y donde decidamos lo que seremos con libertad.



LA IMPORTANCIA DEL DIÁLOGO Y DEBATE PLURAL PARA LA DEMOCRACIA SINDICAL

Kimberly Mamani Lopez

Trabajadora del Hogar Sindicato Max Paredes

¿Qué es la democracia sindical?

Para definirla debemos partir primero del concepto de democracia. La palabra proviene de los términos griegos *demos* (pueblo o plebe) y *kratos* (autoridad o poder). Hoy, la democracia es entendida no sólo como una forma de gobierno, sino como un sistema de organización social, económico y cultural.

Es decir, como un sistema que está presente en todas las áreas de la vida humana. Por supuesto, también constituye a los sindicatos, dando lugar a la democracia sindical. Así, podríamos decir que la democracia sindical es un sistema de organización que promueve la participación de todos los trabajadores y trabajadoras en la toma de decisiones sobre sus derechos, intereses y el rumbo de las organizaciones que las y los agrupan.

¿Dónde está definida la democracia sindical?

Está definida en la guía básica de organizaciones sindicales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social del Estado Plurinacional de Bolivia, donde se indica que en el sindicato, el ejercicio de la democracia es directo y participativo, en consecuencia, se eligen a los representantes en elecciones estatuidas en las que todas y todos tienen derecho a voz y voto, y a elegir y ser elegidos, adoptándose acuerdos logrados por la mayoría. La democracia sindical consiste en que todas las grandes decisiones que toma la organización surgen de asambleas generales, en las cuales tienen participación la mayor parte de sus miembros. Los afiliados y las afiliadas pueden opinar sin obstáculos de ninguna naturaleza, así sea la decisión sobre el inicio de una huelga u otro tipo de lucha reivindicativa, o para definir una actividad durante su transcurso. En las asambleas generales, o en cualquier otra instancia de participación establecida estatutariamente, son los trabajadores y trabajadoras los que tienen la palabra definitiva.



¿El debate plural es importante para fortalecer la democracia sindical?

Es importante que las organizaciones realicen debates ideológicos, de esta manera se realizan acciones de lucha que logran importantes reivindicaciones para los sectores populares.

¿Con qué otros mecanismos se fortalece la democracia sindical?

Se fortalece con:

Igualdad: las personas dentro de los sindicatos deben recibir el mismo trato.

Participación: el voto se convierte en la forma de participación más común y poderosa.

Transparencia: las y los afiliados a estas organizaciones necesitan estar informados de todo lo que sucede.

Unidad Sindical: comprende el acercamiento entre los diversos sectores.

¿La democracia sindical tiene algo que ver con la democracia en el país?

La democracia es considerada como una forma de gobierno justa y conveniente para vivir en armonía. La democracia sindical es el factor que materializa los cambios, por lo que es necesario que entre gobernantes y ciudadanos establezcan un diálogo para alcanzar objetivos comunes.

¿Cuáles son los desafíos actuales de la democracia sindical en Bolivia?

Los desafíos del sindicalismo boliviano pueden ser caracterizados a partir de ver un sindicalismo en crisis por desinterés de las y los trabajadores a la adherencia gremial, pérdida de convocatoria de las dirigencias sindicales, así como incapacidad para responder con eficacia ante los nuevos retos que plantean la globalidad económica y la innovación técnica y organizativa.

CAMINANDO LA CIUDAD CON PASOS DE MUJER

Dra. Nadia Scarleth Guevara Ordóñez

A lo largo de los últimos dos siglos, las ciudades se convirtieron en el principal escenario de la vida de las personas. En el caso boliviano, a pesar de la poca densidad poblacional, el fenómeno urbano tiene las mismas características que en ciudades con mayor población. Especialmente en las últimas cuatro décadas, Bolivia se convirtió en un país eminentemente urbano. Este proceso se dio gracias a muchos factores, entre los cuales destacan el proceso económico-social iniciado por las políticas neoliberales a mediados de la década de los 80 y las crisis ambientales.

Por el otro lado, y de forma sincrónica con estas transformaciones, las mujeres bolivianas fueron ocupando paulatinamente mayores espacios tanto a nivel simbólico y de poder, como en el caso de la participación política tanto en partidos políticos como en organizaciones sociales; así como también en el paulatino abandono de entornos privados para desarrollarse en la arena de “lo público”.

En este sentido, el habitar “lo público” por parte de las mujeres fue un proceso heterogéneo. Mientras en algunos casos fue parte de un proceso de emancipación y empoderamiento, en otros fue el resultado de la precarización fruto del neoliberalismo. No obstante, y más allá de las enormes diferencias atravesadas por cuestiones de edad, clase social, etc., la irrupción de las mujeres en espacios públicos simbólicos como la política y físicos como el espacio público no se dio, ni se da, sin tensiones y disputas. En lo político, no deben olvidarse los innumerables episodios de violencia en contra de mujeres en posiciones de poder.

En cuanto al uso del espacio público por parte de las mujeres, pueden identificarse dos formas de uso. La primera, como espacio de tránsito y, la segunda, como espacio de trabajo. Cabe resaltar que, en ambos casos, la experiencia misma está atravesada por la cuestión de género. En este sentido, se destacan los enfoques desde el urbanismo feminista que demuestra que la experiencia urbana está lejos de ser vivida de forma homogénea por todos los habitantes urbanos.

Lo urbano, especialmente el espacio público, es una arena de tensiones en las que el machismo

se muestra de formas muy complejas. Siendo el acoso callejero una de estas aristas. De cierta forma, la “irrupción” de las mujeres en la arena de lo público desafía la idea de que las mujeres están destinadas a espacios privados y de cuidado, y, por el otro lado, desafía la idea de que las mujeres necesitan de “tutelaje” disfrazado de protección para desplazarse en el entorno urbano. Frente a esta presencia, el acoso se convierte en un medio de “persuasión” que intenta devolver a las mujeres a los espacios preconcebidos por estereotipos de



género. Una mujer sola o haciendo uso de su soberanía en el vestir muchas veces es blanco de acoso sexual o de inseguridad. En otros casos, el acoso toma la arista del vendedor varón que se ve amenazado por la competencia o por agentes del orden público que hostigan a mujeres que buscan su sustento en las calles de las ciudades a falta de empleos estables. En este sentido, la ciudad es “caminada” por las mujeres de una forma diferente que por los hombres. Mientras que los varones asumen el espacio urbano como propio, las mujeres se encuentran en un ejercicio permanente de defensa de sus conquistas.

A pesar de que la gran mayoría de las mujeres sufrimos en algún momento de nuestras vidas algún tipo de acoso en el espacio público, especialmente de índole sexual, eso no impidió que sigamos conquistando estos espacios día a día. Y, a pesar de las posturas machistas y conservadoras que quieren ver a las mujeres en lo privado o bajo la “protección” de los hombres (frente a otros hombres), las mujeres salimos cada día a caminar nuestras ciudades. No obstante, y a pesar de que se sabe que los derechos que las mujeres logramos no fueron regalos sino conquistas, es menester poner énfasis en la necesidad de que los municipios y órganos de seguridad estatal aseguren el uso y acceso al espacio público de forma igualitaria. Y esto sólo puede lograrse si se consideran las problemáticas heterogéneas que presentan las ciudades y se establecen políticas de tolerancia cero frente al acoso, que sean acompañadas por campañas de educación que hagan énfasis en el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y en el derecho de la autodeterminación sobre nuestros cuerpos.

SER MUJER EN BOLIVIA

Lic. Nardys Aponte Melgar

Maestra Rural y Abogada, ex dirigente sindical del Magisterio Rural del Beni

Mi nombre es Nardys, nací en una familia de costumbres muy patriarcales del oriente boliviano, más propiamente del Beni. Desde niña fui educada bajo la consigna de que el hombre, al ser la cabeza del hogar, es quien manda. La mujer sólo debía limitarse a obedecer y servir, ya sea al padre, al abuelo o a los hermanos. Esto fue algo que siempre reclamé y cuestioné desde pequeña. Esto hacía que siempre se me identifique como la más rebelde de la casa, a diferencia de mi hermana mayor, que silenciosa acataba la costumbre de la obediencia y sumisión que desde nuestros antepasados se inculcó a la mujer.



Una costumbre que desde el hogar se convierte en una regla a cumplir. Cuando la mujer cuestiona y se resiste a seguir estas costumbres, le acarrea problemas. Y lo peor es que son otras mujeres quienes te presionan o sancionan por pensar diferente.

Ser mujer en Bolivia no es una tarea fácil, ya que las costumbres patriarcales están muy enraizadas en nuestra población. Desde la óptica de la familia, significa cumplir un rol muy importante, ya sea como hija, como madre, como esposa o como abuela. Desde cualquiera de estos espacios como mujer contribuimos a fortalecer y mantener la unidad del núcleo familiar, a sostener la economía y en muchos casos a suplir al varón ausente por irresponsabilidad. La mujer se convierte en cómplice cuando, obligada por la familia, tiene que hablar bien del varón porque así lo mandan las costumbres y tradiciones.

Como ya lo manifesté, siempre me resistí a cumplir con los estereotipos que se nos inculcaron desde pequeñas. Sin embargo, al formar mi familia, me encontré con otra realidad, puesto que pasé a ser la ama de casa, es decir, quien asumía la gran mentira que sostenemos las mujeres: “Yo no trabajo, el que trabaja es mi esposo”. Nos decimos eso porque se nos educó bajo el modelo de la sociedad patriarcal, un modelo que le quita el valor al trabajo que realizamos las mujeres. Asumí el rol de reproducción y servicio, dejando de lado mis aspiraciones, hasta que las necesidades

aumentaron en mi familia y, pese a que realizaba algunas actividades para apoyar con nuestra economía, no alcanzaban para cubrir nuestras necesidades con lo que traía mi esposo. Esta situación despertó en mí nuevamente el deseo de cambiar mi realidad personal. Por ello emprendí el camino del estudio y opté por la profesión de maestra. Ahí surgieron nuevamente los obstáculos, mi familia me cuestionó, pues, según ellos, el estudiar suponía abandonar a los niños y descuidar mi hogar. Hoy, cuando miro al pasado, puedo decir que valió la pena retar al molde con el que me criaron a

pesar de que no fue fácil.

Mientras estudiaba en la Normal, viví otra etapa en mi vida: la de dirigencia estudiantil. Esto se dio en una etapa dura para los Institutos Normales Superiores, pues se pretendía que pasemos a depender de las Universidades. Ese fue mi primer espacio dirigencial, donde me di cuenta que para los varones era una ofensa ser dirigidos por una mujer. La realidad era de administrativos tratando de amedrentar y de docentes presionando a las mujeres diciendo “no vas a poder, eres mujer”. Pero esto me ayudó a crecer, pese a las dificultades que acarreeó para mi hogar, al final sí pude demostrar que las mujeres podemos ser líderes.

Siendo maestra, ya en función de trabajo, asumí la dirigencia sindical a nivel de la Federación Departamental de Maestros de Educación Rural del Beni, en la Secretaría de Hacienda. En estos espacios los varones ponen a las mujeres sólo como títeres para que administren como los dirigentes varones quieren. Fue muy duro, pues fui atacada y cuestionada incluso por compañeras mujeres, ya que no di rienda suelta al despilfarro económico. Además que en el liderazgo traté de dar lo mejor, lo que molestó a muchos varones, pues se sintieron desplazados. Para ellos no podía ser que una mujer les quite el protagonismo. Solamente algunos compañeros reconocieron que como mujer también se puede realizar un buen trabajo.

Ser mujer en el ámbito profesional y laboral no es nada fácil; en lo personal, cuando llegué a ser directora de una unidad educativa por primera vez, al principio, algunas colegas

mujeres decían que un director varón ejerce mayor respeto y temor entre los estudiantes y maestros, pues, según ellos, se necesita carácter fuerte para dirigir. Sin embargo, con el transcurrir del tiempo, cambiaron de opinión, ya que, pese a los estereotipos ya establecidos, las mujeres sí podemos romper esquemas y marcar la diferencia.



Ser mujer en Bolivia no se limita solamente a una definición única o universal; es un viaje personal, una experiencia muy individual que se nutre y combina con la historia personal de cada mujer, de su cultura, sus creencias y las relaciones con el entorno. Sin embargo, existen algunos hilos comunes que tejen nuestra compleja realidad de ser mujer.

Ser mujer en Bolivia no está solamente definido por características o roles específicos que cumplimos. Es una experiencia que se transforma con el tiempo, que se nutre de las decisiones que tomamos cada día, de los retos que debemos enfrentar y de las alegrías que celebramos. Ser mujer

es sinónimo de fortaleza, la capacidad de enfrentar los desafíos, superar obstáculos y seguir adelante con resiliencia son características que muchas mujeres comparten. Es la fuerza que nace de la maternidad, la lucha por la igualdad, la capacidad de reinventarse y la tenacidad para alcanzar sueños.

Recordemos que no hay una única forma de ser mujer. Lo importante es que te sientas cómoda con tu identidad y que seas fiel a ti misma.

SER MUJER EN BOLIVIA

Nelly Berrios Peñarrieta
Trabajadora del sector salud de Sucre

Las personas de poder tienen la capacidad de influir en el comportamiento de otras personas. En nuestro país, la mayoría de personas con poder son hombres, por lo cual las mujeres se perciben sometidas ante ellos y ese es uno de los mayores problemas a nivel laboral. Pese a que hay leyes de equidad de género, la realidad es distinta a la teoría. En muchas áreas de trabajo que requieren fuerza física, se prefiere contratar hombres. En otros ámbitos en los que se demandan otro tipo de competencias, igualmente se prefiere no emplear mujeres para evitar inconvenientes por denuncias de acoso por parte de sus compañeros, o por el simple hecho de la posibilidad de un embarazo a futuro que perjudique económicamente a la empresa o institución. Todas estas situaciones entorpecen la empleabilidad de las mujeres. Además, con estas situaciones, se reduce también su presencia en el ámbito sindical.



En ese espacio el ser hombre tiene mayor peso debido a que la mayoría de las figuras de autoridad deben tener el respeto y respaldo de sus bases. En muchos sectores los hombres ganan en número y, además de eso, los hombres prefieren poner su confianza en otro hombre porque lo ven como un igual y a la mujer la ven de una manera inferior.

En el ámbito sindical, la mayoría de acuerdos de relevancia en nuestro país se elaboran en reuniones con bebidas alcohólicas, ambientes que son normales para los hombres, pero NO para las mujeres. Si una mujer va a beber con hombres, se la percibe como una mujer de valores dudosos o "fácil". Esto es diferente cuando se trata de un hombre, que es percibido como sociable y de buenas relaciones. Esto definitivamente excluye a las mujeres que quieren hacer vida sindical por el pensamiento que puedan tener los demás sobre ella. Aun

siendo que, para ser sindicalista, lo que debería primar es que una persona tenga valores e ideales claros por los cuales luchar en beneficio de sus iguales.

La brecha laboral que existe entre mujeres y hombres en conexión con el ámbito familiar es otro tema a tratar. Los hombres ocupan los mismos puestos que las mujeres sólo que con mayores sueldos por la simple diferencia de género. Además, en el caso de tener hijos, la mujer tiene tres meses de permiso para cuidar del recién nacido, pero al hombre sólo le dan tres días. Esto no solamente es desigualdad, sino que cimienta la idea de que la mujer es la única responsable de criar a los hijos, y se excluye a los hombres de estas funciones.

Otro factor que se tiene que mencionar para retratar la realidad de una mujer en la sociedad boliviana es el peso de los estereotipos de género en torno a la decisión de conformar una familia. La realización de una persona parte primero por realizarse como individuo y después como familia. Por un lado, para muchas mujeres su realización se da en el trabajo, tener un buen cargo, realizar un excelente desempeño laboral y ser reconocidas por eso. Para otras mujeres la realización personal viene de formar su propia familia, es decir, casarse y tener hijos siendo ella ama de casa y el esposo siendo el sostén económico; otras incluso sólo quieren tener hijos para sentirse realizadas, aun sin tener un esposo y siendo madres solteras. Todas estas decisiones son respetables porque son elecciones personales que nadie debe juzgar.

Como sociedad, tenemos un pensamiento muy machista, tanto hombres como mujeres, y esto debe cambiar progresivamente. Antes, se encasillaba a las mujeres en el modelo conservador de casarse y ser madre, tener una familia en la que el hombre sea el que sale a trabajar y la mujer sea la que se ocupe de los quehaceres de la casa y criar a los hijos. Todo lo que estaba fuera de eso era mal visto por los demás, pero hemos cambiado como sociedad,



muchas mujeres que están casadas también tienen trabajos, muchas no tienen hijos, otras no quieren casarse y otras pueden ser amas de casa a tiempo completo, o incluso ser mamás solteras, muchas otras se divorciaron y se vuelven a casar. La sociedad debe adaptarse a estas nuevas realidades, pero lastimosamente, para

las personas mayores, estos cambios son casi inaceptables, siguen insistiendo en un pensamiento cerrado que vulnera los derechos de muchas personas, en su mayoría mujeres.

En la política, y pese a las leyes de equidad de género, estamos lejos de cumplir lo que se estipula, puesto que hay muchos más hombres que mujeres en cargos jerárquicos, ya sean puestos electos o designados. En lo político, existen muchos grupos conocidos como “roscas”, en las que las mujeres escasamente logran entrar y si lo hacen, casi nunca están a la cabeza debido a que estas roscas buscan cualquier excusa para quebrar su carrera política, o las ven como personas a las que pueden manipular sin problema

y estarán al servicio de ellos. Se debe mencionar que, al ser un mundo enteramente controlado por hombres y en el que recién se están abriendo las puertas a las mujeres, hay una participación considerablemente menor de las mujeres en entornos de poder, hay una notable minoría de mujeres. Esta es la razón por la que tenemos

la responsabilidad de seguir cambiando el futuro para que estemos a la par e igualdad de condiciones, generando una competencia sana para cargos que requieran una persona con la mejor preparación posible.

El cambio comienza por nosotras y después repercute en la sociedad, es un proceso que se facilita por el cambio de pensamiento que da lugar al cambio en nuestras acciones. Estas acciones serán copiadas y aprendidas por las demás personas, logrando así una transformación en la sociedad. Para lograr estos cambios, lo mejor es la educación y es donde debemos enfocar todos nuestros esfuerzos.



ACOSO POLÍTICO SINDICAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Ana Contreras M.

Secretaria de Hacienda.

Federación Nacional de Trabajadores de Seguridad Social

Cuando una mujer asume un cargo de dirigencia por primera vez le invade el miedo y la inseguridad. Pese al miedo y la incertidumbre, asume sus deberes con entereza y valentía. Con ideologías altruistas asume sus funciones como un mandato de las bases que se expresa en la máxima instancia que es el MAGNO Congreso. Saben que no será fácil, pero toman el reto, considerando que las mujeres tienen un ímpetu único que las distingue entre todos los seres humanos.

La primera traba con la que se encuentra una mujer sindicalista es el hecho de ser mujer. Los estereotipos de género marcan y refuerzan que las mujeres son seres utilizables para satisfacer los placeres de los “machos cabríos sindicalistas”, y que pueden ser canjeadas o intercambiadas por favores.

El ego e ignorancia del hombre macho, más aún si se considera poderoso, por su relación con el gobierno y la Central Obrera Boliviana, hace que crea que tiene carta libre para agredir, difamar, calumniar y mellar la dignidad de las mujeres con acusaciones falsas y temerarias sin pruebas, con el afán de desprestigiar a las mujeres ante sus compañeros y compañeras, o en otras ocasiones, incluso llega a amenazarlas con atentar contra su vida: “Te puedes estar cayendo de las gradas”.

En ocasiones más extremas -subrayando que puede ser el jefe o el máximo ejecutivo-, la amenaza es con la cárcel, pasando previamente por un juicio bajo la acusación de apropiación de bienes de la institución.

Pero sus amenazas no siempre tienen el efecto que ellos esperaban. Al contrario, a pesar de alterar la salud física y psicológica, el espíritu se hace más fuerte y piensas: “Si vas a morir, hazlo de pie como los árboles”, y quien te sostiene en pie es tu conciencia y el espíritu de tu verdad.

Incursionar en el campo del sindicalismo para la mujer es una forma de liberarse de ciertas opresiones, que muchas veces parten de la familia y la sociedad, y que se implantan en la conciencia. Aprendes a defenderte de tus

superiores y compañeros con las leyes que te protegen y evitas que vulneren tus derechos laborales, evitando prostituir tus ideas y tu cuerpo.

En esa defensa te liberas de la opresión mental que te inculcaron, adquieres conciencia sobre tus derechos y obligaciones laborales, y ves el sindicalismo como fuente de conocimiento para las luchas de la clase proletaria ante el sistema que nos gobierna.

Es necesario erradicar la corrupción, el manoseo, la violación a los estatutos y las leyes, de acuerdo a la conveniencia de cada dirigente, así como erradicar que la mujer sea un objeto sexual. Debe evitarse que se utilice el conocimiento para beneficio propio y eliminar definitivamente el sindicalismo del patriarcado o sindicalismo machista.

Las mujeres deben empezar a romper esta línea de conducta. Más aún si tienen conocimiento de las leyes. Muchas veces las mismas mujeres piensan que una dirigente es manipulable, pero no es así, al contrario, la mujer tiene valores y principios más consecuentes y perseverantes que los hombres en su lucha.

El ejercicio de la dirigencia tiene un sabor amargo al descubrir que existe mucha falsedad e intereses personales, y que muchos dirigentes pueden vender su alma al mismísimo diablo para conseguir sus fines.

Lo que es más doloroso, es que, a veces, las mismas mujeres se convierten en enemigas, con el único objetivo de recibir favores y aprobación de los varones. Además, duele descubrir que entre varones encubren sus faltas, agresiones y violaciones a la Constitución Política del Estado y al estatuto de la institución.

A pesar de este panorama, estoy agradecida por la oportunidad de obtener conocimiento sobre mi institución, y también por la orientación de algunos hombres de mucho valor en este camino, y a mis compañeras de lucha permanente en contra de ideologías patriarcales.



LA MUJER EN LA LUCHA SINDICAL Y POLÍTICA

Profesora Vilma Plata Arnéz

Dirigente sindical del Magisterio Urbano Paceño

Este es mi homenaje a las mujeres trabajadoras que participan, junto al proletariado, en la lucha por una nueva sociedad. Cada 8 de marzo se recuerda, a nivel mundial, la lucha de las mujeres rusas que se levantaron por pan, paz y libertad. Es necesario recordar siempre el origen obrero y revolucionario de este día y, como mujeres revolucionarias, no permitir que la burguesía distorsione esa fecha.

Ideológicamente hablando, las mujeres no somos iguales, aunque pertenezcamos al mismo género. Vivimos en una sociedad capitalista que favorece a los empresarios privados dueños de los grandes medios de producción. Por lo tanto, vivimos en una sociedad dividida en clases sociales donde la mujer burguesa y la mujer obrera o campesina tienen intereses económicos, sociales y políticos diferentes y antagónicos. Es absurdo sostener que “el género nos une, la clase nos divide”. La pertenencia a una determinada clase social también condiciona, de diferentes modos, la opresión de género (discriminación legal, educativa, cultural, etc.).

El capitalismo basado en la explotación de millones de trabajadores a través de la apropiación del trabajo no pagado (plusvalía) ha incorporado a la mujer al mercado laboral imponiéndole la doble explotación: es fuerza laboral barata, ya que tiene salarios menores por igual trabajo, y además debe cumplir con el trabajo doméstico gratuito bajo el argumento de que los quehaceres domésticos son tareas “naturales” de las mujeres. La reproducción de la fuerza laboral (hijos) recae solo en la pareja sin que el Estado ponga ni un centavo para la creación de guarderías, comedores populares, lavadoras públicas gratuitas. Por el contrario, el capitalismo en decadencia nos condena a salarios congelados, despidos masivos, fuentes laborales eventuales y precarias, desistimiento de conquistas sociales, jubilación forzosa, todo para reducir el gasto público y enriquecer a los empresarios y transnacionales parásitos, cuya sed de ganancia es insaciable.

En este marco se inscribe la lucha del magisterio urbano paceño, donde la fuerza laboral está compuesta mayoritariamente por mujeres, contra la política antiobrera y antieducativa del gobierno que se traduce en menor presupuesto para la educación fiscal, falta de ítems, aulas hacinadas con más de cuarenta alumnos, infraestructura y mobiliario en pésimas condiciones, prolongación de la jornada laboral y trabajo *ad honorem*, impago y al margen del escalafón docente.

La lucha contra esta explotación no es solo de las mujeres maestras, sino que debe darse en unidad con nuestros compañeros varones. Nuestro feminismo es revolucionario, antagónico al feminismo anarquista y homofóbico. Nuestra lucha no es de sexo contra sexo, sino de clase contra clase. La cuestión de la opresión de las mujeres del magisterio se inscribe en la historia de la lucha de clases, de los explotados por una nueva sociedad basada en la propiedad social colectiva de los grandes medios de producción.

Las mujeres del magisterio paceño hemos dado ejemplo de unidad, organización y movilización. De nuestras entrañas han salido, creativamente, los métodos de lucha basados en la acción directa: cacerolazos, huelgas de hambre duras, cucharonazos, la olla popular, el ingreso “hormiga” a la Plaza Murillo para enfrentarnos a las fuerzas represivas que protegen brutalmente el bunker del poder ejecutivo gubernamental.

En el plano de los derechos políticos y sindicales: los derechos se los gana, no se los mendiga, como en el caso de ese vergonzoso 50% por razones de género.

Debemos conquistar nuestros espacios políticos y sindicales por capacidad, alta formación política y responsabilidad en el desempeño de nuestras funciones. La política (no la politiquería) en el sindicato y en el partido son espacios de confrontación de ideas, programas, elaboración de propuestas teóricas y prácticas. Hay que debatir, sin complejos de inferioridad, con autoridades y con nuestros propios compañeros varones. Hay que ganar autoridad intelectual ante ellos a través del



debate ideológico. Es sabido que para las mujeres trabajadoras todo esto requiere un doble o triple esfuerzo en medio de las cadenas del trabajo doméstico, la crianza de los hijos y la atención familiar en general. Por ello, la lucha por la igualdad de derechos para las mujeres es parte de la lucha por terminar con la esclavitud económica y del hogar. La plena incorporación de las mujeres a la vida política en igualdad con los hombres exige terminar con la base material de la desigualdad.

Las mujeres dirigentes sindicales no deben autolimitarse al puro adiestramiento administrativo, esto es castrante y es una forma de subordinación al cacique sindical de turno. El dominio de las ideas y la profunda convicción política deben ser palanca para la acción revolucionaria transformadora. La experiencia adquirida en la lucha se acumula, forma parte de la historia del sindicalismo revolucionario y los luchadores son los que escriben la verdadera historia.

Las mujeres trabajadoras, obreras, campesinas y clases medias empobrecidas formamos parte de la Central Obrera Boliviana (COB). La estructura de las COB es clasista, privilegia a la clase obrera con el 60% de carteras y la reconoce como la dirección política de los explotados porque es la única clase revolucionaria, víctima directa de la explotación capitalista; esta capa obrera es solo fuerza de trabajo desposeída de los grandes medios de producción y, por lo tanto, es la única clase que puede llevar hasta sus últimas consecuencias el objetivo histórico de acabar con la explotación capitalista y su base económica material. Las otras clases sociales, campesinos y clases medias empobrecidas, son aliadas de la clase obrera y ocupan proporcionalmente diferentes carteras en la estructura de la COB. Estas,



sin alterar la estructura clasista de la COB, pueden solicitar mayor número de carteras. De hecho, mujeres gremiales, periodistas, municipales y otras, han formado y forman parte del cuerpo ejecutivo de la COB.

Hoy la clase obrera mundial cuenta con millones de mujeres en sus filas. Estamos seguras que las mujeres de la clase obrera

formarán parte del derrocamiento de la clase explotadora. La revolución es una necesidad histórica para acabar con la barbarie capitalista de feminicidios, secuestros, infanticidios, delincuencia, alcoholismo, drogadicción, trata y tráfico, etc.

“Sin revolución no habrá liberación de la mujer”

“Y sin la participación masiva y plena de las mujeres no habrá revolución”

Nuestra plataforma de lucha es:

- Por pan, trabajo, educación y salud.
- A igual trabajo, igual salario.
- Salario igual a la canasta familiar.
- Socialización de las tareas domésticas (comedores populares, guarderías, pulperías, lavaderos, etc.).
- Viviendas sociales y centros de recreación.
- Por el derecho a la maternidad protegida por el Estado y garantizando las condiciones materiales para la sobrevivencia de la madre y la de sus hijos.
- Estabilidad laboral y fuentes de trabajo con conquista sociales.
- Acabar con la prostitución: luchando contra la desocupación.

DEMOCRACIA Y SINDICALISMO

Alberto Vilar Taguchi
Ciudadano Sindicalista

Desde sus orígenes, el sindicalismo boliviano se ha caracterizado por su participación crítica y propositiva en el tratamiento de los grandes problemas nacionales, regionales y sectoriales. Sobre la

base de su orientación democrática, y por la práctica interna del pluralismo político, ha sido sobresaliente su disposición y su contribución a las dinámicas de unidad de acción con otros movimientos sociales.

En el marco de lo señalado, ha liderado acciones sociales y políticas para confrontar a los gobiernos dictatoriales surgidos en el país; así como a los gobiernos que han impulsado modelos económicos excluyentes que responden al gran capital transnacional, y que promueven un desarrollo económico que genera el trabajo sin derechos.

Hoy en día, aunque no están en cuestión los postulados mencionados y otros que forman la base del sindicalismo en el país, se hace necesario una reflexión en torno a la práctica de los mismos. Esta reflexión es imperativa, especialmente en el terreno de la acción política, donde se puede evidenciar rupturas entre los principios estipulados en las normas orgánicas y lo que existe al interior del movimiento sindical en sus diferentes niveles organizativos; los mismos que están ceñidos por decisiones personales, de grupos corporativos, aisladas de las agendas propias del sindicato, sector e incluso regionales y también nacional.

En el marco de los principios de la democracia sindical, es menester reflexionar sobre los métodos para generar la solución de los conflictos sociales, y se deben sopesar los alcances que nos aportan los canales y procedimientos constitucionales y legales. Desde luego, que esto no debe excluir, sino que supone, y exige, el ejercicio del derecho a la protesta, la movilización, la huelga, la resistencia civil, la oposición y la generación de otros métodos alternativos frente al poder político y la prepotencia empresarial en defensa de nuestros derechos laborales y sindicales.

La búsqueda y generación de las transformaciones sociales, nos debe plantear acciones que rechacen la instrumentalización de las organizaciones sindicales por parte de empleadores, que sólo buscan el lucro a costa de la de pauperización de las condiciones de vida de los trabajadores y del poder político, que sólo busca saciar sus intereses y apetitos personales y de grupo. Se debe esclarecer que no se trata de generar conformismo, al contrario, implica un rechazo frontal a todo tipo de autoritarismo que fomenta este tipo de instrumentalización y subordinación, tanto empresarial como estatal; así como, la denuncia y el enfrentamiento a las instituciones, que generan y reproducen la injusticia social y la represión, que cercena las libertades individuales y colectivas, civiles, laborales y políticas.

El sindicalismo, por sus raíces, no puede ser ajeno a un proceso de fortalecimiento

democrático del Estado; tiene que involucrarse en el proceso, representando los intereses de la clase trabajadora y en defensa de los derechos ciudadanos. Como siempre, tiene que continuar contribuyendo a garantizar la ampliación y profundización de la democracia de manera coherente con los principios sindicales, garantizando no sólo la legalidad, sino también la

legitimidad de las decisiones por las bases a través de la información y consulta.

Es importante que nuestra reflexión aborde el principio de la autonomía sindical para no caer en las subordinaciones de los partidos políticos o de los empresarios. Cuando como sindicalistas nos hemos apartado de este principio, se han generado problemas con la unidad sindical y esto

ha causado daños al movimiento social de las y los trabajadores durante bastante tiempo.

Un elemento fundamental a tomar en cuenta en el marco de la reflexión de estos temas es que el movimiento sindical tiene y debe fortalecer su **identidad de clase con** las bases y sus direcciones. El mundo del trabajo viene sufriendo transformaciones muy aceleradas; lo que implica que también los intereses y reivindicaciones tienen características diferentes a las de hace algunos años. La concepción clasista debe tomar en cuenta estos cambios, para que su cobertura sea real, y la lucha sea amplia y contemple a estos trabajadores. Esto generaría una incidencia mayor frente a los desafíos que se vienen generando en el actual mundo del trabajo, y que más temprano que tarde se manifestaran en el país.

La tarea nos es sencilla, se necesita promover y gestar una clara proyección política del sindicalismo; no en el sentido de que sirvan de “correa de transmisión” a los partidos políticos, ni como instrumentos de proyectos de gobiernos; tampoco perderse en la prédica estéril de la lucha de clases, sin ninguna elaboración política concreta. Se debe evitar que las organizaciones sindicales sólo sean el ámbito propicio para el surgimiento de candidaturas en diferentes niveles. El desafío está en que en el marco de la democracia sindical se elaboren y sigan su propia estrategia de acción política, que enfrente la situación actual de pauperización del trabajo en el país, genere empleos con derechos; incremente su incidencia a partir de un involucramiento crítico y propositivo en el tratamiento de los grandes temas económicos, políticos y sociales nacionales y regionales.



PLURALISMO Y DEMOCRACIA SINDICAL EN BOLIVIA A UN CUARTO DEL SIGLO XXI

Gonzalo Rodríguez Amurrio

Ex dirigente sindical, abogado y actual parlamentario

Según documentos de la Central Obrera Boliviana (COB), la más grande organización sindical matriz del país, aunque no la única, el concepto de pluralismo (unidad sin discriminación) y de democracia sindical forman parte de sus referentes principales (Art. 4. incisos b y c, de sus Estatutos aprobados por R.S. N° 13093 de 02/10/2014). A la luz de tales mandatos estatutarios de la COB, y a propósito del último tiempo, cabe preguntarse ¿se han honrado tales principios? ¿Tienen futuro tales principios en el devenir del movimiento sindical boliviano?

En la última década, conocí muchos hechos preocupantes, como la expulsión de afiliados por parte de sus respectivos sindicatos. Estos hechos ponen en evidencia que las opiniones críticas no siempre son toleradas, lo que es contrario al principio de pluralismo. En dos oportunidades de las múltiples expulsiones, algunas lograron ser revertidas mediante amparos constitucionales. En esas ocasiones particulares resultó tal el grado de intolerancia hacia compañeros con pensamiento crítico/diferente que para expulsarlos se vulneraron los derechos a la defensa y al debido proceso (Sentencias constitucionales: 0627/2016-S1, 1085/2022-S3). En otras ocasiones, las acciones intentadas no fueron admitidas, o las personas afectadas se resignaron y no acudieron a la justicia constitucional.

Por otro lado, en relación a la democracia sindical, resulta llamativa la tendencia a usufructuar funciones y de las prórrogas de mandato, incluso bajo la curiosa figura del “silencio sindical”. Para ello no faltan pretextos, desde el covid-19, elecciones nacionales, crisis política en el país, etc. Prácticamente, la prórroga resulta la regla en organizaciones sindicales de mando medio y superior, en tanto que las elecciones y congresos en su respectivo plazo lamentablemente son la excepción.

Asimismo, como otra forma de irrespeto a la democracia sindical, se ha conocido que algunas dirigencias, que buscaban prorrogarse, se resistieron a la

entrega de la respectiva sede social a la directiva electa democráticamente. En esas ocasiones incluso lograron el apoyo gubernamental, mediante el reconocimiento de organizaciones o dirigencias paralelas, como en el año 2017. Situación que fue denunciada por la COB ante la Organización Internacional del Trabajo, en su 106 sesión.

Ahora bien, las conductas contrarias al pluralismo (intolerancia, expulsiones, despidos promovidos) y a la democracia sindical (prorroguismo y paralelismo) no resultan nuevas; se las ha conocido a lo largo de la vida de la COB, desde su fundación. Y su recurrencia coincide con determinadas épocas de regímenes de gobierno hegemónicos, como el surgido tras la revolución de abril de 1952 o a los pocos años del ascenso del Movimiento al Socialismo (MAS) en 2006, donde las prácticas del partido de gobierno influyen en demasía en la vida sindical.

Flavio Villar, ex dirigente fabril de Cochabamba, que en vida nos contaba sus vicisitudes en la fábrica Manaco, aludía a que la intolerancia interna, contraria al principio de pluralismo, resultaba tal en los años 50 del siglo pasado, que no solo el trabajador podía terminar expulsado, sino que también ser despedido de la empresa por pedido del directorio sindical de turno.

Estos referentes negativos pueden generar desánimo, pero es útil recordar que ante tales males, el movimiento sindical boliviano siempre ha sabido reponerse. Cabe afirmar que, por ello mismo, el pluralismo y la democracia sindical adquirieron el carácter de principios, a partir de los cuales podamos orientarnos hacia una luz, estos principios deben ser adoptados cual faros que alertan que una nave puede estrellarse contra riscos y hundirse. Precisamente, levantar en alto tales principios, como banderas para el fortalecimiento del movimiento sindical,

ayudará para avanzar hacia organizaciones laborales pluralistas y democráticas en el porvenir de este siglo XXI.



EL DESAFÍO DEL DEBATE PLURAL PARA LA DEMOCRACIA SINDICAL

Claudia Yujra. Ex dirigente sindical de la Federación Nacional de Trabajadores Universitarios de Bolivia

Es necesario comprender el significado del **debate plural**. Se trata de un intercambio de opiniones y conocimientos entre dos o más personas sin **restricciones de pensamientos, con ideas y posiciones diferentes sobre un tema determinado** con la libertad de generar argumentos, donde el moderador establece normas para el respeto, tolerancia y llevar a cabo una discusión responsable, plural y objetiva.

Para ello, se escucharán todos los puntos de vista y distintas posturas, con el fin de aportar a la construcción de soluciones objetivas, al debatir con responsabilidad, se traducen las diferencias y coincidencias que beneficien y fortalezcan un interés común.

Durante la gestión 2019, desde que se vivió el caos social, se ha generado mucha división en las organizaciones sociales y, a la par, surgieron abiertamente los paralelismos. Ante estos escenarios, los debates plurales sirven para ejercer una democracia sindical, y han ido perdiendo su esencia, literalmente están restringidos en los espacios de participación, ya no hay libertad de expresión. El análisis que era constructivo, penosamente ha desaparecido y se aprecian escenarios de dictadura sindical, intromisión y paralelismos impuestos.

Esto ocasionó una preocupante laceración y desorientación en la democracia, con esta situación se ha quebrantando el respeto a los estatutos, reglamentos, leyes y la propia Constitución Política del Estado en las diferentes organizaciones sociales. Hoy en día se postulan candidatos serviles, acordados, y las entes matrices se han vuelto cómplices para acomodar a los dirigentes “a dedazo”, dando lugar a dirigencias traidoras que ya no responden a la defensa e intereses de las y los trabajadores. Fruto de estas acciones es la inestabilidad laboral, debido a la indefensión de las y los trabajadores.

El desafío del debate plural para la democracia sindical

Hoy en día se vive una ausencia de reconocimiento de sectores sociales en distintos escenarios, hasta en el mismo gobierno,



Claudia Yujra
Ex dirigente sindical FNTUB

por ejemplo, en la cámara de diputados, son boicoteados, calculados y dirigidos, se busca el poder y no la transformación.

La democracia y la elección libre ahora son nulos, son un espejismo, y muchos candidatos y políticos utilizan esta falsa democracia a su favor, vulnerando la legalidad de lo que mandan los estatutos, sin temor a la justicia, porque la justicia no funciona para el que la vulnera, en cambio, para

el que reclama y trata de luchar defendiendo la liberación de la democracia al pie de lo que establecen las normas y estatutos es perseguido, pasa a ser amordazado. Se ejerce toda la opresión y dictadura para anular toda voz contraria, estas actitudes resultan desastrosas y preocupantes. Este simulacro de democracia es manejada por los que tienen poder y alto rango, es una democracia de opresión política, impune y con re elecciones impuestas.

En gestiones pasadas muchas de las organizaciones sociales cumplían su rol de dirigencia con convicción, su fin era la verdadera representación de las y los trabajadores, tomando en cuenta los principios de lucha consecuente, con unidad, con democracia sana, donde se admitía la crítica y autocrítica de las bases, sin censurar o perseguir. También se podía apreciar y valorar su inclinación a la **independencia política e ideológica**, sin injerencia de partidos políticos.

Sin embargo, en estas últimas gestiones hay dirigentes que hacen todo lo contrario, de manera corrupta, ya no escuchan la voluntad de las bases, que por temor a represalias no dicen nada, y se quedan conformes con conservar su fuente laboral.

Desde donde estemos, reflexionemos, dónde quedo la ideología de los grandes dirigentes a quienes debemos la conquista de muchos derechos laborales que hoyendíanos benefician como trabajadores. Por otro lado, ¿qué futuro vamos a dejar a las nuevas generaciones, entre las cuales se encuentran nuestros hijos y sus descendientes? Muchos de ellos aún están en proceso de formación académica para convertirse en futuros profesionales, aspirando a obtener un título académico y un currículum

que no deban tener aval político para tener valor. **Anhelo que exista una esperanza para recuperar esos escenarios como desafíos de debates plurales para lograr una democracia sana y transparente sin imposiciones.**

Finalmente, quiero hacer hincapié en un pensamiento de la escritora **Simone de Beauvoir**, filósofa, profesora, escritora y activista feminista francesa:



“EL OPRESOR NO SERÍA TAN FUERTE SI NO TUVIESE CÓMPlices ENTRE LOS PROPIOS OPRIMIDOS”

Simone de Beauvoir

LOS DESAFÍOS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS

Sandra Silveria

Trabajadora de Salud de Oruro

En la actualidad se ve que hay más oportunidades para las mujeres. Nosotras estamos rompiendo las cadenas de discriminación y machismo, y ya existen leyes que nos protegen, pero para poder llegar a estos alcances, la mujer de antaño tuvo que pasar por mucha discriminación, maltrato psicológico y físico.

En las principales carteras del sindicalismo siempre estuvo a la cabeza un hombre, las mujeres ocupaban carteras inferiores o sólo entraban para relleno de las ternas. En mi caso fue igual, entré a un sindicato en el que ocupé una cartera y vi el acoso hacia las mujeres en distintos grados, incluso en lo que se conoce como micromachismos.

En muchos casos nos tratan como objetos sexuales. Ante esta realidad, mi carácter empezó a ser más fuerte, debo decir que la educación que se recibe en la familia influye mucho. En mi caso, mi madre, que en paz descansa, siempre estuvo a mi lado para apoyar mis decisiones, porque su lema era “que nadie te pise el poncho”. Agradezco a Dios por haberme dado una madre tan ejemplar, por ella es que incursioné en el sindicalismo y aprendí a defenderme en esta sociedad de tanta discriminación y machismo.

Para las mujeres no es fácil asumir cargos dirigenciales, porque pensamos primero en

nuestras familias y esto se convierte en una gran desventaja.; y por el otro lado, si no tienes una pareja comprensiva, esto puede terminar en una ruptura. Pero si se tiene que asumir el cargo, y de ello depende el bienestar de la sociedad, se lo hace sin que le importe sacrificar un poco a la familia.

Evidentemente, a pesar de que hay leyes, estas no se cumplen, y no hay condiciones para que las mujeres puedan desarrollarse en equidad. Además, debe tomarse en cuenta que las mujeres que ejercen cargos sindicales, tienen además responsabilidades familiares como el cuidado de los padres u otros familiares de la tercera edad. Nosotras estamos al cuidado de nuestros hogares, tenemos responsabilidades económicas, somos administradoras de los gastos del hogar, y aun así, incluso con desventajas, asumimos estos cargos.

Yo pienso que por eso no hay muchas mujeres sindicalistas, pareciera que se te da a escoger entre tu familia o el sindicalismo, y generalmente ocupan cargos en las Secretarías de conflictos, de hacienda, o son vocales, y alguna vez son colocadas en el puesto de Secretaria General.

Para mí, las principales dificultades a las que nos enfrentamos son la responsabilidad familiar, la administración económica y del hogar, y las condiciones de trabajo, y sabemos que si no trabajas no hay dinero.

AGENCIAS DE EMPLEO POR INTERNET, QUE SON Y QUÉ CUIDADOS TENER AL BUSCAR TRABAJO

Las Agencias de Empleo tienen la función principal de articular la oferta con la demanda laboral. Funcionaron mucho tiempo sin regulación alguna en Bolivia, hasta que el 2012 debido a casos de trata y tráfico que se dieron a través de estas instituciones, se las reguló a través del Art. 25 (Agencias Privadas de Empleo) de la Ley No. 263 Ley Integral Contra la Trata y Tráfico de Personas¹. En febrero de 2013, a través del Art. 18 del Decreto No. 1486, se normó su funcionamiento. Sin embargo, pasaron 5 años para que el Ministerio de Trabajo sacara la Resolución Ministerial No. 1321/18 de 04/12/2018 que aprobó el “Reglamento para el Registro de Funcionamiento de Agencias Privadas de Empleo”, que define a la Agencia Privada de Empleo como:

Agencia Privada de Empleo: Toda Sociedad Comercial, Sociedad Cooperativa, Sociedad Civil, Asociación Civil, Empresa Unipersonal o cualquier otra persona jurídica, que se dedique a la intermediación entre la oferta y la demanda laboral, sin convertirse en parte de las relaciones laborales.

En la página web del Ministerio de Trabajo³ se puede encontrar:

- Formulario de Registro para Agencias Privadas de Empleo
- Guía para el trámite de registro de Agencias Privadas de Empleo
- Número de las Agencias Privadas de Empleo Registradas en el Ministerio de Trabajo.

A febrero de 2024 solo 16 Agencias de Empleo se encuentran registradas⁴ (6 en La Paz y 10 en Cochabamba), en esa misma fecha el Ministerio de trabajo notificó a 55 Agencias de Empleo⁵

para que se registren, considerando que en febrero de 2018 en una entrevista⁶, el Director General de Empleo del Ministerio de Trabajo indicaba que existían más de 500 Agencias de Empleo. Es preocupante que 6 años después sólo 16 lo hayan hecho, y únicamente se haya notificado a 55 para que se regularicen.

¿Qué pasa con las Agencias de Empleo en línea o virtuales?

Estas agencias también están reguladas por la RM MT 1321/18 de 04/12/2018, cuyos artículos 13 y 15 indican:

Artículo 13. (Registro de operadores en línea o virtuales)

Los operadores en línea o virtuales que realicen intermediación laboral dentro del territorio boliviano, deberán registrar el dominio de internet en la Plataforma

de Registro y Reporte de Agencias Privadas de Empleo – RRAPE, en el plazo de sesenta (60) días calendario, a partir de la vigencia del presente Reglamento, lo cual permitirá su operación legalmente reconocida y cuyo incumplimiento será pasible al inicio de trámite ante la Autoridad de Fiscalización correspondiente.

Artículo 15. (Derechos)

Difundir sus servicios en medios de comunicación y redes de internet, debiendo hacer conocer obligatoriamente el número del Certificado de Registro Obligatorio de Agencia Privada de Empleo, emitido por la Dirección General de Empleo



¹ Ley No 263 Ley Integral Contra la Trata y Tráfico de Personas <https://tsj.bo/wp-content/uploads/2019/11/ley-263-integral-contra-la-trata-y-tra%C3%81fico-de-personas.pdf>

² Reglamento para el Registro de Funcionamiento de Agencias Privadas de Empleo <https://bolivia.infoleyes.com/norma/7096/reglamento-para-el-registro-de-funcionamiento-de-agencias-privadas-de-empleo-rrfape>

³ https://www.mintrabajo.gob.bo/?page_id=152

⁴ AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO REGISTRADAS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL https://www.mintrabajo.gob.bo/?page_id=12636

⁵ El Ministerio de Trabajo notifica a 55 agencias privadas de empleo para su registro formal <https://www.atb.com.bo/2024/02/15/el-ministerio-de-trabajo-notifica-a-55-agencias-privadas-de-empleo-para-su-registro-formal/>

⁶ Ministerio de Trabajo alista normativa sobre agencias de empleo, febrero 2018, <https://www.noticiasfides.com/nacional/sociedad/ministerio-de-trabajo-alista-normativa-sobre-agencias-de-empleo-226459>

dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Dentro de lo formal, las Agencias Privadas de Empleo en línea o virtuales tendrían que cumplir todos los requisitos que la Resolución menciona, pero es evidente que no es así.

En una rápida revisión de las 16 agencias registradas en el Ministerio de Trabajo, se encontró que sólo 3 contaban con presencia web y otra con una página de Facebook desactualizada.

Agencia Privada de Empleo	Ciudad	Sitio Web
Agencia Privada de Empleo "Kantuta"	La Paz	https://kantuta.principalwebsite.com/
EMPLEAPP S.R.L.	La Paz	https://www.empleapp.net/
ETIKA S.R.L.	La Paz	https://www.etika.com.bo
Agencia de Empleos "Cristo Rey"	Cochabamba	https://www.facebook.com/Agencia-de-empleos-cristo-rey-10006810734159

Es curioso ver que Plataformas de empleo como *trabajopolis.bo*, *trabajando.com.bo*, *locanto.com.bo*, *opcionempleo.com.bo*, *acciontrabajo.com.bo* y *trabajito.com.bo* no se encuentran registradas. Únicamente *Trabajopolis* muestra su NIT en la portada de su sitio web y cuenta con varios filtros de seguridad, tanto para empleadores como para la gente que busca empleo.

Sin embargo, las plataformas mencionadas arriba serían las que tienen cierta formalidad. Si se realiza una búsqueda en Google o Facebook, existen muchas más, incluso en sitios web, en los que se venden artículos, también se ofertan empleos. Estos sitios son los que, al no tener ningún control, ocasionan estafas y todo tipo de delitos.

¿Qué cuidados se debe tener al usar una Agencia de Empleos por internet?

La desesperación por conseguir empleo puede provocar que mucha gente confíe ciegamente en la primera página web o red social en la que encuentra una oportunidad de trabajo. Sin embargo, es necesario tomar previsiones antes buscar o atender alguna de las convocatorias de estas plataformas, algunos consejos son:

- Verificar en el Ministerio de Trabajo si la Agencia de trabajo está registrada (aunque por lo observado, el Ministerio tiene que poner más esfuerzos en formalizar las agencias).
- La dirección del sitio debe tener <https://> significa que tiene certificado de seguridad.
- Es mejor confiar en sitios que estén en dominios que terminen en ".bo" o ".com.bo", estos pertenecen al Estado boliviano y

son registrados en NIC Bolivia⁷ propiedad de la ADSIB por lo que se puede saber quiénes son los dueños.

- Debe mostrar datos que evidencien que es una empresa constituida en el país, por eso es necesario el NIT, o que esté claramente visibilizada la dirección de sus oficinas y teléfonos de contacto.
- Debe contar con Términos de Uso de la Plataforma y Política de Privacidad, esto asegura la seriedad de la plataforma en el uso de datos privados.
- En caso de que se pida algún pago para postular o subir una convocatoria de empleo, este debe ser a una cuenta bancaria y no por otro medio (QR o Tigo Money), esto para que en caso de estafa se pueda rastrear al dueño de la cuenta.
- Al subir un Curriculum Vitae se debe adecuar el mismo a la convocatoria a presentarse, tratando de no brindar demasiada información o información extra.
- Verificar si la empresa a la que se va a postular existe o está registrada en el SEPREC (Servicio Plurinacional de Registro de Comercio).

¿Qué cuidados hay que tener en el caso de ofertas de trabajo por redes sociales o mensajería instantánea?

Se tiene que aclarar que la única red social especializada en empleo es LinkedIn, en la cual hay más de 1,5 millones de bolivianos registrados a la fecha⁸. Aun así, se debe tener cuidado con las ofertas de trabajo que ahí se publican.

⁷ NIC Bolivia <https://nic.bo/>

⁸ Digital 2024: Bolivia <https://datareportal.com/reports/digital-2024-bolivia>

En el caso de las ofertas de trabajo que llegan por Whatsapp o Telegram, se debe desconfiar en el 95% de los casos. Generalmente son personas de otros países que estafan y consiguen un número telefónico al azar, o de alguna base de datos. En el artículo “Estafas escondidas en ofertas de trabajo”⁹ se explica cómo funciona esta estafa.

También hay proliferación de grupos de Facebook o páginas de esta red que ofrecen empleo, en estos casos es más difícil comprobar la legalidad de un anuncio, pero verificar la antigüedad de la página o grupo, y leer los comentarios, podrá dar una idea si son ofertas reales de trabajo, de todas formas, se debe desconfiar.

Conclusiones y recomendaciones

- Si bien las Agencias de Empleo están reguladas, es muy preocupante el manejo que el Ministerio de Trabajo está realizando sobre el registro de las mismas, es necesario que se realicen mayores oficios para cumplir con las disposiciones existentes.

En años anteriores, el Ministerio de Trabajo contaba con la web www.empleo.gob.bo¹⁰ que actuaba como una Agencia de Empleo, sin embargo, desde 2022 esta web ya no existe y no se saben las razones.

De las páginas web revisadas, se evidenció que casi ninguna cumple con el Reglamento

(ninguna de las registradas en el propio Ministerio). Es evidente que nadie controla

el funcionamiento ni exige transparencia en el uso de datos de estas entidades, por lo tanto, se pueden estar cometiendo muchos delitos. Se debería trabajar con un reglamento específico para Agencias de Empleo virtuales, donde intervengan, además de la COB, otras instituciones como la ATT, ADSIB, ASFI y Defensa del Consumidor.

- Se evidencia una recopilación indiscriminada de datos, que, aun teniendo una política de privacidad, al no tener una Ley de Protección de Datos Personales no se sabe cuál es el uso final de esos datos recopilados. Por otra parte, también es necesario trabajar en una normativa sobre *Ciberdelitos*.
- Es necesario un mayor esfuerzo comunicacional por parte del Ministerio de Trabajo alertando sobre estas webs más allá del registro formal, ya que hoy en día las herramientas permiten realizar una serie de acciones que permiten dar de baja estos sitios. También se puede intercambiar información con META para moderar lo que pasa en Facebook y Whatsapp.
- Por último, es curioso que haya sido el delito de trata y tráfico el que impulsó la regulación de estas agencias, y no haya sido una iniciativa del Ministerio de Trabajo.



⁹ Estafas escondidas en ofertas de trabajo <https://internetbolivia.org/tips/estafas-escondidas-en-ofertas-de-trabajo/>

¹⁰ <https://web.archive.org/web/20190331021047/http://www.empleo.gob.bo/>

MERCADOS LABORALES INCLUSIVOS

RESUMEN DEL CONVERSATORIO

Sofía Ríos Montes
Sector de Salud Pública

La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas utiliza espacios de diálogo sobre temas de actualidad para el fortalecimiento del movimiento sindical, es así que compartimos con nuestros lectores un conversatorio de la Red.

En el mes de febrero del año en curso, se llevó adelante el conversatorio denominado “Mercados laborales inclusivos”, contando como expositor con José Gabriel Espinoza, por la Plataforma Zoom, espacio en el que participaron 30 mujeres de diferentes sectores laborales a nivel nacional.

El conversatorio inició con una introducción al tema realizada por Sofía Ríos, responsable de llevar adelante el conversatorio de la fecha. Inició mencionando que los procesos de inclusión laboral son para mejorar las condiciones de participación en el mundo laboral de grupos en desventaja, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades, lo cual requiere de diagnóstico, estrategias y de evaluación.

A continuación, José Gabriel dio inicio a su exposición sobre la inclusión dentro de los mercados laborales, explicando lo que significa “mercados laborales inclusivos”.

Cuando hablamos del mercado laboral, hablamos de la población económicamente activa, que está en la edad de trabajar —en Bolivia se reconoce que la edad de trabajar es a partir de los 12 años—, la cual se clasifica como “empleados” y “desocupados”.

La tasa de desempleo en Bolivia ha caído en los últimos años en un 4%, el cual hace referencia a los desocupados. El desempleo en el mercado laboral es mayor en las mujeres con un 65%.

Sin embargo, el tema del subempleo es un problema primordial para las mujeres. Cerca del 62% de la población esta subempleada. Esto significa que, a pesar de que casi todos estamos ocupados, no es suficiente para sostener nuestros hogares, por lo que estamos obligados a buscar otro empleo. Aquí podemos plantear la calidad de trabajos



que tenemos: trabajo informal, trabajo formal y el trabajo de cuidado que representa el 66%, que refiere a las mujeres que deciden quedarse en el hogar para el cuidado de los hijos, padres y otras personas del círculo familiar. Estas labores se han asignado como tareas exclusivas de las mujeres generalmente por el costo alto que representa contratar a otras personas para el trabajo de cuidado. El hacerse cargo de estas labores impide a las mujeres salir a trabajar al espacio público.

Antes de la pandemia se ganaba aproximadamente Bs. 2.300 por persona asalariada; posteriormente, hubo una caída del 14% en el salario. Esta situación explica un mercado informal creciente y los tratos entre contratistas y trabajadores, quienes negocian sus ingresos para mantener sus lugares de trabajo.

¿Cuál es la importancia de los mercados inclusivos? Mejorar las condiciones de vida de la población, ayudar a romper el círculo de pobreza en las sociedades, fomentar el desarrollo de un entorno más creativo e innovador.

La informalidad tiene cara de mujer

Desde la Red se plantea la distribución de las tareas de cuidado. Las mujeres trabajan dedicando más de su tiempo en las labores domésticas que los hombres. Por esta razón, se plantea la necesidad de trabajar políticas públicas para redistribuir las tareas de cuidado y poder atender adecuadamente la creciente demanda para la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, ya que las pocas mujeres que logran ingresar al mercado laboral se encuentran con espacios laborales precarios y con brechas salariales con relación a los hombres.

La exclusión de las mujeres es un problema estructural que tiene consecuencias sobre su participación en el mercado laboral. Estas estructuras están marcadas por profundas desigualdades de género, la falta de oportunidades, falta de acceso a educación de calidad y de formación en nuevas habilidades para las mujeres. Todas estas condiciones,

además, se ven reforzadas por el sistema patriarcal, que muta y se adapta a los diferentes contextos.

Una vez concluida la exposición se plantearon varias preguntas por parte de las participantes. Las asistentes reforzaron el tema con su participación, con valiosos aportes y consultas al expositor.

Algunas conclusiones:

- Las mujeres son las más afectadas por el subempleo, con mala calidad, fuera de la ley y bajos ingresos.
- Como consecuencia de la pandemia y de la pérdida del poder adquisitivo del salario de los hombres, las mujeres han salido al mercado para incrementar el ingreso de los hogares.
- Mercados laborales inclusivos: tener condiciones, oportunidades y derechos sin discriminación para poder “prosperar” como establece la Constitución Política del Estado (CPE).

- La división sexual del trabajo es excluyente con la inclusividad del mercado laboral.
- Exclusión: el acceso solo a determinados sectores.
- Peso cultural (usos y costumbres) para avanzar en la inclusión de las mujeres.
- La inclusión tiene impactos positivos en lo económico y en lo social.
- Existen políticas dirigidas a inclusión de las mujeres, pero están dispersas: en la primera ola feminista, se abocaron a mejorar la productividad de las mujeres; en la segunda ola, al desarrollo de capacidades empresariales; en la tercera ola, no hay mercados suficientes para que las mujeres se inserten, hay falta de incentivo a las empresas.
- El cuentapropismo y la informalidad son una consecuencia de la exclusión de las mujeres del mercado laboral.

LUCHEMOS CONTRA LA VIOLENCIA OBSTÉTRICA

Gioconda Diéguez Monzón

Coordinadora País Alianza por la Solidaridad - Action AID

El embarazo, parto y post parto es un proceso que sucede en un cuerpo gestante y es la persona gestante la principal protagonista de dicho proceso. Sin embargo, las mujeres suelen ser desapropiadas de sus propios cuerpos y de las decisiones en sus procesos reproductivos. El personal de salud, en muchas ocasiones, se apropia de los cuerpos de las mujeres y asume el protagonismo poniendo por delante sus conocimientos y decisiones incluso por encima de los de las mujeres, con un trato que las deshumaniza y violenta, con pérdida de su autonomía y, por ende, con vulneración de sus derechos humanos. Esto ha sido definido como **violencia obstétrica**, que es un tipo de violencia de género que se constituye en una expresión del sistema patriarcal imperante que se articula a otras formas de discriminación y se basa en las relaciones de poder desiguales, donde las mujeres pierden poder sobre ellas mismas.



Desde 2007 varios países latinoamericanos han reconocido la violencia obstétrica y han generado legislación al respecto. Venezuela fue el primer país en incluirla y tipificarla en su legislación, lo que fue seguido por otros países como México y Argentina. Bolivia lo incluyó en la “Encuesta de prevalencia y características de la violencia contra las mujeres” (INE, 2017) y, aunque la ley 348 (para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia) no incluye específicamente el término “violencia obstétrica”, esta importante ley reconoce la “violencia contra derechos reproductivos” y “violencia en servicios de salud”.

Por más embarazos, partos y puerperios saludables y seguros

Entre las expresiones de violencia obstétrica está el tratar el proceso de gestación, parto y puerperio como una enfermedad y no como el proceso natural que es, con excesiva intervención médica; asimismo, los gritos, malos tratos, burlas y/o

recriminaciones hacia las mujeres, exámenes innecesarios, cesáreas innecesarias, procedimientos médicos sin consentimiento de la mujer gestante, parturienta o puérpera; falta de confidencialidad y/o privacidad, no respeto a sus costumbres, desvalorización de sus conocimientos, infantilización de las mujeres, episiotomía (corte en el periné) de rutina, negativa a la atención, etc.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha generado evidencias en cuatro países de ingresos bajos (Ghana, Guinea, Myanmar y Nigeria) donde más de un tercio de las mujeres sufrieron maltrato durante el parto en establecimientos de salud, siendo las más jóvenes y con menos formación las que corren mayor riesgo de sufrir malos tratos (OMS, 2019). **En Bolivia**, la encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística señala que **el 63,5% de las mujeres que fueron atendidas durante su parto en un centro de salud, fueron víctimas de violencia obstétrica** (INE Bolivia, 2017).

Luchemos contra la violencia obstétrica

El experimentar violencia obstétrica puede traer diversas consecuencias en las mujeres, tanto consecuencias físicas como psicológicas, así como consecuencias en su vida sexual. Puede cambiar su autopercepción y afectar su bienestar general posterior al proceso vivido, es decir, afectar su salud y su vida.

Gestar y parir es un proceso natural que requiere, en principio, libre decisión de la mujer para llevarlo adelante; y si ella decide atravesarlo, es su derecho que dicho proceso se lleve de manera saludable y segura, con atención de calidad y donde sus derechos sean respetados, especialmente sus derechos sexuales, derechos reproductivos y sus derechos como usuarias de los servicios. Es importante luchar contra toda forma de violencia hacia las mujeres en el campo de su salud sexual y reproductiva, así como en todos los campos de su vida. Luchar contra la violencia machista es una lucha incansable y muy necesaria en Latinoamérica y en el mundo.

MI AUTOBIOGRAFÍA

Petronila Martínez Chaparro

Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia

Soy Petronila Martínez Chaparro, nací el 2 de julio de 1973 en el centro minero Avicaya- Minchin que se encuentra en el cañadón Antequera, municipio de Pazña, provincia Poopó del Departamento de Oruro. Tengo 3 hijos, actualmente vivo en la ciudad de Oruro.

Mis padres son Manuel Martínez Cuellar (+), quien fue trabajador de la empresa minera Avicaya. Mi mamá es Prudencia Chaparro, ama de casa, que muchas veces trabajó de *palliri*. Somos seis hermanos, tres hombres y tres mujeres, yo soy la cuarta hija.

Mis mejores recuerdos son los días feriados, mi papá siempre sacaba a toda mi familia del campamento minero. Íbamos cargando nuestra ropa sucia para lavarla. Llevábamos frutas, jugos, carne, verduras, papa, oca y camote para cocinar parrillada o *pampaku*. Entre todos hacíamos una casa de piedras con techo de calamina y pajas, en la que cabíamos



todos para protegernos de las inclemencias del tiempo. Mi mamá jabonaba y mi papá nos hacía enjuagar la ropa jugando en el río, y hasta que seque la ropa todos hacíamos la comida. Papá y mamá nos bañaban con cariño, y después de comer todos jugábamos fútbol, cartas, etc. Mi mamá jugaba en el arco. Por la tarde recogíamos la ropa lavada y volvíamos a casa. Casi todos los feriados nos llevaban a lugares

diferentes donde había agua o río. Lo más bonito era que en nuestras casitas teníamos asientitos de piedra, hasta un sembradío de papa y un jardín de flores silvestres.

El centro minero tenía escuela, sanidad, iglesia, teatro de cine, ranchos, canchas, parques, panadería, pulpería, carnicería y verdulería. Las misas eran celebradas los domingos por el padre Jorge Serraima, cuán grato era asistir a misa y a los encuentros de jóvenes del cañadón Antequera que se realizaban cada año en la parroquia de Pazña.

Cuando hubo golpe de estado, los trabajadores se organizaron por grupos para hacer vigilia por turnos, y a muchos nos tocó vivir la devaluación y la escasez del pan. Recuerdo que a mi familia le daban solo cuatro panes por día y éramos 12 personas, ya que mis primos, que quedaron huérfanos, vivían con nosotros. Y lo peor es que mi papá, en vez de ganar con su trabajo, quedaba como deudor de la empresa.

Estudí en ese centro minero hasta sexto curso. Éramos muy felices, todos nos conocíamos en el campamento, hasta que llegó la relocalización. Fue muy triste ver partir en camiones, con todas sus cosas, a nuestros compañeros, amigos y parientes. Cada uno tomaba diferentes destinos. Fue un adiós con muchos de ellos, con algunos volvimos a encontrarnos.

Nos fuimos a vivir a Pazña, ahí salí bachiller, fueron años muy duros. Nos dedicamos a hacer pan, pero el negocio no funcionó, mi papa volvió a trabajar al desmonte y mi hermana mayor dejó de estudiar y se puso a trabajar para ayudar en la manutención de la familia.

Después tuvo a su hijito, era la bendición más hermosa que Dios nos regaló.

Cuando nació mi primer hijo, mi papá lo bautizo ese mismo día. Al ser madre comprendí que era muy cierto lo que mi papá nos decía: “Sólo el que trabaja come”. Trabajé en una empresa petrolera de exploración cinco meses, y asistí a cursos de enfermería básica en la Cruz Roja. Fuimos a hacer prácticas a diferentes centros de salud, me gustó mucho el trabajo de atención a los enfermos y me quedé trabajando sin sueldo casi tres años, vendía libros, queso y todo lo que se podía. En 1999 hubo jubilaciones y me dieron un ítem. Cobré mi primer sueldo con el RUN, no tenía carnet de identidad, después lo saqué para asegurarme a la Caja de Salud por mi embarazo, para gozar de los beneficios del subsidio y la baja médica. También mi papá nos enseñó a cumplir con nuestra palabra, diciéndonos:

“Si quieres que los demás te crean, cumplí tu palabras. Todas las personas nos damos valor por nuestras palabras ya que solo eso es propio, de nosotros. Ni siquiera somos dueños de nuestras vidas. ¡Día a día tenemos que hacer que nuestra palabra valga!!”



El 2011 tuve a mi tercer hijo, después de la ruptura de mi matrimonio. Él es mi inspiración para seguir adelante, para tener mejores días.

En lo sindical, en 1986 mi mamá me llevó a La Paz, junto a otras familias de mineros relocalizados de diferentes empresas estatales y privadas. Hicimos marchas de protesta, nos acogieron en la Federación de Mineros y la Universidad Mayor de San Andrés, nos dieron techo y comida durante el conflicto. Ahí viví la lucha de los relocalizados por sus derechos vulnerados.

Cuando estudié era miembro del centro de estudiantes de la facultad técnica. El 2009 fui miembro del Sindicato de Trabajadores en Salud Pública del Área Urbana de Oruro, e hicimos el primer congreso orgánico, en el

que conseguimos nuestra personería jurídica. Tuve que dejar el sindicalismo por razones de fuerza mayor. En abril del 2019 volví como secretaria de prensa y propaganda en la Federación.

Por los conflictos de las elecciones nacionales presidenciales

del 2019, y la pandemia del covid – 19, no pudimos concluir con algunas propuestas del plan de trabajo hechas para la gestión. Cuando terminó mi fuero sindical empezaron a perseguirme. En la actualidad no dirigente de mi sector, sólo ocupo una cartera en el directorio de mi junta vecinal.

En la gestión 2023 solicité mi transferencia a otro establecimiento de salud, precautelando mi estabilidad laboral después de sufrir descuentos, que después quisieron compensar con darme un día libre. Al enterarse de mi transferencia, los dirigentes solicitaron que vaya con las funciones de manual a trabajar. Mi memorándum estaba hecho como asistente administrativo, lo rehicieron en recursos humanos. Hice mi reclamo en el momento, demostrando mi anterior memorándum del 2010, donde me promocionaron como recaudadora sin cambio de ítem. Mientras trabajaba, estudié y soy auxiliar de enfermería y técnico en estadísticas de salud. Este hecho es de conocimiento pleno de los dirigentes de mi Federación.

Actualmente trabajo en el hospital Oruro Corea. Sigo lidiando con la persecución. El 15

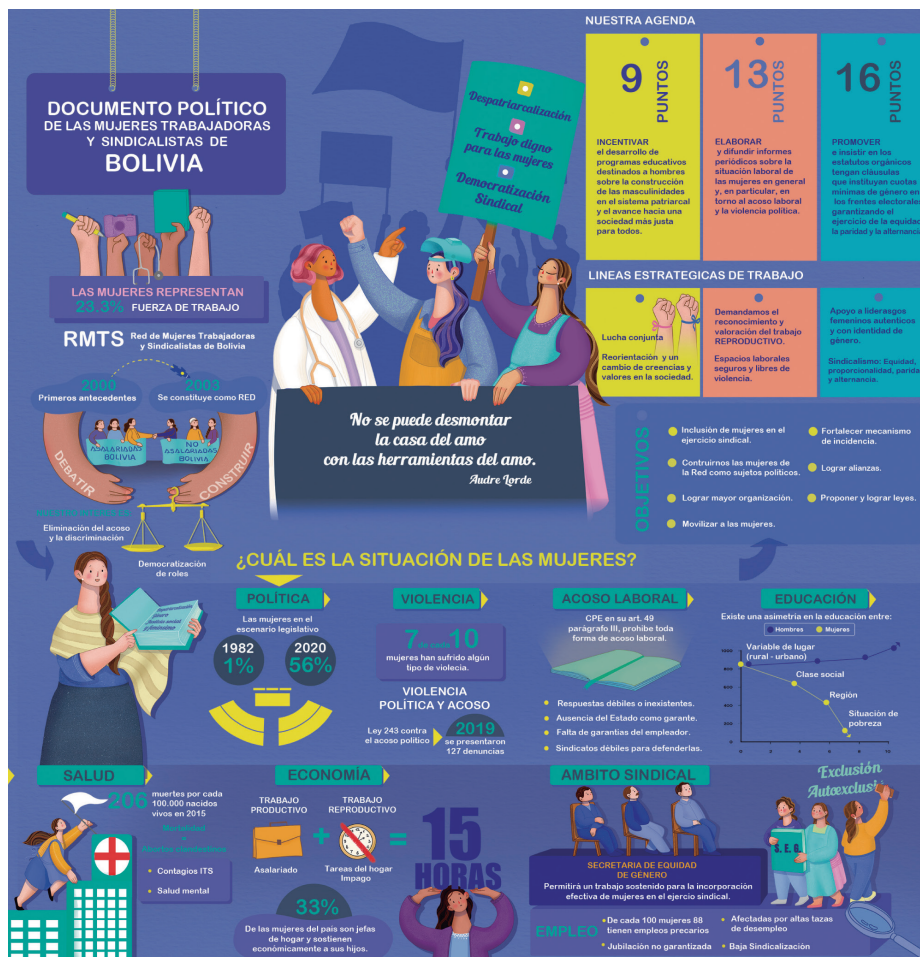
de marzo de este año me notificaron de para recoger mi memorándum de transferencia al centro de salud Romy Campana, con las funciones de trabajadora manual, que queda ubicado al otro extremo de donde vivo y de donde estudia mi hijo de 12 años .

Sentí mucho coraje al ver la solicitud escrita y firmada por el directorio actual de las dirigentas de la Federación Sindical de Trabajadores de Salud de Oruro, , en las que hay mujeres y madres como yo. Mi cambio fue pedido por el sindicato del Área Urbana, por otra compañera que es miembro de ese sindicato, vulnerando mis derechos laborales. Me presenté ante las autoridades del Servicio Departamental de Salud, y gracias a Dios me escucharon. Demostré, con documentos, que mi transferencia era injustificada.

Por todo lo vivido, en mi situación actual de trabajadora, me pregunto. ¿Dónde quedó la lucha inculdicable de nuestros dirigentes por las bases?

Ante estos hechos encontré compañeras en la R.M.S.T. Desglosar y compañeros y compañeras que en su momento me dieron consejos y apoyo moral incondicional, que me alentaron a escribir estas realidades vividas para seguir en la lucha por el respeto de nuestros derechos laborales.

A Dios gracias por darme la vida, a mi padre por inculcarme valores para demostrar que mi palabra vale en mi diario vivir.



Responsables de este número:
 Eneida Barrios Murillo, celular 72884924
 Sofía Ríos Montes, celular 71505087
 María Eugenia Rivera Carvajal, celular 73262384
 Dalila Garcia Ramirez, celular 72910660
 Email: RedeTrabajadorasSindicalistas@gmail.com

Alianza por la Solidaridad
act:onaid

